



La Fédération Autonome
de la Fonction Publique Territoriale
Hérault - Gard - Lozère
vous souhaite de Joyeuses Fêtes!



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

INFO 426

Participation employeur à la PSC en cas de pluralité d'employeurs

Dans un courriel du 29 octobre 2025 adressé à un centre de gestion en réponse à une demande d'information, la DGCL précise les conditions dans lesquelles les employeurs territoriaux s'acquittent de leur obligation de financement de la protection sociale complémentaire (PSC) à l'égard des agents employés dans plusieurs collectivités ou établissements publics.

CIG Versailles – [Note complète](#)

INFO 427

Comment optimiser les réserves d'enveloppes de scrutin détenues par les mairies dans le cadre des campagnes de renouvellement de celles-ci ?

Réponse du ministère de l'Intérieur : Conformément à l'[article R. 54 du code électoral](#), les enveloppes de scrutin, employées par les électeurs pour glisser leurs bulletins de vote dans l'urne, sont fournies par l'État et envoyées dans chaque mairie cinq jours au moins avant une élection. Elles doivent être mises à disposition des électeurs le jour du vote dans la salle de vote en nombre égal à celui des électeurs inscrits. Leur couleur doit être différente de celle de la précédente consultation générale, comme défini par l'[article L. 60 du code électoral](#).

Ces enveloppes sont réutilisables pour les scrutins futurs, sous réserve qu'elles n'aient pas été abimées ou tachées lors de diverses manipulations électorales.

Dans la perspective de la séquence électorale 2026-2029, qui dénombrera 6 élections générales et 11 tours de scrutins, les préfetures ont pris l'attache des communes afin de recenser l'état de leurs stocks d'enveloppes et procéder aux compléments ou remplacements qui s'avèreraient nécessaires.

Afin de garantir l'uniformité des enveloppes employées au sein d'un même bureau de vote pour éviter toute rupture d'anonymat du vote, bien que ces enveloppes ne comportent théoriquement pas de durée limite de vie, leur remplacement est préconisé dès lors qu'une part substantielle du stock présente des signes d'usure (en particulier en cas de décoloration visible), qui la différencierait du reste du stock.

En outre, l'État a rationalisé ses commandes en réduisant les coloris d'enveloppes utilisés.

Ainsi, les commandes passées par l'État ne portent que sur les coloris kraft, bleu et jaune et certaines couleurs d'enveloppes employées par les mairies ne sont plus produites (notamment le violet et l'orange).

Dès lors, si les stocks communaux ne permettent plus de couvrir les besoins d'au moins un bureau de vote en entier par une couleur, les communes doivent procéder au renouvellement de leur stock, ce qui ne les empêche pas de transférer en bonne intelligence locale leurs reliquats encore en bon état à une autre commune pour combler un déficit d'ancien coloris.

[Question écrite n°05559 de Hervé Maurey, JO du Sénat du 6 novembre.](#)

Absentéisme territorial : la baisse d'indemnisation ne produit aucun effet mesurable

Les collectivités font face à un niveau d'absentéisme supérieur à celui observé dans le secteur privé, avec une tendance durable à la hausse.

Les arrêts de longue durée pèsent désormais davantage que les absences courtes, traduisant une montée des pathologies lourdes, de l'usure professionnelle et d'une pénibilité accrue. Certaines filières — médico-sociale, technique et animation — concentrent l'essentiel du phénomène en raison de conditions de travail exigeantes et d'une forte exposition au public.

Un phénomène multifactoriel où l'organisation du travail joue un rôle déterminant

Si les motifs médicaux restent au cœur des absences, l'étude met en avant l'influence de facteurs organisationnels : surcharge de travail, difficultés de recrutement, déficit de reconnaissance, tensions managériales et vieillissement des agents. L'intensification des missions, l'exigence de continuité du service et la relation directe avec les usagers renforcent le stress et augmentent la durée des arrêts. L'absentéisme apparaît ainsi comme un révélateur du climat social et du fonctionnement interne des services.

Un impact financier et opérationnel majeur pour les collectivités

Le coût cumulé — maintien de salaire, remplacements, heures supplémentaires — s'ajoute à des effets indirects tels que désorganisation des équipes, baisse de qualité du service public et démotivation interne.

Face à ces enjeux, l'analyse souligne la nécessité d'un pilotage RH outillé par la donnée, permettant de suivre les indicateurs, cibler la prévention santé, agir sur la qualité de vie au travail et accompagner les managers. L'enjeu dépasse la seule gestion des absences : il conditionne la performance et la pérennité des services publics locaux.

ADELYCE – [Note complète](#)

JURISPRUDENCE

Aménagement du poste et obligations de l'employeur : aucun manquement caractérisé ni harcèlement moral

La cour rappelle d'abord que les décisions modifiant les tâches ou l'affectation d'un agent public constituent des mesures d'ordre intérieur lorsqu'elles ne portent pas atteinte aux droits statutaires de l'agent, n'entraînent ni perte de responsabilités ni diminution de rémunération, et ne traduisent ni sanction déguisée, ni discrimination, ni harcèlement. Une telle mesure n'est alors pas susceptible de recours.

Après avoir relevé que l'affectation litigieuse répondait aux prescriptions médicales liées à une reprise à temps partiel thérapeutique et n'avait entraîné aucune conséquence défavorable quant aux droits ou à la situation de l'agent, la cour confirme son caractère de mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

En matière de protection fonctionnelle, la décision rappelle le régime probatoire applicable au harcèlement moral : l'agent doit produire des éléments laissant présumer l'existence d'agissements répétés excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ; il appartient ensuite à l'administration de fournir des éléments en sens contraire.

La cour retient que les faits allégués — dénigrements, pressions hiérarchiques, violences prétendues, conditions de travail dégradées — ne sont établis par aucun élément matériel et, pour certains, résultent d'aménagements imposés par les prescriptions médicales du médecin du travail. L'engagement ultérieurement abandonné d'une procédure disciplinaire ne révèle pas davantage un harcèlement. La cour en déduit que le refus de protection fonctionnelle n'est pas entaché d'illégalité.

Enfin, la juridiction rappelle les obligations de l'employeur public en matière d'hygiène, de sécurité et de prise en compte des préconisations médicales. Elle constate que l'affectation de l'intéressé à des fonctions adaptées à ses restrictions médicales respecte les prescriptions émises par le médecin de prévention.

Aucun manquement de nature à engager la responsabilité de la collectivité n'étant établi, l'indemnisation accordée en première instance pour mauvaise prise en compte de la santé de l'agent est annulée. L'ensemble des conclusions d'appel de l'agent est ainsi rejeté.

CAA de VERSAILLES N° 24VE01330 – 2025-11-06

Engagements informels de l'employeur public : pas de responsabilité sans engagement ferme, précis et non équivoque

La cour administrative d'appel précise d'abord le cadre du litige indemnitaire fondé sur une « promesse non tenue » de l'administration. Elle relève que, devant les premiers juges, la requérante n'invoquait qu'une seule faute, tirée du non-respect d'engagements écrits et oraux relatifs à la revalorisation de sa rémunération à l'occasion d'un changement de fonctions, et que les développements relatifs à la dégradation des conditions de travail se rattachent à ce même grief sans constituer un fait générateur distinct. La régularité du jugement de première instance est ainsi confirmée, les premiers juges ayant répondu à l'unique faute effectivement soulevée.

Sur le fond, la cour rappelle qu'une promesse de l'administration ne peut engager sa responsabilité que si elle présente le caractère d'un engagement ferme, précis et non équivoque, de nature à créer chez l'agent des attentes légitimes. Or il ressort des pièces du dossier que, s'agissant de la revalorisation du régime indemnitaire (et en particulier de l'IFSE), l'autorité hiérarchique avait informé l'agent, avant même la prise de fonctions sur le nouveau poste, qu'un groupe de travail était en cours et qu'aucune revalorisation au niveau souhaité ne pouvait être garantie.

Dans ce contexte, la cour juge qu'aucun engagement ferme de revalorisation de la rémunération n'était pris. De même, la mise à disposition d'un bureau individuel, qui n'a finalement pas été pleinement réalisée, n'est pas regardée comme un élément déterminant du changement de poste, l'intéressée partageant un bureau avec un agent peu présent et ne pouvant utilement se prévaloir, à ce titre, d'une faute de la collectivité. Faute de manquement fautif caractérisé, la responsabilité de la personne publique n'est pas engagée et les demandes indemnitaires sont rejetées.

CAA de LYON N° 24LY00141 – 2025-10-29

Participation à une CAP un jour non travaillé : pas de récupération ni indemnité

La cour était saisie d'un appel dirigé contre un jugement ayant confirmé le refus d'indemniser des jours de repos compensateurs liés à la participation d'un agent aux réunions d'instances paritaires depuis 2017.

L'appelante soutenait que les convocations auxquelles elle avait dû répondre ouvraient droit à des autorisations spéciales d'absence, sur le fondement des textes régissant la fonction publique territoriale, et que le refus opposé lui avait causé un préjudice financier et moral justifiant une indemnisation.

Cadre applicable aux autorisations spéciales d'absence prévues pour les représentants du personnel siégeant dans diverses instances statutaires.

Elle juge que ce régime, distinct des dispositifs de décharge d'activité, n'impose pas à l'administration d'accorder une autorisation lorsque la réunion intervient un jour où l'agent n'est pas en service. Dès lors, un agent travaillant à temps plein réparti sur quatre jours ne peut prétendre ni à une récupération, ni à une rémunération des heures correspondant à des réunions tenues un jour non travaillé, sans qu'y fasse obstacle la circonstance qu'il ait été convoqué ou indemnisé de frais de déplacement.

En conséquence, la cour écarte toute erreur de droit dans la décision contestée et confirme l'absence de droit à indemnisation. Les conclusions indemnitaires, ainsi que celles tendant à une injonction et au bénéfice des frais liés au litige, sont rejetées. La demande présentée en défense au titre des frais de justice est également écartée. L'appel est intégralement rejeté.

CAA de BORDEAUX N° 23BX03122 – 2025-11-12

Dérogation aux 1 607 heures : l'ancienneté ne constitue pas une sujétion légale

La cour était saisie de l'appel formé contre un jugement ayant annulé deux délibérations instaurant une réduction du temps de travail sous forme de jours supplémentaires de récupération, fondée sur l'ancienneté des agents. L'auteur de l'appel soutenait notamment que le jugement était insuffisamment motivé et que la sujétion créée visait à prendre en compte la pénibilité et l'usure professionnelle, justifiant une réduction du temps annuel de travail.

Les règles relatives à la réduction du temps de travail ne peuvent déroger à la durée annuelle de référence qu'en considération de sujétions liées à la nature des missions et aux cycles de travail.

La cour relève que la dérogation instaurée reposait exclusivement sur un critère d'ancienneté appliqué indistinctement à l'ensemble des agents, sans lien avec leurs missions ni leurs conditions de travail. Une telle approche ne satisfait pas aux exigences des textes applicables et constitue une erreur de droit.

En conséquence, la cour confirme l'annulation des délibérations litigieuses et rejette l'ensemble des conclusions présentées en appel. Les demandes indemnitaires fondées sur l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont également rejetées, l'État n'étant pas la partie perdante dans l'instance. L'appel est intégralement rejeté.

CAA de NANCY N° 23NC01228 – 2025-11-12

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : absence d'incidence automatique sur l'adaptation du poste proposé

Par un jugement du 14 novembre 2025, la juridiction administrative était saisie d'un recours dirigé contre deux arrêtés plaçant un agent en congé de maladie ordinaire après une période de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Il ressortait des pièces du dossier que plusieurs expertises médicales et avis de la commission de réforme avaient conclu à l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions à temps complet sur un poste aménagé, alors même que son état n'était pas consolidé. L'administration avait, sur ce fondement, mis fin au congé pour invalidité imputable au service et engagé le régime du congé de maladie ordinaire.

Le tribunal relève toutefois qu'à la date du premier arrêté contesté, aucune proposition concrète de poste aménagé ou adapté n'avait été formulée. Il rappelle que, conformément aux dispositions applicables, la fin d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service ne peut intervenir qu'à l'issue d'une reprise effective du service sur un poste adapté ou d'une solution de reclassement. En l'absence d'une telle proposition préalable, la décision plaçant l'agent en congé de droit commun méconnaît les obligations attachées à ce régime protecteur. Le premier arrêté et la décision implicite rejetant le recours gracieux sont, pour ce motif, annulés.

S'agissant du second arrêté, la juridiction constate qu'un poste administratif aménagé avait été proposé avant son édiction, accompagné d'un plan de formation et validé par la médecine de prévention. Estimant que ce poste ne comportait pas de tâches incompatibles avec les restrictions médicales identifiées et devait être regardé comme adapté à l'état de santé de l'intéressé, le tribunal écarte le moyen tiré de la méconnaissance du régime du congé pour invalidité imputable au service et rejette les conclusions dirigées contre cette seconde décision. Il enjoint enfin à l'administration de réexaminer la situation de l'agent dans le délai imparti.

TA Nantes n° 2114379, 14 novembre 2025

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