



**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](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:sectionsfdmfa30.48@gmail.com)

### Quelle est la situation de l'agent en CITIS à l'issue de son détachement ?

En cas de non-renouvellement de détachement, le fonctionnaire en CITIS est réintégré dans son administration d'origine et conserve ses droits à CITIS si son état de santé le justifie.

La collectivité de détachement, employeur au moment de l'accident, doit rembourser à la collectivité d'origine le maintien de traitement, les honoraires et autres frais médicaux directement lié à l'accident ainsi que les cotisations et contributions correspondantes.

Si la collectivité employant l'agent est tenue de lui verser les traitements qui lui sont dus, elle est cependant fondée à demander à la collectivité qui l'employait à la date de l'accident, par une action récursoire, le remboursement des traitements liés à l'accident ainsi que des éventuels honoraires médicaux et frais qu'elle aurait pris en charge.

Il appartient donc à la collectivité d'origine de prendre en compte l'arrêt de travail de l'agent au titre du CITIS et de lui verser le traitement correspondant.

[Code général de la fonction publique, art. L. 513-17 ;](#)

[Décret n°87-602, 30 juillet 1987, art. 37-19, JO du 1er août 1987 ;](#)

[Conseil d'Etat, 28 novembre 2011, req. n°336635](#)

### Espace dédié à la publication des accords négociés dans la fonction publique

L'espace dédié à la publication des accords négociés dans la fonction publique rend accessible aux agents l'ensemble des accords négociés et conclus dans les trois versants de la fonction publique depuis l'entrée en vigueur du nouveau cadre juridique de la négociation dans la fonction publique (L221-1 à L227-4 et R222-1 à R227-7 du code général de la fonction publique)

Les accords conclus sont en cours d'intégration sur l'espace.

Source - [Le portail de la fonction publique](#)

[Je souhaite en savoir plus sur la négociation collective dans la fonction publique](#)

[Je souhaite consulter les statistiques relatives aux accords](#)

## **JURISPRUDENCE**

### **Exécution d'un arrêt accordant la protection fonctionnelle : le juge ne peut imposer une prise en charge générale et indifférenciée des démarches contentieuses**

L'obligation de protection fonctionnelle impose à l'administration d'assurer la protection et une réparation adéquate, sous le contrôle du juge, mais le choix des mesures concrètes relève en principe de l'autorité administrative, sauf motifs d'intérêt général faisant obstacle à la protection.

Le Conseil d'État juge que la seule annulation d'un refus de protection fonctionnelle, même assortie d'une injonction d'accorder cette protection, n'implique pas nécessairement, pour son exécution, la prise en charge de "toutes" les démarches et actions contentieuses que l'agent serait conduit à engager, devant tout ordre de juridiction et à tous les stades de la procédure. En décidant que l'arrêt à exécuter impliquait une prise en charge aussi générale, la juridiction d'appel a méconnu l'office du juge de l'exécution et commis une erreur de droit.

Réglant l'affaire au fond, le Conseil d'État retient que l'administration avait pris une décision accordant la protection fonctionnelle dans le cadre strict de la demande initiale, puis avait, en outre, admis la prise en charge de frais liés à une instance pénale envisagée ultérieurement.

Dans ces conditions, l'arrêt initial d'annulation et d'injonction doit être regardé comme entièrement exécuté, de sorte que la demande d'exécution est rejetée, ainsi que les conclusions présentées au titre des frais irrépétibles.

#### **Conseil d'État n° 499447 du 20 février 2026**

### **Évaluation professionnelle : l'activité syndicale ne peut fonder l'appréciation de la manière de servir**

Le tribunal était saisi de deux requêtes relatives à l'évaluation professionnelle d'un agent au titre d'une même année, portant sur un premier compte rendu d'entretien professionnel, puis sur une version révisée ultérieurement. Les requêtes, jointes, tendaient à l'annulation de ces comptes rendus et de la décision implicite de rejet d'un recours gracieux, ainsi qu'à des mesures d'injonction.

Le tribunal a écarté l'exception de non-lieu, en jugeant que l'annulation de la décision de révision rétablissait dans l'ordonnancement juridique le compte rendu initial et la décision implicite afférente, imposant de statuer sur l'ensemble des conclusions.

S'agissant du compte rendu révisé, le tribunal a retenu un vice de procédure tenant à la méconnaissance du délai minimal de convocation de huit jours prévu par le décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. L'intéressé n'ayant été convoqué que le jour même, oralement, il a été privé d'une garantie lui permettant de préparer utilement l'entretien, vice susceptible d'avoir influencé le contenu de l'évaluation. Cette irrégularité a justifié l'annulation, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens.

S'agissant du compte rendu initial, le tribunal a jugé qu'il était entaché d'une erreur de droit dès lors qu'il faisait intervenir, parmi les éléments d'appréciation, la disponibilité de l'agent au regard de ses activités syndicales.

**Le tribunal rappelle que l'exercice d'un mandat syndical, protégé en tant que liberté fondamentale, ne figure pas parmi les critères légaux d'évaluation de la valeur professionnelle.**

En conséquence, il annule également ce compte rendu et enjoint à l'administration d'établir, dans un délai d'un mois, une nouvelle évaluation au titre de l'année considérée, après convocation régulière, en mettant à la charge de la personne publique une somme au titre des frais exposés.

### TA Marseille N° 2302279 du 18 février 2026

#### **La reconnaissance d'un accident de service ne peut être accordée si les délais imposés n'ont pas été respectés par l'agent**

Une agente territoriale avait été placée en congé de maladie ordinaire à la suite d'un arrêt de travail établi le 15 décembre 2020. Plusieurs semaines plus tard, son médecin traitant a rectifié le certificat médical initial afin de qualifier la pathologie d'accident de service.

L'intéressée a alors soutenu que son incapacité de travail résultait d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions et a demandé la reconnaissance d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service. L'autorité territoriale a toutefois refusé d'instruire cette demande, estimant que la déclaration d'accident n'avait pas été effectuée dans les délais réglementaires.

Le tribunal administratif avait annulé ce refus en considérant que la demande devait être regardée comme dirigée contre la décision de ne pas instruire la demande de CITIS et avait enjoint à l'autorité territoriale de procéder à son instruction. Saisie en appel, la cour administrative d'appel rappelle que le fonctionnaire qui sollicite un congé pour invalidité temporaire imputable au service doit adresser une déclaration d'accident accompagnée d'un formulaire précisant les circonstances de l'accident ainsi que d'un certificat médical.

**Si la constatation médicale peut intervenir dans un délai de deux ans, l'agent doit néanmoins fournir les éléments nécessaires permettant d'identifier les circonstances de l'accident dans le délai de quinze jours suivant cette constatation.**

En l'espèce, si un certificat médical rectificatif a été établi dans le délai légal, l'agent n'a précisé les circonstances de l'accident allégué que postérieurement au délai de quinze jours suivant la réception de ce certificat par l'administration. La cour relève qu'aucun cas de force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime n'était établi pour justifier ce retard. Dans ces conditions, l'autorité territoriale pouvait légalement refuser d'instruire la demande de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Le jugement du tribunal administratif est annulé et la demande de l'agent est rejetée.

### CAA de BORDEAUX N° 24BX00470 du 24 février 2026

#### **L'administration ne peut masquer une sanction disciplinaire derrière le licenciement d'un contractuel « dans l'intérêt du service »**

Un agent contractuel en contrat à durée indéterminée occupant un emploi permanent a fait l'objet d'un licenciement dans l'intérêt du service, motivé par le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste qu'il occupait.

La décision de licenciement, notifiée par l'autorité territoriale, précisait la durée du préavis, le montant de l'indemnité de licenciement et invitait l'intéressé à présenter une demande de reclassement conformément aux dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le tribunal rappelle que la lettre par laquelle l'administration notifie à un agent contractuel sa décision de licenciement et l'invite à formuler une demande de reclassement constitue une décision faisant grief susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Il examine ensuite la légalité du motif invoqué, fondé sur le recrutement d'un fonctionnaire pour pourvoir l'emploi occupé par l'intéressé, motif prévu par les dispositions du décret du 15 février 1988.

Il ressort toutefois des pièces du dossier que l'administration n'établit pas la réalité des démarches entreprises en vue de recruter un fonctionnaire sur l'emploi concerné.

En revanche, les éléments issus de l'entretien préalable font apparaître que **la décision est en réalité fondée sur des difficultés relationnelles reprochées à l'agent dans l'exercice de ses fonctions**. Le tribunal en déduit que la décision litigieuse a été prise pour un motif différent de celui annoncé et qu'elle est ainsi entachée de détournement de pouvoir, justifiant son annulation.

### **TA Martinique N° 2500298 du 20 février 2026**

#### **RIFSEEP : un dispositif de CIA conditionné à l'assiduité censuré par le juge administratif**

Le 3 février 2023, un département a adopté une délibération portant « ajustement des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP et création d'une indemnité pour service de jour férié » pour ses agents.

Un syndicat du conseil départemental a demandé au tribunal d'annuler cette délibération, en tant seulement qu'elle porte sur les modalités d'application du complément indemnitaire annuel (CIA).

Le tribunal juge alors que les conclusions du syndicat, dirigées contre les conditions d'éligibilité et les modalités de fixation du montant du complément indemnitaire annuel (CIA), telles qu'elles ont été fixées par la délibération du 3 février 2023, portent sur des éléments divisibles de l'ensemble de la délibération attaquée et sont, par suite, recevables.

Il relève ensuite qu'il résulte des modalités retenues à l'article I.B.2 de la délibération attaquée que les agents du département, « présentant, durant l'année civile de référence, un nombre d'absences (pour raison de santé ou autorisations spéciales d'absence) discontinues d'une durée totale de 7 jours calendaires (14 jours en cas de période d'isolement COVID) ou d'une absence continue supérieure à 21 jours calendaires », ne peuvent pas bénéficier du CIA.

Il juge dès lors que, si, pour apprécier la manière de servir de ses agents, le département était libre de tenir compte d'un critère d'assiduité, de telles modalités, qui rendent ce critère prépondérant et sont susceptibles de conduire à une suppression intégrale du CIA pour des agents ayant été absents pour des motifs légitimes, mais ayant pu néanmoins exercer leurs fonctions pendant une partie de l'année et faire ainsi la preuve de leur engagement professionnel et de leur manière de servir, sont entachées d'illégalité.

Le tribunal, après avoir retenu que l'ensemble des modalités d'attribution du CIA ne sont pas divisibles, a annulé la délibération du 3 février 2023 en tant qu'elle concerne ce CIA, puis, eu égard aux effets excessifs qu'emporterait une annulation rétroactive des dispositions contestées de cette délibération, notamment sur les droits reconnus aux agents du département, qui était juridiquement applicable dès la date de mise en œuvre de ce régime indemnitaire, en a différé l'effet jusqu'au 31 août 2026.

### **TA LIMOGES N° 2300504 du 5 février 2026**

#### **Est imputable aux conditions de travail de nuit dans un hôpital public le cancer du sein contracté par une infirmière**

Le tribunal administratif annule la décision du directeur d'un centre hospitalier ayant refusé de reconnaître comme imputable aux conditions de travail de nuit pendant près de 25 ans, le cancer du sein diagnostiqué chez une infirmière.

Tout d'abord, il rappelle qu'une maladie contractée par un fonctionnaire est imputable au service public hospitalier si elle présente un lien direct avec ses conditions de travail, permettant son développement sauf si des circonstances particulières en sont à l'origine.

Ensuite, s'appuyant sur le rapport des experts judiciaires, le tribunal expose l'état actuel des connaissances scientifiques sur le lien entre le travail de nuit et l'apparition de cancer du sein. Alors que la plupart des causes à l'origine de la maladie restent ignorées, les études scientifiques dès 2007 révèlent les effets du travail de nuit sur les fonctions hormonales de la femme, entraînant une majoration du risque de cancer.

La requérante chez laquelle a été diagnostiqué un cancer en 2014, a exercé au sein de l'hôpital, pendant près de 25 ans exclusivement de nuit, avec une moyenne de 140 nuits par an. En outre, les autres facteurs de risques connus tels que génétiques, hormonaux et les facteurs environnementaux et hygiéno-diététiques sont, chez cette infirmière, faibles, voire absents.

Le tribunal juge, dans ces conditions, qu'existe une probabilité suffisamment élevée d'un lien direct entre la pathologie dont a été atteinte l'infirmière et ses conditions de travail de nuit à l'origine du développement de cette maladie.

Enfin, le tribunal enjoint au centre hospitalier de reconnaître l'imputabilité de la maladie au service.

**[TA MARSEILLE No 2202497 du 3 mars 2026](#)**

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault , à [fafpt@fafpt30-48.fr](mailto: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**