



**LA LETTRE D'INFORMATION DE LA FA-FPT
HÉRAULT - GARD - LOZÈRE**



La FAFPT, est active sur les réseaux sociaux. Ainsi, vous pouvez suivre en direct l'actualité de notre organisation, mais aussi les actions des collègues et nos communiqués. Venez nous rejoindre sur nos comptes Facebook « **Fafpt Hérault** » pour les adhérents du département de l'Hérault et sur « **Fafpt Gard Lozère** » pour les adhérents du Gard/Lozère, mais aussi sur nos sites internet www.fafpt34.org et www.fafpt30.org pour télécharger vos bulletins d'adhésions directement sur la page d'accueil.

Contacts :
Hérault

Pierre MOURET 06.99.44.30.34
Estelle GRAND 06 11 12 97 25
Bureau 04.67.69.54.75

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :
Gard/Lozère

Didier RICARD 06.16.69.77.40
Bureau 04.66.72.77.97

Mail : fafpt@fafpt30-48.fr

Permanence syndicale : Jardins des entreprises – 290 Chemin de St Dionisy Bât. A 30980
LANGLADE

Secrétaires de mairie
Brigitte VAUTHIER 06.60.76.99.28

Mail : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

Lenteur des procédures de mise en retraite pour invalidité auprès de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

Dans le cadre de [l'ordonnance n° 2020-1447](#) du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, une importante réforme des instances médicales a été menée afin de les alléger et d'accélérer le traitement des demandes des agents, tout en veillant à garantir la protection des agents dans les situations où ils sont les plus fragiles.

Ainsi, le [décret n° 2022-350](#) du 11 mars 2022 a créé les conseils médicaux qui se substituent au comité médical et à la commission de réforme.

Le conseil médical se réunit selon deux modalités :

- soit en formation restreinte composée exclusivement de médecins agréés, essentiellement compétente en matière de maladies non-professionnelles,
- soit en formation plénière, composée de médecins agréés, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, et qui intervient en matière d'accident du travail, de maladies professionnelles et d'invalidité.

Lorsque la formation plénière du conseil médical est saisie, le fonctionnaire dispose du droit à consulter son dossier et à être entendu par le conseil. Par ailleurs, l'avis du conseil doit être motivé. En effet, la formation plénière demeure compétente dans les cas les plus complexes et pour lesquels les droits du fonctionnaire doivent être renforcés. C'est la raison pour laquelle elle est notamment compétente pour rendre des avis dans le cas de la mise à retraite du fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions.

Compte tenu du caractère récent de la réforme et des effets qu'elle est amenée à produire sur les délais de procédure, **il n'est pas envisagé à ce stade de modifier les cas de saisine des formations du conseil médical.**

[Sénat - R.M. N° 02359 - 2025-07-10](#)

Rupture conventionnelle : date de la cessation définitives des fonctions, paiement des heures supplémentaires, compte épargne-temps...

En application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le fonctionnaire et son employeur et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

De plus, en application du 2° de l'article 4 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le ou les entretiens organisés dans le cadre d'une demande de rupture conventionnelle portent notamment sur la fixation de la date de la cessation définitives des fonctions.

Par conséquent, il en résulte que la **date de la cessation définitive** des fonctions d'un fonctionnaire ayant conclu une rupture conventionnelle, quelle que soit sa situation, constitue l'un des éléments négociés et déterminés librement par les parties prenantes.

S'agissant des **heures supplémentaires**, un fonctionnaire en ayant réalisé au cours de sa relation de travail peut bénéficier d'une compensation de ces heures sous différentes formes. Elles doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service si les nécessités du service le justifient et ouvrent droit, en priorité, à des repos compensateurs à consommer le plus rapidement après le fait générateur.

En effet, la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail - dont les règles relevant du niveau réglementaire ont été transposées dans les décrets n° 2000-815 du 25 août 2000, n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatifs au temps de travail - pose le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires, avant la fin de relation de travail. En outre, ces heures supplémentaires peuvent alternativement donner lieu à un mécanisme d'indemnisation obéissant à des règles de calcul spécifique au cours de la relation de travail lorsque cela est prévu réglementairement.

Dans certains cas, les repos compensateurs liés à des heures supplémentaires peuvent être inscrits sur un **compte épargne-temps** (CET), dans des conditions strictement définies par la réglementation. Dès lors, les modalités ordinaires d'utilisation des jours de CET s'appliquent jusqu'à la fin de la relation de travail : prise de congés, indemnisation sur une base forfaitaire ou prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

A défaut d'en bénéficier avant la fin de la relation de travail, les jours sont définitivement perdus et n'ouvrent pas droit à indemnisation à la fin de la relation de travail ([CAA Paris, 30 janvier 2024, n° 22PA02784](#)).

S'agissant des **congés annuels**, l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée prévoit un droit à indemnisation des congés annuels lorsque ceux-ci n'ont pu être pris avant la fin de la relation de travail, notamment en raison de nécessités liées au service. Cette indemnisation ne couvre que les droits relevant des quatre premières semaines de congés annuels garanties par le droit de l'Union européenne.

L'ensemble de ces mécanismes ont vocation à être mobilisés au cours de la relation de travail et les calculs afférents doivent en principe être réalisés selon une logique indépendante des discussions relatives à l'indemnisation dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Comme indiqué, c'est lors de la rupture que sera déterminée la date de fin de la relation de travail, en prenant en compte l'ensemble des droits dont l'agent dispose afin qu'ils puissent être soldés.

Ces règles et ces principes s'appliquent également aux agents contractuels en application, notamment, s'agissant de la rupture conventionnelle, de l'article 49-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Enfin, l'évaluation de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, prévue au II de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susmentionnée, a été remise au Parlement le 14 mars dernier.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 5119 - 2025-07-08](#)

Refus du bénéfice de la rupture conventionnelle - Le Défenseur des droits demande une modification du cadre réglementaire afin d'assurer une égalité de traitement pour tous les agents publics

[Article ID.CiTe du 05/03/2025](#)

Pérennisation en vue des ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires vont pouvoir continuer à bénéficier des ruptures conventionnelles. Selon les informations d'Acteurs publics, le ministère de la Fonction publique compte en effet pérenniser ce dispositif. La mesure pourrait être actée dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) pour 2026 ou bien dans le projet de loi de "Simplification" des procédures que le ministre Laurent Marcangeli compte porter à l'automne. L'arbitrage sur le vecteur législatif n'est pas encore arrêté.

Censées faciliter les reconversions professionnelles, ces ruptures conventionnelles ont été instaurées, pour rappel, en 2020, en application de la [loi de transformation de la fonction publique](#) du 6 août 2019. Et ce, à titre pérenne pour les contractuels et, donc, à titre expérimental pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025. D'où la nécessité d'un passage par la loi pour pérenniser ce dispositif.

Cette expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires "a rencontré un succès limité mais réel", explique le ministère dans un bilan de cette expérimentation qui vient d'être transmis au Parlement et qu'Acteurs publics s'est procuré. "Les administrations sollicitées souhaitent la pérennisation du dispositif", confirme-t-il.

INFO 272

JURISPRUDENCE

Indemnité pour un agent contractuel dont le licenciement est nul alors qu'il était mis à disposition auprès d'un organisme privé

Il résulte des dispositions des articles L. 1221-1 du code du travail, 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, dans sa rédaction antérieure au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, et L. 1235-3-1 du code du travail, qu'en égard à sa qualité d'employeur l'organisme de droit privé est tenu, lorsque le licenciement de l'agent contractuel de l'Etat mis à sa disposition est jugé nul et que ce dernier ne demande pas sa réintégration ou que celle-ci est impossible, d'indemniser l'agent de la perte injustifiée de son emploi au sein de cet organisme en lui versant une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, peu important que la rémunération de l'intéressé ait été versée, en tout ou partie, par son administration d'origine.

En l'espèce, ayant constaté qu'à compter du mois de septembre 2016, la salariée avait perçu au titre d'un temps complet un salaire mensuel brut de 3 270,99 euros, comprenant le traitement versé par le rectorat d'un montant de 2 360,74 euros et le salaire versé par l'institut s'élevant à 917,25 euros, la cour d'appel a exactement retenu que les dommages-intérêts pour licenciement nul dus à la salariée devaient être calculés sur la base du salaire total perçu par celle-ci, soit en dernier lieu 3 289,24 euros, peu important qu'une partie de cette rémunération ait été versée par le rectorat.

Cour de cassation N° 23-17.266 - 2025-06-25

Le comportement d'un fonctionnaire en dehors du service (prosélytisme sectaire) peut constituer une faute de nature à justifier une sanction si les faits commis sont incompatibles avec les fonctions exercées

Aux termes de l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique : " Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. ".

Il résulte de l'article L. 533-1 du même code que les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes et que la sanction de la révocation, qui est la seconde sanction relevant du quatrième groupe, est la plus grave des sanctions susceptibles d'être infligées à un agent.

D'autre part, en vertu de l'article L. 121-1 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. En outre, le comportement d'un fonctionnaire en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction si les faits commis sont incompatibles avec les fonctions exercées ou s'ils ont pour effet de perturber le bon fonctionnement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration.

En l'espèce, il ressort des termes de la décision contestée prononçant la révocation de la requérante que celle-ci est fondée sur des faits d'incitation de collègues à adhérer à un mouvement répertorié par la mission interministérielle chargée de la vigilance et de la lutte contre les dérives sectaires.

En l'état de l'instruction, aucun moyen soulevé par la requérante n'apparaît propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée.

Par suite, et sans qu'il soit besoin de statuer sur la condition d'urgence, les conclusions susmentionnées doivent être rejetées, ainsi que, par voie de conséquence, les conclusions de la requérante aux fins d'injonction et au titre des frais liés au litige.

[TA Nice N° 2503126 du 25 juin 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