Lundi 14 décembre 2026

la lettre

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 fa30-48@fafpt.fr 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 383

Cumul emploi-retraite : harmonisation des règles entre régimes pour les premières pensions prenant effet à compter du 1er janvier 2027

Ces 2 décrets harmonisent les règles du cumul emploi-retraite entre les différents régimes, notamment ceux de la fonction publique.
Le premier détermine les professions pouvant bénéficier de dérogations aux obligations de cessation d'activité et aux règles d'écrêtement des pensions.
Le second précise notamment les modalités de réduction des pensions et les obligations déclaratives des travailleurs non salariés.

Décret n° 2026-1016 du 2 novembre 2026 relatif au cumul emploi retraite
>> Ce décret vise à harmoniser, entre les régimes de retraite, le dispositif de cumul emploi-retraite, en déterminant notamment les professions pour lesquelles il peut être dérogé aux dispositions relatives à la cessation d'activité et à l'écrêtement des pensions de vieillesse.
Publics concernés : assurés et pensionnés relevant du régime général, des régimes spéciaux de la fonction publique et des ouvriers de l'Etat, des industries électriques et gazières, des clercs et employés de notaire, de la Société nationale des chemins de fer français, de la Régie autonome des transports parisiens, de la Banque de France, de l'Opéra national de Paris, de la Comédie-Française et des mines, du régime des professions libérales, du régime des avocats, du régime des non-salariés agricoles et du régime des salariés agricoles.
Entrée en vigueur : le texte s'applique aux assurés dont la première pension de vieillesse de base prend effet à compter du 1er janvier 2027, à l'exception du II de l'article 2 qui entre en vigueur le lendemain de la publication du texte.
JORF n°0257 du 3 novembre 2026 - NOR : TRSS2617556D

Décret n° 2026-1017 du 2 novembre 2026 relatif au cumul emploi retraite
>> Ce décret vise principalement à harmoniser entre régimes le dispositif de cumul emploi-retraite, en déterminant notamment les modalités de réduction des pensions de vieillesse et les obligations déclaratives des travailleurs non-salariés.
Publics concernés : assurés et pensionnés relevant du régime général, des régimes spéciaux de la fonction publique et des ouvriers de l'Etat, des industries électriques et gazières, des clercs et employés de notaire, de la Société nationale des chemins de fer français, de la Régie autonome des transports parisiens, de la Banque de France, de l'Opéra national de Paris, de la Comédie-Française et des mines, du régime des professions libérales, du régime des avocats, du régime des non-salariés agricoles et du régime des salariés agricoles.
Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Il s'applique aux assurés dont la première pension prend effet à compter du 1er janvier 2027.

JORF n°0257 du 3 novembre 2026 - NOR : TRSS2628484D

INFO 384

Conditions d'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans le cas d'une mise à la retraite d'office pour motif disciplinaire

Au titre des sanctions disciplinaires du quatrième groupe pouvant être infligées aux fonctionnaires, figure la mise à la retraite d'office (art. L. 533-1 du code général de la fonction publique - CGFP). Dans une telle situation, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent à l'agent, tant en ce qui concerne le régime de retraite des fonctionnaires (décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003), que celui de l'indemnisation chômage (art. L. 5424-1 du code du travail). La mise à la retraite d'office ne peut être prononcée qu'à la condition que le fonctionnaire justifie de deux années de services effectifs (art. 7 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003) pour l'ouverture du droit à une pension (CE, 9 février 1979, n° 04476).

En outre, si le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension, il percevra alors sa pension. Dans le cas contraire, il ne percevra une pension qu'à compter du jour où il aura atteint l'âge requis (art. 26 du décret du 26 décembre 2003 ; CE 31 mai 1968 n° 72114).

Le fonctionnaire mis à la retraite d'office sans avoir atteint l'âge d'ouverture des droits se trouve involontairement privé d'emploi (CE 30 mars 2023, n° 460907), et peut donc percevoir l'allocation de retour pour l'emploi s'il remplit les conditions exigées à l'article L. 5422-1 du code du travail, à savoir qu'il soit apte au travail, qu'il recherche un emploi et satisfait à des conditions d'âge et d'activité antérieure (CAA Douai 24 oct. 2001 n° 99DA00640 et 99DA00713). En principe, l'allocation cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire atteint l'âge d'ouverture du droit à pension à taux plein.

De plus, l'agent qui bénéficie d'une retraite anticipée pour carrière longue, incapacité permanente, travailleur handicapé, victime de l'amiante ou titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, ne peut pas cumuler sa pension de retraite et l'allocation d'aide au retour à l'emploi (article L. 5421-4 code du travail).

Or en l'espèce, l'agent ne relève d'aucun de ces dispositifs de retraite anticipée.
Il résulte alors d'une lecture a contrario de l'article L. 5421-4 du code du travail que si le fonctionnaire ne justifie pas du nombre de trimestres d'assurance vieillesse exigé pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, tous régimes confondus, il peut continuer à être indemnisé, dans la limite de la durée initialement ouverte, jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre de trimestres nécessaires (art. 4 du règlement 15 novembre 2024 relatif à l'assurance chômage).

Enfin, si par principe un congé annuel non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice, un fonctionnaire qui n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, notamment en raison d'une mise à la retraite d'office, perçoit une indemnité compensatrice pour les droits non utilisés (art. 5-2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux).

Sénat - R.M. N° 08787 - 2026-09-03

INFO 385

Les indemnités d'astreinte territoriales restent alignées sur celles de l'État: seule l'intervention constitue du travail effectif

L'astreinte se définit comme la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. Une astreinte n'est donc pas une période de travail effectif.
Aussi, seule l'éventuelle intervention réalisée pendant la période d'astreinte est considérée comme un travail effectif et non la période d'astreinte en elle-même.

En application des dispositions de l'article 3 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, les montants bruts des indemnités d'astreinte des agents techniques des collectivités locales sont fixés à un niveau identique à celui des agents techniques de l'État relevant des ministères chargés du développement durable et du logement. Ces montants sont établis par l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Les montants sont différenciés entre astreintes d'exploitation, à destination des agents d'exploitation et techniciens, astreintes de décision, à destination des agents assurant des fonctions d'encadrement, astreintes de sécurité, pouvant être allouées aux agents de toutes catégories et, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-474 du 24 mai 2024, astreintes de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence, à destination des agents de toutes catégories qui interviennent dans le cadre du déclenchement d'un plan communal ou intercommunal de sauvegarde.

Il convient de noter que les astreintes d'exploitation, qui sont les plus mobilisées hors période de crise, sont d'ores et déjà les mieux rémunérées.
Ainsi, un agent d'exploitation qui accomplit une période d'astreinte d'exploitation sera mieux indemnisé qu'un agent exerçant une fonction d'encadrement qui accomplit une période d'astreinte de décision.
Il est également précisé que lorsqu'une astreinte est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs de sa date de réalisation, notamment en période de crise ou d'évènement exceptionnel, le montant de l'indemnisation est majoré de 50 %.
Le régime de l'astreinte est essentiel pour assurer la continuité des services publics essentiels à la population. Son objet étant clairement défini, il ne peut se substituer à la politique de rémunération des agents publics.

Toutefois, dans un contexte de fortes tensions qui pèsent sur les finances publiques, il n'est pas envisagé, à ce stade, de procéder à la revalorisation de ces indemnités d'astreinte.

Assemblée Nationale - R.M. N° 17123 - 2026-10-27

INFO 386

JURISPRUDENCE

Maladie imputable au service: le désintérêt hiérarchique et le retrait de missions peuvent établir un lien direct avec le service

Les droits des agents publics en matière d'accident de service et de maladie professionnelle se constituent à la date de l'accident ou du diagnostic de la maladie.

Les dispositions de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 ne sont entrées en vigueur dans la fonction publique territoriale que le 13 avril 2019, avec l'entrée en vigueur du décret du 10 avril 2019. Une maladie diagnostiquée avant cette date relève donc de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, qui ne fixe pas de taux minimal d'incapacité permanente pour les maladies professionnelles hors tableau.

Il appartient au juge d'apprécier si les conditions de travail sont directement à l'origine de la maladie. Un état antérieur ne permet d'écarter l'imputabilité au service que lorsqu'il détermine, à lui seul, l'incapacité professionnelle de l'agent.

En l'espèce, une agente territoriale exerçant des fonctions de référente en ressources humaines avait été placée en arrêt de travail le 8 avril 2019 pour un syndrome anxiodépressif, puis pour épuisement professionnel.

La maladie ayant été diagnostiquée avant le 13 avril 2019, la cour applique l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, malgré une demande de reconnaissance présentée ultérieurement. Elle accepte de substituer cette base légale à celle initialement retenue par l'employeur, sans privation de garantie pour l'agente. L'argument tenant à l'absence d'incapacité permanente est inopérant sous ce régime.

Les certificats médicaux, dont deux établis par des experts mandatés par l'employeur, convergent vers une origine professionnelle. La cour constate une dégradation progressive des conditions de travail : défaut d'information, questions laissées sans réponse et attribution des missions de l'agente à d'autres agents. Des courriels de relance et plusieurs attestations corroborent ces difficultés.

Si aucun comportement excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique n'est établi lors de la réunion invoquée par l'agente, cette circonstance ne remet pas en cause le lien entre sa maladie et ses conditions de travail.

Deux arrêts de courte durée, anciens et liés à des événements personnels, ne caractérisent pas un état antérieur, les certificats médicaux indiquant l'absence d'antécédents psychiatriques ou dépressifs.

La cour confirme l'annulation du refus de reconnaissance et l'injonction de placer l'agente en congé pour invalidité temporaire imputable au service à compter du 8 avril 2019. L'appel de la commune est rejeté.

CAA de VERSAILLES N° 24VE03353 du 08 octobre 2026

Agents publics radiés des cadres entre le 1er novembre 2019 et le 30 juin 2021: le maintien du traitement sans les primes ne constitue pas une rémunération habituelle et normale

Il résulte des dispositions des articles L. 5422-3 et L. 5424-1 du code du travail, du 3° de l'article 5 du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, du 1° de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020, ainsi que du paragraphe 1er de l'article 11 et des paragraphes 1er et 3 de l'article 12 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage que, pour les agents publics radiés des cadres entre le 1er novembre 2019 et le 30 juin 2021, d'une part, la période de référence à prendre en compte pour établir le salaire de référence servant au calcul de l'aide au retour à l'emploi (ARE) est constituée par les douze mois civils précédant le dernier jour de travail au titre duquel l'agent, quelle que soit la position dans laquelle il se trouvait, avait perçu une rémunération habituelle et normale.

La rémunération habituelle et normale doit s'entendre comme incluant son traitement, les éventuels suppléments ou bonification indiciaire de ce dernier et l'ensemble des primes afférentes à la période, notamment celles qui lui avaient été versées sur le fondement du régime indemnitaire dont il bénéficiait.

Il en résulte, d'autre part, que le salaire de référence est calculé à partir des rémunérations perçues au titre de la période de référence, à l'exception toutefois des sous-périodes au cours desquelles cette rémunération ne peut être regardée comme habituelle et normale.

En l'espèce, une agente territoriale avait été placée en congé de maladie, puis en autorisation spéciale d'absence et, enfin, suspendue à titre conservatoire jusqu'à sa révocation, le 6 avril 2021.

Pour calculer son allocation, la commune avait retenu la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021. Pendant sa suspension, l'agente avait conservé son traitement et son indemnité de résidence, mais avait été privée de la nouvelle bonification indiciaire et des primes attachées à ses fonctions.
Le tribunal avait refusé de modifier la période de référence au motif que l'agente ne relevait d'aucun des cas énumérés par l'accord d'application n° 5. Le Conseil d'État censure ce raisonnement : cet accord était inapplicable et l'agente pouvait utilement soutenir que sa rémunération à la date de sa radiation n'était plus habituelle et normale.

Le tribunal avait également considéré que le maintien du plein traitement suffisait à caractériser une rémunération habituelle. Il commet une seconde erreur de droit, dès lors que la bonification indiciaire et les primes auparavant versées avaient été supprimées.

Le jugement est annulé et l'affaire renvoyée au tribunal, sans fixation par le Conseil d'État du montant de l'allocation ni de la date de début de son versement.

Conseil d'État N° 500877 du 12 octobre 2026

Répétition de rémunérations indûment versées: annulation de titres de perception portant sur des arrêts présentant un lien direct et certain avec un accident de service

Selon l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, dans sa rédaction applicable au litige, le fonctionnaire dont la maladie provient d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise du service ou sa mise à la retraite. Ces dispositions s'appliquent également au congé de longue maladie.

La date de consolidation ne suffit donc pas à exclure la prise en charge d'arrêts ultérieurs. Le lien direct et certain avec l'accident initial doit être apprécié en tenant compte des éléments médicaux, sans que l'accident doive constituer la cause exclusive de l'incapacité.

Par ailleurs, l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 permet, en principe, de récupérer les rémunérations indûment versées dans les deux années suivant le premier jour du mois qui suit leur mise en paiement, même lorsqu'elles trouvent leur origine dans une décision créatrice de droits devenue définitive. La notification d'une lettre informant l'agent de l'intention de récupérer l'indu interrompt cette prescription ; la preuve de cette notification incombe à l'administration.

En l'espèce, une agente avait subi un accident reconnu imputable au service, affectant un coude déjà fragilisé par un accident antérieur. Après consolidation, elle avait été placée rétroactivement en congé de longue maladie, avec passage à demi-traitement. L'administration avait émis deux titres de perception de 8 731,93 euros et de 87,69 euros pour récupérer des rémunérations et indemnités considérées comme indues.

Les éléments médicaux attribuaient son incapacité permanente de 20 % à l'accident de service pour 3 % et à l'état antérieur pour 17 %. Cet état antérieur ne déterminait donc pas, à lui seul, son incapacité professionnelle.

Il n'était pas démontré que les arrêts découlaient exclusivement d'une affection de l'épaule non reconnue imputable au service. Ils conservaient ainsi un lien direct et certain avec l'accident, malgré leur survenance après consolidation. L'agente devait bénéficier du maintien intégral de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite.
La cour annule les deux titres et ordonne la restitution des 896,69 euros déjà acquittés. Elle maintient, en revanche, un troisième titre, réduit à 287,05 euros, relatif à un demi-traitement versé après la date d'effet de la retraite. Cette créance n'était pas prescrite et l'imputabilité au service était sans incidence sur son bien-fondé.

CAA Versailles N° 25VE01012 du 26 mai 2026

Mutation constitutive d'une sanction déguisée : l'employeur doit réparer les conséquences de la retraite anticipée pour invalidité

L'autorité absolue de la chose jugée attachée à un jugement définitif d'annulation fait obstacle à ce que l'employeur rediscute, dans le litige indemnitaire, la qualification de sanction disciplinaire déguisée retenue par le juge.
Les prestations statutaires réparant forfaitairement les pertes de revenus et l'incidence professionnelle n'excluent pas une indemnisation complémentaire des autres préjudices patrimoniaux ou personnels. Lorsqu'une faute de l'employeur est à l'origine de la maladie, une action de droit commun peut permettre la réparation intégrale du dommage.

La réparation tient toutefois compte du caractère incertain de la poursuite de la carrière. Le lien de confiance nécessaire entre un exécutif et une directrice générale des services ne confère à celle-ci aucun droit garanti au maintien dans cet emploi.
Enfin, le délai de quinze mois applicable au report des congés annuels non pris pour maladie ne s'impose pas aux demandes tendant à leur indemnisation.

En l'espèce, une directrice générale des services avait fait l'objet d'un changement d'affectation annulé par un jugement définitif en raison de son caractère de sanction déguisée. La maladie professionnelle développée en réaction à ce changement avait conduit à une inaptitude totale et définitive à toutes fonctions, puis à une retraite pour invalidité.

La cour retient un lien direct entre le changement d'affectation illégal et le départ anticipé à la retraite. Compte tenu de l'âge de l'agente et de sa pathologie, ses perspectives de retrouver un emploi dans le secteur privé étaient nulles.

Pour la période comprise entre la retraite anticipée et l'âge limite de 67 ans, les revenus professionnels nets qu'elle aurait pu percevoir s'élevaient à 4 570 euros mensuels, contre 2 141 euros de pensions et rente effectivement perçues. L'absence de droit garanti au maintien dans l'emploi conduit toutefois à retenir une perte de chance de 30 %. L'indemnité de 40 000 euros accordée pour les gains professionnels est confirmée.

La diminution des droits à pension constitue un préjudice distinct. Appliquant le même taux de perte de chance, la cour porte son indemnisation de 10 000 à 20 000 euros.

Elle confirme également l'indemnité de 3 500 euros pour dix-sept jours de congés annuels non pris et porte le préjudice moral de 2 000 à 5 000 euros. Aucun préjudice de réputation professionnelle n'est retenu, l'agente n'étant plus en mesure d'exercer un nouvel emploi.

L'indemnisation totale est ainsi portée de 55 500 à **68 500 euros**.

CAA de BORDEAUX N° 24BX01139 du 06 octobre 2026

Coup de poing porté par un supérieur : les insultes, menaces et provocations de l'agent justifient le refus d'imputabilité au service

En application de l'article L. 822-18 du code général de la fonction publique, constitue un accident tout événement survenu à une date certaine ayant entraîné une lésion, quelle que soit la nature de cet événement et quelle que soit la date d'apparition de la lésion.

Lorsque les conditions tenant au temps, au lieu et à l'exercice des fonctions sont réunies, l'accident bénéficie de la présomption d'imputabilité, quelle qu'en soit la cause. Le comportement du fonctionnaire peut toutefois constituer une faute personnelle de nature à détacher cet accident du service.

Par ailleurs, les articles L. 211-2 et L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration imposent de motiver par écrit les décisions refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes remplissant les conditions légales. Cette motivation doit énoncer les considérations de droit et de fait fondant la décision.

En l'espèce, un adjoint technique territorial affecté à la propreté urbaine a reçu un coup de poing au visage de son supérieur hiérarchique à la suite d'une altercation, lors de sa prise de service et sur son lieu de travail.

Un examen médical réalisé le même jour a constaté un traumatisme facial gauche, accompagné de douleurs à la mâchoire et de difficultés pour s'alimenter. Le médecin a retenu une incapacité temporaire totale de travail de deux jours, sauf complications, et prescrit un arrêt de travail. Le tribunal considère que ces violences et la lésion qui en a résulté permettent à l'agent de se prévaloir de la présomption d'imputabilité au service.

La collectivité invoquait cependant les insultes et menaces adressées par l'agent à son supérieur, ainsi qu'un précédent manque de respect après un rappel à l'ordre pour absence de service fait. Le tribunal relève que l'agent reconnaissait les griefs reprochés dans le procès-verbal de sa plainte. Il qualifie son attitude particulièrement inappropriée, empreinte de violence et de provocation, de faute personnelle détachant l'accident du service.

Le refus de reconnaissance de l'imputabilité est donc confirmé. L'arrêté est également jugé suffisamment motivé puisqu'il mentionne le fondement juridique applicable et la faute personnelle retenue. Les demandes d'annulation et, par voie de conséquence, d'injonction sont rejetées.

TA Marseille n° 2308887 du 15 octobre 2026

Commission de réforme : l'agent doit être informé de son droit de se faire entendre

L'article 19 du décret du 14 mars 1986, dans sa rédaction alors en vigueur, prévoit que le secrétariat de la commission de réforme informe le fonctionnaire de la date d'examen de son dossier et de ses droits concernant la communication de celui-ci.
Cette information doit également porter sur la possibilité de se faire entendre par la commission, ainsi que de faire entendre le médecin et la personne de son choix. Le texte prévoit que le fonctionnaire peut se faire accompagner d'une personne de son choix ou demander qu'elle soit entendue par la commission.

Dans cette affaire, l'administration ne justifie pas que les restrictions sanitaires invoquées rendaient impossible la participation de l'agent ou sa représentation. L'interdiction qui lui a été opposée, accompagnée d'une absence d'information sur ses droits à être entendu, l'a privé d'une garantie.

En l'espèce, un fonctionnaire avait demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un syndrome anxio-dépressif. L'administration avait rejeté cette demande après un avis défavorable de la commission de réforme.

Le courrier l'informant de la réunion de cette commission ne mentionnait pas la possibilité de se faire entendre ni de faire entendre le médecin et la personne de son choix. Il indiquait, au contraire, qu'en raison des restrictions sanitaires alors en vigueur, l'agent ne pouvait ni assister à la séance ni s'y faire représenter.

La cour constate que l'administration n'apporte aucune justification de cette impossibilité prétendument liée à la situation sanitaire. Elle en déduit que le fonctionnaire a été privé de la garantie du caractère contradictoire de la procédure devant la commission.

Pour ce motif, et sans examiner les autres moyens invoqués, la cour annule le jugement ayant rejeté la demande de l'agent, la décision refusant de reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie et le rejet implicite de son recours gracieux.
L'arrêt impose à l'administration de réexaminer sa demande dans un délai de trois mois à compter de sa notification. Il ne prononce pas lui-même la reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie.

CAA Nancy N° 24NC02360 du 28 août 2026

Le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'une maladie doit comporter les considérations de droit et de fait qui le fondent.

Les articles L. 211-2 et L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration imposent une motivation écrite des décisions refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes remplissant les conditions légales. Cette motivation doit énoncer les considérations juridiques et factuelles constituant le fondement de la décision.

L'article L. 822-20 du code général de la fonction publique distingue plusieurs modalités de reconnaissance de l'imputabilité au service. Une maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles est présumée imputable au service lorsqu'elle a été contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, dans les conditions prévues par ce tableau.

Lorsque certaines conditions relatives au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la reconnaissance suppose que le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent que la maladie est directement causée par l'exercice des fonctions.

Une maladie non désignée dans les tableaux peut également être reconnue imputable au service s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente au taux requis. L'article R. 461-8 du code de la sécurité sociale, cité par la cour, fixe ce taux à 25 %.

En l'espèce, une agente contestait le refus de reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie et son maintien en congé de maladie ordinaire. Elle soutenait notamment que sa pathologie dépressive, présentée comme un « bore-out », trouvait son origine dans ses conditions de travail.
La cour constate que la décision de refus renvoyait à un avis défavorable du conseil médical départemental, préalablement communiqué à l'agente. Toutefois, ni cet avis ni la décision ne mentionnaient les considérations de droit ou les critères juridiques fondant le refus. L'article L. 822-20 du code général de la fonction publique n'était notamment pas cité.

L'agente n'avait donc pas été mise en mesure d'identifier la règle de droit appliquée. La cour annule le refus pour insuffisance de motivation en droit, ainsi que le jugement ayant rejeté la demande d'annulation.

Compte tenu du motif retenu, la cour impose seulement à l'établissement public de se prononcer à nouveau sur la demande dans un délai de quatre mois suivant la notification de l'arrêt. Elle n'ordonne ni la reconnaissance de l'imputabilité au service, ni le placement en congé de longue maladie, ni la reconstitution des droits ou l'attribution de la rente sollicitée.

CAA de MARSEILLE N° 25MA01108 du 30 octobre 2026

Discipline : trente ans sans antécédent et les évaluations professionnelles pris en compte dans la proportionnalité de la sanction

L'article L. 530-1 du code général de la fonction publique prévoit que toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions expose le fonctionnaire à une sanction disciplinaire. L'abaissement à l'échelon immédiatement inférieur relève des sanctions du deuxième groupe énumérées à l'article L. 533-1 du même code.

L'autorité disciplinaire doit établir les faits fondant la sanction. Le juge recherche si ces faits constituent des fautes susceptibles de justifier une sanction et si la mesure retenue est proportionnée à leur gravité.

Les agents exerçant des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière nécessaire à leur mandat et à la défense des personnels représentés.
Toutefois, des propos ou comportements agressifs envers un supérieur ou un autre agent peuvent constituer une faute disciplinaire, même sans caractériser une infraction pénale.

En l'espèce, un éducateur territorial des activités physiques et sportives exerçant comme maître-nageur sauveteur contestait son abaissement du 11ème au 10ème échelon.
Le tribunal écarte plusieurs griefs. L'attitude prétendument provocante envers le public lors d'une grève n'est pas établie, aucune pièce ne démontrant que les usagers avaient vu l'agent utiliser l'équipement aquatique.

Les courriels adressés en qualité de délégué syndical au sujet d'une demande de bénévolat pour des campagnes de vaccination se limitaient à ironiser et à proposer d'autres solutions, sans injures ni propos véhéments. Leur diffusion extérieure n'étant pas établie, ils n'excédaient pas la liberté d'expression syndicale.

Le refus de prêter du matériel à une collègue ne justifiait pas davantage une sanction : aucune consigne ni pratique antérieure n'était établie, et la note de service encadrant ce prêt était postérieure à l'incident.

En revanche, le tribunal retient les remarques insistantes adressées à une collègue sur son choix religieux à l'occasion d'une demande d'échange de congés, ainsi qu'une interpellation agressive de cette collègue devant les usagers à propos d'une photographie qu'elle avait autorisée conformément au règlement.

Il retient également des remarques récurrentes et injustifiées envers un agent de maintenance concernant le taux de chloramines. Les témoignages et comptes rendus établissent une dégradation de la communication et de l'ambiance de travail nuisant au fonctionnement du service.

Malgré ces manquements déontologiques, le tribunal juge l'abaissement d'échelon disproportionné au regard de leur gravité, de l'absence d'antécédents disciplinaires en plus de trente ans de carrière et des évaluations soulignant les compétences techniques de l'agent. Il relève aussi que le conseil de discipline avait préconisé une exclusion temporaire de sept jours avec sursis. L'arrêté de sanction est annulé.

TA Nantes n° 2501948 du 10 juillet 2026

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : www.fafpt34.org et fa30-48@fafpt.fr

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

BFM
PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION DE LA FA-FPT EST ARRIVÉE !

SCANNEZ-MOI

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