



**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

CNFPT - L'AMF et France Urbaine saisissent Amélie De Montchalin sur l'introduction d'un mécanisme de prélèvement des recettes versées par les collectivités territoriales au titre de la cotisation obligatoire

L'Association des maires de France (AMF) et France urbaine ont adressé un courrier à la ministre chargée de l'Action et des Comptes publics, Amélie de Montchalin, pour dénoncer un amendement gouvernemental au projet de loi de finances pour 2026 prévoyant un prélèvement sur les ressources du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Introduite sans concertation préalable, cette disposition prévoit que l'État s'attribue une partie des recettes issues de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales au CNFPT. Une méthode vivement critiquée par les deux associations d'élus, qui soulignent l'absence totale d'information et de consultation des instances paritaires compétentes.

Sur le fond, l'AMF et France urbaine estiment le principe même de ce prélèvement « profondément choquant ».

Le montant concerné, évalué à près de 45 millions d'euros, correspond à une cotisation affectée exclusivement à la formation professionnelle des agents territoriaux. Or, rappellent-elles, l'État ne participe pas au financement du CNFPT, établissement public paritaire créé par et pour les collectivités.

Dans leur courrier, les deux associations dénoncent également une assimilation abusive du CNFPT à une agence de l'État. « Le CNFPT n'est pas un opérateur de l'État, mais un établissement public de collectivités territoriales, financé par une cotisation dédiée », insistent-elles. Ce prélèvement constituerait ainsi un détournement de l'objet même de la cotisation et un nouveau prélèvement budgétaire sur des collectivités déjà fortement sollicitées par le PLF 2026.

L'AMF et France urbaine alertent enfin sur les conséquences concrètes de cette mesure. En réduisant les ressources du CNFPT, l'amendement remettrait en cause sa capacité à remplir les missions que la loi lui confie, au risque de fragiliser la politique de formation et d'accompagnement des agents territoriaux, dans un contexte de besoins croissants.

À défaut du retrait de cette disposition du projet de loi de finances pour 2026, l'AMF et France Urbaine demandent à la ministre de mettre en œuvre des mesures permettant d'en neutraliser les effets en gestion. Objectif affiché : préserver la capacité du CNFPT à exercer pleinement ses missions et garantir aux agents territoriaux l'effectivité de leur droit à la formation.

Communiqué [AMF](#)

[Une ponction indirecte et unilatérale sur les collectivités territoriales au détriment de la politique de formation des agents territoriaux](#)

Un agent en temps partiel thérapeutique peut-il bénéficier d'une décharge d'activité pour raison syndicale ?

La décharge d'activité de service est l'autorisation donnée à un agent public, qu'il soit fonctionnaire titulaire ou agent contractuel, d'exercer pendant ses heures de service une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale, tout en continuant à percevoir sa rémunération habituelle. Elle permet ainsi de concilier engagement syndical et obligations professionnelles.

Cependant, l'activité syndicale au titre de la décharge ne peut pas se dérouler sur les périodes non travaillées liées au temps partiel thérapeutique, l'agent n'étant pas en service.

Dès lors, deux solutions sont envisageables :

- L'organisation syndicale peut désigner un autre agent pour assurer la décharge conformément à l'article R214-26 du code général de la fonction publique ;
- Les heures de décharge non utilisées du fait du temps partiel thérapeutique pourraient être reportées sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale compétente.

[Code général de la fonction publique, art. L. 514-4 ;](#)

[Conseil d'Etat, 5 avril 2019, req. n°410956 ;](#)

[Circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016, publiée le 23 février.](#)

Quelle est l'incidence d'un avancement de grade dans l'emploi d'origine pour un agent détaché sur emploi fonctionnel ?

Lorsqu'un fonctionnaire est détaché, il est tenu compte, dans son corps ou cadre d'emplois de détachement, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine à la suite d'un avancement, si cette situation lui est plus favorable.

Toutefois, ce mécanisme ne s'applique pas aux agents détachés sur un emploi fonctionnel, car ils sont détachés sur un emploi et non dans un corps ou cadre d'emplois.

Dans ce cas, un avancement dans l'emploi d'origine n'a pas d'incidence sur sa situation dans l'emploi fonctionnel. En cas de renouvellement, l'agent perçoit la rémunération dont il bénéficiait sur cet emploi juste avant le renouvellement.

Ainsi, le fonctionnaire détaché poursuit sa carrière et conserve ses droits à l'avancement dans son cadre d'emplois d'origine, mais ces évolutions ne modifient pas ses conditions dans l'emploi fonctionnel, ni en cours de détachement, ni lors de son renouvellement.

[Code général de la fonction publique, art. L. 513-1 et L. 513-10 ;](#)

[Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987, art. 5, JO du 31 décembre 1987.](#)

JURISPRUDENCE**Révocation d'un agent public après un accident sous l'emprise de l'alcool - Contrôle d'alcoolémie sur le lieu de travail et régularité de la procédure disciplinaire**

Le tribunal administratif était saisi d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre une décision de révocation prononcée à l'encontre d'un agent public à la suite d'un accident de la circulation survenu pendant le temps de travail, alors que l'intéressé conduisait un engin professionnel.

L'agent contestait la régularité de la procédure disciplinaire, soutenant notamment que les conditions de réalisation des contrôles d'alcoolémie n'avaient pas permis d'établir de manière fiable la matérialité des faits. Le tribunal rappelle le cadre juridique applicable, issu du code du travail et du code général de la fonction publique, qui autorise l'employeur à mettre en œuvre des contrôles d'alcoolémie lorsque la nature des fonctions exercées expose les agents ou les tiers à un danger particulier, sous réserve que ces mesures soient proportionnées et que leurs modalités permettent une contestation effective.

Examinant les circonstances de l'espèce, le tribunal relève que l'agent a été soumis à deux éthylotests successifs, réalisés à un intervalle rapproché après l'accident, tous deux révélant un taux d'alcoolisation supérieur au seuil légal. Il juge que les éléments du dossier ne permettent pas de remettre en cause la fiabilité des tests utilisés ni leur conformité aux prescriptions du règlement intérieur applicable, lequel prévoyait expressément la possibilité de renouveler le contrôle.

Le tribunal estime en outre que l'employeur n'était pas tenu de prévoir une contre-expertise externe, dès lors que le contrôle d'alcoolémie avait pour seul objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse. Dans ces conditions, la matérialité des faits reprochés à l'agent doit être regardée comme établie à l'issue d'une procédure régulière.

S'agissant de la **proportionnalité de la sanction**, le tribunal rappelle qu'il lui appartient de vérifier que la mesure disciplinaire retenue est adaptée à la gravité des faits. Il constate que la conduite d'un véhicule professionnel sous l'emprise de l'alcool constitue un manquement grave aux obligations professionnelles, d'autant plus qu'elle a entraîné un accident impliquant un tiers.

Si l'agent faisait valoir son ancienneté et l'absence de sanctions récentes, le tribunal relève l'existence d'antécédents disciplinaires anciens mais répétés liés à la consommation d'alcool sur le lieu de travail. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, et nonobstant l'avis plus modéré du conseil de discipline, la révocation n'est pas regardée comme manifestement disproportionnée. Le recours est en conséquence rejeté dans toutes ses conclusions.

TA NANTES n°2318605 du 12 décembre 2025**Un agent ne peut légalement être mis à disposition d'un autre service de la même administration**

Le tribunal rappelle le régime de la mise à disposition tel qu'il résulte du code général de la fonction publique : cette position statutaire implique un exercice des fonctions hors de l'administration d'affectation et suppose notamment une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Il en déduit qu'un agent ne peut légalement être mis à disposition d'un autre service de la même administration, de sorte que l'autorité ministérielle se trouvait en situation de compétence liée pour rejeter les demandes correspondantes ; les moyens invoqués contre ces refus sont, par suite, regardés comme inopérants.

S'agissant du refus de mutation, le tribunal rappelle que l'administration doit apprécier les demandes en conciliant l'intérêt du service et, lorsqu'elles sont invoquées, les priorités légales tenant à la situation familiale et au handicap, sans que ces priorités n'ouvrent un droit automatique à l'affectation demandée. Il relève également l'existence d'une règle d'ancienneté minimale issue du statut particulier applicable, tout en jugeant que cette règle ne fait pas obstacle, par elle-même, à l'examen d'une mutation fondée sur des motifs de santé ou des circonstances exceptionnelles.

Au cas d'espèce, le tribunal retient que la requérante faisait valoir une situation personnelle et familiale caractérisée, notamment au regard de contraintes de santé et de handicap au sein du foyer, ainsi que la nécessité d'un rapprochement, alors qu'aucune nécessité du service n'était opposée et qu'aucune absence de vacance de poste n'était alléguée. Dans ces conditions, la décision implicite de rejet est annulée pour erreur manifeste d'appréciation.

L'annulation prononcée implique, pour le tribunal, l'adoption d'une mesure d'exécution dans un sens déterminé. **Il enjoint en conséquence à l'administration d'affecter l'intéressée dans l'établissement sollicité, sur un poste équivalent, le cas échéant en surnombre, dans un délai de deux mois** à compter de la notification du jugement, sans assortir cette injonction d'astreinte.

[TA Bastia n° 2400101 du 23 janvier 2026](#)

Harcèlement moral : état des lieux de la jurisprudence administrative

Dans un dossier consacré à la question du harcèlement publié par l'**AJCT** au mois de janvier, **Aurélié Aveline**([GAA HEKA](#)) constate que, depuis la consécration de la **notion de harcèlement moral en droit de la fonction publique**, la jurisprudence administrative en la matière se caractérise par une grande constance.

En effet, pour l'application de l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique (CGFP), qui dispose qu'«aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel », les juridictions ont de longue date maintenant adopté une **grille d'analyse stable** et, aux dires de certains, **rigoureuse**, qui a par la suite été **complétée au fur et à mesure** afin d'appréhender l'ensemble des configurations qu'elles ont eu à connaître. Analyse en détails.

Source - [Goutal Alibert & Associés](#)

Harcèlement moral et discrimination - Manquement à l'obligation de protection fonctionnelle et responsabilité de l'employeur public

Une agente territoriale a présenté une demande indemnitaire préalable tendant à la réparation des préjudices qu'elle estimait avoir subis du fait d'agissements constitutifs de harcèlement moral et de discrimination. Cette demande ayant fait l'objet d'un rejet implicite, l'intéressée a saisi le juge administratif d'un recours de plein contentieux, sollicitant l'indemnisation de préjudices matériels et moraux ainsi que, à titre subsidiaire, une expertise médicale.

Le juge rappelle que, dans un tel recours, les vices propres de la décision liant le contentieux sont sans incidence sur l'examen du droit à indemnité. Les conclusions à fin d'annulation de la décision implicite sont en conséquence rejetées.

S'agissant de l'existence d'agissements fautifs, le tribunal rappelle le régime probatoire applicable en matière de harcèlement moral et de discrimination dans la fonction publique : il appartient à l'agent d'apporter des éléments de fait de nature à faire présumer leur existence, à l'administration de démontrer que les agissements sont étrangers à tout harcèlement ou discrimination, le juge appréciant l'ensemble des éléments contradictoires.

En l'espèce, les pièces produites, notamment des attestations concordantes et des éléments médicaux, caractérisent des agissements répétés ayant durablement dégradé les conditions de travail et altéré l'état de santé de l'agente. Le classement sans suite des plaintes pénales est jugé sans effet liant pour le juge administratif. En revanche, les faits allégués au titre du harcèlement sexuel ne sont pas établis faute d'éléments probants.

Le tribunal retient, en outre, un manquement de l'administration à son obligation de protection fonctionnelle.

Il juge que, au regard des faits retenus, l'autorité administrative ne pouvait légalement refuser la protection sollicitée et n'a pas justifié avoir pris des mesures suffisantes et appropriées pour faire cesser les agissements, notamment à l'égard de leurs auteurs. Ce manquement constitue une faute engageant la responsabilité de l'employeur public.

Sur l'évaluation des préjudices, le juge procède à un examen individualisé des chefs de demande. Les frais insuffisamment justifiés ou sans lien direct avec les agissements retenus sont rejetés. En revanche, **les frais de déplacement directement liés à une affectation consécutive aux faits de harcèlement sont indemnisés**. Le préjudice moral, apprécié au regard de la durée, de l'intensité des agissements et de leurs conséquences sur la santé, est réparé par l'allocation d'une indemnité limitée.

Le tribunal condamne en conséquence l'administration au versement d'une somme globale correspondant aux seuls préjudices établis, assortie des intérêts au taux légal à compter de la réclamation préalable, avec capitalisation annuelle. Une somme est également allouée au titre des frais irrépétibles.

[TA Bastia N° 2300952 du 23 janvier 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