



**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

INFO 121

Champ d'application du décret du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Le [décret n° 2025-564](#) du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique, instaure le principe du droit au report de congé annuel non pris du fait d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales. Dans ce cadre, un fonctionnaire ou un agent contractuel peut prétendre à une période de report du congé annuel non pris, de quinze mois maximums.

Si le report du congé annuel n'est pas possible en raison de la fin de la relation de travail, une indemnité compensatrice peut être versée.

Le code de l'éducation, notamment dans ses articles L. 914-1 et R. 914-105, prévoit que les règles générales déterminant les conditions de service et de cessation d'activité et les régimes de congés des maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sont identiques à celles applicables aux maîtres titulaires de l'enseignement public.

[Sénat - R.M. N° 06257 - 2026-02-26](#)

INFO 122

La dématérialisation du dossier RH

La dématérialisation du dossier individuel de l'agent s'inscrit dans le contexte plus global de modernisation de l'action publique à laquelle on assiste depuis plusieurs années.

Toutefois, un nombre important d'éléments (Parmi ceux-ci, le cadre juridique, qui est notamment posé par les articles suivants : L137-1 et suivants et R137-1 et suivants du code général de la fonction publique et par l'arrêté du 21 décembre 2012) et de points de vigilance doit être pris en compte lorsque l'on procède – ou souhaite procéder - à cette gestion numérique.

Source - [CIG Grande Couronne](#)

INFO 123

Améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics (PPL modifiée en 1ère lecture)

Le Sénat a modifié, en première lecture, la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture, après engagement de la procédure accélérée, dont la teneur suit :

Article 1er – Introduction de la “clause de fonction” dans le logement social

L'article 1er instaure la possibilité d'intégrer une **clause de fonction** dans les baux de logements sociaux attribués à des agents publics ou à certains salariés assurant un service public. Cette clause permet de conditionner le maintien dans le logement à l'exercice effectif de l'emploi ayant justifié son attribution.

Il organise les conséquences de la cessation de fonctions : l'employeur peut demander la résiliation du bail dans un délai d'un an, avec un préavis minimum de six mois. Le dispositif est encadré par des garanties, notamment pour les situations de vulnérabilité (santé, handicap, difficultés sociales), qui pourront justifier un maintien dans les lieux ou un allongement des délais.

Extension aux sociétés d'économie mixte

Le dispositif de clause de fonction est étendu aux logements sociaux appartenant ou gérés par des sociétés d'économie mixte. Les règles applicables sont harmonisées avec celles prévues pour les bailleurs sociaux classiques, avec les mêmes garanties pour les locataires.

L'ensemble du dispositif ne s'applique qu'aux contrats conclus après la promulgation de la loi.

Article 2 – Renforcement de la décote pour la cession de foncier public

Cet article modifie les règles de cession du foncier public en augmentant significativement la décote maximale applicable, portée de 10 % à 50 %.

Il élargit également le champ des acteurs concernés en remplaçant la référence à l'administration par celle de personne publique, facilitant ainsi la mobilisation du foncier public en faveur de la production de logements.

Article 3 – Ciblage des droits de réservation de logements sociaux

L'article 3 renforce la précision des droits de réservation de logements sociaux au profit de certains services publics prioritaires (défense, sécurité, justice, santé, douanes, transports publics dans certaines zones).

Il impose que ces droits portent sur des logements identifiés, ce qui vise à améliorer l'effectivité des dispositifs de logement des personnels essentiels.

Article 4 – Dérogations aux règles d'urbanisme pour les logements des agents publics

Cet article introduit une nouvelle faculté de dérogation aux règles des plans locaux d'urbanisme. L'autorité compétente peut autoriser, de manière motivée, des projets de logements destinés aux travailleurs des services publics, y compris lorsque ces projets ne respectent pas certaines règles de destination des zones.

Ces projets doivent être réalisés sur du foncier public ou issu d'une cession publique, et peuvent être assortis d'une obligation d'usage en résidence principale.

Article 5 – Extension des possibilités de gestion de biens publics

L'article 5 élargit le champ des biens pouvant faire l'objet de dispositifs de gestion ou de recouvrement par les personnes publiques, en y incluant explicitement les immeubles et domaines confiés en gérance.

Sénat – [Dossier-Législatif](#)

INFO 124

JURISPRUDENCE

DGS et dysfonctionnements internes : le recours à un cabinet d'avocats pour établir les faits est validé par le juge

La circonstance que la commune a confié à un cabinet d'avocats le soin de mener une enquête administrative, en vue de l'éclairer sur la part de responsabilité de Mme B... dans les difficultés rencontrées et d'objectiver les éventuels griefs pouvant, le cas échéant, fonder une sanction disciplinaire, ne saurait, par elle-même, traduire un agissement ne se rattachant pas à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Contrairement à ce qu'affirme l'appelante, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'enquête considérée, au cours de laquelle Mme B... a été entendue et mise en mesure de formuler des observations sur le compte rendu d'entretien, n'aurait pas été menée objectivement avec le souci véritable d'établir l'ensemble des faits, en les resituant dans leur contexte et les responsabilités respectives des différents protagonistes.

Ensuite, tant les conclusions de l'audit organisationnel conduit par le centre de gestion que le rapport du cabinet d'avocats mettent en évidence la responsabilité de Mme B... aussi bien dans certains des dysfonctionnements structurels de la collectivité que dans l'état particulièrement dégradé des relations avec certains élus, d'une part et les personnels, d'autre part.

[CAA de NANTES N° 24NT00332 du mardi 17 mars 2026](#)

Une démission écrite, libre, non équivoque et acceptée par l'administration, devient définitive et irrévocable, elle ne peut donc être retirée, même à la demande de l'agent.

Une démission ne peut résulter que d'une demande écrite traduisant une volonté non équivoque de cesser les fonctions et une fois cette démission acceptée par l'autorité compétente, elle devient irrévocable.

En l'espèce, la cour relève que l'intéressée, après avoir été admise à un concours de recrutement dans un autre corps, avait expressément demandé par écrit à démissionner de son emploi et à être radiée des cadres. Elle estime que ce courrier manifestait sans ambiguïté sa volonté de mettre fin à ses fonctions.

Elle juge également qu'aucune pièce du dossier ne permet d'établir que ce consentement aurait été vicié par une contrainte exercée par la hiérarchie, alors même que l'intéressée soutenait qu'elle aurait dû bénéficier d'un autre dispositif statutaire.

La cour en déduit qu'à compter de l'acceptation de cette démission, celle-ci était devenue irrévocable et que l'autorité territoriale était tenue de rejeter la demande ultérieure tendant au retrait de l'arrêté correspondant. Dans ces conditions, les moyens dirigés contre la décision refusant ce retrait sont jugés inopérants.

CAA de NANCY N° 24NC00348 du 17 mars 2026

Validation du maintien à 90 % du traitement pour les agents publics en arrêt maladie

Si les décrets n° 2025-197 et 2025-198 du 27 février 2025 modifient pour différentes catégories d'agents les règles de maintien de leur rémunération durant les premiers mois du congé de maladie en retenant le même taux de remplacement de 90 % que celui que mentionnent l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique dans sa rédaction issue de l'article 189 de la loi du 14 février 2025 de finances pour 2025 et les autres dispositions issues de ce dernier, le moyen tiré de la méconnaissance de ces dispositions, qui n'ont au demeurant ni pour objet ni pour effet de garantir à l'agent public le maintien des primes dont il bénéficiait avant son placement en congé de maladie ou en congé de maladie ordinaire, ne peut qu'être écarté comme inopérant, dès lors que les modifications contestées s'appliquent à la rémunération d'agents publics dont la situation n'est régie ni par l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique, ni par les autres dispositions issues de l'article 189 de la loi de finances pour 2025.

Différence de traitement avec les salariés du secteur privé ?

Les agents publics se trouvent dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé au regard de l'objet du décret attaqué, dès lors que leur sont en particulier applicables des règles différentes en matière de droits sociaux et de congés pour raisons de santé.

D'autre part, les décrets attaqués ont pour effet de placer les agents auxquels ils s'appliquent dans une situation similaire à celle des fonctionnaires dont la situation est régie par les dispositions de l'article L. 822-3 du code général de la fonction publique.

Par suite, les moyens tirés de la méconnaissance du principe d'égalité et des stipulations combinées de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 1er de son premier protocole additionnel doivent être écartés. Le protocole n° 12 à cette convention n'ayant pas été ratifié par la France, il ne saurait, par ailleurs, être utilement invoqué devant le Conseil d'Etat, ni en lui-même, ni en combinaison avec les stipulations de l'article 14 de la convention.

Incitation à ne pas solliciter le bénéfice d'un congé de maladie ordinaire ou d'un congé de maladie

Les moyens tirés de la méconnaissance des stipulations de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de l'article 3 de la convention internationale relative aux droits de l'enfant, et enfin des objectifs de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ne peuvent, en tout état de cause, qu'être écartés.

Rejet de la demande d'annulation des décrets

Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la fin de non-recevoir soulevée en défense à l'encontre de la requête de la Fédération des services publics CFE-CGC ou d'adresser une demande d'avis consultatif à la Cour européenne des droits de l'homme, que les conclusions des syndicats requérants tendant à l'annulation des décrets attaqués doivent être rejetées, de même que leurs conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

[Conseil d'État N° 503771 du 26 mars 2026](#)

Comportements agressifs répétés caractérisant une faute justifiant une sanction du premier groupe

La cour était saisie de la légalité d'une sanction disciplinaire du premier groupe infligée à un agent territorial, consistant en un avertissement, contestée tant sur le terrain procédural que sur celui de l'exactitude matérielle des faits. L'intéressée soutenait notamment ne pas avoir été informée en temps utile de son droit à communication de son dossier, en méconnaissance des garanties prévues par les textes applicables en matière disciplinaire.

La juridiction rappelle que les garanties procédurales, et notamment l'information relative au droit d'accès au dossier, ne s'imposent qu'à compter de l'engagement formel de la procédure disciplinaire. Elle distingue ainsi la phase pré-disciplinaire, destinée à recueillir des éléments d'explication, de la procédure disciplinaire proprement dite. En l'espèce, l'entretien préalable intervenu avant la décision d'engager la procédure disciplinaire ne relevait pas de ce cadre, de sorte que l'administration n'était pas tenue, à ce stade, de porter à la connaissance de l'agent ses droits. Par ailleurs, une fois la procédure engagée, l'intéressée a été régulièrement informée de ses droits et a disposé d'un délai suffisant pour consulter son dossier et organiser sa défense.

Sur le fond, les témoignages recueillis auprès de plusieurs agents, concordants et circonstanciés, établissent un comportement agressif et inadapté dans les relations professionnelles, incluant des propos blessants, des tensions récurrentes et des attitudes physiques inappropriées.

Les éléments produits en défense, relatifs notamment aux qualités professionnelles de l'intéressée, sont jugés insuffisants pour remettre en cause ces constats. La juridiction en déduit que les faits sont établis et constituent une faute de nature à justifier légalement la sanction infligée.

[CAA de NANCY N° 24NC00192 du 17 mars 2026](#)

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 AUTORISÉE

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