



**La Fédération Autonome
de la Fonction Publique Territoriale
Hérault - Gard - Lozère**

*vous souhaite
une Bonne Année*



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

Disponibilité dans la fonction publique – Modification de certaines conditions (Souplesse renforcée et procédures allégées)

Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique

>> Ce décret modifie les décrets relatifs notamment à la position de disponibilité dans les trois versants de la fonction publique en supprimant l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans.

Il simplifie les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle, en remplaçant l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une obligation unique à son retour de disponibilité

Publics concernés : fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

[JORF n°0286 du 6 décembre 2025 - NOR : CPPF2516642D](#)

Quelles mesures seront prises pour garantir une responsabilité des gestionnaires publics qui soit juste, sécurisée, lisible ?

Réponse du ministère de l'Action et des comptes publics : Le régime de responsabilité financière publique, en vigueur depuis le 1er janvier 2023, est commun à l'ensemble des gestionnaires publics qu'ils soient ordonnateurs ou comptables. Il vise d'une part, à moderniser la gestion publique en promouvant une gestion par les enjeux et par les risques et, d'autre part, dans son volet juridictionnel, à réserver l'intervention du juge financier pour les fautes les plus graves et les plus attentatoires à l'ordre public financier.

Ce régime de responsabilité financière des gestionnaires publics a fait évoluer le régime de responsabilité précédemment sanctionné par la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF), auquel étaient déjà soumis tant les ordonnateurs que les comptables (ces derniers étant de surcroît soumis à une responsabilité personnelle et pécuniaire).

Il ne s'agit donc pas d'une responsabilité nouvelle : le périmètre des justiciables reste identique (tous les gestionnaires, ordonnateurs et comptables) mais le contentieux est confié à une nouvelle juridiction, la chambre du contentieux de la Cour des comptes et la Cour d'appel financière.

Les infractions ont été revues : certaines ont été reprises à l'identique et d'autres ont été resserrées. C'est notamment le cas de l'infraction aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens qui, pour être caractérisée, doit être constitutive d'une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif ([art. L. 131-9 du Code des juridictions financières](#) – CJF). C'est aussi le cas de l'infraction relative à l'octroi d'un avantage injustifié à autrui (étendue à l'avantage à soi-même), qui n'est désormais constituée que si le justiciable ayant accordé l'avantage a agi par intérêt personnel direct ou indirect ([art. L. 131-12 du CJF](#)).

Les sanctions sont de même nature que celles qui étaient prononcées par la CDBF. Il s'agit d'amendes dont le montant est proportionné à la gravité de la faute, mais avec un plafond désormais limité à six

mois (voire un mois pour certaines infractions) de rémunération de l'agent concerné (contre un an devant la CDBF).

Les gestionnaires publics qui agissent conformément aux instructions préalables de leurs supérieurs hiérarchiques ou d'une autorité habilitée ne sont passibles d'aucune sanction ([art. L. 131-5 du CJF](#)). Il en est de même pour ceux qui peuvent exciper d'un ordre écrit d'un exécutif local ou d'une délibération préalable de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale, d'un de ses établissement ou groupement ([art. L. 131-6 CJF](#)).

En outre, pour déterminer le montant de la sanction, le juge financier prend en compte l'existence de circonstances aggravantes ou atténuantes, telles que le comportement du justiciable (bonne ou mauvaise foi), la répétition des irrégularités, la persistance dans l'irrégularité malgré des avertissements, le montant du préjudice et les moyens dont dispose le gestionnaire incriminé. Les premiers bilans chiffrés de l'activité juridictionnelle de la Cour montrent un nombre restreint d'affaires portées devant la chambre du contentieux. Deux ans et demi après l'entrée en vigueur de ce régime rénové de responsabilité financière, la Cour des comptes a prononcé près d'une trentaine d'arrêts et la Cour d'appel financière s'est prononcée à quatre reprises. Le parquet général indique au demeurant que près de la moitié des déférés sont classés sans suite, et que deux tiers des affaires donnant lieu à un réquisitoire initial sont classées sans suite ou font uniquement l'objet d'un rappel à la loi. La jurisprudence se construit donc progressivement.

Certes, la notion de faute grave n'a pas été définie dans ce nouveau cadre juridique. Mais il ne s'agit pas d'une notion inconnue, elle est présente dans d'autres contentieux, et elle l'était dans la jurisprudence de la CDBF. Les critères retenus par la Cour des comptes sont, à ce titre, de même nature que ceux mis en oeuvre par d'autres juridictions ou par la CBDF. Les premiers arrêts exposent les critères retenus par le juge financier pour caractériser les infractions.

Pour l'ensemble de ces raisons, il ne peut être considéré que ce régime rénové de responsabilité financière crée une « insécurité juridique majeure ». Il rappelle surtout la responsabilité éminente, et préexistante, des gestionnaires publics dans le respect de l'ordre public financier auquel nos concitoyens aspirent largement, et la nécessité de développer ou de renforcer des dispositifs de maîtrise des risques et de contrôle interne adaptés aux enjeux de l'entité concernée. La sécurisation de la gestion publique, dont le maniement et l'utilisation des fonds publics, passe indéniablement par la maîtrise des procédures.

A cet égard, la direction générale des finances publiques notamment met à la disposition des acteurs, dont les collectivités territoriales, des outils permettant de renforcer leur maîtrise des risques.

En ce qui concerne l'octroi de la protection fonctionnelle, le Conseil d'État a confirmé, par une [décision du 29 janvier 2025](#), que les dispositions en vigueur du Code général de la fonction publique n'ouvraient pas droit au bénéfice de la protection fonctionnelle pour les gestionnaires publics mis en cause. Cette interprétation stricte de la loi suscite, il est vrai, des interrogations parmi les agents publics qui exercent des fonctions financières (agents des services de l'État, du secteur hospitalier et des collectivités locales).

Dans ce contexte, une disposition législative pourrait étendre le bénéfice de la protection fonctionnelle aux personnes mises en cause devant la Cour des comptes, sauf naturellement en cas de faute détachable du service, et dans les conditions d'application générales de cette protection.

[Question écrite de Mathieu Darnaud, n°04927, JO du Sénat du 27 novembre.](#)

INFO 09

Départ anticipé pour invalidité : ce qu'il faut savoir

Vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de vos fonctions ? Découvrez les étapes de la pension d'invalidité.

L'invalidité est un motif de départ en retraite anticipé. Cette pension peut être accordée si vous êtes en arrêt de travail et que votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre activité.

À noter :

Votre employeur est au cœur de ce dispositif. C'est lui qui conduira toute la procédure de mise à la retraite en sollicitant les différentes instances et en produisant les documents nécessaires.

Les 4 étapes de ce parcours :

par notification (mail ou papier), vous êtes convoqué à un examen médical

puis un conseil médical émet un avis sur votre situation

à l'aide de cet avis, votre employeur constitue le dossier de départ anticipé en retraite pour invalidité

votre employeur élabore ensuite l'arrêté de radiation des cadres actant votre changement de situation.

Pour plus d'informations sur vos démarches et celles de votre employeur, consultez l'[article](#) dédié sur le site de la CNRACL.

Source - [CNRACL](#)

INFO 10

JURISPRUDENCE

Les fonctionnaires placés en congé de longue maladie ne peuvent prétendre au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, sauf hypothèse d'imputabilité au service.

Le tribunal est saisi d'un recours dirigé contre la décision implicite rejetant un recours gracieux relatif au montant du complément indemnitaire annuel attribué pour l'année 2022. L'intéressée soutenait que la somme fixée ne tenait pas compte de sa valeur professionnelle et demeurait inférieure au taux moyen prévu pour son grade. Le juge précise d'emblée que le recours contentieux doit être regardé comme dirigé également contre la décision initiale fixant le montant de l'indemnité.

Le tribunal rappelle que le CIA constitue une prime annuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, sans caractère reconductible, et que les agents ne disposent d'aucun droit à l'attribution d'un montant correspondant au taux moyen.

Il souligne en outre que les fonctionnaires placés en congé de longue maladie ne peuvent prétendre au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, sauf hypothèse d'imputabilité au service.

Constatant que l'intéressée a été en congé de longue maladie durant les neuf premiers mois de l'année 2022, la juridiction estime qu'elle ne pouvait prétendre qu'à une part limitée du CIA annuel. Le montant fixé par l'administration, correspondant à une fraction significative du taux moyen, ne révèle dès lors aucune erreur manifeste d'appréciation. La requête est rejetée, ainsi que les conclusions présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

[TA Orléans n°2401302 du 27 novembre 2025](#)

Protection fonctionnelle et rumeurs diffamatoires au travail - Harcèlement moral non caractérisé mais obligation de protection de l'agent

Une agente territoriale, employée en qualité d'adjointe administrative au sein des services d'une commune, a été placée en congé de maladie ordinaire puis de longue maladie en raison d'un trouble anxiodépressif.

Elle a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de ses arrêts de travail ainsi que le bénéfice de la protection fonctionnelle pour des faits de harcèlement moral et des propos diffamatoires. Par une décision du 8 novembre 2022, le maire a rejeté ces demandes.

Le tribunal administratif a partiellement fait droit à la requête en reconnaissant l'imputabilité au service de la pathologie et enjoignant à la commune de reconstituer la carrière de l'agente, tout en rejetant la demande relative à la protection fonctionnelle. L'agente a interjeté appel sur ce dernier point, tandis que la commune a contesté la reconnaissance de l'imputabilité au service.

S'agissant de la protection fonctionnelle, la cour rappelle le cadre des articles L. 134-5 et L. 133-2 du code général de la fonction publique et la méthodologie probatoire en matière de harcèlement moral.

Elle constate, au vu d'attestations concordantes, la propagation par certains collègues de rumeurs à connotation sexuelle portant atteinte à l'honneur et à la considération de l'agente, et relève que la hiérarchie a dû recadrer publiquement le service sur ces comportements. Ces faits constituent des propos diffamatoires au sens de la protection due à l'agent public.

En revanche, les éléments produits ne suffisent pas à caractériser des agissements répétés excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ni une mise à l'écart ou une réduction avérée des attributions justifiant la qualification de harcèlement moral. La cour annule donc la décision de refus de protection fonctionnelle en tant qu'elle porte sur les propos diffamatoires et enjoint au maire d'accorder la protection à ce titre, tout en confirmant le rejet de la demande fondée sur le harcèlement moral.

Sur l'imputabilité au service de la maladie, la cour rappelle qu'une pathologie doit être regardée comme imputable au service lorsqu'elle présente un lien direct avec les conditions de travail, sauf fait personnel de l'agent de nature à détacher la maladie du service. Elle relève l'existence, depuis plusieurs années, d'un climat professionnel délétère marqué par des tensions entre agents et la diffusion de rumeurs, ainsi que la réaction tardive et insuffisante de la hiérarchie.

Les pièces médicales produites, corroborées par un avis favorable de la commission de réforme, établissent un lien direct entre la pathologie anxiodépressive et ce contexte de travail, sans état antérieur ni comportement personnel de l'agent permettant de rompre ce lien.

La cour confirme dès lors l'analyse du tribunal sur l'imputabilité au service et rejette l'appel de la commune. Enfin, elle met à la charge de celle-ci le versement d'une somme à l'agente sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

CAA de LYON N° 23LY03888 – 2025-11-14

Congés de maladie - Contrôle du pouvoir de l'autorité entre protection de l'agent et intérêt du service

L'affaire porte sur la situation d'une agente exerçant des fonctions d'enseignement et de direction d'école, à laquelle l'administration a, d'une part, interdit de reprendre son poste à l'issue d'un congé de maladie, et, d'autre part, retiré ultérieurement son emploi de direction.

Saisie en premier ressort, la juridiction administrative avait rejeté la demande d'annulation de la décision révélée par un courriel des services académiques en date du lendemain de la reprise, ainsi que de l'arrêté ultérieur retirant l'emploi de direction.

L'intéressée interjette appel, en invoquant notamment l'absence de base légale de la mesure prise à son retour de congé, un défaut de communication intégrale de son dossier, des irrégularités dans la conduite de l'enquête administrative et une erreur manifeste d'appréciation quant au retrait de ses fonctions de direction.

La cour juge d'abord que le courriel par lequel l'administration, tout en maintenant l'intéressée en position d'activité, lui a interdit d'occuper son poste tant qu'elle n'avait pas été reçue par le médecin de prévention, révèle bien l'existence d'une décision administrative, et non une simple mesure matérielle, contrairement à ce qu'avait retenu le premier juge.

Elle relève ensuite qu'aucun fondement textuel n'a été invoqué, ni tiré du dispositif de congé d'office pour danger immédiat, ni du devoir général de protection des agents, et que rien, dans les pièces produites, ne permet d'établir que l'état de santé de l'intéressée justifiait qu'il lui soit fait interdiction de reprendre ses fonctions alors qu'un avis médical attestait de son aptitude. En l'absence de base légale, la décision lui imposant de regagner son domicile et de différer sa reprise est annulée.

En revanche, la cour confirme la légalité de l'arrêté postérieur retirant l'emploi de direction. Elle constate, d'une part, que l'intéressée a bien bénéficié de la communication de l'ensemble des pièces de son dossier, notamment les attestations recueillies dans le cadre de l'enquête, de sorte que le grief tiré d'une information incomplète est écarté. Elle estime, d'autre part, que le défaut d'impartialité allégué n'est pas établi par la seule circonstance que des liens existent entre un parent d'élève et les services académiques.

Sur le fond, la cour relève que les éléments versés au dossier, et notamment le rapport d'enquête et de nombreux témoignages concordants, mettent en évidence un mode de direction qualifié d'autoritaire et des comportements verbaux ayant généré un climat de tension et de stress nuisant au fonctionnement du service.

Elle en déduit que le retrait des fonctions de direction est justifié par l'intérêt du service, sans erreur manifeste d'appréciation, et ne prononce l'annulation que de la seule décision ayant empêché la reprise effective des fonctions à la date de fin du congé.

[CAA de MARSEILLE N° 25MA00616 – 2025-11-24](#)

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 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