



**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

Protection sociale complémentaire : fixation du montant de référence du versement santé pour 2026

Arrêté du 8 janvier 2025 fixant pour 2026 le montant du versement mentionné à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale

>> Cet arrêté fixe, pour l'année 2026, le montant de référence servant au calcul du versement mentionné à l'[article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale](#).

Le texte retient un montant de référence de 22,27 € et prévoit un montant spécifique de 7,44 € pour les personnes relevant à titre obligatoire du régime mentionné à l'[article L. 325-1 du même code](#).

[JORF n°0010 du 13 janvier 2026 - NOR : TRSS2600881A](#)

Améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics : adoption en 1ère lecture de la proposition de loi

Lundi 12 janvier 2026 après-midi, l'Assemblée nationale a poursuivi l'examen et a adopté la proposition de loi qui entend répondre à la crise d'accès au logement qui touche de nombreux agents essentiels des services publics — enseignants, soignants, personnels de crèche, forces de sécurité, etc. — et qui peinent à se loger près de leur lieu de travail.

Pour cela, elle réécrit notamment les règles de maintien dans les lieux pour les agents disposant d'un logement lié à leur emploi, en encadrant la durée du droit au maintien après la fin de l'exercice professionnel et en fixant des situations où ce droit peut être prolongé par décret.

Le texte modifie aussi les mécanismes de réservation de logements sociaux et publics en faveur des travailleurs des services publics : il augmente le taux de décote accordé pour l'utilisation de biens publics pour construire ou réserver des logements et permet la cession de droits de réservation entre administrations.

Il crée un droit de réservation compensé pour des communes qui attirent sur leur territoire des agents publics devant être logés, tout en adaptant des obligations de réservation sectorielles (défense, santé, transport, etc.).

Enfin, il introduit des mesures visant à faciliter la construction de logements sur des terrains publics et invite le gouvernement à remettre un rapport sur une « action logement » du secteur public.

Assemblée Nationale - [Dossier législatif](#)

Conseil commun de la fonction publique : des mesures attendues pour améliorer la vie quotidienne des agents, le fonctionnement du service public et préparer l'avenir

Réuni le 13 janvier 2026, le Conseil commun de la fonction publique a posé les premières bases de l'agenda social de l'année en annonçant une série de mesures destinées à sécuriser le droit de la fonction publique, à simplifier les procédures de gestion et à améliorer concrètement les conditions de vie et de travail des agents publics.

1) Sécurisation du droit de la fonction publique et simplification des procédures RH

Projet de loi de sécurisation juridique

Un projet de loi a été présenté afin de sécuriser juridiquement le droit de la fonction publique, en particulier en pérennisant des dispositifs expérimentaux comme la titularisation des apprentis en situation de handicap.

Projets de décrets

Deux projets de décrets ont été exposés :

- **Information sur le report des congés annuels** : mise en conformité avec le droit de l'Union européenne et la jurisprudence, pour mieux informer les agents publics de leurs droits.
- **Simplification des normes applicables aux collectivités** : assouplissement de certaines procédures, y compris la publicité des postes, pour faciliter les reclassements pour inaptitude.

2) Amélioration de la vie quotidienne des agents et fonctionnement du service public

Améliorer l'accès au logement des agents publics

- Suite à l'adoption à l'Assemblée nationale, un groupe de travail "Logement" a été annoncé pour le 28 janvier 2026.
- Il réunira syndicats et employeurs pour co-construire des solutions pratiques visant à faciliter le logement des agents de première ligne dans les territoires.

3) Perspectives et grands chantiers pour 2026

Le Ministre a présenté plusieurs axes d'action pour l'année sociale 2026 :

Lutte contre les incivilités et la corruption

Un projet de loi sera lancé pour mieux protéger les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions (notamment contre les incivilités, agressions et risques de corruption) — un point d'attention fort dans le cadre de l'évolution des règles de protection juridique.

Complémentaire santé hospitalière

Négociations ouvertes avec les partenaires sociaux pour la mise en place d'une complémentaire santé dédiée aux agents de la fonction publique hospitalière.

Source - [MFP](#)

JURISPRUDENCE

Mutation d'office dans l'intérêt du service : absence de sanction déguisée malgré un contexte conflictuel

La mutation d'office ne constitue pas une simple mesure d'ordre intérieur dès lors qu'elle entraîne pour l'agent la perte effective d'une indemnité mensuelle. Une telle décision fait donc grief et est susceptible de recours.

En revanche, la mutation ne revêt pas le caractère d'une sanction déguisée : le recteur s'est borné à tirer les conséquences d'un climat conflictuel établi par les pièces du dossier, sans intention punitive, et l'agent a été affecté sur un poste similaire, sans dégradation globale de sa situation professionnelle, le nouveau poste ne comportant pas les sujétions propres à l'éducation prioritaire.

Examinant ensuite la légalité de la décision, la cour juge que la procédure contradictoire spécifique issue de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 a été respectée, l'agent ayant été invitée à consulter son dossier et à présenter ses observations lors d'un entretien.

Elle précise qu'aucune obligation de motivation ne s'impose pour une mutation d'office dans l'intérêt du service qui ne constitue pas une sanction disciplinaire.

Elle écarte également le moyen tiré de la méconnaissance de l'article L. 512-19 du code général de la fonction publique, la nouvelle affectation étant située dans la même ville et ne présentant pas de sujétions particulières.

Enfin, la cour considère que la stigmatisation publique et diffamatoire du chef d'établissement par l'agent ne relève pas de l'exercice normal des libertés d'expression ou syndicale, ce qui exclut toute discrimination. Le jugement est annulé et la demande de l'agent rejetée.

CAA de MARSEILLE N° 25MA02422 – 2026-01-07

Exclusion temporaire annulée : double rappel au principe de proportionnalité et au délai de prescription

Une agente territoriale, rédactrice au sein d'une commune, avait fait l'objet de deux sanctions disciplinaires successives. La première, prononcée en décembre 2020, consistait en une exclusion temporaire de fonctions de trois jours pour avoir conservé la clef d'une armoire contenant des documents administratifs pendant ses congés et pour une prétendue tentative d'atteinte au secret de la correspondance du maire.

La seconde, prise en juin 2022, portait sur une exclusion de deux mois fondée sur l'utilisation personnelle alléguée de bons de commande municipaux et d'une carte de carburant accordée plusieurs années auparavant par l'ancienne municipalité. Les deux arrêtés avaient été annulés par le tribunal administratif, ce que la commune contestait en appel.

S'agissant de la première sanction, la cour juge que les faits reprochés quant à une tentative de violation du secret de la correspondance ne sont pas établis, le pli litigieux ayant été remis directement au maire sans ouverture. Elle estime en revanche que le fait de conserver la clef d'une armoire contenant des documents administratifs pendant une absence constitue bien un manquement, dès lors que l'agent doit veiller à l'accessibilité des documents en son absence.

Toutefois, compte tenu de l'absence de gravité de ce comportement et de l'absence d'antécédents disciplinaires, la cour considère que le choix de la sanction la plus élevée du premier groupe est entaché d'une erreur d'appréciation et confirme l'annulation pour disproportion.

Concernant la seconde sanction, la cour rappelle la règle de prescription disciplinaire prévue à l'article L. 532-2 du code général de la fonction publique, selon laquelle aucun fait ne peut être sanctionné au-delà de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de leur réalité, de leur nature et de leur ampleur.

Elle constate que les faits invoqués remontaient à 2015-2016, qu'ils étaient connus de la commune dès leur commission et n'avaient fait l'objet d'aucune dissimulation. La circonstance qu'un nouveau maire ait été élu en 2020 et ait redécouvert les faits ultérieurement est jugée sans incidence sur le cours du délai. La procédure engagée en 2021 étant intervenue après l'expiration du délai de prescription, la sanction de deux mois est annulée pour méconnaissance de ce principe. La commune est enfin condamnée à verser 3 000 euros au titre des frais irrépétibles.

CAA de NANCY N° 23NC00262 du 18 décembre 2025

[Le refus de se plier aux consignes du service relatives à l'utilisation d'un outil informatique traduit un manquement l'obligation d'obéissance hiérarchique](#)

Titularisée au sein de l'inspection du travail et affectée en Île-de-France, une agente a fait l'objet, le 16 janvier 2023, d'un blâme prononcé par le ministre compétent. Cette sanction faisait suite à plusieurs échanges conflictuels avec sa supérieure hiérarchique, marqués par des propos qualifiés d'agressifs et menaçants, ainsi qu'à un refus persistant de se conformer aux consignes de service, notamment l'utilisation d'un outil informatique destiné au suivi des contrôles et au partage des informations.

La cour précise qu'aucun texte ni principe général du droit n'imposait à l'administration d'organiser une confrontation ou une enquête complémentaire, ni de renouveler l'invitation à présenter des observations après la consultation du dossier.

Sur le fond, la cour rappelle que les agents peuvent dénoncer des faits de harcèlement moral sans s'exposer à une sanction, mais que l'exercice de ce droit doit se concilier avec les obligations déontologiques, au premier rang desquelles figurent le devoir de réserve et l'obéissance hiérarchique.

Après avoir estimé que les éléments produits ne permettaient pas de faire présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral, elle constate que plusieurs courriels et courriers comportaient des propos agressifs, dénigrants et parfois menaçants à l'égard de la hiérarchie, et que le refus répété d'utiliser un outil professionnel obligatoire constituait un manquement aux obligations statutaires.

Dans ces conditions, la matérialité des faits est regardée comme établie et la sanction de blâme, appartenant au premier groupe des sanctions disciplinaires, est jugée proportionnée. La requête est en conséquence rejetée.

[CAA de PARIS N° 24PA04840 – 2025-11-14](#)

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