



**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 : sectionsfdmfa30.48@gmail.com

Protection des candidats face aux atteintes à la vie privée en entretien d'embauche

La demande explicite d'un employeur à un candidat d'exposer ses effets personnels lors d'un entretien d'embauche est en effet illicite. En premier lieu, [l'article L. 1221-6 du code du travail](#) prévoit que les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles et qu'elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Or, le lien entre le contenu d'un sac à main et le sens de l'organisation n'est ni direct ni nécessaire.

Le recruteur dispose d'autres moyens pour évaluer les compétences organisationnelles du salarié. En outre, [l'article L. 1121-1 du code du travail](#) interdit toute atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Or, en l'espèce, le fait de faire vider son sac constitue une atteinte au droit au respect de la vie privée qui n'est ni justifiée ni proportionnée.

Comme souligné précédemment, le contenu d'un sac et les qualités organisationnelles d'un individu sont sans rapport et le recruteur dispose de moyens moins attentatoires comme une mise en situation. Le droit au respect de la vie privée est également protégé par des dispositions plus générales comme [l'article 9 du code civil](#) ou [l'article 8 de la Convention européenne](#) des droits de l'homme.

Surtout, il figure au nombre des droits constitutionnellement garantis par [l'article 2](#) de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa [décision n° 2014-693 DC](#) du 25 mars 2014. Au-delà des règles précitées ce procédé, s'il n'est pratiqué qu'à l'égard des femmes, peut également constituer une discrimination à raison du sexe prohibée par les articles [L. 1132-1 du code du travail](#) et [225-1 du code pénal](#).

Ainsi, le cadre juridique est déjà protecteur et permet d'interdire et sanctionner de telles dérives. Les recruteurs qui ont recours à de tels procédés doivent donc avoir conscience des risques qu'ils encourent tant sur le plan civil que sur le plan pénal. Il n'est donc pas envisagé de modification du cadre législatif ou réglementaire actuel mais le ministère chargé du Travail restera vigilant sur ces pratiques et à tout signalement qui pourrait être réalisé, notamment auprès de l'inspection du travail.

[Sénat - R.M. N° 06270- 2026-02-19](#)

Exonération du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération et recrutement d'un fonctionnaire territorial pris en charge par le centre de gestion ?

La question porte sur la nature des charges sociales remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine à la collectivité ou l'établissement d'accueil qui prendrait en charge la rémunération d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi, tel que prévu par les dispositions du code général de la fonction publique (CGFP).

A titre liminaire, il est à rappeler que la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et pris en charge est composée du traitement indiciaire ainsi que de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, s'ils remplissent les conditions pour percevoir ces deux derniers dispositifs.

Elle peut aussi être composée des primes et indemnités au titre de missions instituées par une disposition législative ou réglementaire, tel que le prévoit [l'article L. 542-15](#) du code général de la fonction publique et cela, y compris dans le cadre d'une mise à disposition ([article L. 542-12](#) du code général de la fonction publique).

Le cas échéant, lorsqu'ils réunissent les conditions, ces agents perçoivent également le complément de traitement indiciaire ([décret n° 2020-1152](#) du 19 septembre 2020 et [décret n° 2022-1497](#) du 30 novembre 2022), l'indemnité différentielle (article 1 du [décret n° 91-769](#) du 2 août 1991) et enfin le complément de rémunération pour les fonctionnaires mis à disposition ([article 9](#) du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

A ce titre, la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, lesquels sont réputés toujours en activité (selon l'avis du Conseil d'Etat du 11 juillet 2011 n° 364.409 / *NDLR / Avis non publié*), constitue ainsi un revenu d'activité qui est à ce titre soumis aux charges sociales (cotisations et contributions salariales ou patronales).

Ce revenu est ainsi soumis aux charges patronales dues aux différents organismes de recouvrement tels que l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), France travail si l'employeur public adhère au régime d'assurance chômage et à l'organisme chargé de la gestion d'un régime obligatoire de retraite auquel le fonctionnaire est affilié, c'est à dire la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) pour les agents relevant régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux, et l'institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale.

Ce revenu est aussi assujetti aux contributions sociales salariales contribution sociale généralisée (CSG) /contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) conformément aux articles [L. 136-1](#) et L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale et [l'article 14](#) de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996, et, le cas échéant, aux cotisations sociales salariales visée à [l'article L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale pour les agents qui relèvent du régime général de la sécurité sociale, ou aux cotisations sociales salariales prévues par les dispositions législatives ou réglementaires des agents relevant du régime spécial de la CNRACL (RAFP, CNRACL TBI, CNRACL NBI, CNRACL CTI).

Néanmoins, s'il est acquis que les charges sociales se composent des charges salariales et des charges patronales, il convient de retenir que les charges salariales sont supportées par l'agent. En effet, à la lecture des dispositions rappelées ci-dessus, l'assujettissement de la rémunération versée à l'agent aux différentes cotisations et contributions salariales est à la charge des bénéficiaires de cette rémunération, en l'espèce le fonctionnaire.

Par conséquent, la collectivité d'accueil, investie, en lieu et place de l'autorité territoriale de la collectivité d'origine, du service de la rémunération du fonctionnaire et qui assure les actes liés à la gestion des ressources humaines de ce dernier, est chargée de précompter sur la rémunération de celui-ci la part de cotisations salariales qui sont à sa charge et verser ensuite les charges salariales précomptées ainsi que les charges patronales aux organismes de recouvrement créanciers. En ce sens, seules les charges patronales versées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil doivent lui être remboursées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

[Sénat - R.M. N° 04314 - 2026-02-26](#)

Elections professionnelles - FAQ du CIG Grande Couronne

Les élections professionnelles approchent et avec elles, leur lot d'incertitudes juridiques et pratiques. Comment organiser sereinement le scrutin et éviter les contentieux ? De la préparation au dépouillement, retrouvez toutes les réponses concrètes pour mener à bien vos opérations électorales dans notre FAQ dédiée.

Au sommaire

Recensement et établissement des listes électorales
Organisation matérielle et déroulement du scrutin
Attribution des sièges et proclamation des résultats
Conséquences et suites de l'élection

Source - [CIG Grande Couronne](#)

JURISPRUDENCE

Suicide d'un agent public : reconnaissance de l'imputabilité au service en présence d'un lien direct avec les conditions de travail

La CAA était saisie d'un recours dirigé contre un jugement ayant annulé une décision administrative refusant de reconnaître l'imputabilité au service du suicide d'un agent public et ayant enjoint à l'administration de procéder à cette reconnaissance.

L'administration soutenait que l'événement était intervenu au domicile de l'agent alors qu'il se trouvait en congé de maladie et qu'aucun lien direct avec le service ne pouvait être établi, en particulier en raison d'antécédents psychiatriques anciens.

La cour rappelle que les critiques tirées d'une prétendue dénaturation des faits par les premiers juges relèvent du contrôle du juge de cassation et qu'il lui appartient seulement d'apprécier la légalité de la décision contestée dans le cadre de l'effet dévolutif de l'appel.

La cour rappelle ensuite le cadre juridique applicable aux accidents de service des fonctionnaires. Un suicide ou une tentative de suicide peut être regardé comme imputable au service lorsqu'il intervient sur le lieu et dans le temps du service, sauf circonstances particulières détachant l'événement du service. Lorsque l'acte intervient en dehors de ces conditions, l'imputabilité peut néanmoins être reconnue si l'événement présente un lien direct avec le service. Il appartient alors au juge administratif, au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, d'apprécier l'existence d'un tel lien.

Au regard des pièces du dossier, la cour relève que l'agent présentait depuis plusieurs années des troubles anxiodépressifs pour lesquels des préconisations médicales répétées avaient été formulées afin d'adapter son poste et de prévenir les situations de stress susceptibles d'aggraver son état.

Or les éléments produits ne permettent pas d'établir que ces recommandations ont été effectivement respectées, certaines tâches ayant continué à être confiées dans un contexte de manque de personnel et de polyvalence imposée. Dans ces conditions, et malgré l'avis défavorable de l'instance consultative compétente, la juridiction estime que la dégradation de l'état de santé de l'agent présente un lien direct avec le service et que le suicide doit être regardé comme imputable à celui-ci.

La cour confirme ainsi l'annulation de la décision administrative refusant cette reconnaissance et rejette l'appel de l'administration.

[CAA de TOULOUSE N° 24TL01157 du mardi 10 mars 2026](#)

Choc émotionnel lié à une mutation : absence d'accident de service faute d'événement soudain et violent

Une agente territoriale a sollicité la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident qu'elle estimait constitué par le choc émotionnel ressenti lors de la réception d'un courrier l'informant d'un changement d'affectation.

Après le rejet de sa demande par l'autorité administrative et par le tribunal administratif, l'intéressée a interjeté appel en soutenant notamment que la décision contestée était insuffisamment motivée, entachée de plusieurs vices de procédure liés au fonctionnement de la commission de réforme et fondée sur une erreur d'appréciation quant au caractère accidentel de l'événement invoqué.

La cour administrative d'appel écarte d'abord les moyens tirés de l'irrégularité de la procédure et de l'insuffisance de motivation. Elle juge que la décision contestée mentionnait les textes applicables ainsi que les éléments de fait justifiant le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service.

Elle relève également que l'absence d'information du médecin de prévention, la convocation tardive à la commission de réforme ou encore l'absence de médecin spécialiste n'ont, dans les circonstances de l'espèce, ni privé l'intéressée d'une garantie ni exercé d'influence sur le sens de la décision, la commission disposant notamment de certificats médicaux et d'un rapport d'expertise psychiatrique.

Sur le fond, la cour rappelle qu'un accident de service suppose un événement survenu à une date certaine, présentant un caractère soudain et ayant provoqué une lésion.

Elle estime que la seule réception d'un courrier annonçant un changement d'affectation, mesure relevant de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et déjà évoquée auparavant avec l'intéressée, ne caractérise pas un fait accidentel.

En l'absence d'événement soudain et violent établi par les pièces du dossier, la pathologie invoquée ne peut être regardée comme consécutive à un accident de service. L'appel est en conséquence rejeté, ainsi que les conclusions tendant à une injonction et au remboursement des frais d'instance.

CAA de MARSEILLE N° 24MA01224 du 16 décembre 2025

Retraite des fonctionnaires : l'erreur de fondement juridique d'un maintien en activité n'affecte pas l'existence d'une prolongation d'activité ultérieure

Le Conseil d'État était saisi d'un litige relatif à la liquidation de la pension de retraite d'un fonctionnaire admis à faire valoir ses droits à compter du 1er août 2021. Les titres de pension contestés ne retenaient pas, pour le calcul des droits, les services accomplis au-delà de la limite d'âge statutaire pendant deux périodes successives de prolongation d'activité. Le requérant soutenait que ces périodes devaient être prises en compte pour la constitution et la liquidation de sa pension, ainsi que pour l'application éventuelle d'une surcote. Le tribunal administratif avait rejeté sa demande.

Le Conseil d'État rappelle qu'il appartient à l'autorité chargée de liquider la pension de tirer les conséquences d'une décision relative à la carrière d'un agent tant que cette décision n'a pas été retirée ou annulée, même si elle est illégale, sauf hypothèses particulières limitativement encadrées. Il précise toutefois qu'une prolongation d'activité accordée sur le fondement du dispositif applicable aux carrières incomplètes ne peut produire effet en matière de pension lorsqu'elle maintient l'agent au-delà de la durée de services liquidables autorisée. En revanche, cette exclusion ne fait pas obstacle à ce qu'une autre prolongation d'activité, légalement possible sur un fondement distinct, soit prise en compte dans les droits à pension.

En l'espèce, la Haute juridiction juge que le tribunal administratif a commis une double erreur de droit. D'une part, il s'est abstenu de rechercher si la première prolongation d'activité, accordée sur un fondement erroné, aurait néanmoins pu être légalement prononcée sur un autre fondement permettant la prise en compte des services correspondants dans la pension.

D'autre part, il a regardé comme inexistante la seconde décision de prolongation au seul motif qu'elle intervenait à la suite d'un premier maintien en activité juridiquement irrégulier, alors que ce premier maintien était susceptible d'être légalement justifié sur un autre fondement. Le jugement est donc annulé et l'affaire renvoyée devant le tribunal administratif pour qu'il soit statué à nouveau sur les droits à pension de l'intéressé.

Ne revêt pas un caractère inexistant une seconde décision de prolongation d'activité au seul motif qu'elle serait intervenue au terme d'un maintien en activité prononcé sur un fondement légal erroné, alors que celui-ci aurait été susceptible d'être légalement pris.

[Conseil d'État N° 495214 du 14 janvier 2026](#)

Un agent public qui n'a révélé aucune information ou document confidentiel dans le cadre de ses fonctions n'est pas responsable des propos insultants de son conjoint sur les réseaux sociaux, à l'encontre de son propre supérieur

Aux termes de l'article L. 121-7 du code général de la fonction publique : " L'agent public doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. En dehors des cas expressément prévus par les dispositions en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, il ne peut être délié de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont il dépend. "

Selon l'article L. 530-1 du même code : " 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. "

Selon l'article L. 533-1 de ce code : " Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes : Premier groupe : (...) l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ; (...). "

En l'espèce, la publication de propos insultants à l'encontre du directeur de l'établissement d'hébergement des personnes âgées dépendantes résulte d'un post sur le compte Facebook de l'époux de Mme A... épouse B... et ne saurait par là même être imputable à cette agente publique.

A cet égard, si son conjoint a, à la fin de son propos, indiqué " qui peut nous renseigner ' ", il n'a pas entendu renvoyer, par l'utilisation de ce pronom personnel complément à la première personne du pluriel, au couple formé avec Mme A... mais nécessairement, au regard de l'intitulé du post, à l'ensemble des soignants et des personnes s'opposant à la vaccination obligatoire pour ces personnels.

Même si Mme A... épouse B... a pu rapporter à son époux une partie des propos tenus par son directeur, lors de l'entretien professionnel portant sur l'obligation vaccinale des personnels soignants, cette dernière, qui n'a révélé aucune information ou document confidentiel dans le cadre de ses fonctions, ne saurait être tenue pour responsable des propos véritablement injurieux et offensants tenus par son époux à l'encontre de son propre supérieur hiérarchique.

Dans ces conditions, en l'absence de manquement à l'obligation de discrétion professionnelle et à l'obligation de réserve, l'autorité administrative ne pouvait, sans entacher sa décision d'une erreur d'appréciation, retenir que ces faits pouvaient donner lieu à sanction à l'encontre de la fonctionnaire.

[CAA de TOULOUSE N° 23TL03079 du 20 janvier 2026](#)

Imputabilité au service d'une pathologie anxiodépressive consécutive à une procédure disciplinaire injustifiée

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

Il ressort des pièces du dossier que Mme B... a fait l'objet le 14 décembre 2017 de la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire pour une durée de quinze jours avec sursis, après avoir fait l'objet le 19 octobre 2017 d'une suspension temporaire à titre conservatoire, pour des suspicions de propos inadaptés sur des résidents et d'attitude critique à l'égard de l'établissement.

Toutefois, par jugement n° 1800259 du 4 juin 2020 devenu définitif, le tribunal administratif de Clermont-Ferrand a annulé cette sanction au motif qu'elle est entachée d'erreur de fait et d'appréciation, après avoir notamment souligné que les accusations graves qui étaient avancées n'étaient pas établies. (...)

La pathologie dont Mme B... a été atteinte doit ainsi être regardée comme liée à cette procédure de sanction, qui ne peut, eu égard à ce qu'a jugé le tribunal le 4 juin 2020, être regardée comme procédant de l'exercice normal du pouvoir disciplinaire. La pathologie anxiodépressive de Mme B... doit ainsi être regardée comme en lien direct avec les conditions de travail, sans qu'un fait personnel qui soit imputable à l'intéressée ne puisse conduire à détacher cette pathologie du service.

A noter : la circonstance que cette pathologie ne serait pas répertoriée dans les tableaux prévus par l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale est sans incidence utile. L'EHPAD " La Vigne au Bois " n'est dès lors pas fondé à critiquer le moyen d'annulation retenu par le tribunal et tiré de ce que la pathologie doit être regardée comme constituant une maladie professionnelle.

[CAA de LYON N° 24LY00352 du mardi 30 décembre 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 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