



**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 Lozère** » 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

La durée du travail dans la fonction publique

La durée annuelle du travail est supérieure à la durée légale de 1 607 heures dans les fonctions publiques d'État et hospitalière. Elle lui est légèrement inférieure dans la fonction publique territoriale. Dans les services de l'État, elle est supérieure à celle des salariés du secteur privé.

La durée hebdomadaire habituelle du travail est en moyenne identique dans les secteurs public et privé. Celle des fonctionnaires de l'État est plus élevée et celle des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers plus faible que celle des salariés du secteur privé.

Les heures supplémentaires qui apparaissent dans le tableau suivant sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale, ou de la durée prévue par l'employeur si elle en diffère, sur une semaine de référence extrapolée sur l'année. Elles sont plus nombreuses dans les services de l'État et dans les hôpitaux que dans le secteur privé, moins nombreuses dans les collectivités locales.

Les agents de la fonction publique d'État ont pris en moyenne 36 jours de congé et de RTT en 2024, les fonctionnaires territoriaux 32 jours et les fonctionnaires hospitaliers 29 jours, contre 26 jours pour les salariés du secteur privé. Les jours de congés et de RTT sont donc plus nombreux dans les fonctions publiques que dans le secteur privé. S'agissant de l'État, ce sont pour une bonne part des jours de RTT qui compensent une durée hebdomadaire habituelle plus élevée que dans le secteur privé.

Source : [Fipeco](#)

Conseil médical : les rouages vus par le CIG Grande Couronne

Le Conseil médical constitue une instance centrale dans la gestion des Ressources Humaines et de la santé au sein de la fonction publique territoriale.

Pourtant, ses rouages et les rôles respectifs des praticiens qui l'entourent restent parfois méconnus des agents et des collectivités.

Les Docteurs Aiordachioaie, Foy et Linglart croisent leurs regards sur le fonctionnement de cette instance.

Source : [CIG Grande Couronne](#)

Encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale: mise en œuvre de la réforme statutaire, indiciaire et indemnitaire

Cinq décrets mettent en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale à compter du 1er juillet 2026.

Administrateurs territoriaux

Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

>> Ce décret modifie le statut particulier des administrateurs territoriaux pour la mise en œuvre de la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale.

Publics concernés : administrateurs territoriaux.

[JORF n°0136 du 12 juin 2026 - NOR : ATDB2517721D](#)

Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux

>> Ce décret a pour objet de fixer la grille indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'Etat. Elle comporte de la même manière trois grades, ainsi qu'un grade transitoire, dotés des mêmes échelons.

Publics concernés : administrateurs territoriaux.

[JORF n°0136 du 12 juin 2026 - NOR : ATDB2517723D](#)

Emplois fonctionnels administratifs

Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

>> Ce décret met en œuvre la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale en précisant les conditions d'application aux emplois fonctionnels.

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels occupant un emploi fonctionnel administratif de direction dans la fonction publique territoriale.

[JORF n°0136 du 12 juin 2026 - NOR : ATDB2517722D](#)

Emplois administratifs de direction

Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés

>> Ce décret fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

Publics concernés : agents occupant des emplois administratifs de direction dans les collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés.

[JORF n°0136 du 12 juin 2026 - NOR : ATDB2517725D](#)

Emplois administratifs supérieurs

Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

>> Ce décret institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y déclinier, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. Conformément aux [articles L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique](#), le décret précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents. Le décret procède ainsi à la création d'une troisième annexe au sein du [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) afin de définir ces équivalences. Le décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité.

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

[JORF n°0136 du 12 juin 2026 - NOR : ATDB2528703D](#)

INFO 211

[JURISPRUDENCE](#)

Médaille d'honneur communale : la gratification historique peut être maintenue comme avantage collectivement acquis

Aux termes des dispositions relatives à la médaille d'honneur régionale, départementale et communale, cette distinction récompense les agents ayant accompli une durée déterminée de services et présentant des garanties d'honorabilité et de dévouement professionnel. Aucun texte ne prévoit toutefois l'attribution d'une gratification financière attachée à cette décoration.

Par ailleurs, les compléments de rémunération versés aux agents territoriaux sont soumis au principe de parité posé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, aujourd'hui codifié au sein du code général de la fonction publique.

Toutefois, l'article 111 de cette même loi permet le maintien des avantages collectivement acquis mis en place avant le 28 janvier 1984 et intégrés au budget de la collectivité. Cette dérogation s'applique également aux avantages historiquement attribués par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale.

En l'espèce, un agent communal, recruté en 2002 puis titularisé en 2003, sollicitait le versement de la gratification attachée à l'échelon « argent » de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale, correspondant à une ancienneté de vingt années de services. Sa demande avait été implicitement rejetée par la commune.

La cour relève que la délibération municipale du 19 février 1986 prévoit expressément le versement d'une indemnité forfaitaire aux agents bénéficiant de cette distinction honorifique. Elle constate également que cette délibération mentionne que l'avantage était déjà accordé auparavant par le comité des œuvres sociales de la collectivité et qu'il constituait un avantage collectif préexistant à l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984.

Si la gratification litigieuse doit être regardée comme un complément de rémunération dès lors qu'elle récompense indirectement la manière de servir des agents, la cour juge que son maintien est légalement fondé sur les dispositions de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984. La commune n'apportant aucun élément de nature à démontrer que cet avantage n'aurait pas été régulièrement institué avant 1984 ou qu'il n'aurait pas été intégré au budget communal, l'agent est fondé à en obtenir le versement.

CAA Versailles N° 26VE00468 du 23 avril 2026

Un accident résultant d'un comportement impulsif est détachable du service

Aux termes des articles L. 822-18 et L. 822-21 du code général de la fonction publique, est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sauf en présence d'une faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Il appartient à l'administration d'apporter des éléments suffisants pour renverser cette présomption. Lorsque les circonstances de l'espèce démontrent que la blessure résulte exclusivement d'un comportement personnel de l'agent sans lien avec l'exécution normale de ses fonctions, l'accident ne peut être regardé comme imputable au service.

En l'espèce, un agent exerçant les fonctions de menuisier avait déclaré avoir été victime d'un accident de service en chutant dans un escalier lors de travaux réalisés dans des locaux municipaux en cours d'aménagement. Il soutenait que cette chute lui avait causé des blessures à la main et au poignet droits.

La cour relève toutefois que l'enquête administrative diligentée à la suite de l'accident a mis en évidence l'existence, peu avant les faits, d'une altercation entre l'intéressé et un autre agent du service. Plusieurs témoignages concordants établissent que l'agent s'était vivement emporté à la suite de ce différend et qu'il travaillait ensuite seul dans un local voisin.

La cour constate également qu'aucun témoin n'a entendu de chute, de cri ou de manifestation de douleur, alors même que les agents présents à proximité ont indiqué avoir perçu d'autres bruits provenant du local voisin. Elle relève encore que les constatations médicales ne font état que d'un traumatisme de la main et du poignet, sans aucune autre lésion compatible avec une chute dans un escalier. Enfin, les éléments recueillis au cours de l'enquête corroborent la version selon laquelle l'agent se serait blessé en frappant violemment un madrier sous l'effet de la colère à la suite de l'altercation.

Dans ces conditions, la cour juge que les blessures trouvent leur cause exclusive dans un agissement impulsif et personnel de l'agent. Une telle circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service et à faire obstacle à la reconnaissance de son imputabilité.

CAA de VERSAILLES N° 24VE03064 du 20 avril 2026

Droit syndical : une prise de parole non déclarée pendant le service peut justifier une sanction disciplinaire

Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 alors applicable, toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire. L'avertissement constitue la première sanction du premier groupe des sanctions disciplinaires.

Les articles 4, 5 et 7 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique encadrent la tenue des réunions syndicales dans les locaux administratifs. Les réunions organisées pendant les heures de service ne peuvent concerner que les agents autorisés à y participer et doivent être préalablement déclarées. Elles ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service.

Si les représentants syndicaux disposent d'une liberté d'expression renforcée, cette liberté ne les autorise pas à organiser des prises de parole collectives en dehors du cadre réglementaire ni à méconnaître les injonctions légales de l'autorité hiérarchique chargée d'assurer la sécurité et la continuité du service.

En l'espèce, un agent de La Poste exerçant également un mandat syndical s'était rendu sur un site de production dans le cadre de son activité syndicale. Après avoir rencontré individuellement plusieurs agents, il avait pris la parole à haute voix dans la salle de production pendant les heures de travail.

La cour relève qu'il ne s'agissait ni d'une réunion statutaire ou d'information régulièrement organisée, ni d'une réunion mensuelle d'information syndicale entrant dans le cadre du décret du 28 mai 1982. Elle constate également qu'aucune information préalable n'avait été adressée à la direction du site conformément aux prescriptions réglementaires.

Dans ces conditions, la prise de parole collective réalisée au sein d'un atelier en activité a nécessairement eu une incidence sur le travail des agents présents et a porté atteinte au bon fonctionnement du service. La cour relève en outre que l'intéressé a refusé de mettre fin à son intervention malgré les demandes de la direction. Ces comportements constituent des manquements aux obligations professionnelles susceptibles de justifier une sanction disciplinaire.

CAA de BORDEAUX N° 24BX00978 du 12 mai 2026

Sanction disciplinaire déguisée : le juge annule un placement en congé d'office

Aux termes des dispositions du code général de la fonction publique, le fonctionnaire ayant commis une faute grave peut être suspendu à titre conservatoire, l'autorité disciplinaire devant alors saisir sans délai le conseil de discipline. Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires sont limitativement énumérées par la loi et aucune sanction autre que celles prévues par l'échelle légale ne peut être prononcée.

Par ailleurs, aucune sanction autre que celles du premier groupe ne peut être infligée sans consultation préalable du conseil de discipline. Une mesure administrative constitue une sanction disciplinaire déguisée lorsqu'elle entraîne une dégradation de la situation professionnelle de l'agent et que la nature des faits reprochés ainsi que l'intention de l'administration révèlent une volonté de le sanctionner.

En l'espèce, un directeur d'accueil de loisirs périscolaire avait été suspendu à titre conservatoire à la suite de faits de violences et d'atteintes à la dignité dont il était suspecté à l'égard de mineurs. Après plusieurs mois de suspension, l'autorité territoriale l'avait placé en congé pour nécessité de service pendant près d'une année, tout en maintenant sa rémunération.

Le tribunal relève tout d'abord que l'administration avait engagé dès le mois de mars 2023 des démarches pour recruter un remplaçant sur le poste occupé par l'intéressé. Il constate ensuite que la mesure litigieuse a eu pour effet de l'écarter durablement du service qu'il dirigeait, sans nouvelle affectation au sein de la collectivité et avec perte intégrale de ses responsabilités professionnelles.

Le tribunal relève également que la décision litigieuse se fondait explicitement sur des accusations de fautes graves, notamment des faits de maltraitance envers des mineurs, et faisait référence à la réglementation relative à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux. Il en déduit que la mesure poursuivait, au-delà de l'intérêt du service invoqué, une finalité répressive.

Dans ces conditions, malgré le maintien intégral du traitement de l'agent, la mesure a entraîné une dégradation de sa situation professionnelle et traduit une volonté de sanctionner. Elle doit dès lors être regardée comme une sanction disciplinaire déguisée.

TA Strasbourg N° 2307272 du 18 mai 2026

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