



**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

Retraite : une seule demande pour tous vos régimes

Quelle que soit votre situation, la retraite n'est pas versée automatiquement, vous devez en faire la demande.

Une demande unique pour tous vos régimes de retraite

Avec le service en ligne Demander ma retraite vous pouvez faire votre demande en une seule fois auprès de l'ensemble de vos régimes, de base et complémentaires.

Vous pouvez accéder au service sur le compte retraite du site info-retraite ou sur les espaces personnels de vos régimes. Vous n'avez plus besoin de faire plusieurs demandes papier.

La démarche est 100% dématérialisée. Le formulaire de demande est automatiquement prérempli avec les informations connues de vos régimes.

Vous pouvez enregistrer votre demande pendant 90 jours avant de la transmettre et suivre l'avancement de votre dossier grâce au service Suivre mes demandes.

Important

Le délai nécessaire pour demander votre retraite varie selon les régimes auxquels vous avez cotisé. En tant qu'affilié CNRACL, vous devez faire votre demande de retraite 6 à 9 mois avant votre date de départ souhaitée. Il est essentiel d'informer votre employeur de votre démarche en ligne.

Demander sa retraite ne s'improvise pas. Comment bien la préparer ?

Avant de faire votre demande, il est nécessaire de :

- vérifier votre relevé de carrière et vos droits en utilisant le service Ma carrière. Ce sont ces droits qui serviront à calculer l'âge de départ et le montant de votre retraite
- estimer votre âge de départ et le montant de votre retraite avec le service Mon estimation retraite.

Le moment venu, connectez vous avec FranceConnect et faites votre demande via le service en ligne

Source : [CNRACL](#)

JURISPRUDENCE**Refus de télétravail : absence d'entretien préalable et erreur manifeste d'appréciation**

Un agent public a sollicité l'autorisation d'exercer partiellement ses missions en télétravail. Cette demande a été rejetée par l'administration, sans entretien préalable.

Le tribunal écarte d'abord la fin de non-recevoir tirée de l'absence de caractère décisive du refus, en jugeant qu'un refus de télétravail constitue une décision faisant grief dès lors que l'accès à ce mode d'organisation du travail est encadré par des garanties légales et réglementaires. Il relève ensuite un vice de procédure, l'administration n'ayant pas organisé l'entretien préalable obligatoire, privant ainsi l'agent d'une garantie substantielle.

Sur le fond, le juge considère que les missions exercées comportent, au-delà des activités de terrain, des tâches administratives et préparatoires pouvant être réalisées à distance. En l'absence d'éléments probants démontrant l'impossibilité d'un exercice partiel en télétravail, et compte tenu notamment d'avis hiérarchiques favorables ainsi que d'une préconisation médicale, la décision de refus est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

La juridiction annule en conséquence la décision litigieuse et enjoint à l'administration d'autoriser l'exercice partiel des fonctions en télétravail dans un délai déterminé.

Obéissance hiérarchique : l'agent ne peut refuser une mission relevant de ses fonctions en invoquant un conflit interne ainsi qu'un désaccord relatif à sa rémunération.

Un agent de maîtrise principal affecté aux services techniques d'une commune a fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une journée pour avoir refusé d'exécuter une instruction de son supérieur hiérarchique. Il lui avait été demandé d'assurer l'accès à plusieurs sites communaux afin de permettre l'intervention d'un prestataire extérieur.

Contestant cette sanction, l'intéressé soutenait que la mission ne relevait pas de ses attributions, dans un contexte de tensions internes et de désaccord relatif à sa rémunération.

La cour relève que l'agent a explicitement refusé d'exécuter l'instruction en se fondant sur une interprétation restrictive de sa fiche de poste, conditionnant en outre son exécution à la résolution d'un différend relatif à une prime.

Elle juge que la mission confiée, consistant à faciliter l'accès à des installations communales, ne saurait être assimilée à un intérim hors de ses fonctions et ne présentait aucun caractère manifestement illégal.

La cour en déduit que l'agent a méconnu son obligation d'obéissance hiérarchique, dès lors que l'ordre reçu ne portait atteinte ni à la légalité ni à un intérêt public. Elle considère également que les circonstances invoquées, tenant à un climat conflictuel ou à une contestation indemnitaire, sont sans incidence sur cette obligation.

Enfin, compte tenu de la nature de la faute et de l'absence de remise en cause de l'intéressé, la sanction d'exclusion temporaire d'une journée est jugée proportionnée. La requête est ainsi rejetée, y compris les conclusions à fin d'injonction et d'indemnisation.

CAA de NANCY N° 24NC00341 du 07 avril 2026

En cas de conflit d'intérêts, la réaffectation de l'agent peut être légalement préférée au déport lorsque celui-ci est insuffisant pour garantir le bon fonctionnement du service

Aux termes de l'article L. 122-1 du code général de la fonction publique: « Afin de faire cesser ou de prévenir toute situation de conflit d'intérêts au sens de l'article L. 121-5, l'agent public qui estime se trouver dans une telle situation : / 1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ; (...) ».

Aux termes de l'article L. 512-23 du code précité : « L'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires territoriaux au sein de la collectivité ou de l'établissement mentionné à l'article L. 4. ».

M. B... soutient que la mesure de réaffectation en cas de situation de conflit d'intérêt n'est pas prévue par les dispositions du code général de la fonction publique qui ne visent que la solution de déport et qu'il avait pris la décision de se déporter de la validation des dossiers issus de l'entreprise de sa conjointe au profit de son responsable adjoint.

Toutefois, dans son avis du 13 mars 2024, le référent déontologue qui a confirmé la situation de conflit d'intérêt du requérant a estimé que la solution de déport n'était pas satisfaisante dès lors que d'une part, au vu des fonctions de responsable du SPANC de M. B..., les situations nécessitant un déport pourraient se présenter à une fréquence et une régularité telles que cela porterait atteinte au fonctionnement normal du service et d'autre part, que le déport s'il était praticable ne saurait l'être qu'au bénéfice d'une personne qui n'est pas placée sous la responsabilité du requérant. Ce dernier ne conteste d'ailleurs pas que son responsable adjoint est placé sous son autorité hiérarchique.

Dans ces conditions et alors même que le changement d'affectation n'est pas prévu par les dispositions de l'article L. 122-1 du code général de la fonction publique, la CIREST a pu légalement décider de muter M. B... sur un autre poste que celui de responsable pôle exploitation assainissement non collectif sans méconnaître les dispositions des articles L. 121-4 et L. 122-1 du code général de la fonction publique.

La décision attaquée a été prise dans l'intérêt du service et n'est ainsi pas entachée d'un détournement de pouvoir.

A noter > S'il ressort des pièces du dossier que la réaffectation en litige emporte une perte de responsabilité pour M. B..., un fonctionnaire n'a aucun droit acquis à conserver son poste mais seulement à recevoir une affectation correspondant à son grade dans un délai raisonnable.

En outre, il ressort de ce qui a été dit précédemment que la décision attaquée a été prise dans l'intérêt du service dans une situation de conflit d'intérêt et sans changement de rémunération pour le requérant. Par ailleurs, ses nouvelles fonctions correspondent à celles que son cadre d'emploi lui donne vocation à exercer.

[TA La Réunion N° 2400739 du 2 avril 2026](#)

La seule évocation de tensions internes ne suffit pas à écarter la présomption de harcèlement moral ni à justifier un refus de protection fonctionnelle

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. (...)

Alors qu'il résulte de l'instruction que la responsable de l'équipe administrative du conservatoire avait fait l'objet, une première fois en mai 2018, d'une mutation dans l'intérêt du service eu égard à son comportement avant de réintégrer le conservatoire en septembre 2020, la commune se borne à évoquer l'existence de simples tensions existant au sein du conservatoire sans produire aucune argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Dans ces conditions, Mme B... est fondée à soutenir que les faits qu'elle invoque constituent des faits de harcèlement moral. Par suite, en refusant de lui accorder la protection fonctionnelle à raison de tels faits, la commune a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.

[TA Montreuil N° 2310586 du 26 février 2026](#)

Reconnaissance de l'imputabilité au service d'un épuisement professionnel lié à une dégradation continue des conditions de travail par manque de personnel et charge de travail excessive

Les dispositions du code général de la fonction publique relatives au congé de longue maladie et au congé de longue durée permettent de placer l'agent dans l'un ou l'autre de ces régimes lorsque son état de santé le justifie.

D'autre part, aux termes de l'article L. 822-18 du même code, est présumé imputable au service tout accident survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière détachant l'événement du service.

Toutefois, s'agissant des malaises, accidents cardiaques ou vasculaires cérébraux, il y a lieu, par exception, de rechercher s'il existe un lien direct entre cet accident et les conditions d'exécution du service. Il appartient, dans tous les cas, au juge administratif saisi d'un refus de reconnaissance d'imputabilité au service de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.

En l'espèce, l'intéressée, affectée à des fonctions de restauration, soutenait que les décisions la plaçant en congé de longue maladie puis en congé de longue durée méconnaissaient le caractère imputable au service du malaise survenu le 10 octobre 2019.

Il ressort des pièces du dossier qu'elle dénonçait depuis plusieurs années une dégradation continue de ses conditions de travail liée à un manque de personnel et à une charge de travail excessive. Les éléments versés au dossier faisaient apparaître un premier malaise survenu en septembre 2019 en pleine activité, puis un nouveau malaise sur le lieu de travail en octobre 2019, à l'origine d'un arrêt prolongé.

Le tribunal relève en particulier qu'un médecin de prévention a expressément estimé que les conditions de travail avaient contribué sans aucun doute à la dégradation de son état de santé, que des alertes avaient été formulées par les représentants du personnel et que l'encadrement connaissait la situation de sous-effectif structurel. Les certificats médicaux produits concluaient de manière concordante à un surmenage et à un épuisement professionnel en lien avec les conditions de travail.

En défense, l'administration n'apportait aucun élément de nature à démontrer l'absence de lien entre la dégradation de l'état de santé et le service.

Dans ces conditions, le tribunal juge que l'intéressée établit suffisamment que son syndrome d'épuisement professionnel présente un lien direct avec ses conditions de travail et que les arrêts litigieux sont entachés d'une erreur d'appréciation en refusant d'en tirer les conséquences sur l'imputabilité au service.

[TA Guadeloupe N° 2400039 du jeudi 2 avril 2026](#)

Accident de trajet et absence de faute personnelle détachable du service malgré un état de fatigue

Aux termes de l'article L. 822-19 du code général de la fonction publique, est reconnu imputable au service l'accident de trajet survenu sur le parcours habituel et dans un temps normal, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou une circonstance particulière étrangère aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher cet accident du service.

Par ailleurs, les dispositions réglementaires relatives à la déclaration d'accident imposent à l'agent de déclarer l'accident dans un délai déterminé, sans exiger un formalisme particulier à peine d'irrecevabilité dès lors que l'administration dispose des éléments nécessaires à son instruction.

En l'espèce, l'intéressé a été victime d'un accident alors qu'il quittait son lieu de travail pour regagner son domicile, se déplaçant en trottinette. Il ressort des pièces du dossier qu'il a déclaré cet accident dans un délai compatible avec les exigences réglementaires et que les éléments fournis étaient suffisants pour permettre à l'administration d'en apprécier les circonstances, comme en atteste notamment l'avis favorable rendu par le conseil médical.

Pour refuser de reconnaître l'imputabilité au service, l'administration s'est fondée sur l'existence d'une faute personnelle tenant à un état de fatigue lié à un manque de sommeil.

Toutefois, une telle circonstance, à la supposer établie, ne saurait suffire à caractériser un fait personnel de nature à détacher l'accident du service. En l'absence d'éléments établissant une cause étrangère au service, le refus opposé est entaché d'une erreur d'appréciation, ce qui justifie son annulation et implique la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident.

Les arguments tirés de l'imprécision de la déclaration de l'accident sont écartés dès lors que les éléments communiqués ont permis à l'administration d'instruire la demande.

La substitution de motif tirée de la non-conformité de la trottinette est également rejetée faute pour l'administration d'en rapporter la preuve. De même, le moyen tiré du caractère tardif de la déclaration est écarté, la déclaration ayant été effectuée dans le délai requis, sans que l'absence de formalisme complet puisse entraîner son rejet. Il résulte de ce qui précède que la décision contestée doit être annulée, sans qu'il soit besoin d'examiner le moyen tiré de l'incompétence de son auteur, et qu'il y a lieu d'enjoindre à l'administration de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident et de reconstituer la situation de l'agent.

[TA Toulon N° 2301234 du 20 mars 2026](#)

La production en justice de documents couverts par le secret médical est justifiée lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi.

Aux termes de l'article L. 1110-4, alinéa 2, du code de la santé publique, le secret médical couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé.

Il en résulte que la production en justice de documents couverts par le secret médical ne peut être justifiée que lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, pour démontrer qu'ils occupaient un poste d'aide soignant et n'effectuaient pas seulement des travaux correspondant au statut d'agent de service logistique, les salariés avaient produit aux débats, d'une part, des attestations contestées par l'employeur, notamment celle d'une collègue également en contentieux avec lui, et, d'autre part, des extraits du journal infirmier, document couvert par le secret médical mais rendant compte précisément des actes de soins et de confort qu'ils accomplissaient personnellement chaque nuit sur le corps des résidents.

D'autre part les salariés avaient pris soin de biffer le nom des résidents et le document ne comportait pas l'indication du nom de l'établissement, de sorte qu'il ne permettait pas en soi l'identification des résidents par leur numéro de chambre, tandis que l'indication de ce numéro permettant de comprendre qu'il s'agissait des patients différents et non de plusieurs visites dans la même chambre.

La production par les salariés d'extraits de ce journal infirmier auquel ils avaient accès dans le cadre de leurs fonctions était indispensable à l'exercice de leur droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, de sorte que le licenciement prononcé pour ce motif était dénué de cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation n°24-21.452 du 1^{er} avril 2026

Refus de recrutement d'une candidate en situation de handicap pour effectuer une mission de service civique au sein d'un centre hospitalier (Recommandations)

La candidature pour effectuer une mission de service civique au sein d'un centre hospitalier d'une personne en situation de handicap est rejetée. L'administration a refusé de recruter la réclamante en raison des difficultés qu'elle risquerait de rencontrer pour répondre aux besoins de mobilité attendus au cours de la mission de service civique.

La Défenseure des droits considère que le rejet de la candidature de la réclamante est fondé sur sa situation de handicap et qu'il est constitutif, à ce titre, d'une discrimination.

Elle relève notamment que :

- la relation nouée dans le cadre de l'exécution d'un contrat de service civique constitue une activité professionnelle non salariée au sens de la loi du 27 mai 2008 et qu'à ce titre, les jeunes réalisant une mission de service civique bénéficient des dispositions relatives à l'interdiction des discriminations ;
- l'enquête menée par la Défenseure des droits démontre que les arguments avancés pour justifier du rejet de la candidature de la réclamante ne sont pas justifiés ;
- l'administration n'avait pas envisagé d'aménager les conditions d'exercice de la réclamante alors même que les éventuels aménagements requis par sa situation de handicap n'auraient pas entraîné une charge disproportionnée.

Défenseur des droits – Décision 2026-047 du 2 avril 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