Lundi 23 juin 2025

# 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 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**

# INFO 202

## Financement de l'apprentissage des jeunes en collectivité territoriale

L'article L. 451-11 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) verse aux centres de formation d'apprentis les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements. Le CNFPT bénéficie pour exercer cette mission d'un financement pérenne : une cotisation versée par les employeurs territoriaux, assise sur la masse salariale. Il peut bénéficier également de contributions de la part de l'État et de France Compétences.

Ce financement dédié à la prise en charge des frais de formation des apprentis est retracé par le CNFPT dans un budget annexe à son budget. Fortement mobilisé sur la politique de l'apprentissage, **le Gouvernement a décidé du maintien de l'effort financier conséquent de l'État à hauteur de 15 millions d'euros par an pour les apprentis recrutés en 2023, 2024 et 2025**, soit exactement le même montant qu'en 2022.

La circulaire du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique a réaffirmé cet engagement fort du Gouvernement pour l'apprentissage, traduit dans la convention 2023-2025 d'objectifs et de moyens entre l'État et le CNFPT signée le 16 novembre 2023. France Compétences a financé pour sa part 15 millions d'euros en 2023 et 10 millions en 2024 et sont prévus 5 millions en 2025 ce qui, ajouté au financement de l'État, représente 75 millions d'euros sur trois ans.

**Les employeurs territoriaux et le CNFPT peuvent décider d'augmenter leurs propres contributions, pour tenir compte des besoins exprimés par les collectivités territoriales**, et au regard de la perspective de la création d'une voie d'accès dédiée à la fonction publique pour les apprentis sur laquelle le Gouvernement s'est engagé, qui confortera la démarche de pré-recrutement qui accompagne souvent le recours à un apprenti.

Il revient enfin au CNFPT d'assurer son intervention relative à l'apprentissage dans la limite des crédits dont il dispose, et il peut à ce titre mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement. Ces critères ont été approuvés par les employeurs publics locaux réunis le 12 novembre 2024 au sein de la Coordination des employeurs territoriaux et par le conseil d'administration du CNFPT le 18 décembre 2024. Il s'agit principalement de la priorisation des métiers en tension au sein de la fonction publique territoriale et de la préparation des diplômes de niveaux 3, 4 et 5 corrélés aux métiers considérés en tension.

Le bilan d'activité du CNFPT pour 2023, publié à la fin du 1er semestre 2024, révèle que pour la campagne de financement 2023, le CNFPT avait retenu près de 10 000 dossiers mais que « les collectivités n'ont, au final, présenté à l'établissement que 8 141 demandes de prise en charge ».

Le CNFPT met à la disposition des employeurs territoriaux toutes les informations nécessaires avec notamment un « pas à pas » (https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national ) explicitant les démarches et les critères mis en oeuvre.

**Sénat - R.M. N° 01670 - 2025-05-15**

## INFO 203

### Impossibilité pour un fonctionnaire en disponibilité de se présenter à un concours interne

Le dernier alinéa de l'article L. 325-3 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que les candidats au concours interne doivent être en position d'activité, en détachement, en congé parental ou accomplir le service national.

**C'est le cas des candidats bénéficiant d'un congé pour formation professionnelle ou en position de détachement qui maintiennent le fonctionnaire en position d'activité.**
L'impossibilité de concourir à un concours interne pour un fonctionnaire en disponibilité trouve sa justification dans la définition même de cette position statutaire définie à l'article L. 514-1 du CGFP comme plaçant le fonctionnaire « hors son administration d'origine ».

Cette position emporte que certains droits des fonctionnaires en activité ne sont plus ouverts au fonctionnaire dont le lien avec son corps ou cadre d'emplois d'origine est suspendu. C'est le cas du droit à se présenter à un concours interne, ce que le Conseil d'Etat a jugé par un arrêt n° 101209 du 18 novembre 1991.

En revanche, il reste loisible aux fonctionnaires en position de disponibilité de présenter un concours externe sous réserve de détenir, en application de l'article L. 325-2 du CGFP, les titres ou diplômes requis par les statuts particuliers du corps ou cadre d'emplois auxquels le concours donne accès.

**Sénat - R.M. N° 03894 - 2025-05-29**

## INFO 204

### Chaleur : quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur ?

Le décret du 27 mai 2025 introduit de nouvelles obligations en matière de prévention pour l'employeur.

**Ces dispositions s'appliqueront dès le 1er juillet 2025.**
L'objectif est de protéger les salariés contre les risques liés à la chaleur

**Quels sont les seuils de vigilance ?**
**L'**arrêté définit plusieurs seuils de vigilance météorologique fixés par Météo-France

**Quelles sont les nouvelles mesures de prévention ?**
Le décret énumère une liste de mesures que l'employeur doit prendre afin de lutter contre les épisodes de chaleur intense :
- utilisation de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur
- modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- adaptation de l'organisation du travail
- mise en œuvre de moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire
- augmentation, autant que possible, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs.
- choix d'équipements de travail appropriés
- fourniture d'équipements de protection individuelle
- information et formation adéquates des travailleurs

Afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés en cas de fortes chaleurs, l'employeur doit intégrer le risque de fortes chaleurs dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) .

**Source - Service Public**

## INFO 205

### Permettre aux salariés de participer aux collectes de sang, de plaquettes ou de plasma sur leur temps de travail, dans la limite de huit absences par an

Les députés ont adopté la proposition de loi en séance publique, le 4 juin 2025

**L'essentiel de chaque article**
**Article 1er - Instauration d'une autorisation d'absence**
**Droit à l'absence** : Les salariés et agents publics peuvent s'absenter jusqu'à 8 fois par an pour donner leur sang, du plasma ou des plaquettes.
**Lieu du don** : Collecte la plus proche du domicile ou du lieu de travail.

**Information de l'employeur** :
- Le salarié doit prévenir au moins 3 jours ouvrés avant.
- L'employeur peut refuser uniquement pour des raisons liées à la continuité du service ou à l'organisation de l'entreprise.
- Justificatif : Le donneur peut présenter soit :
Une carte de donneur, soit
Une attestation de l'Établissement français du sang (EFS) avec heures d'arrivée/départ.
- Maintien du salaire : L'absence est rémunérée (sans être considérée comme une rémunération pour le don), à condition qu'elle couvre uniquement le trajet, le don, et les opérations avant et après le prélèvement.

**Article 1er bis - Obligation d'information**
Les employeurs doivent informer leurs salariés de cette possibilité d'absence pour don du sang.
**Sénat - Dossier législatif**

## INFO 206

### JURISPRUDENCE

### Refus d'organiser une réunion - Manquements aux obligations hiérarchiques et sanctions disciplinaires d'un fonctionnaire

Aux termes de l'article 28 de la loi visée ci-dessus du 13 juillet 1983 alors applicable : " Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. ".

Aux termes de l'article 29 de cette même loi : " Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire () ". Il résulte de ces dispositions que tout fonctionnaire est tenu de se conformer aux ordres qu'il reçoit de ses supérieurs hiérarchiques, sauf si ces ordres sont manifestement illégaux et de nature, en outre, à compromettre gravement un intérêt public.

En l'espèce, le requérant n'a pas exécuté l'instruction de sa hiérarchie d'organiser une réunion avec les mairies déléguées de la commune depuis septembre 2021. Il ressort également du dossier que la hiérarchie a donné toute latitude à M. B pour l'organisation de la réunion du 3 décembre 2021, lui laissant notamment le choix de l'horaire. M. B a fait état d'un unique repas entre collègues pour expliquer les difficultés de sa participation et a justifié son absence de préparation par les termes suivants : " On n'a rien préparé, faire des réunions pour faire des réunions ça ne sert à rien ".

Il n'est pas contesté que le requérant a également fait l'objet d'un entretien hiérarchique le 8 septembre 2021 pour expliquer ses propos tenus au sujet des attributions des primes NBI. De tels agissements, même s'ils pourraient également relever de l'insuffisance professionnelle, caractérisent des manquements de M. B aux obligations qui lui incombent et présentent un caractère fautif justifiant qu'une sanction disciplinaire lui soit infligée. Dès lors, le maire a pu estimer que M. B avait manqué à son devoir d'obéissance et de loyauté et commis des négligences dans l'exécution de ses missions, et avait ainsi commis des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire.

**TA Caen N° 2201158 - 2025-04-25**

## CDIsation des agents - Le Conseil constitutionnel saisi d'une QPC

Mme A... demande au Conseil d'Etat de renvoyer au Conseil constitutionnel la question de la conformité aux droits et libertés garantis par la Constitution des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 332-4 du code général de la fonction publique, issue de l'ordonnance du 24 novembre 2021. Elle soutient notamment qu'en ce qu'elles ne prévoient pas la prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté requise pour qu'un contrat de travail soit conclu pour une durée indéterminée, des périodes accomplies dans le cadre d'un contrat à durée déterminée conclu pour faire face à une vacance temporaire d'emploi sur le fondement de l'article L. 332-7 du même code, ces dispositions sont contraires au principe d'égalité devant la loi.

Aux termes de l'article L. 332-4 du code général de la fonction publique : " Les contrats conclus en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 peuvent l'être pour une durée indéterminée. / Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. / Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions avec un agent contractuel de l'Etat qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée. / La durée de six ans mentionnée à l'alinéa précédent est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-6. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet. (...) ".

Aux termes du premier alinéa de l'article L. 332-7 du même code : " Pour les besoins de la continuité du service, des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 311-2 ".
Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : " La loi (...) doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ". Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 332-4 du code général de la fonction publique, citées au point 3, sont applicables au litige et relèvent du domaine de la loi. Elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel. Le grief tiré de ce qu'elles portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, notamment à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, en ce qu'elles ne prennent pas en compte les contrats conclus, notamment sur le fondement de l'article L 332-7 du même code, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi du calcul de la durée de six ans à l'issue de laquelle le contrat de travail d'un agent contractuel de l'Etat est qualifié de contrat à durée indéterminée, soulève une question présentant un caractère sérieux. Ainsi, il y a lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité dirigée contre ces dispositions.

**Conseil d'État N° 501118 - 2025-05-28**

## Radiation pour abandon de poste : attention au respect du formalisme, notamment de la part de l’administration

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai qu'il appartient à l'administration de fixer.

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres, sans procédure disciplinaire préalable.

**En l'espèce**, par un courrier du 13 juin 2023, réceptionné par la requérante le 14 juin suivant, le directeur de l'Ehpad Saint-Jacques l'a mise en demeure de reprendre son poste sous quinze jours, ou de justifier de son absence, et l'a informée de ce qu'à défaut de reprise du travail, ou de justification, " ce refus sera constitutif d'un abandon de poste lequel aura pour effet votre radiation des cadres ".

Toutefois, ce même courrier poursuit en indiquant " Par conséquent, et dans l'attente que vous régularisiez éventuellement votre situation en manifestant vos intentions, je vous notifie mon intention de vous placer en position de disponibilité d'office pour une durée d'un an à compter du 1er juillet 2023 " et en apportant des précisions sur les effets d'un placement en disponibilité d'office.

**Compte tenu des informations contradictoires contenues dans ce courrier**, notamment dès lors que la date du 1er juillet 2023 était postérieure au délai de quinze jours accordé à la requérante pour rejoindre son poste, et du courrier du 22 juin 2023, adressé par la requérante, révélant que sa compréhension du courrier du 13 juin 2023 portait seulement sur la possibilité d'un placement en disponibilité d'office, Mme A ne peut être regardée comme ayant été régulièrement informée du risque qu'elle encourrait d'une radiation des cadres. Par suite, le moyen tiré d'un vice de procédure doit être accueilli.

**TA Toulon N° 2302776 - 2025-05-15**

**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**

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