



**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

Accessibilité des formations dispensées par les centres de gestion et autres organismes similaires pour les personnes en situation de handicap.

Le Gouvernement est pleinement engagé en faveur de l'effectivité des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap particulièrement s'agissant des agents publics. Le code général de la fonction publique (CGFP) prévoit la protection des agents publics ou des candidats à un emploi public contre les discriminations liées à une situation de handicap.

[L'article L. 131-8 du CGFP](#) énonce ainsi qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, **les employeurs publics prennent les mesures appropriées** pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle.

S'agissant de la fonction publique territoriale, **la loi confie au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) la mission de définir et assurer les programmes des formations de préparation** aux concours et examens professionnels de la fonction publique ([L. 451-6 du CGFP](#)). Dans ce cadre, le CNFPT est en mesure de procéder à des aménagements ou proposer des prestations de compensation, après le recueil et l'analyse de leurs besoins avec les personnes concernées, afin de garantir l'égalité d'accès de ses formations aux personnes en situation de handicap. En complément, [l'article L. 422-3](#) du même code prévoit **des actions de formation renforcées au bénéfice notamment des agents publics en situation de handicap**.

Enfin, le **fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut assurer le financement des surcoûts pédagogiques** liés à la compensation du handicap dans le cadre des actions de formation (objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques).

Ces mesures permettent ainsi d'adapter le suivi des formations professionnelles pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

[Assemblée Nationale - R.M n° 5392 - 2025-05-27](#)

Peut-on inclure dans les structures d'accueil des jeunes enfants les titulaires du CAP petite enfance dans les présences obligatoires ?

Réponse du ministère du Travail, de la santé, des solidarités et des familles : Le développement quantitatif et qualitatif des modes d'accueil est une préoccupation majeure du Gouvernement, qui a fait de la refondation du secteur de la petite enfance une priorité, afin de permettre à toutes les familles de disposer d'une solution d'accueil de qualité pour leurs jeunes enfants, à un prix raisonnable.

Dans ce cadre, le Service public de la petite enfance (SPPE) s'articule autour de trois axes :

- lever les freins au développement de l'offre d'accueil ;
- aller vers chaque parent et chaque enfant pour les accompagner vers un accueil universel ;
- replacer le respect des besoins des jeunes enfants au cœur des objectifs, pratiques et contrôle de l'accueil du jeune enfant.

Sur ce dernier axe, la priorité est de proposer un accueil de qualité, soucieux d'accompagner le développement de chaque enfant. Ces derniers mois, plusieurs rapports de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ont été publiés. L'un en 2023 sur la qualité de l'accueil et la prévention de la maltraitance dans les crèches, et l'autre en 2024, conjointement avec l'Inspection générale des finances (IGF), sur le modèle de financement des micro-crèches. Les rapports d'une enquête flash parlementaire sur la prise en charge des enfants dans les crèches (2023), ainsi que d'une commission d'enquête parlementaire sur le modèle économique des crèches et la qualité de l'accueil (2024) contiennent également des recommandations pour améliorer les conditions d'accueil dans les établissements pour jeunes enfants.

Le rapport de l'IGAS sur la qualité de l'accueil et la prévention de la maltraitance dans les crèches, publié le 11 avril 2023, fait état de la nécessité de recruter davantage et de mieux former les professionnels.

En effet, les établissements d'accueil du jeune enfant sont aujourd'hui confrontés à une situation de pénurie de personnels, qui constitue aussi bien un symptôme qu'un facteur aggravant des situations à risques ; le manque de professionnels allant de pair avec une forte baisse d'attractivité du secteur.

Dans le contexte suivant la publication du rapport de l'IGAS qui pointe la dégradation des conditions d'accueil au sein des Etablissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) ; et des situations de maltraitance en EAJE ayant pu être constatées, les règles liées à l'encadrement des jeunes enfants, public vulnérable, visent à répondre à des exigences nécessaires en matière de sécurité des enfants et de qualité de l'accueil.

Il est important d'améliorer les conditions d'accueil des stagiaires de la formation initiale et continue dans les EAJE. C'est à la fois un facteur majeur de la qualité de la formation et de mise en relation entre les gestionnaires et les futurs professionnels.

En revanche, dans un souci de qualité d'accueil, l'objectif est de garantir que la composition de l'équipe auprès des enfants présente, à tout moment, la diversité de compétences nécessaires à la prise en charge des enfants dans de bonnes conditions.

A ce titre, rappelons que celle-ci doit respecter un ratio de 40 % de personnels de catégorie 1 diplômés d'Etat (auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, infirmier, psychomotricien et puériculteur).

Les personnes en cours de formation d'un de ces diplômes effectuant un stage ne peuvent être comptées à ce titre car elles sont encore en cours d'acquisition des compétences requises. Elles sont inscrites dans un parcours d'enseignement réglementé pour les diplômes d'auxiliaires de puériculture, d'infirmiers, de psychomotriciens et de puériculteurs, et de mise en pratique leur permettant de développer leurs connaissances des acquis nécessaires jusqu'à leur diplomation.

Elles ne peuvent donc pas correspondre durant cette période aux attendus des professionnels diplômés d'une équipe d'encadrement des enfants, en charge d'accompagner les autres professionnels de la petite enfance.

En effet, il est attendu de ces mêmes professionnels, mentionnés au 1° de l'[article R. 2324-42 du code de la santé publique](#), un ensemble de connaissances et compétences nécessaires à la cohésion des pratiques professionnelles en matière d'accueil du jeune enfant.

De plus, la courte durée des stages ne permet pas aux stagiaires d'assurer la continuité des missions liées à l'exercice des professions mentionnées ci-dessus, notamment la continuité de direction dans les établissements de petite capacité. Les stagiaires apprennent progressivement l'environnement et les modalités spécifiquement liées à leur lieu de stage (protocole de sureté, plan de prévention des risques et autres protocoles obligatoires).

Aux côtés des personnels de catégorie 1, l'équipe compte pour 60 % au maximum de personnels de catégorie 2 répondant à d'autres conditions de qualification (dont font partie les titulaires du certificat d'aptitude professionnelle, accompagnant éducatif petite enfance ou toute autre personne titulaire d'une qualification ou expérience définis à l'[article 1 de l'arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant](#)).

Cet arrêté a notamment permis de clarifier et de sécuriser les conditions dérogatoires pour la prise en compte de professionnels non diplômés ni qualifiés dans les effectifs de personnels de catégorie 2, sous réserve de pouvoir justifier du contexte local de pénurie de professionnels et d'avis favorable du président du conseil départemental sur le profil du candidat ainsi que sur le tableau d'effectifs des personnels de l'établissement actualisé à la date où la demande est formulée afin de vérifier si l'équipe de la crèche recourt déjà à la dérogation.

Le contexte de pénurie, défini par le même arrêté, est considéré établi lorsque le gestionnaire de l'EAJE est en mesure de fournir deux documents attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'organismes du service public de l'emploi ou d'autre support de communication de l'information pendant au minimum trois semaines, et un document mentionnant l'absence de candidatures ou le nombre de candidatures reçues en attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé.

Hormis les grandes crèches (capacité supérieure ou égale à 60 places) autorisées à accueillir 2 professionnels avec dérogation, le nombre de professionnels concernés par un parcours d'intégration ne peut excéder une personne. Le recrutement est donc possible, sous condition d'accompagnement du parcours de cette personne et d'entrée en formation dans l'année suivant son recrutement.

Le [décret n° 2025-304 du 1er avril 2025](#) a notamment pour objet d'aligner les normes d'encadrement des micro-crèches sur les crèches classiques de taille similaire (petites crèches). Il prévoit que la structure compte au moins un professionnel diplômé d'Etat de catégorie 1 et la possibilité pour ce professionnel d'accueillir seul jusqu'à 3 enfants.

Le texte mentionne aussi qu'un directeur exerce des fonctions de direction pour un maximum de 2 établissements. La priorité de cette mesure est la qualité de l'accueil des enfants et la mise en place des garanties nécessaires pour que l'accueil soit respectueux de leurs besoins et de leurs droits.

Cette qualité d'accueil est également la condition primordiale pour restaurer l'attractivité des métiers. Les professionnels ne pourront venir et rester dans le secteur de la petite enfance que s'ils sont en mesure d'exercer leur profession d'une façon qui soit conforme à leurs valeurs et à leur formation.

[Question écrite d'Anne-Sophie Romagny, n°00788, JO du Sénat du 22 mai.](#)

JURISPRUDENCE**Agent justifiant de 6 ans de service, dans des fonctions de même catégorie et auprès du même établissement - Contrat réputé conclu à durée indéterminée**

Les dispositions de l'article L. 954-3 du code de l'éducation, qui doivent être interprétées dans un sens compatible avec les dispositions de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, doivent être combinées avec celles de l'article L. 951-2 de ce code renvoyant aux articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, ainsi qu'avec celles de l'article 6 bis de la même loi, désormais codifiées aux articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-4 du code général de la fonction publique (CGFP).

Par conséquent, lorsqu'un agent contractuel, recruté sur le fondement de l'article L. 954-3 du code de l'éducation, justifie d'une durée de services publics de six ans ou plus dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès du même établissement public, son contrat est réputé être conclu à durée indéterminée.

Conseil d'État N° 491913 - 2025-06-05**Imputabilité au service : rejet de la demande d'un agent d'accueil après un malaise lié à un recadrage hiérarchique jugé normal**

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.

Par ailleurs, un accident de service est un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

En l'espèce, Mme A..., qui exerçait ses fonctions dans un contexte conflictuel, avait demandé à plusieurs reprises à être affectée dans une autre agence et le malaise dont elle a été victime le 25 octobre 2019 a fait suite au reproche que lui a adressé le directeur de l'agence quant à ses activités de cruciverbiste sur ses lieu et temps de travail. Par ailleurs, il est également constant que l'intéressée était suivie depuis le 17 juillet 2019 pour un syndrome anxio-dépressif en lien avec des difficultés professionnelles, cet état ayant nécessité un arrêt de travail avec repos initial du 17 juillet au 2 août 2019.

Toutefois, Mme A... n'établit pas que son entretien avec son supérieur hiérarchique aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique

CAA de NANCY N° 22NC00282 - 2025-03-18

Détermination du montant de la pension de retraite d'un fonctionnaire ayant été reclassé dans le cadre d'une réforme statutaire: pas d'inégalité selon le Conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel, saisi d'une QPC par le Conseil d'État, a été invité à se prononcer sur la conformité à la Constitution de l'article L. 20 du code des pensions civiles et militaires de retraite, en ce qu'il exclut les fonctionnaires reclassés dans le cadre d'une réforme statutaire du bénéfice d'une garantie de maintien de traitement pour le calcul de leur pension.

Le requérant estimait que cette exclusion introduisait une rupture d'égalité injustifiée entre ces agents et ceux ayant été promus ou reclassés pour inaptitude physique, auxquels la garantie s'applique. Il invoquait ainsi une atteinte aux principes d'égalité devant la loi et d'égalité devant les charges publiques.

Le Conseil a jugé que cette différence de traitement reposait sur une différence de situation objective : les promotions et reclassements pour inaptitude sont décidés à titre individuel, tandis que les reclassements dans le cadre d'une réforme statutaire ont un caractère collectif.

Il en a déduit que la différence instaurée est en lien direct avec l'objet de la loi, qui vise à éviter qu'un fonctionnaire soit désavantagé pour avoir accepté une évolution de carrière ou pour avoir été reclassé pour raisons de santé.

Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.

Par conséquent, les dispositions contestées, qui ne méconnaissent pas non plus, en tout état de cause, le principe d'égalité devant les charges publiques, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution.

Conseil constitutionnel - [Décision n° 2025-1146 QPC](#) du 11/07/2025

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



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

**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