Mercredi 25 novembre 2026

la lettre

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 fa30-48@fafpt.fr 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

INFO 361

Mobilité professionnelle : création d'une indemnité carburant

Décret n° 2026-959 du 15 octobre 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant

>> Pour être éligibles au versement de l'indemnité, les demandeurs doivent appartenir à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part au titre des revenus de l'année 2024 est inférieur ou égal à 22 770 €, et formuler leur demande au titre d'un véhicule à deux, trois ou quatre roues, à motorisation thermique ou hybride non rechargeable, utilisé à des fins professionnelles incluant les trajets domicile travail et respectant les conditions suivantes :

- est régulièrement assuré à la date de la demande, à l'exclusion des quadricycles lourds à moteur, des véhicules agricoles, des poids lourds et des véhicules de fonction ou de service ;

- n'est pas considéré comme un véhicule endommagé au sens des dispositions des articles L. 327-1 à L. 327-6 du code de la route.

Les demandeurs doivent effectuer plus de 15 kilomètres par trajet entre leur domicile et leur lieu de travail ou plus de 8 000 kilomètres par an dans le cadre de leur activité professionnelle (cette condition incluant les trajets domicile-travail).
Un demandeur ne peut bénéficier que d'une seule indemnité. Un même véhicule ne peut pas donner lieu au versement de plusieurs indemnités.
Les contribuables redevables de l'impôt sur la fortune immobilière au titre de 2024 ne sont pas éligibles au versement de l'indemnité.

JORF n°0242 du 16 octobre 2026 - NOR : ECOE2626788D

INFO 362

Droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas de refus d'un reclassement après inaptitude

Le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ouvert aux travailleurs privés d'emploi, aptes au travail et en recherche d'un emploi. Les agents ayant refusé un reclassement et étant par la suite licenciés pour inaptitude peuvent bénéficier, sous réserver de leur aptitude, de l'ARE.

D'une part, un fonctionnaire peut être licencié dans les conditions prévues à l'article L. 553-1 du code général de la fonction publique (CGFP), et notamment à l'issue d'une période de disponibilité et après refus de trois postes proposés en vue de sa réintégration.

Le Conseil d'Etat a confirmé en ce sens, dans une décision n° 307321 du 2 septembre 2009 mentionnée aux tables du recueil Lebon, que l'employeur public a l'obligation de reclasser un agent inapte en lui proposant trois emplois compatibles avec son état de santé et correspondant à son grade. Le licenciement pour refus de reclassement nécessite, en application de l'article L. 263-2 du CGFP , l'avis préalable de la commission administrative paritaire.

Ce licenciement pour inaptitude est bien considéré comme une situation de privation involontaire d'emploi ouvrant droit à l'ARE au sens du 1° de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, qui prévoit que sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi « Les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles et les personnels de droit public ou de droit privé licenciés pour tout motif [...] ».

Par ailleurs, pour bénéficier de l'ARE, l'article L. 5421-1 du code du travail précise que « en complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les personnes aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre. ». En outre, l'article L. 5422-1 du même code précise que les travailleurs aptes au travail ayant subi une privation d'emploi involontaire et recherchant un emploi ont droit à l'allocation d'assurance chômage.

Si l'aptitude au travail est l'une des conditions exigées pour bénéficier de l'ARE, cette exigence s'apprécie au regard des règles de l'assurance chômage et non de la seule décision de l'employeur public sur l'aptitude à occuper un poste dans la fonction publique. Ainsi, le licenciement pour inaptitude correspond à une inaptitude à ses fonctions ou à tout poste dans la fonction publique, mais il ne signifie pas, par lui même, que l'agent est médicalement inapte à toute activité professionnelle au sens du régime de chômage.

En conséquence, un agent licencié pour inaptitude peut être regardé comme physiquement apte à l'exercice d'un emploi au sens de l'assurance chômage, dès lors qu'il peut exercer d'autres activités professionnelles et qu'il est en recherche d'un emploi ; il peut alors, sous réserve de remplir les autres conditions (privation involontaire d'emploi, durée d'activité, etc.), bénéficier de l'ARE..

Sénat - R.M. N° 09049 - 2026-10-01

INFO 363

JURISPRUDENCE

Gardiennage en contrepartie d'un logement gratuit : l'absence de lien de subordination fait obstacle à la reconnaissance d'une relation de travail

En application du deuxième alinéa de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, alors en vigueur, les agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont notamment soumis à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983. Celui-ci prévoit un droit à rémunération après service fait, comprenant le traitement et les accessoires prévus par les textes.

Pour apprécier l'existence d'un lien de subordination, la cour examine les stipulations de la convention et les conditions effectives d'accomplissement des missions : horaires ou plages de travail, référent hiérarchique, disponibilité exigée et contrôle réel des prestations.

Elle examine également les éléments permettant d'établir le volume de travail accompli et de comparer sa valeur à celle du logement mis gratuitement à disposition. L'absence de faute dans le refus de verser une rémunération supplémentaire exclut l'indemnisation des préjudices invoqués à ce titre.

En l'espèce, deux occupants bénéficiaient d'un logement gratuit de 112 m² dans un bâtiment appartenant au domaine public d'un établissement public de coopération intercommunale, en contrepartie de missions de surveillance et d'entretien. La réalisation de ces prestations n'était pas contestée.
La convention ne fixait toutefois aucun horaire ni aucune plage de travail et ne désignait aucun référent hiérarchique. Les pièces produites n'établissaient ni une disponibilité permanente, même à hauteur de 25/35 d'un temps plein, ni un contrôle réel exercé par la personne publique. Les missions correspondaient à une veille à domicile assurée indifféremment par l'un ou l'autre des occupants.

La limitation alléguée des périodes de vacation, la tenue de cahiers de liaison et la refacturation des prestations aux entreprises locataires étaient sans incidence sur l'absence de lien de subordination.

Les intéressés ne justifiaient pas davantage les vingt-cinq heures hebdomadaires revendiquées, leur estimation reposant uniquement sur une évaluation globale réalisée par leurs soins. Ils ne fournissaient aucun élément permettant d'évaluer la valeur du logement. Ils n'établissaient donc pas que les prestations accomplies justifiaient une indemnisation supérieure à l'avantage consenti.

La cour rejette en conséquence la demande de rémunération supplémentaire. Aucune faute n'étant retenue à l'encontre de la personne publique, elle rejette également les demandes de réparation du préjudice moral et de la perte de chance d'obtenir une meilleure retraite.

CAA de NANCY N° 23NC01113 du 09 juillet 2026

La nouvelle bonification indiciaire est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non du grade détenu.

L'article 27 de la loi du 18 janvier 1991 prévoit l'attribution de la NBI pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulières, dans des conditions fixées par décret. L'article 1er du décret du 25 octobre 2001 accorde une bonification de 25 points majorés aux adjoints des cadres hospitaliers encadrant au moins cinq personnes.

L'appréciation du droit à cette bonification repose sur la nature des fonctions principalement exercées et sur le nombre d'agents effectivement encadrés. Les missions de gestion, d'administration et d'animation d'équipe relevant des adjoints des cadres hospitaliers peuvent ouvrir ce droit lorsqu'elles sont exercées par un agent appartenant à un autre corps.

L'encadrement effectif s'apprécie au regard des pièces établissant la composition et le fonctionnement du service, notamment les plannings et les entretiens d'évaluation. Les absences pour raison de santé et les départs des agents sont pris en compte pour déterminer si le seuil de cinq personnes est atteint.

En l'espèce, une attachée principale exerçait les fonctions de responsable des relations avec les usagers. Ses missions comprenaient le traitement des plaintes et du contentieux en responsabilité civile, le suivi des majeurs protégés et des procédures de soins psychiatriques sans consentement, ainsi que la réorganisation du service.

Elle assurait également le recrutement, l'établissement des plannings, la modification des fiches de poste et l'évaluation des agents. La cour relève qu'elle cumulait des missions de conception, de pilotage et d'expertise avec des tâches opérationnelles de gestion, d'administration et d'animation. Ces fonctions principales constituaient des fonctions d'encadrement ouvrant droit à la NBI.

Toutefois, les plannings et les évaluations établissaient l'encadrement effectif d'au moins cinq agents uniquement du 1er avril au 31 décembre 2018. Pour les autres périodes examinées, les absences pour maladie et un départ à la retraite ramenaient les effectifs encadrés sous ce seuil. L'établissement ne démontrait pas que l'encadrement des cinq agents était partagé avec une autre responsable.

La cour annule les refus dans cette seule mesure et enjoint à l'établissement d'attribuer la NBI de 25 points pour cette période, dans un délai de deux mois. Les demandes relatives à la période postérieure au 31 décembre 2021 sont rejetées, les décisions contestées ne statuant pas sur celle-ci. La demande indemnitaire est également rejetée, faute d'éléments établissant les troubles allégués dans les conditions d'existence.

CAA de BORDEAUX N° 24BX00883 du 30 septembre 2026

Carrière incomplète et baisse de revenus : une motivation insuffisante pour retenir l'urgence à suspendre un refus de prolongation

L'article L. 521-1 du code de justice administrative permet au juge des référés de suspendre l'exécution d'une décision administrative faisant l'objet d'une requête en annulation ou en réformation lorsque l'urgence le justifie et qu'un moyen est propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à sa légalité.

Il appartient au juge des référés d'apprécier concrètement, compte tenu des justifications fournies par le requérant, si les effets de l'acte contesté sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de la décision soit suspendue.

Dès lors que l'intéressé ne pouvait ignorer le moment où il atteindrait la limite d'âge, les conséquences normalement attendues de celle-ci sur ses revenus et les incertitudes sur la possibilité d'un maintien en activité au-delà de l'âge de la retraite, la cessation d'activité et la perte de revenus, alors que sa carrière est incomplète, ne sauraient suffire à caractériser une situation d'urgence.

En l'espèce, un agent exerçant les fonctions d'adjoint technique principal de première classe dans les services d'un département avait sollicité une prolongation de son activité au-delà de la limite d'âge sur le fondement de l'article L. 556-7 du code général de la fonction publique. L'administration avait refusé cette prolongation.

Pour regarder comme satisfaite la condition d'urgence, le juge des référés s'était borné à relever que la décision impliquait la cessation d'activité de l'agent ainsi qu'une perte de revenus, alors que sa carrière était incomplète. Ces circonstances ne suffisant pas à caractériser l'urgence, le juge des référés avait entaché son ordonnance d'une erreur de droit.

Après avoir annulé l'ordonnance et réglé l'affaire au titre de la procédure de référé engagée, le Conseil d'État constate que l'agent se prévaut uniquement de la perte de revenus correspondant à la différence entre sa rémunération et la pension à laquelle il aura droit. Ces circonstances ne suffisent pas à caractériser une situation d'urgence au sens de l'article L. 521-1 du code de justice administrative.

La demande de suspension est donc rejetée, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur l'existence d'un doute sérieux quant à la légalité du refus de prolongation d'activité.

Conseil d'État n° 511738 du 6 octobre 2026

La défense des intérêts des directeurs généraux des services ne suffit pas à remettre en cause l'indépendance d'un syndicat

L'article L. 211-1 du code général de la fonction publique permet aux organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans, dans la fonction publique où l'élection est organisée, de se présenter aux élections professionnelles lorsqu'elles satisfont notamment aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Les articles 31 et 34 du décret du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux prévoient que les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du comité sont électeurs et que les agents remplissant les conditions d'inscription sur sa liste électorale sont éligibles, sous les réserves prévues par ces dispositions.

Toutefois, les agents occupant un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services dans une collectivité ou un établissement relevant du comité social territorial d'un centre de gestion ne peuvent être candidats comme représentants du personnel à ce comité. La nature particulière de leurs fonctions leur donne vocation à représenter les employeurs.

Ni le décret du 10 mai 2021, ni l'article L. 2131-1 du code du travail, ni aucun principe n'exigent que les candidats présentés par un syndicat appartiennent aux catégories d'agents qu'il défend ou puissent y adhérer.

En l'espèce, des organisations syndicales contestaient les élections des représentants du personnel au comité social territorial d'un centre de gestion, auxquelles un syndicat défendant les intérêts des agents occupant ou ayant occupé des emplois fonctionnels de direction avait présenté une liste et obtenu un siège.

Le Conseil d'État juge que cet objet statutaire ne suffit pas à établir un défaut d'indépendance, même si les agents occupant les emplois concernés ont vocation à représenter leur employeur.

Il relève qu'aucun candidat présenté par le syndicat n'occupait un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services. L'appréciation des juges d'appel sur ce point, ainsi que sur l'appartenance de deux élues à des cadres d'emplois de catégorie A, est exempte de dénaturation.

Enfin, la présentation de candidats extérieurs aux catégories défendues par le syndicat, ou ne pouvant y adhérer, n'entache pas leur candidature d'irrégularité. Le Conseil d'État rejette le pourvoi et maintient ainsi le rejet de la contestation électorale.

Conseil d'État N° 510503 du 9 octobre 2026

Lanceurs d'alerte : la protection couvre la divulgation publique d'une sanction liée à une alerte antérieure

Les articles 6 et 8 de la loi du 9 décembre 2016 définissent les informations susceptibles de relever d'une alerte et les conditions de leur signalement ou de leur divulgation publique. L'article L. 135-4 du code général de la fonction publique interdit les mesures défavorables prises à l'encontre d'un agent en raison d'une alerte légalement effectuée.

Pour apprécier l'existence d'une faute, notamment d'un manquement à l'obligation de réserve, puis l'éventuelle proportionnalité de la sanction, le juge tient compte de l'objet de l'alerte, des suites qui lui ont été réservées et des conditions du signalement ou de la divulgation.

Lorsqu'un agent présente des éléments permettant de supposer qu'une mesure défavorable constitue une représaille, il appartient à l'administration de prouver que sa décision est dûment justifiée. Cet aménagement de la preuve ne s'applique pas lorsque la mesure est expressément fondée sur le signalement ou la divulgation : le juge se prononce alors au vu de l'ensemble des éléments du dossier.

En l'espèce, un fonctionnaire de police avait signalé des mauvais traitements et des propos injurieux et racistes envers des personnes déférées. Une enquête interne avait confirmé les faits et proposé des sanctions. L'intéressé avait ensuite rendu publics son signalement, les suites données et un avertissement précédemment infligé, ultérieurement annulé comme contraire à la protection des lanceurs d'alerte.

Un nouvel avertissement sanctionnait son absence d'information préalable de la hiérarchie concernant sa participation à une audition parlementaire consacrée à l'évaluation du dispositif d'alerte. Compte tenu de l'objet de cette audition, de sa qualité de lanceur d'alerte et de l'absence de comportement ou de propos caractérisant un manquement, aucune méconnaissance de l'obligation de rendre compte n'était établie.

Un blâme sanctionnait également ses interventions médiatiques. Les diligences de l'administration avaient été jugées insuffisantes et inappropriées, les agents concernés étant toujours en fonctions plusieurs mois après le rapport d'enquête. Les démarches et propos publics étaient proportionnés à la gravité des faits et demeuraient mesurés.

L'obligation de signalement externe préalable invoquée par l'administration résultait de dispositions postérieures aux divulgations litigieuses et ne leur était pas applicable. Aucun manquement déontologique n'étant caractérisé, le pourvoi est rejeté et l'annulation des deux sanctions demeure acquise.

Conseil d'État N° 510479 du 16 octobre 2026

Prise de service malgré un état de malaise : une origine médicamenteuse supposée ne suffit pas à détacher l'accident du service

Constitue un accident tout événement survenu à une date certaine dont résulte une lésion, quelle que soit la nature de l'événement et quelle que soit la date d'apparition de cette lésion.

Dans la fonction publique territoriale, les dispositions de l'ordonnance du 19 janvier 2017 relatives à la présomption d'imputabilité sont entrées en vigueur le 13 avril 2019. Toutefois, cette présomption s'applique également sous l'empire des dispositions antérieures de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Ces dernières prévoient que le fonctionnaire victime d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite. Il bénéficie également du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident.

Pour écarter l'imputabilité, les éléments retenus doivent caractériser une faute personnelle ou une autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

En l'espèce, un agent chargé de la surveillance de la voie publique avait été victime, pendant une patrouille, d'un malaise ayant provoqué une chute. Des lésions à l'épaule et au genou avaient été médicalement constatées le jour même.
L'autorité territoriale avait refusé de reconnaître l'imputabilité au service et placé l'agent en congé de maladie ordinaire, puis en disponibilité d'office pour raisons de santé avec demi-traitement après épuisement de ses droits.

Le Conseil d'État juge que la prise de service malgré un état de malaise et les conseils de collègues invitant l'agent à consulter un médecin ne caractérisent pas une faute personnelle. L'allégation selon laquelle l'agent aurait frappé une vitre après sa chute était contredite par des attestations.

La prise de morphine rapportée par une collègue n’était confirmée par aucun avis médical. L’hypothèse d’un malaise provoqué par un autre médicament n’avait été évoquée que par le médecin traitant, sans être reprise dans les autres avis médicaux.

Aucune circonstance ne permettant de détacher l’accident du service, le Conseil d’État annule l’arrêt d’appel et, réglant l’affaire au fond, rejette l’appel de la personne publique. L’annulation du refus d’imputabilité et, par voie de conséquence, des quatre arrêtés de disponibilité d’office est ainsi maintenue.

Conseil d'État N° 498762 du 9 octobre 2026

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : www.fafpt34.org et fa30-48@fafpt.fr

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

BFM
PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION DE LA FA-FPT EST ARRIVÉE !

SCANNEZ-MOI

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

Contact :

FA-FPT 34
fafpt34@sfr.fr
FA-FPT 30-48
fafpt@fafpt30-48.fr