



**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 : [sectionfsdmfa30.48@gmail.com](mailto:sectionfsdmfa30.48@gmail.com)

### **ATSEM - Inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne pour une période transitoire de cinq années**

#### **Décret n° 2025-360 du 18 avril 2025 portant inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

**>>** Ce décret procède, pour une période transitoire de cinq années à compter de son entrée en vigueur, à l'inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Cette modification vise à augmenter le volume de recrutement par la voie du concours interne afin de permettre à un plus grand nombre d'agents « faisant-fonction » d'ATSEM d'accéder à ce cadre d'emplois.

-----  
Par dérogation aux dispositions de l'[article 3 du décret du 28 août 1992](#), la part du nombre total des postes à pourvoir par voie de concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés principaux de 2e classe des écoles maternelles est fixée, pour une période de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, à :

- 1° **Au plus 30 % pour le concours externe sur titres ;**
- 2° **Au moins 60 % pour le concours interne ;**
- 3° Au moins 5 % et au plus 10 % pour le troisième concours.

Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes au titre de ce concours, le jury peut augmenter, dans la limite de 15 %, le nombre de places offertes aux candidats des concours externe et interne.

**[JORF n°0095 du 20 avril 2025 - NOR : ATDB2501871D](#)**

## INFO 164

**RFGP : faute de protection fonctionnelle, l'aide publique sera bien uniquement interne, limitée et aléatoire... en rupture avec ce qu'est devenue cette responsabilité. A charge pour les agents et les élus de bien s'assurer...**

RFGP : une nouvelle circulaire ne fera certainement pas le printemps de la protection des agents publics. Elle en ferait même plutôt l'hiver... à charge pour ceux-ci de compter sur une maigre, incertaine et limitée aide interne... sauf pour eux à s'assurer (ce qu'il est désormais, en pratique, indispensable de faire avec des montants sérieux de prise en charge).

Au sommaire

- I. Une clarification fort obscure opérée par le Conseil d'Etat le 29 janvier 2025
- II. Une interprétation fort restrictive de cette solution par le Premier Ministre

**Landot Avocats - [Note complète](#)**

## Arrêts de travail : l'utilisation d'un formulaire sécurisé obligatoire à partir du 1er juillet 2025

Il existe désormais un nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé, avec 7 points d'authentification (une étiquette holographique, de l'encre magnétique, etc.). Les professionnels de santé sont encouragés à l'utiliser dès maintenant lorsqu'ils ne peuvent pas réaliser un arrêt dématérialisé.

**Mais dès le 1er juillet 2025, l'utilisation de ce formulaire sécurisé deviendra obligatoire** pour tout envoi d'un avis d'arrêt de travail sous format papier.

Tous les autres formats seront systématiquement rejetés. Les scans et les photocopies, notamment, ne pourront être acceptés et seront considérés comme des faux.

### La lutte contre les fraudes, une priorité de l'Assurance Maladie

Pour mémoire, aucun arrêt de travail ne peut être obtenu sans une consultation ou une téléconsultation avec un professionnel de santé. Et en cas de téléconsultation, l'arrêt de travail ou le renouvellement d'arrêt de travail ne peut pas dépasser une durée de 3 jours si le prescripteur n'est ni le médecin traitant, ni la sage-femme référente.

En savoir plus sur [l'arrêt de travail pour maladie](#)

### Arrêts de travail frauduleux : de lourdes sanctions possibles

Les assurés qui transmettent à l'Assurance Maladie de faux arrêts de travail peuvent se voir appliquer des pénalités financières très élevées, pouvant aller jusqu'à 3 fois le montant du préjudice financier subi par l'Assurance Maladie

Source - [AMELI](#)

## JURISPRUDENCE

### Interrogation sur la conformité aux droits et libertés constitutionnels des règles de calcul de pension applicables aux agents reclassés statutairement

M. A... demande au Conseil d'Etat de renvoyer au Conseil constitutionnel la question de la conformité aux droits et libertés garantis par la Constitution des dispositions de l'article L. 20 du code des pensions civiles et militaires de retraite, aux termes duquel : " En aucun cas, la pension allouée au titre de la durée des services ne peut être inférieure à celle qu'aurait obtenue le titulaire s'il n'avait pas été promu à un emploi ou à un grade supérieur ou reclassé en vertu des dispositions de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ".

Il soutient que cette disposition méconnaît les principes d'égalité devant la loi et d'égalité devant les charges publiques garantis par les articles 6 et 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : " La loi (...) doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ". Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit. Les dispositions citées au point 2 sont applicables au litige et relèvent du domaine de la loi. Elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel.

Le grief tiré de ce qu'elles portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, notamment à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, **en ce qu'elle conduisent à ce qu'un agent reclassé dans le cadre d'une réforme statutaire, qui ne peut être regardé comme ayant bénéficié d'une promotion ou d'un reclassement pour inaptitude physique à l'exercice de ses fonctions au sens et pour l'application de l'article L. 20 du code des pensions civiles et militaires de retraite, ne bénéficie pas de la garantie prévue par cet article pour la liquidation de ses droits à pension, soulève une question présentant un caractère sérieux.**

Ainsi, il y a lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité dirigée contre ces dispositions.

#### **Conseil d'État N° 493339 - 2025-04-17**

#### **Pas de danger grave et imminent : l'abandon de poste d'un agent handicapé est légalement sanctionné**

Aux termes de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique dans sa rédaction applicable à l'espèce : " I. - L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. / Il peut se retirer d'une telle situation. / L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. II. - Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. ".

Si M. A... soutient que tel était le cas dès lors qu'il n'a jamais été convoqué à une visite médicale et qu'aucune surveillance spécifique à son statut de travailleur handicapé ne lui a été réservée, que son statut de travailleur handicapé n'a pas été respecté, qu'il n'a jamais bénéficié d'un siège adapté et qu'il lui a été demandé de porter les affaires scolaires des élèves auprès desquels il intervenait alors qu'il ne devait pas porter de charges, ces différentes circonstances ne révèlent pas pour autant qu'il existait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Par suite, son licenciement n'est entaché d'aucune illégalité et M. A... n'est pas fondé à demander la condamnation de l'Etat.

#### **CAA de VERSAILLES N° 24VE00608 - 2025-04-08**

#### **Refus de reconnaissance d'un accident de service : imputabilité au service écartée en raison d'un comportement détachable du service**

Un agent victime d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, a le droit d'être maintenu en congé de maladie, avec bénéfice de son plein traitement, sans autre limitation que celle tenant à sa mise à la retraite ou au rétablissement de son aptitude au service. Ce droit est toutefois soumis à la condition que la maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'accomplir son service soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

D'autre part, un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.

**En l'espèce**, il ressort des pièces du dossier qu'après s'être fait invectiver oralement par une autre automobiliste, Mme A... est sortie de son véhicule et est allée à la rencontre de celle-ci, laquelle l'aurait giflée, tandis que Mme A... l'a attrapée par les cheveux et lui a baissé la tête, selon les déclarations de cette dernière figurant dans le procès-verbal de son dépôt de plainte.

Il en résulte que l'altercation à la suite de laquelle Mme A... a été placée en arrêt de maladie procède du comportement de l'intéressée qui a décidé de sortir de son véhicule et d'aller à la rencontre de la personne l'ayant invectivée, **un tel comportement, délibéré, étant, dans les circonstances de l'espèce, de nature à détacher l'accident du service.**

Par suite, la directrice du centre communal d'action sociale n'a pas fait une inexacte application de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en ne reconnaissant pas l'imputabilité au service de l'accident survenu le 10 juin 2021 et en refusant la prise en charge de son arrêt de travail au titre d'un accident de service.

#### **CAA de TOULOUSE N° 23TL01216 - 2025-02-18**

#### **Erreur dans une convention signée par le maire : la responsabilité de l'agent écartée au profit de la hiérarchie**

Aux termes de l'article L. 531-1 du code général de la fonction publique : " Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline ".

La suspension d'un agent prise sur le fondement de ces dispositions est une mesure conservatoire destinée à l'écarter temporairement du service en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation. Elle peut être légalement prononcée dès lors que les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

**En l'espèce**, le maire reproche à Mme A d'avoir mentionné sur le projet de convention une redevance d'un montant de 600 euros à verser par le prestataire signataire de la convention, au lieu de 1 200 euros comme les années précédentes.

Toutefois, il ressort des pièces du dossier qu'eu égard à la défaillance de l'intéressée dans la préparation de cette convention, **sa supérieure hiérarchique a décidé de finaliser elle-même le document afin de le soumettre au maire, en reprenant le projet de convention initié par Mme A**, mentionnant une redevance d'un montant de 600 euros alors même qu'il était convenu avec le prestataire que cette redevance devait s'élever, comme en 2022, à la somme de 1 200 euros.

**La supérieure hiérarchique de Mme A n'ayant pas correctement vérifié le document avant de le soumettre à l'autorité territoriale**, et ayant décidé de ne pas faire signer une nouvelle version corrigée au maire lorsqu'elle a eu connaissance, après la signature de la décision, de l'erreur affectant le montant de la redevance, **aucune faute tirée de l'erreur dans le contenu de la convention signée par le maire ne pouvait être imputé à Mme A et justifier sa suspension de fonctions.**

#### **TA MELUN N° 2313599 - 2025-03-27**

#### **Harcèlement sexuel - Responsabilité pour faute de la collectivité pour manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des agents**

Les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. Il leur appartient à ce titre, sauf à commettre une faute de service, d'assurer la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet, ainsi que le précise l'article 2-1 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

### **Actions d'information et de formation**

S'il résulte de l'instruction que la collectivité a rapidement mis en œuvre certaines des recommandations, telle que la procédure de traitement des situations signalées, par une note du directeur général des services du 24 juillet 2020 ainsi qu'une campagne de sensibilisation des agents, ces démarches n'ont toutefois été engagées que postérieurement au second signalement de Mme B... du 4 décembre 2019 et aucun dispositif d'alerte et de prévention n'a permis d'éviter que ces agissements ne se produisent et perdurent pendant plusieurs mois entre mai et décembre 2019.

### **Prise en charge des faits de harcèlement sexuels**

La collectivité employeur de Mme B... n'a pas mis en œuvre les mesures d'information et de formation sur les risques psychosociaux ni les mesures d'organisation du service et d'accompagnement qu'il lui incombait de prendre afin de prévenir la survenance de tels faits et d'éviter qu'ils ne perdurent.

La collectivité a, ainsi, manqué à ses obligations de protection de la santé physique et mentale de Mme B..., en méconnaissance des dispositions citées au point 2. Ces manquements sont constitutifs d'une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité de Martinique, sous réserve que la réalité du préjudice et le lien de causalité soient établis.

### **Lien de causalité et préjudice indemnisable :**

La personne qui subit un préjudice direct et certain du fait du comportement fautif d'une personne publique peut demander au juge qu'elle soit condamnée à l'indemniser des conséquences dommageables de ce comportement.

### **[CAA de BORDEAUX N° 23BX01106 - 2025-04-08](#)**

### **Légalité du recours à 39 CDD pour un agent employé durant 27 années: les contrats en cause n'étaient ni successifs, ni continus, et étaient séparés par une période non travaillée**

Un agent de droit public employé par une collectivité ou un établissement mentionné au premier alinéa de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration.

En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration.

**En l'espèce**, M. B... a été employé par la commune durant vingt-sept années successives, de 1992 à 2019, au terme de trente-neuf contrats conclus pour les périodes comprises entre les mois de mai et octobre de chaque année, parfois prolongés sans contrat écrit jusqu'au mois de décembre pour les années 1997, 1998, 2001 à 2015 et 2018, afin d'exercer des missions d'entretien des sentiers de montagne et des espaces verts, de préparation des pistes de ski de fond ainsi que divers travaux.

Il résulte de ces contrats que M. B..., qui a rempli chaque année durant la période précitée les mêmes fonctions dans les mêmes conditions, a cependant été recruté pour répondre à un besoin d'entretien ponctuel et limité dans le temps, afin de faire face à un accroissement temporaire et saisonnier d'activité.

Ainsi, et quand bien même les missions confiées auraient comporté diverses responsabilités et qu'il aurait bénéficié d'une évolution de carrière, son emploi ne présentait pas un caractère permanent.

Il résulte également de l'instruction que les contrats en cause n'étaient ni successifs, ni continus, et étaient séparés par une période non travaillée.

Enfin, l'affirmation du requérant selon laquelle il aurait exercé des missions tout au long de l'année civile, en-dehors de ses engagements contractuels, n'est étayée par aucun élément probant versé au dossier. Il s'ensuit que M. B... n'est pas fondé à soutenir que le recours à ces contrats successifs devrait être regardé comme abusif.

### **[CAA de LYON N° 23LY01804 - 2025-02-19](#)**

**Recours abusif à des CDD : évaluation de l'indemnisation pour l'agent en cas d'interruption de la relation d'emploi**

[Article ID.CiTé/ID.Veille du 23/10/2024](#)

**Renouvellement abusif de CDD - L'agent ne peut, en l'absence de décision expresse en ce sens, être regardé comme titulaire d'un CDI**

[Article ID.CiTé/ID.Veille du 18/04/2024](#)

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 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](mailto:contact@fafpt.org)

**Contact:**

**FA-FPT 34**

[fafpt34@sfr.fr](mailto:fafpt34@sfr.fr)

**FA-FPT 30-48**

[fafpt@fafpt30-48.fr](mailto:fafpt@fafpt30-48.fr)