



**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

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

Modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris

L'arrêté du 21 juin 2025 est relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale.

L'arrêté concerne les agents publics territoriaux en fin de contrat n'ayant pas pu prendre tout leur congé annuel. L'indemnité est calculée sur la base de la dernière rémunération mensuelle brute correspondant à un mois complet d'exercice effectif. Les éléments inclus dans le calcul sont le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et les indemnités instituées par voie réglementaire ou législative (sous conditions). Les éléments exclus dans le calcul sont les primes exceptionnelles ou occasionnelles (ex. : liées à la manière de servir), les indemnités de remboursement de frais, la participation à la protection sociale complémentaire, les indemnités liées à la mobilité, restructurations, activités accessoires, organisation du travail, etc. Seule exception : les heures supplémentaires annualisées prévues par le décret du 6 octobre 1950 peuvent être incluses.

Texte de référence : [Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique de l'État](#)

Sanctions financières infligées aux agents publics cumulant des activités

L'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP) pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code.

Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire. C'est la raison pour laquelle, l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que **l'agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire qu'à la condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'autorité hiérarchique dont il relève**. L'information de cette obligation légale, qui est ancienne, est largement diffusée aux agents.

L'autorité hiérarchique est tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de cumul de l'agent : elle doit vérifier que l'activité envisagée correspond bien à l'une des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire, dont la liste est limitativement énumérée par l'article R. 123-8 du CGFP. Elle doit aussi s'assurer, conformément à l'article R. 123-7 du même code, que l'activité envisagée ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne met pas l'agent en situation de méconnaître les dispositions [de l'article 432-12 du code pénal](#) qui punit la prise illégale d'intérêts de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. L'activité envisagée doit également être compatible avec les autres obligations déontologiques énoncées par le code général de la fonction publique, en particulier les devoirs de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité.

En outre, selon l'article R. 123-2 du CGFP, **l'autorité hiérarchique peut, à tout moment s'opposer à la poursuite du cumul et donc revenir sur l'autorisation qu'elle a accordée initialement**, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexactes ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent au regard de ses obligations déontologiques ou des dispositions précitées de l'article 432-12 du code pénal.

Il résulte de ces dispositions qu'un agent public ne doit, en l'état actuel du droit, exercer une activité à titre accessoire sans l'accord de son employeur public au regard du caractère dérogatoire de ce dispositif et de son effet possible sur le bon fonctionnement du service. **Cette obligation est accompagnée de sanctions** qui peuvent prendre la forme tant de sanctions disciplinaires, comme tout agent public ayant commis une faute dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, que du reversement des sommes perçues au titre des activités interdites ou non autorisées, par voie de retenue sur traitement, comme le prévoit [l'article L. 123-9 du CGFP](#) .

Attentif à la situation des agents publics, le ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification mène actuellement une réflexion sur les évolutions possibles du cumul d'activité, dans le respect de l'intérêt du service et des principes déontologiques rappelés ci-dessus.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 5341 - 2025-07-08](#)

INFO 264

De quelles aides pouvez-vous bénéficier en pratiquant le covoiturage ?

Afin de répondre aux enjeux écologiques et de limiter les émissions de gaz à effet de serre plusieurs aides ont été mises en place par le Gouvernement ces dernières années pour encourager la pratique du covoiturage

Le forfait mobilités durables

Les déplacements domicile-travail effectués en covoiturage peuvent être en partie pris en charge par l'employeur. Cette disposition concerne :

1/ [les employés du secteur privé](#) , vous pouvez recevoir soit :

- un forfait allant jusqu'à **600€/an, exonéré d'impôts sur le revenu** (cette prise en charge facultative, versée par votre employeur, est exonérée de cotisations et de charges sociales pour lui),
- un forfait allant jusqu'à **900€/an au total**, pour les salariés bénéficiant également de la prise en charge de leur titre d'abonnement aux transports publics ou de location de vélos.

2/ [les agents de la fonction publique](#) : vous bénéficiez d'un forfait mobilités durables de **300 € cumulable avec le remboursement de l'abonnement transport en commun.**

----- Les aides des collectivités via le Fonds vert

Certaines collectivités territoriales mettent en place des incitations financières pour encourager la pratique du covoiturage :

- Les passagers peuvent covoiturer gratuitement ou pour quelques euros
- Les conducteurs reçoivent une prime pour chaque personne transportée

Depuis 2023 le Gouvernement complète l'incitation financière que proposent certaines collectivités aux conducteurs et passagers sur la base du principe 1€ de l'État pour 1€ de la collectivité.

MINEFI - [Note complète](#)

La protection fonctionnelle peut-elle être suspendue en cas de faute grave ?

La protection fonctionnelle est un droit fondamental destiné à garantir que les agents publics bénéficient d'une couverture en cas de poursuites judiciaires ou disciplinaires liées à l'exercice de leurs fonctions. Ce principe repose sur l'idée que les agents doivent pouvoir exercer leurs missions sans craindre des conséquences financières personnelles, même en cas de procédures judiciaires. Cependant, cette protection n'est pas inconditionnelle. Le droit à la protection fonctionnelle peut être suspendu lorsque l'agent commet une faute grave ou un comportement criminel.

La protection fonctionnelle : un droit sous conditions

La protection fonctionnelle est un principe juridique qui permet à un agent public de bénéficier d'une prise en charge des frais de justice lorsqu'il est poursuivi dans le cadre de ses fonctions. Que ce soit en cas de mise en cause dans une procédure pénale ou disciplinaire, ce droit assure à l'agent une certaine sécurité juridique, lui permettant de se défendre contre toute accusation portant sur ses actes accomplis dans le cadre de ses responsabilités professionnelles. Ce mécanisme est essentiel pour garantir l'autonomie des agents publics et préserver leur capacité à exercer leurs fonctions sans crainte des représailles juridiques.

Bien que **la protection fonctionnelle soit un droit précieux, elle n'est pas absolue**. Elle peut être suspendue ou refusée dans certains cas, notamment lorsque l'agent public commet une faute grave ou adopte un comportement criminel. La faute grave désigne un acte qui porte atteinte à la confiance essentielle entre l'agent et l'administration, ou qui nuit gravement à l'intérêt public. Cela peut inclure des actes délictueux, des violations graves des règles déontologiques ou, comme dans l'avis du Conseil d'État, des comportements empêchant une procédure judiciaire de se dérouler normalement.

Une faute grave de l'agent justifie la suspension de la protection fonctionnelle

Dans l'affaire n° 497033, le Conseil d'État, après avoir analysé la situation, a estimé que la faute grave de l'agent, de nature à compromettre une enquête pénale, **justifiait la suspension de la protection fonctionnelle**. Cette décision souligne qu'un comportement portant atteinte au bon déroulement de la justice ne peut être couvert par le droit à la protection fonctionnelle, car cela contrevient aux principes fondamentaux de la fonction publique. L'avis du Conseil d'État va bien au-delà de l'affaire individuelle qu'il tranche. Il clarifie un principe fondamental concernant **l'usage de la protection fonctionnelle dans des cas où la faute de l'agent compromet l'intérêt général**.

En effet, si un agent public commet une faute grave, notamment en entravant une procédure judiciaire, il met en péril la confiance nécessaire pour l'exercice des fonctions publiques. Cela justifie la suspension immédiate de la protection fonctionnelle, afin de garantir la crédibilité de l'administration et la légitimité des procédures judiciaires. Les administrations doivent donc être vigilantes et veiller à ce que leurs agents n'agissent pas d'une manière susceptible de compromettre les principes de transparence et de justice. Le maintien de la protection fonctionnelle dans de tels cas pourrait nuire à la confiance du public envers les institutions, d'autant que la fonction publique est censée incarner la rigueur et l'intégrité.

Lorsque l'agent commet une faute grave, en particulier lorsqu'il entrave le bon déroulement d'une procédure judiciaire, il perd le droit à cette protection. L'arrêt du Conseil d'État n° 497033 marque un tournant dans la gestion des droits des agents publics et envoie un message fort : la fonction publique ne peut tolérer des comportements qui sapent l'intégrité des procédures judiciaires et l'intérêt général. En conséquence, les administrations doivent être attentives à la conduite de leurs agents et ne pas hésiter à suspendre la protection fonctionnelle lorsque des fautes graves sont commises.

Des sollicitations excessives d'un collègue en congé peuvent constituer une faute disciplinaire

Faits : Un chef de service a multiplié les appels téléphoniques et messages, y compris le dimanche et la veille du suicide d'un collègue qu'il remplaçait. Ces sollicitations avaient pour but de vérifier la bonne exécution des tâches, alors même qu'il n'était pas le supérieur hiérarchique de ce collaborateur, en congé au moment des faits.

Moyens : Le tribunal administratif de Toulouse a estimé que ces agissements, intervenus dans un contexte professionnel déjà dégradé, ont eu une incidence directe sur la santé psychologique de l'agent, en situation de particulière vulnérabilité. Cette attitude a été qualifiée de faute disciplinaire, justifiant une exclusion temporaire de quinze jours.

Ce qu'il faut retenir : Les sollicitations répétées d'un agent en congé, en dehors du cadre hiérarchique et à des horaires inadaptés, peuvent constituer un manquement au devoir de respect envers les collègues. Lorsque ces agissements contribuent à une altération de la santé d'un agent vulnérable, une sanction disciplinaire peut être prononcée.

[TA Toulouse 2304391](#) du 02.06.2025

Le retrait progressif de missions et les atteintes répétées à la dignité professionnelle caractérisent un harcèlement moral

Faits : Le maire d'une commune a progressivement écarté son directeur général des services de ses fonctions en lui retirant, sans justification, des missions importantes, en limitant son accès aux outils de travail (parapheurs), en refusant de renouveler ses ordres de mission pour ses déplacements, et en le maintenant volontairement à l'écart d'informations essentielles. L'agent n'a pas bénéficié d'entretien professionnel depuis cinq ans et a fait l'objet de remarques irrespectueuses, y compris en public.

Moyens : Le tribunal administratif d'Amiens a reconnu dans ces faits un ensemble d'agissements répétés, traduisant une volonté d'isolement et une atteinte à la dignité de l'agent, constitutifs de harcèlement moral.

Ce qu'il faut retenir : Le retrait injustifié et progressif de missions, l'absence de reconnaissance professionnelle et les propos déplacés tenus par l'autorité hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral, notamment lorsqu'ils traduisent une dégradation volontaire des conditions de travail.

[TA Amiens 2301853](#) du 04.06.2025

Cumul d'activités - L'administration n'ayant pu prouver la lucrativité d'une activité en arrêt maladie, la sanction de révocation est jugée excessive

Aux termes de l'article L. 123-1 du code général de la fonction publique : " L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8./ Il est interdit à l'agent public : / / 1° De créer ou de reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou affiliée au régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale.

D'autre part, aux termes du premier alinéa de l'article 27 du décret du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière : " Le fonctionnaire en congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation et des activités mentionnées à l'article L. 123-2 du code général de la fonction publique."

En l'espèce, pour décider d'infliger à Mme A la sanction disciplinaire de révocation, le directeur délégué du centre hospitalier s'est fondé sur le motif tiré de ce qu'elle avait manqué à son obligation d'exclusivité envers son employeur en exerçant une activité privée lucrative non déclarée à l'établissement.

Si Mme A a reconnu avoir créé en juin 2023 une entreprise de vente des bijoux qu'elle fabriquait, et avoir participé à ce titre à des marchés, alors qu'elle se trouvait placée en arrêt maladie, il n'est toutefois pas démontré ni soutenu par le centre hospitalier qu'elle en aurait tiré des revenus. En outre, si les deux rapports circonstanciés du 15 octobre 2020 et du 18 juin 2021, rédigés respectivement par la responsable des admissions standard et la responsable des urgences mentionnent des paroles désagréables vis-à-vis d'une collègue, l'usage du téléphone portable personnel sur le poste de travail et un manque de rigueur et d'attention dans l'accueil des patients, la requérante n'a fait l'objet d'aucune sanction précédente, la sanction contestée ne faisant d'ailleurs pas référence à un autre motif que celui du non-respect de l'obligation d'exclusivité vis-à-vis de son employeur.

Il ressort également du rapport de saisine du conseil de discipline, produit par la requérante, que l'intéressée n'a pas fait l'objet d'évaluations annuelles négatives de sa manière de servir, alors qu'elle a exercé au centre hospitalier de Loches en qualité d'aide-soignante depuis le 19 octobre 2005, mais uniquement d'une absence de notations à partir de l'année 2017 justifiée par le placement de Mme A en arrêt de travail.

Au surplus, il ressort des pièces du dossier que le centre hospitalier a proposé, dans son rapport de saisine du conseil de discipline, une sanction du troisième ou du quatrième groupe, tandis que le conseil de discipline n'a pas proposé de sanction à l'issue de sa séance du 5 juillet 2024, à défaut de majorité. Dans ces circonstances, eu égard à l'ensemble des données de l'espèce, l'autorité disciplinaire, qui disposait d'un éventail de sanctions de nature et de portée différentes a, en faisant le choix de la plus sévère parmi toutes celles mentionnées à l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique, à savoir la révocation, prononcé à l'encontre de Mme A une sanction disproportionnée.

[TA d'Orléans N° 2404202 - 2025-07-08](#)

Sanctions financières infligées aux agents publics cumulant des activités
[Assemblée Nationale - R.M. N° 5341 - 2025-07-08](#)

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



**L'APPLICATION
DE LA FA-FPT
EST ARRIVÉE !**



REPRODUCTION AUTORISEE

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