



**LA LETTRE D'INFORMATION DE LA FA-FPT
HÉRAULT - GARD - LOZÈRE**



La FAFPT, est active sur les réseaux sociaux. Ainsi, vous pouvez suivre en direct l'actualité de notre organisation, mais aussi les actions des collègues et nos communiqués. Venez nous rejoindre sur nos comptes Facebook « **Fafpt Hérault** » pour les adhérents du département de l'Hérault et sur « **Fafpt Gard Lorère** » pour les adhérents du Gard/Lozère, mais aussi sur nos sites internet www.fafpt34.org et www.fafpt30.org pour télécharger vos bulletins d'adhésions directement sur la page d'accueil.

Contacts :

Hérault

Pierre MOURET 06.99.44.30.34
Estelle GRAND 06 11 12 97 25
Bureau 04.67.69.54.75

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :

Gard/Lozère

Didier RICARD 06.16.69.77.40
Bureau 04.66.72.77.97

Mail : fafpt@fafpt30-48.fr

Permanence syndicale : Jardins des entreprises – 290 Chemin de St Dionisy Bât. A 30980
LANGLADE

Secrétaires de mairie

Brigitte VAUTHIER 06.60.76.99.28

Mail : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

Obligation de versement des ARE par les collectivités territoriales en faveur d'un agent licencié pour faute grave

Les dispositions du I de l'article L. 5422-1 du code du travail prévoient qu'ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont notamment la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire.

En application 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, sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi les agents publics licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels licenciés pour abandon de poste.

Dans ces conditions, un agent territorial licencié pour faute grave et condamné pénalement est considéré comme ayant perdu involontairement son emploi au sens du code du travail, l'employeur étant à l'initiative de la rupture. Par conséquent, il peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous réserve de remplir les autres conditions prévues à l'article L. 5422-1 de ce code.

En application des articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, l'employeur qui aura la charge de supporter le versement de cette indemnisation sera déterminé en fonction des durées d'emploi de l'agent auprès de ses différents employeurs publics et privés. L'employeur qui aura employé l'agent pendant la plus longue période supporte la charge du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. En cas d'égalité de durées d'emploi, cette allocation sera supportée par le dernier employeur.

Enfin, conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics assument, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires. Mais ils peuvent choisir d'adhérer, pour leurs anciens agents non titulaires, de manière révocable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic.

Dans l'hypothèse d'une telle adhésion, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage dont il est redevable au titre des rémunérations qu'il verse.

S'il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime assurantiel d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est involontaire, une réflexion au niveau du Gouvernement et des associations représentatives d'élus pourrait néanmoins être engagée prochainement pour questionner la pertinence des dispositions en vigueur.

Qu'en est-il du financement de la prime Ségur dans les organismes de formation en travail social ?

Réponse du ministère du Travail, de la santé, des solidarités et des familles : L'attractivité des métiers des secteurs sanitaire, social et médico-social constitue une priorité inscrite au cœur de la feuille de route gouvernementale. En partenariat avec les conseils départementaux, les professionnels du secteur ont bénéficié de revalorisations à hauteur de 4 milliards d'euros qui ont été prises en charge par les financeurs de la branche.

Cette mesure a bénéficié à près de 700 000 salariés, dont environ 500 000 dans le cadre des dispositifs issus du Ségur de la santé et de la mission Laforcade, avec une revalorisation mensuelle nette de 183 euros. À la suite de la conférence des métiers sociaux du 18 février 2022, ces revalorisations ont été étendues à 200 000 professionnels de la filière socio-éducative.

Ces mesures successives ont contribué à renforcer considérablement l'attractivité d'un secteur qui en avait grandement besoin. L'accord du 4 juin 2024 vient poursuivre cette dynamique en étendant le bénéfice du Ségur à l'ensemble des personnels de la Branche associative sanitaire, sociale et médicosociale (BASS).

Consciente de son rôle clé en tant que principal financeur des établissements et services sociaux et médico-sociaux, la branche autonomie a d'ores et déjà engagé un financement de 300 millions d'euros dès juillet 2024 pour assurer la mise en œuvre de cet accord. Les établissements de formation du travail social jouent un rôle essentiel dans le bon fonctionnement du secteur social et médico-social. En formant des professionnels compétents et qualifiés, ils garantissent une prise en charge de qualité pour les publics ayant besoin d'un accompagnement.

À ce titre, les personnels salariés (hors vacataires et auto-entrepreneurs donc) des instituts régionaux du travail social et instituts de formation en soins infirmiers sont éligibles à la prime Ségur, au même titre que les autres acteurs de la BASS. Toutefois, le financement des établissements de formation est principalement assuré par les régions.

Il revient donc aux régions de prévoir la compensation du versement de la prime Ségur aux salariés concernés. Le gouvernement demeure néanmoins attentif aux éventuelles difficultés financières que les organismes de formation pourraient rencontrer.

Il se tient à l'écoute des acteurs du secteur, en particulier des régions de France, afin d'identifier les solutions les plus adaptées et d'objectiver les coûts liés au versement de la prime Ségur.

[Question écrite de Pierre Cordier, n°4488, JO de l'Assemblée nationale du 11 mars.](#)

Chèques vacances des retraités de la fonction publique

Au regard de la situation des finances publiques, la [circulaire du 25 juillet 2023](#) a modifié le champ des bénéficiaires des chèques-vacances dans la fonction publique d'État en réservant, à compter du 1er octobre 2023, les demandes d'ouverture de dossiers pour l'attribution de chèques-vacances aux seuls agents publics civils et militaires, sous conditions de ressources, comme cela est déjà le cas.

En parallèle, le Gouvernement continue de porter une attention particulière aux conditions de vie des agents concernés. **Ceux qui ont ouvert un plan d'épargne chèques-vacances avant cette date continuent en effet de bénéficier de leur épargne mensuelle pour la durée restant à courir.** De plus, les agents retraités de l'État continuent de bénéficier des prestations sociales (notamment les sorties culturelles et de loisir) attribuées localement par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS). Ils bénéficient également d'un accès aux restaurants inter-administratifs où ils peuvent bénéficier de subventions.

Par ailleurs, l'accompagnement des agents pensionnés est maintenu par la voie de l'aide au maintien à domicile (AMD). L'État employeur participe en effet aux frais engagés par ses retraités (pensionnés civils et ouvriers de l'État de plus de 55 ans n'entrant pas dans le champ des allocataires de l'aide personnalisée à l'autonomie, APA) pour leur maintien à domicile et la prévention de leur perte d'autonomie.

Enfin, les agents retraités de l'État vont bénéficier du déploiement actuel du dispositif de protection sociale complémentaire cofinancé par l'État et qui offre une solution de couverture des frais de santé à un tarif plus avantageux

[Assemblée Nationale - R.M. N° 4465 - 2025-04-22](#)

RH - RM // La suppression du droit aux chèques-vacances pour les fonctionnaires retraités
[\(Article ID.CiTé/ID.Veille du 20/11/2024 \)](#)

[JURISPRUDENCE](#)

[Rejet du recours d'un agent qui contestait la décision par laquelle son administration avait pris acte de sa démission](#)

Les agents contractuels informent l'autorité signataire du contrat de leur intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception () ". Il résulte de ces dispositions que la démission ne peut résulter que d'une demande de l'agent marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions et qui ne doit pas être donnée sous une contrainte de nature à vicier son consentement. Si ces dispositions exigent que la démission d'un agent résulte d'une demande écrite, elles n'imposent pas, en revanche, que cette demande comporte le terme de " démission ".

L'article L. 552-1 du code général de la fonction publique énonce que : " Les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur ".

Aux termes de l'article L. 123-1 du code des relations entre le public et l'administration relatif au droit à régularisation en cas d'erreur, créé par la loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance : " Une personne ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation ne peut faire l'objet, de la part de l'administration, d'une sanction, pécuniaire ou consistant en la privation de tout ou partie d'une prestation due, si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après avoir été invitée à le faire par l'administration dans le délai que celle-ci lui a indiqué () ".

En l'espèce, M. B a sollicité le directeur de l'Institut en vue de " mettre un terme à [son] contrat à durée déterminée " en indiquant que, " après mûres réflexions, je préfère arrêter mon emploi au sein de votre institut " dès lors que les conditions de travail au sein de l'établissement ne lui paraissaient pas réunies pour assurer ses tâches quotidiennes en toute sécurité. Il a adressé à cette même autorité, dès le lendemain, un courrier dans lequel il confirmait sa volonté de rompre son contrat de travail de façon anticipée avec une prise d'effet, " d'un commun accord avec la direction ", au 29 mars 2024 à la fin de son service.

Le fait que M. B ait évoqué, à la suite de la décision attaquée, le souhait d'une rupture conventionnelle et un " droit à l'erreur ", au demeurant non applicable en l'espèce, ne saurait être analysé comme un retrait de son intention de démissionner alors que l'agent ne peut imposer à l'administration ses modalités de sortie du service et, qu'au surplus, la rupture conventionnelle n'est ouverte qu'aux agents recrutés par le biais d'un contrat à durée indéterminée. Au vu de ces éléments, il y a donc lieu de considérer que la demande de démission de M. B était dépourvue d'ambiguïté.

En deuxième lieu, (...) les éléments dont M. B entend se prévaloir ne sont pas susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre l'ayant contraint à démissionner, sans qu'il en ait eu le souhait. D'autre part, les dysfonctionnements allégués par le requérant dans l'organisation du service, à supposer-même qu'ils soient établis, ne peuvent être regardés comme une situation de contrainte particulière, de pression ou de chantage à laquelle M. B aurait été dans l'incapacité de résister.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la démission de M. B du 29 mars 2024 ne peut, dans les circonstances de l'espèce, être regardée comme ayant été donnée sous la contrainte et comme n'exprimant pas la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions.

A noter : la situation de précarisation financière de M. B résultant de sa démission, à la supposer établie, est sans incidence sur l'appréciation de la légalité de la décision du directeur de l'Institut Suzanne Léger.

[TA Limoges N° 2400638 - 2025-05-13](#)

Licenciement pour insuffisance professionnelle justifié par une incapacité managériale caractérisée par un défaut d'implication globale et de supervision des agents

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public contractuel ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé mais non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions.

En l'espèce, Mme B... a été recrutée par contrat à durée indéterminée signé le 18 avril 2016 pour occuper un emploi permanent relevant de la catégorie A, en vue d'exercer des fonctions de manager culturel consistant notamment à organiser un réseau d'activités culturelles, artistiques et sportives tout en gérant et pilotant une équipe pluridisciplinaire d'insertion socioculturelle et sportive.

En sa qualité de manager culturel, l'intéressée se devait en outre d'assurer, certaines matinées ou certains après-midis, une mission de coordination des activités para-médicales du pôle au sein duquel elle était affectée. (...)

L'EPSM pouvait se fonder sur l'ensemble des manquements valablement imputés à Mme B... et qui caractérisent l'incapacité de cette dernière à exercer normalement les fonctions de manager culturel pour lesquelles elle a été recrutée.

[CAA de DOUAI N° 24DA00676 - 2025-05-07](#)

Logement de fonction : le courrier informant de la libération du logement constitue une mesure préparatoire insusceptible de recours

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

En l'espèce, par le courrier daté du 22 juillet 2021, le directeur général des services de la collectivité a informé M. B... de l'adoption de la délibération du 19 juillet 2021 relative à la modification de la liste des emplois bénéficiaires d'un logement pour nécessité absolue de service et lui a communiqué ladite délibération. Ce même courrier lui indiquait qu'il pourrait bénéficier d'un accompagnement pour trouver un nouveau logement.

Un tel acte, en tant qu'il informe M. B... qu'il devra libérer son logement de fonction, constitue une simple mesure préparatoire à l'arrêté du 28 août 2021 par lequel le président de la collectivité a mis fin à la concession du logement occupé par M. B.... Par suite, M. B... n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que les premiers juges ont écarté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 22 juillet 2021 comme irrecevable.

[CAA de MARSEILLE N° 24MA00884 - 2025-05-16](#)

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 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