



**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

Bientôt un changement des règles de disponibilité dans la fonction publique.

Le conseil commun de la fonction publique s'est prononcé favorablement sur l'évolution des règles de disponibilité pour les fonctionnaires.

Sous réserve de l'avis du **Conseil d'État** qui va être saisi du projet de décret, le Gouvernement envisage de :

- supprimer l'obligation de retour de 18 mois après une première période de 5 ans à l'extérieur de l'administration ;
- supprimer l'obligation déclarative annuelle permettant de justifier de sa situation pour le droit à l'avancement.

Dans ces conditions :

- la disponibilité serait, comme auparavant, de 10 ans maximum en cumulé, sans obligation de retour au bout de 5 ans ;
- les droits à l'avancement seraient reconstitués au moment du retour, dans la limite de 5 ans prévue par la loi.

Pourquoi cette évolution ?

Il s'agit de la suite du rapport de la **Cour des comptes** sur les mobilités entre le public et le privé qui invitait l'administration à revoir le dispositif pour le rendre plus simple et plus conforme aux logiques de parcours professionnels.

Une publication du décret avant la fin de l'année est visée.

Source [Boris Melmoux-Eude](#) DGAFP

Eligibilité des ATSEM au « Ségur de la santé » ?

[La loi n° 2019-791](#) du 26 juillet 2019 a fait que, depuis la rentrée scolaire 2019, chaque enfant de 3 à 16 ans présent sur notre territoire est concerné par l'instruction obligatoire, sans exception. En abaissant à 3 ans l'âge du début de l'instruction obligatoire, la loi garantit un égal droit d'accès à l'école à tous les enfants, sans aucune distinction, en tenant compte de leurs besoins éducatifs particuliers. Aucune autre disposition ne conditionne l'accès à l'école à la maturité physiologique des enfants.

Tout enfant de plus de 3 ans doit donc pouvoir être inscrit dans une école maternelle. Cependant, il est prévu que les enfants scolarisés en petite section d'école maternelle puissent bénéficier, à l'initiative de leur famille, d'un aménagement de leur temps de présence à l'école. **La loi du 26 juillet 2019 précitée n'emporte pas nécessité de modifier le statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM).**

[Le décret n° 2018-152](#) du 1er mars 2018 indique explicitement que les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'Association des maires de France et les représentants du personnel, a revalorisé le statut des ATSEM, notamment en renforçant les perspectives d'évolution de carrière et en leur ouvrant des voies d'accès, par concours interne ou par promotion interne, aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B).

Les ATSEM sont, en outre, éligibles au nouveau dispositif global de promotion interne tel qu'il résulte du [décret n° 2023-1272](#) du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale. La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Ce décret est venu assouplir ce mécanisme de contingentement, avec notamment le passage de la règle de 1 promotion pour 3 recrutements externes à la règle de 1 pour 2, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.

S'agissant du classement dans la catégorie hiérarchique B, les ATSEM, qui relèvent d'un cadre d'emplois de la filière sociale, ne font pas partie du périmètre des accords dits du « Ségur de la santé », à la différence des auxiliaires de puériculture qui sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à [l'article R. 4311-4 du code de la santé publique](#) ([article 3 du décret n° 2021-1882](#) du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux).

[Assemblée Nationale - R.M. N° 9056 - 2025-](#)

INFO 386

Les maires peuvent-ils interdire légalement l'accès aux camping-cars dans leurs communes ?

Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation : A titre liminaire, il peut être rappelé qu'en tant que véhicules automobiles, les camping-cars ne sauraient être privés du droit de stationner sur le domaine public, dès lors que leur arrêt ou leur stationnement n'est ni dangereux, ni gênant ni abusif ([articles R. 417-9 à R. 417-13 du code de la route](#)).

La possibilité pour le maire de prescrire des mesures plus rigoureuses lui est néanmoins accordée par [l'article R. 411-8 du code précité](#), dans la limite de ses pouvoirs et si la sécurité de la circulation l'exige. Le maire peut ainsi fonder de telles décisions sur [l'article L. 2212-2 du code général des collectivités territoriales](#) (CGCT), lequel dispose « La police municipale a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques. Elle comprend notamment : / 1° Tout ce qui intéresse la sûreté et la commodité du passage dans les rues, quais, places et voies publiques ».

Selon [l'article L. 2213-2 du code précité](#), « Le maire peut, par arrêté motivé, eu égard aux nécessités de la circulation et de la protection de l'environnement : / 1° Interdire à certaines heures l'accès de certaines voies de l'agglomération ou de certaines portions de voie ou réserver cet accès, à certaines heures ou de manière permanente, à diverses catégories d'usagers ou de véhicules ».

Conformément à [l'article L. 2213-4 du même code](#), le maire peut également « par arrêté motivé, interdire l'accès de certaines voies ou de certaines portions de voies ou de certains secteurs de la commune aux véhicules dont la circulation sur ces voies ou dans ces secteurs est de nature à compromettre soit la tranquillité publique, soit la qualité de l'air, soit la protection des espèces animales ou végétales, soit la protection des espaces naturels, des paysages ou des sites ou leur mise en valeur à des fins esthétiques, écologiques, agricoles, forestières ou touristiques ».

Les mesures réglementant la circulation et le stationnement doivent en outre respecter le principe général du droit selon lequel une mesure de police ne peut avoir une portée générale et absolue, et doit être proportionnée à la menace de trouble à l'ordre public.

L'arrêté se doit d'être suffisamment motivé par des circonstances locales et des faits avérés, éventuellement attestés par des rapports de police, mesuré dans le temps et l'espace, hors cas particuliers.

D'ailleurs, comme le rappelle la circulaire du 19 octobre 2004 relative aux dispositions applicables au stationnement des autocaravanes dans les communes, lorsqu'une décision de limitation ou d'interdiction ne s'applique qu'à une catégorie de véhicules, l'autorité de police doit en définir avec précision les caractéristiques ainsi que leurs effets sur la circulation, telles que sa surface, l'encombrement et le poids et prendre en compte les solutions alternatives au stationnement, comme la présence à proximité d'aires de stationnement (voir par exemple [CAA de Nantes, 29 juin 2010, Commune de Saint-Vaast-la-Hougue, req. n° 09NT01619](#) et [CAA de Nantes, 16 février 2024, Commune de Sainte-Marie du Mont, req. n° 23NT00182](#)).

Enfin, il peut être rappelé que la décision d'interdire l'accès de certains véhicules dépassant une certaine hauteur aux parcs de stationnement doit être fondée sur un arrêté de police motivé dans les mêmes conditions que celles précédemment décrites.

S'agissant des barres de hauteur empêchant physiquement les véhicules d'entrer dans certaines aires, elles ne doivent pas avoir d'autre effet que matérialiser les prescriptions des arrêtés municipaux (voir la réponse à la [QE n° 10726 du 22 mai 2014](#) et, à titre d'illustration, [CAA de Nantes, 27 novembre 2017, Commune de Damgan, req. n° 16NT02279](#)).

[Question écrite de Michel Canévet, n°01232, JO du Sénat du 7 août.](#)

INFO 387

JURISPRUDENCE

L'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail - Rappel des conditions par la Cour de cassation

Aux termes de l'article L. 1222-9, III, alinéa 1er, du code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Selon l'article L. 3262-1, alinéa 1er, du même code, le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3.

Aux termes de l'article R. 3262-7, un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Il en résulte que la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier.

Il résulte de la combinaison de ces textes que l'employeur ne peut refuser l'octroi de cet avantage à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Cour de cassation n° 24-12.373 8 octobre 2025

<https://www.courdecassation.fr/decision/68e5fac9a28a47f8aa01639f>

Exception - Fonctionnaire en télétravail - Conditions d'attribution de titres restaurants

Un fonctionnaire qui pouvait bénéficier sur son lieu d'affectation de l'accès à un dispositif de restauration collective, excluant l'attribution de titres-restaurant n'avait pas droit aux titres-restaurant, au cours de cette période, pour les jours de travail effectués à son domicile.

Droit de grève dans les services territoriaux : annulation d'une note de service imposant un délai de prévenance généralisé

Les agents ayant l'intention de participer à une grève en informent l'autorité territoriale avant cette participation. Cette autorité est ainsi mise en mesure d'apprécier si le nombre des agents grévistes et la nature des fonctions qu'ils exercent permettent ou pas le maintien d'un effectif suffisant pour garantir la continuité du service public, ou si, au contraire, il existe un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service.

Dans l'hypothèse où un tel risque existe, l'autorité territoriale a la possibilité d'imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit de grève dès leur prise de service et jusqu'à son terme. En revanche, ces dispositions n'ont ni pour objet ni pour effet de permettre à l'autorité territoriale, alors que ses agents n'ont pas encore déclaré leur intention de participer à une grève et qu'elle n'a nécessairement pas pu se livrer à une telle appréciation, d'imposer de manière générale et préalable à tous les agents d'un service d'exercer le droit de grève dès la prise de service et jusqu'au terme celui-ci.

Par suite, La note contestée en faisant obligation aux " agents grévistes concernés par le délai de prévenance ", de se déclarer grévistes dès leur prise de service, méconnaît les modalités d'exercice du droit de grève telles qu'elles ont été définies par le législateur.

CAA de TOULOUSE N° 23TL01000 - 2025-10-07

Absences médicales : le rappel au "calendrier médical" ne suffit pas à établir une discrimination personnelle

L'intéressée invoquait un harcèlement moral et des discriminations liées à son état de santé : information tardive du renouvellement 2017, menaces alléguées de non-renouvellement, éviction des sélections professionnelles de 2017, reproches injustifiés et refus d'évaluation annuelle. Elle sollicitait, sur ce fondement, la protection fonctionnelle.

La Cour relève qu'aucune pièce ne corrobore des menaces, même insidieuses. Les échanges d'août 2017 montrent un rappel des règles d'absence et une sensibilisation aux contraintes de service, sans injonction de soins ni dépassement des limites du pouvoir hiérarchique.

La pratique consistant à demander aux postulants à un emploi vacant de fournir un " calendrier médical " est discriminatoire

Si le Défenseur des droits a pu relever que la pratique consistant à demander aux postulants à un emploi vacant de fournir un " calendrier médical " était discriminatoire, il a toutefois constaté que cette pratique, à laquelle la commune a d'ailleurs mis fin dès l'intervention de cette autorité administrative indépendante, ne démontre pas que Mme A... aurait elle-même été victime de discrimination liée à son état de santé.

CAA Paris n° 23PA02795 - 2025-10-03

Difficultés professionnelles et pathologie : pas de lien suffisant pour engager la responsabilité de l'administration

Une agente territoriale, responsable d'un accueil de loisirs intercommunal, demandait la reconnaissance de l'imputabilité au service du **syndrome d'épuisement professionnel et de l'état dépressif** ayant entraîné son arrêt maladie dès novembre 2018.

Après le rejet de sa demande par l'autorité territoriale et la commission de réforme, le tribunal administratif de Lyon avait refusé de reconnaître un lien entre la pathologie et l'exercice des fonctions. L'intéressée a interjeté appel de ce jugement, soutenant que ses conditions de travail dégradées avaient provoqué sa maladie et réclamant l'indemnisation de ses préjudices.

La cour rappelle qu'une maladie est imputable au service lorsqu'elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou les conditions de travail, sauf fait personnel de l'agent.

En l'espèce, l'agente avait été recrutée peu avant son arrêt et exerçait des fonctions d'encadrement au sein d'une structure en réorganisation.

Si elle invoquait un contexte professionnel difficile et un manque de soutien hiérarchique, les pièces du dossier ont révélé des **difficultés personnelles d'adaptation**, des tensions avec son équipe et des carences dans la gestion de son service. Les rapports administratifs et médicaux établissaient que la pathologie découlait davantage d'une **inaptitude au poste** que d'un environnement de travail pathogène.

La cour conclut que la pathologie ne présente **aucun lien direct avec le service** et confirme le refus d'imputabilité au service.

[CAA de LYON N° 23LY03041 - 2025-09-10](#)

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

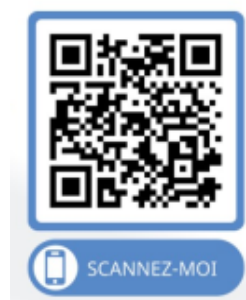
Envoyer un mail à fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault , à fafpt@fafpt30-48.fr pour les départements **Gard/Lozère**

(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 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