



**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 Lozère** » 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

Alignement public-privé du temps partiel thérapeutique pour maladies chroniques

Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT), prévu aux articles L. 823-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP), constitue un dispositif de maintien et de retour dans l'emploi permettant à un fonctionnaire dont l'état de santé le justifie de poursuivre ou de reprendre son activité selon une quotité de travail adaptée. Il peut être exercé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet, le fonctionnaire conservant l'intégralité de son traitement, de son indemnité de résidence et de son supplément familial de traitement.

Le Gouvernement a récemment fait évoluer de manière substantielle les conditions de recours à ce dispositif. Le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires, publié au Journal officiel du 31 juillet 2026, a simplifié, à compter du 1er août 2026, la procédure applicable au TPT dans les trois versants de la fonction publique.

Pour la fonction publique territoriale, ce décret a notamment supprimé l'examen systématique par un médecin agréé lorsque la durée totale du temps partiel thérapeutique dépasse trois mois. L'administration conserve la possibilité de faire procéder à un examen médical lorsque la situation le justifie. Il est également désormais prévu que l'autorité territoriale se prononce, dans les situations de droit commun, dans un délai maximal de trente jours à compter de la réception de la demande. Lorsqu'une demande est présentée à l'issue d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service ou d'une disponibilité pour raison de santé, ainsi qu'en cas de renouvellement, la décision intervient au plus tard au jour de la reprise. Enfin, tout refus ou toute interruption du TPT doit être motivé ; lorsqu'il est fondé sur les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, il doit être précédé d'un entretien avec l'agent. Ces évolutions répondent notamment à l'objectif de réduire les démarches répétitives et les risques de rupture administrative pour les agents dont l'état de santé nécessite un recours au temps partiel thérapeutique. Elles ne remettent toutefois pas en cause la durée maximale du dispositif fixée par la loi.

En application des articles L. 823-5 et L. 823-6 du CGFP, le TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une durée cumulée maximale d'un an.

Une fois ces droits épuisés, une nouvelle autorisation ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai minimal d'un an. La création d'un droit au TPT sans cette interruption, notamment au bénéfice des agents atteints de certaines pathologies chroniques, supposerait par conséquent une évolution des dispositions législatives du code général de la fonction publique. Le Gouvernement est pleinement attentif aux situations dans lesquelles l'état de santé d'un agent nécessite non pas une mesure transitoire de reprise ou de maintien dans l'emploi, mais une adaptation durable de son activité professionnelle. Le TPT ne constitue en effet pas le seul instrument susceptible de répondre à ces situations.

Les fonctionnaires relevant de l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent notamment bénéficier de plein droit, après avis du médecin du travail, d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Contrairement au TPT, ce dispositif ne comporte pas de plafond global d'une année : l'autorisation peut être renouvelée aussi longtemps que les conditions permettant d'en bénéficier demeurent réunies. Les périodes ainsi travaillées à temps partiel sont en outre assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation. Plus largement, les employeurs publics sont tenus de rechercher, avec le concours des services de médecine du travail, les aménagements de poste, d'organisation ou de temps de travail permettant le maintien dans l'emploi des agents dont l'état de santé ou le handicap le nécessite.

Projet d'accord-cadre sur le déploiement et l'utilisation de l'IA pour les trois fonctions publiques - Le point à mi-septembre 2026

Ce projet d'accord-cadre fixe les principes destinés à encadrer le déploiement et l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les trois versants de la fonction publique, en plaçant l'humain, la protection des agents et la qualité du service rendu au cœur de la démarche.

Cette version du projet d'accord-cadre n'est pas définitive. Une dernière version doit être transmise avant une éventuelle signature prévue avant la mi-octobre.

----- **Les principaux points du projet d'accord-cadre**

L'humain reste au centre : l'IA doit demeurer un outil sous contrôle humain, destiné à améliorer le service public, à libérer du temps pour les agents et à renforcer la relation avec les usagers.

Pas de droit individuel au refus : les agents ne pourront pas refuser, par principe, d'utiliser un système d'IA déployé par leur administration.

Prévention de la dégradation des conditions de travail : le recours à l'IA ne doit entraîner ni intensification du travail, ni perte de sens, ni réduction de l'autonomie professionnelle.

Réinvestissement des gains de productivité : les gains de temps doivent être prioritairement consacrés à l'amélioration du service public, aux conditions de travail, au développement des compétences et aux relations avec les usagers, plutôt qu'à des suppressions de postes.

Information des usagers : les administrés devront être informés du recours à l'intelligence artificielle par l'administration.

Étude d'impact préalable : chaque système d'IA devra faire l'objet d'une évaluation portant notamment sur la qualité du service, l'organisation du travail, la santé et la sécurité des agents, les métiers et les compétences.

Registre obligatoire des systèmes d'IA : chaque administration devra recenser les systèmes déployés ou expérimentés. Ce registre, accessible aux organisations syndicales représentatives, précisera notamment le financement, les acteurs concernés, le niveau de risque ainsi que les mesures de sécurité et de formation.

Responsabilité partagée : l'administration demeure responsable des systèmes qu'elle déploie. L'agent reste responsable des tâches exécutées avec l'IA, mais dans les limites du cadre défini par son employeur.

Signalement des dysfonctionnements : les agents pourront signaler les anomalies des systèmes. La protection des agents lanceurs d'alerte reste néanmoins à renforcer.

Anticipation des transformations professionnelles : les employeurs devront identifier les tâches susceptibles d'être transformées, les compétences nouvelles à développer, les métiers les plus exposés et les activités devant rester pleinement humaines.

Formation de l'ensemble des agents : une sensibilisation générale est prévue, ainsi que des formations différenciées selon les fonctions et un parcours spécifique pour les encadrants. Leur mutualisation pourra s'appuyer sur le CNFPT, la Dinum et les écoles de service public.

Dialogue social national et local : la stratégie nationale devra être examinée chaque année par le Conseil commun de la fonction publique. Localement, les instances compétentes devront être associées aux projets ayant des effets significatifs sur les services, les métiers ou les conditions de travail.

Garanties techniques et environnementales : les systèmes devront être sécurisés, réversibles et, lorsque la sensibilité des données ou des usages le nécessite, reposer sur des technologies souveraines nationales ou européennes. La sobriété environnementale est également affirmée.

A noter : le texte ne précise pas si l'État mettra à disposition de tous les agents publics une solution d'IA générative de confiance.

Source [DGAFP](#)

INFO 322

Gestion des agents placés en CITIS - Application à la FPT

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), institué par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et désormais régi notamment par les articles L. 822-21 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP), bénéficie au fonctionnaire dont l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Conformément à l'article L. 822-22 du CGFP, le fonctionnaire placé en CITIS conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Le CITIS n'est donc pas soumis à une durée maximale prédéterminée : sa durée dépend de l'état de santé de l'agent.

Dans la fonction publique territoriale, l'article 37-9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 prévoit à cet égard que l'autorité territoriale place le fonctionnaire en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail médicalement prescrit. Cette protection statutaire n'interdit cependant ni le suivi de la situation de l'agent ni l'anticipation de son retour à l'emploi. En application de l'article 37-10 du même décret, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé et doit organiser un tel contrôle au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé. L'agent est tenu de se soumettre à cette visite, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération conformément à l'article 37-12. Les dispositions issues du décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 renforcent en outre, pour les congés débutant ou prolongés à compter du 1er septembre 2026, les possibilités de contrôle administratif des arrêts de travail.

Par ailleurs, le droit en vigueur permet d'anticiper, sans attendre nécessairement l'issue du CITIS, les conditions de la reprise d'activité ou d'une éventuelle reconversion professionnelle. Lorsqu'une altération de l'état de santé ne permet plus à un fonctionnaire territorial d'exercer normalement ses fonctions, son poste de travail peut tout d'abord être aménagé ou, lorsque les nécessités du service ne permettent pas cet aménagement, l'intéressé peut être affecté dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé. Lorsqu'une procédure tendant à reconnaître l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions est engagée, celui-ci peut également bénéficier d'une période de préparation au reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 826-2 du CGFP et par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985.

Cette période peut comporter des actions de formation, d'observation et de mise en situation professionnelle, y compris auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement public.

Ces possibilités viennent d'être complétées par le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 : pour les CITIS débutant ou prolongés à compter du 1er septembre 2026, le fonctionnaire peut, sous réserve de l'avis favorable du médecin agréé, demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétences afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. Ces dispositions doivent permettre d'engager plus en amont la préparation du retour à l'emploi et d'éviter que les périodes d'absence prolongée ne conduisent à différer toute réflexion sur l'évolution professionnelle de l'agent.

Le cadre juridique prend également en compte les nécessités de continuité du service auxquelles sont confrontées les collectivités, notamment les plus petites d'entre elles.

L'article L. 332-13 du CGFP permet ainsi à une collectivité territoriale de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent afin d'assurer le remplacement d'un agent indisponible en raison d'un congé régulièrement accordé. Ce contrat peut être renouvelé pendant toute la durée de l'absence de l'agent remplacé.

Dans la fonction publique de l'État, l'article 47-11 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 prévoit en outre que l'emploi d'un fonctionnaire placé en CITIS depuis plus de douze mois consécutifs peut être déclaré vacant. Cette faculté, qui n'est pas automatique et ne remet pas en cause les droits de l'agent au titre du CITIS, répond à des impératifs de continuité du service. À l'issue du congé, le fonctionnaire est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

Le régime applicable à la fonction publique territoriale ne comporte pas de disposition analogue.

Le Gouvernement entend ainsi privilégier la pleine mobilisation des différents outils permettant aux employeurs territoriaux de concilier la protection due aux agents victimes d'un accident ou d'une maladie imputable au service, la préparation la plus précoce possible de leur retour à l'emploi ou de leur reclassement et les nécessités de continuité du service public. Les évolutions réglementaires récemment intervenues en matière de suivi des congés pour raison de santé et d'accompagnement de la réadaptation professionnelle contribueront à renforcer ces possibilités.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 9502 - 2026-09-01](#)

INFO 323

Les rémunérations des agents territoriaux : L'urgence de l'action ! - Vote à l'unanimité du rapport lors de la plénière du CSFPT

Extrait de la présentation « ... L'érosion continue du pouvoir d'achat, le tassement des grilles indiciaires, l'insuffisante reconnaissance des qualifications, les inégalités femmes-hommes persistantes ainsi que le recours croissant aux agents contractuels traduisent un profond décrochage salarial de la fonction publique territoriale. La smicardisation d'un nombre croissant d'agents en est l'une des manifestations les plus préoccupantes. Cette situation accentue le manque de reconnaissance professionnelle des agents et remet en cause les principes fondamentaux du statut, fondés sur la reconnaissance des qualifications, l'égalité de traitement et la garantie d'une carrière.

La fonction publique territoriale traverse une phase critique.

Difficultés de recrutement, manque de reconnaissance des qualifications, allongement des carrières, transformation des métiers : ces évolutions impactent directement la capacité des collectivités à garantir un service public de qualité.

L'enjeu du niveau des rémunérations n'est plus périphérique. C'est devenu un levier stratégique d'attractivité, de fidélisation et de reconnaissance professionnelle.

Ce rapport a pour objectif de dresser un état des lieux de la situation, d'en mesurer les conséquences et de formuler des propositions concrètes pour améliorer le niveau des rémunérations dans la fonction publique. Il vise également à mettre en évidence l'urgence de la situation et la nécessité pour le gouvernement de **prendre sans délai des mesures fortes et immédiates** afin de répondre à la dégradation du pouvoir d'achat et à la perte d'attractivité des métiers du service public.

Il devient indispensable d'engager sans délai une revalorisation significative des rémunérations dans la fonction publique territoriale, reposant avant tout sur le renforcement du traitement indiciaire et la refonte des grilles indiciaires. D'autres leviers que la seule rémunération immédiate peuvent également être utilisés (PSC, aides au logement, COS, action sociale, titres restaurant...). Au-delà d'une simple question budgétaire, il s'agit d'un choix politique majeur pour l'avenir du service public local, de ses agents et des usagers.

Les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux ont souligné l'importance du sujet dans le contexte actuel et les difficultés rencontrées par ces agents et ont également mis l'accent sur l'urgence à se saisir de ce dossier... »

CSFPT - [Rapport](#)

JURISPRUDENCE**Des méthodes managériales répétées, humiliantes et injustifiées caractérisent un harcèlement moral - Condamnation de la collectivité**

Il appartient à l'agent de présenter des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral. L'administration doit alors produire une argumentation démontrant que les agissements litigieux sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Le juge apprécie l'existence du harcèlement au regard de l'ensemble des échanges contradictoires et des comportements respectifs de l'agent et de son supérieur hiérarchique.

Des faits isolés relevant de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ou dépourvus d'incidence sur les conditions de travail ne suffisent pas. En revanche, l'accumulation de sollicitations abusives, d'objectifs irréalisables, de contrôles excessifs, de comportements intimidants, d'humiliations et de propos dénigrants peut faire présumer l'existence d'un harcèlement lorsque l'administration ne justifie pas ces pratiques par les nécessités du service.

Seuls les préjudices présentant un lien direct et certain avec le harcèlement peuvent être indemnisés. Un même dommage ne peut donner lieu à une double indemnisation et la perte de chance invoquée doit être suffisamment établie.

En l'espèce, l'agente a subi des sollicitations répétées sur son temps personnel, des réunions excessivement longues, des demandes urgentes assorties de délais irréalisables, une surcharge de travail, des contrôles ciblés, des comportements physiques intimidants ainsi que des humiliations et des propos dénigrants excédant l'exercice normal de l'autorité hiérarchique.

Ces faits étaient corroborés par des témoignages, une enquête administrative, des éléments médicaux, l'octroi de la protection fonctionnelle et la préconisation de retirer au supérieur hiérarchique toutes ses missions d'encadrement. Les arguments de la personne publique n'ont pas permis d'établir que ces agissements étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Sa responsabilité est, par conséquent, engagée.

Compte tenu de la durée du harcèlement et de ses conséquences psychologiques, le préjudice moral est évalué à 10 000 euros. Aucun préjudice physique distinct n'est retenu et les troubles dans les conditions d'existence ne sont pas indemnisés séparément, car ils recouvrent le préjudice moral.

La baisse de rémunération consécutive au changement de fonctions est indemnisée à hauteur de 12 000 euros, dans la limite de la demande présentée. La perte de chance de réussir un concours ou de bénéficier d'une promotion n'est pas suffisamment établie. Le préjudice financier, comprenant notamment des frais de suivi psychologique et une perte de rémunération pendant un congé de maladie, est fixé à 2 444,59 euros.

TA MELUN N° 2304634 du 10 juillet 2026**Un avancement obtenu par fraude peut être retiré à tout moment, même s'il est créateur de droits**

En application de l'article L. 241-2 du code des relations entre le public et l'administration, l'administration n'est soumise à aucun délai pour retirer un acte obtenu par fraude. Le caractère frauduleux de l'acte doit être apprécié au regard des conditions dans lesquelles il a été préparé et adopté, des fonctions exercées par son bénéficiaire, de la connaissance que celui-ci pouvait avoir de l'irrégularité et de sa participation à sa mise en œuvre.

La circonstance que l'agent ait agi sur instruction de sa hiérarchie ne suffit pas à exclure la fraude lorsque, en raison de ses responsabilités professionnelles, il ne pouvait sérieusement ignorer l'irrégularité de l'avantage accordé et qu'il en a directement bénéficié sans démontrer avoir formulé d'objection.

Par ailleurs, lorsqu'une partie défenderesse, malgré une mise en demeure, ne produit aucun mémoire, elle est réputée avoir acquiescé aux faits exposés par le requérant, sous réserve que leur inexactitude ne ressorte pas des pièces du dossier. Cet acquiescement porte sur l'exactitude matérielle des faits et ne lie pas le juge quant à leur qualification juridique.

En l'espèce, une agente exerçant les fonctions de directrice des ressources humaines avait été nommée au grade de rédactrice territoriale à compter du 15 septembre 2017, alors qu'elle n'avait pas été préalablement inscrite sur la liste d'aptitude établie par le centre de gestion. Elle ne détenait pas davantage le grade permettant de solliciter cette inscription. Plusieurs avancements ultérieurs avaient été prononcés sur le fondement de cette nomination initiale.

La personne publique, qui n'avait pas produit de mémoire malgré une mise en demeure, était réputée avoir admis l'exactitude matérielle de l'affirmation selon laquelle l'agente avait reçu de sa hiérarchie l'ordre de préparer et de soumettre à la signature l'acte portant son avancement.

Toutefois, eu égard à ses fonctions de directrice des ressources humaines, l'intéressée ne pouvait ignorer que sa nomination était irrégulière en l'absence d'inscription sur la liste d'aptitude. Même à supposer qu'elle ait reçu un ordre hiérarchique, elle avait participé à la mise en œuvre de cet avancement, dont elle avait directement bénéficié, sans établir avoir tenté de s'y opposer.

Dans ces circonstances particulières, le tribunal retient le caractère frauduleux de l'acte de nomination. La personne publique pouvait donc légalement le retirer en septembre 2025, sans que son caractère créateur de droits ni le délai écoulé depuis 2017 y fassent obstacle. La demande d'annulation ainsi que les conclusions à fin de régularisation de la situation administrative et financière sont rejetées.

TA Toulon n° 2503852 du 10 juillet 2026

Utilisation d'une fausse autorisation de cumul : une exclusion temporaire de deux ans n'est pas disproportionnée

La décision prononçant une sanction doit préciser les griefs retenus de manière à permettre à l'agent d'en connaître les motifs à sa seule lecture. La mention d'un cumul d'activités non autorisé et de l'utilisation d'un faux document constitue une motivation suffisante, même si les dates et le détail de chacun des faits ne sont pas indiqués.

Le procès-verbal du conseil de discipline n'a pas à mentionner le résultat détaillé des votes intervenus sur les différentes propositions de sanction. La proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents doit toutefois être motivée.

Pour apprécier la proportionnalité de la sanction, le juge tient compte de la gravité des faits, de la nature des fonctions exercées, du comportement de l'agent, de ses antécédents disciplinaires et de sa manière de servir.

Lorsqu'une discrimination syndicale est invoquée, l'agent doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il appartient alors à l'administration d'établir que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, après le refus explicite de sa demande d'autorisation d'activité accessoire, l'agente a transmis ses coordonnées bancaires à l'organisme auprès duquel elle souhaitait exercer en indiquant que l'autorisation était en cours de signature. Elle a ensuite accompli cette activité et perçu une rémunération brute de 360,72 euros sur le fondement d'une autorisation falsifiée par un collègue. L'intéressée n'avait présenté aucune nouvelle demande susceptible de conduire son employeur à revenir sur son refus initial.

Elle avait par ailleurs reconnu avoir désobéi et avoir agi parce qu'elle considérait ce refus comme injuste. Le signalement d'une prétendue erreur de rémunération n'était intervenu qu'après qu'elle eut appris que son employeur avait connaissance du cumul irrégulier.

Le tribunal considère ainsi comme matériellement établis l'utilisation d'une fausse attestation de cumul et l'exercice d'une activité accessoire non autorisée. Ces faits caractérisent des manquements à la probité et à l'obéissance hiérarchique.

L'absence d'antécédent disciplinaire ne fait pas obstacle à une exclusion de deux ans en cas de manquements graves

Malgré des évaluations professionnelles élogieuses et l'absence de sanction antérieure, la gravité des faits, la nature des fonctions exercées et l'absence de remise en cause de l'agente justifiaient une exclusion temporaire de fonctions de deux ans. Aucun élément ne permettant de présumer que cette sanction était liée à son engagement syndical, le moyen tiré de la discrimination est également rejeté. La sanction est donc confirmée.

TA Melun n° 2312067 du 10 juillet 2026

Accident de service : un lumbago survenu en se servant à une fontaine à eau, signalée trop basse à deux reprises sur le registre hygiène et sécurité, est « imputable au travail »

Un accident de service est un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont résulte une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. En application des articles L. 822-18, L. 822-21 et L. 822-22 du code général de la fonction publique, l'agent victime d'un accident reconnu imputable au service bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service et conserve l'intégralité de son traitement.

Lorsqu'un agent invoque un harcèlement moral à l'appui d'une demande de protection fonctionnelle, il doit présenter des éléments susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il appartient ensuite à l'administration de démontrer que les agissements contestés reposent sur des considérations étrangères à tout harcèlement. Les faits doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

En l'espèce, à la suite d'une réunion de service, le 24 mars 2025, au cours de laquelle M. D... dit avoir subi des propos rabaissants et insultants de la part du chef du STPJ, l'intéressé étant de grande taille, en voulant se servir un verre d'eau à la **fontaine à eau en service, signalée trop basse à deux reprises sur le registre hygiène et sécurité**, a ressenti en se baissant une très vive douleur au niveau des lombaires se retrouvant dit-il « coincé » par un lumbago.

Dans son rapport d'expertise médicale établi le 9 mai 2025, le Dr E... a conclu que la blessure du requérant survenue le 24 mars 2025 était « imputable au travail », ces conclusions n'étant pas sérieusement remises en cause par le représentant de l'Etat.

Dès lors, étant intervenue sur le lieu et dans le temps de service, la blessure de M. D..., telle que décrite et examinée par les médecins précités doit être regardée, au sens et pour l'application des dispositions de l'article L. 822-18 du code général de la fonction publique comme assimilable à un accident imputable au service, aucune faute personnelle de l'agent ni circonstance particulière ayant pour effet de détacher l'accident du service ne pouvant être relevée en l'espèce.

En revanche, les difficultés relationnelles avec le supérieur hiérarchique, bien qu'établies, ne révélaient ni agissements répétés ni comportements excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Le refus de protection fonctionnelle est ainsi maintenu.

TA Polynésie française N° 2500505 du 7 juillet 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



**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