



**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 : sectionsfdmfa30.48@gmail.com

Retraite progressive : alignement des règles entre secteur public et secteur privé

Le dispositif de la retraite progressive permet d'adapter la fin de sa carrière afin de faciliter la transition vers la retraite. Au régime général, la retraite progressive a été créée via la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988. Elle permet aux assurés de bénéficier d'une fraction de leur pension de vieillesse tout en exerçant une activité réduite, comme le prévoit l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale.

Ce dispositif a été étendu récemment, afin de permettre des transitions plus souples entre l'emploi et la retraite. La retraite progressive des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique a ainsi été introduite par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Elle requiert une durée d'assurance de 150 trimestres et une autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

Afin d'accompagner ces différents acteurs dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a d'ores et déjà publié, le 6 septembre 2023, une circulaire relative à la retraite progressive pour la fonction publique de l'État, s'adressant tant aux fonctionnaires, aux employeurs qu'au service des retraites de l'État.

En outre, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, l'âge d'accès à la retraite progressive a été abaissé par le décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans. La retraite progressive est désormais ouverte à partir de l'âge légal de départ à la retraite des fonctionnaires de catégorie sédentaire, minoré de deux ans.

En complément, l'article 263 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 modifie l'article L. 89 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite et prévoit que le dispositif de retraite progressive de la fonction publique ne peut pas être cumulé avec les dispositifs de préretraite des salariés des entreprises. Cette modification vient corriger la loi précédente, qui permettait à certains fonctionnaires de cumuler le dispositif de préretraite avec une retraite progressive. Ainsi, cela conduisait à compenser doublement la perte de revenus liée à la réduction d'activité.

Pour le régime général, l'article 96 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 ajoute également cette règle de non-cumul de la retraite progressive avec les dispositifs de retraite existants à l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale. Il n'existe donc pas de différence de traitement entre ces deux régimes à cet égard. Le législateur a conçu des dispositifs de retraite progressive alignés pour les salariés du secteur privé et pour les fonctionnaires.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 3180- 2026-04-14](#)

Pièces justificatives pour la conservation des droits à l'avancement en disponibilité

Arrêté du 20 avril 2026 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique

>> Cet arrêté fixe la liste des pièces justificatives permettant à un fonctionnaire exerçant une activité professionnelle pendant une disponibilité de conserver ses droits à l'avancement.

Il précise les éléments à produire pour établir la réalité de l'activité et permettre la prise en compte de cette période dans le déroulement de carrière.

[JORF n°0101 du 29 avril 2026 - NOR : CPPF2607781A](#)

Santé au travail : transmission d'informations du contrôle médical vers les services de prévention (Pour information)

Décret n° 2026-320 du 28 avril 2026 relatif à la transmission d'informations du service du contrôle médical aux services de prévention et de santé au travail prévue à l'article L. 315-4 du code de la sécurité sociale

>> Ce décret définit, d'une part, les informations qui sont transmises par le service du contrôle médical de l'assurance maladie ou des caisses de mutualité sociale agricole aux services de prévention et de santé au travail dans le cadre de l'identification des salariés en risque de désinsertion professionnelle et, d'autre part, les modalités de la transmission de ces informations.

Il précise la nature des informations relatives aux arrêts de travail des salariés identifiés en risque de désinsertion professionnelle transmises par le service du contrôle médical de l'assurance maladie et des caisses de mutualité sociale agricole aux services de prévention et de santé au travail dont relèvent ces salariés.

En outre, il précise le vecteur de transmission de ces informations, dans le respect des règles applicables en matière de protection des données.

Publics concernés : travailleurs relevant du régime général et du régime agricole, Caisse nationale de l'assurance maladie, Caisse centrale de mutualité sociale agricole, caisses de mutualité sociale agricole, services de prévention et de santé au travail.

[JORF n°0101 du 29 avril 2026 - NOR : TRSS2533866D](#)

Santé au travail : échanges d'informations des services de prévention vers le contrôle médical

Décret n° 2026-321 du 28 avril 2026 relatif à la transmission d'informations des services de prévention et de santé au travail au service du contrôle médical prévue à l'article L. 4622-2-1 du code du travail et à l'article L. 315-4 du code de la sécurité sociale

>> Ce décret définit les modalités de transmission des informations par les services de prévention et de santé au travail au service de contrôle médical de l'assurance maladie ou par les services de santé au travail en agriculture aux services du contrôle médical des caisses de mutualité sociale agricole. Il précise également les conditions permettant l'identification des assurés en situation de risque de désinsertion professionnelle à partir des arrêts de travail transmis par le service du contrôle médical.

Publics concernés : travailleurs relevant du régime général et du régime agricole, services du contrôle médical des caisses d'assurance maladie et des caisses de mutualité sociale agricole, services de prévention et de santé au travail, services de santé au travail en agriculture.

Entrée en vigueur : le présent décret entre en vigueur le premier jour du quatrième mois suivant celui de sa publication.

[JORF n°0101 du 29 avril 2026 - NOR : TRSS2608447D](#)

JURISPRUDENCE**Jury d'examen : exercice du pouvoir souverain d'appréciation des mérites et détermination du seuil d'admission**

Dès lors que les dispositions précitées de l'article 18 du décret du 5 juillet 2013, qui fixent, notamment, les attributions du jury de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux organisé par le CNFPT, se bornent à prévoir que, d'une part, toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves entraîne l'élimination du candidat et que, d'autre part, un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20, il est loisible au jury de cet examen, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats, d'arrêter, après examen des résultats des épreuves, un seuil d'admission supérieur au seuil minimal fixé par ce décret.

M. A..., qui a obtenu à l'issue des épreuves de l'examen professionnel en litige une moyenne de 12,5 sur 20, soutient que, pour ne pas le déclarer admis, le jury a outrepassé son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats en fixant le seuil d'admission à l'examen à la moyenne de 12,94 sur 20, ce qui a conduit à n'admettre que vingt-et-un candidats, alors que le président du CNFPT avait, par un arrêté du 22 novembre 2021, fixé à trente-cinq le nombre de postes ouverts.

Toutefois, il ressort des pièces du dossier, notamment de l'extrait du rapport du jury cité par le CNFPT dans son mémoire en défense présenté en première instance, que c'est après un examen des résultats globaux des épreuves que le jury a fixé à 12,94 sur 20 la note moyenne nécessaire pour être admis, ne faisant ainsi qu'user des pouvoirs que lui conféraient les dispositions précitées portant règlement de l'examen professionnel pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que, compte tenu de la note moyenne obtenue par M. A..., celui-ci a été classé au 24ème rang de sorte qu'il ne peut sérieusement soutenir que le seuil d'admission retenu par le jury aurait été fixé à la note moyenne de 12,94 sur 20 afin de l'évincer personnellement. Enfin, la circonstance que le président du CNFPT ait fixé à trente-cinq le nombre de postes ouverts ne peut avoir pour objet, ni même pour effet, d'empêcher le pouvoir souverain du jury d'admettre en l'espèce un nombre plus restreint de candidats. Par suite, le moyen soulevé par le requérant doit être écarté en toutes ses branches. (...)

En dernier lieu, contrairement à ce que soutient M. A..., le relèvement du seuil d'admission à l'examen professionnel n'est pas de nature à porter atteinte au principe d'égalité entre les candidats dès lors que, d'une part, il ne ressort pas des pièces du dossier que ce relèvement aurait conduit le jury à examiner la candidature du requérant dans des conditions différentes de celles des autres candidats et que, d'autre part, en fixant un seuil d'admission supérieur à 10 sur 20, le jury n'a pas modifié la nature des épreuves prévues à l'article 1er du décret du 23 août 2013 précité, lesquelles ne présentent pas le caractère d'un concours mais celui d'un examen professionnel. Par suite, le moyen soulevé par M. A... doit être écarté.

CAA de PARIS N° 24PA02259 du 05 mars 2026**L'entretien professionnel constitue une garantie essentielle, dont l'absence ou l'irrégularité peut entacher d'illégalité le compte rendu établi**

Aux termes des dispositions du code général de la fonction publique et du décret du 28 juillet 2010, l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire repose sur un entretien annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, donnant lieu à un compte rendu comportant notamment une appréciation générale et des rubriques obligatoires relatives aux résultats, aux objectifs, à la manière de servir, à l'expérience, aux besoins de formation et aux perspectives d'évolution. Par ailleurs, si les actes administratifs doivent respecter les formes et procédures prescrites, un vice de procédure n'entache la légalité de la décision que s'il est susceptible d'en avoir influencé le sens ou d'avoir privé l'intéressé d'une garantie.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que l'agent n'a pas été convoqué à l'entretien professionnel et que celui-ci n'a pas été organisé, au motif d'un congé de longue maladie, sans qu'il soit établi que l'état de santé faisait obstacle à toute tentative d'organisation, notamment par des modalités adaptées telles qu'un échange à distance ou la transmission d'observations écrites. Il n'est pas davantage démontré que l'administration aurait été dans l'impossibilité de mettre en œuvre ces modalités.

Dans ces conditions, l'intéressé a été privé de la garantie tenant à la tenue effective de l'entretien professionnel. En outre, le compte rendu litigieux présente des insuffisances substantielles, plusieurs rubriques obligatoires étant soit incomplètes, soit totalement dépourvues d'appréciation, notamment s'agissant des résultats, des objectifs, des besoins de formation et de l'appréciation globale. Ces irrégularités caractérisent une méconnaissance des exigences réglementaires encadrant l'évaluation professionnelle.

[TA Dijon N° 2302823 du mercredi 1 avril 2026](#)

Manquement à l'obligation de courtoisie ainsi qu'aux exigences professionnelles liées à l'encadrement d'enfants : la sanction de blâme n'apparaît pas disproportionnée

Aux termes des dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, tout manquement aux obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions, constitue une faute susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire, laquelle relève de l'autorité territoriale compétente.

Il en résulte notamment que les agents sont tenus à une obligation de courtoisie et de respect dans leurs relations professionnelles, y compris à l'égard de leur hiérarchie et de leurs collègues, indépendamment des désaccords susceptibles de survenir dans l'exercice des fonctions.

En l'espèce, l'autorité territoriale a infligé un blâme à un agent contractuel exerçant en école maternelle en raison, d'une part, **de propos et d'une attitude irrespectueux à l'égard de collègues et de sa hiérarchie lors d'une réunion de travail, traduisant un refus manifeste d'écoute**, et, d'autre part, d'un comportement inadapté à l'égard d'un enfant, consistant à l'exposer de manière attentatoire à sa dignité.

Ces faits, précisément décrits dans plusieurs rapports circonstanciés et corroborés par des témoignages concordants, ont été regardés comme matériellement établis, les attestations produites en défense se bornant à exprimer un soutien dépourvu d'éléments précis.

Le juge relève que ce comportement caractérise un manquement à l'obligation de courtoisie ainsi qu'aux exigences professionnelles liées à l'encadrement d'enfants.

Dans ces conditions, et compte tenu de la nature des faits reprochés, la sanction de blâme n'apparaît pas disproportionnée, nonobstant l'absence de sanction antérieure et les conditions de travail invoquées.

[TA Paris N° 2315952 du 26 février 2026](#)

Agent contractuel : rupture de période d'essai fondée sur l'intérêt du service

Aux termes du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, la période d'essai permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Le licenciement en cours ou au terme de cette période ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix, et doit être motivé.

Lorsqu'une décision administrative repose sur plusieurs motifs et que l'un d'eux est illégal, le juge peut neutraliser ce motif s'il apparaît que les seuls motifs légalement retenus auraient suffi à conduire l'administration à prendre la même décision.

En l'espèce, l'agent avait été recruté pour exercer des fonctions d'enseignement, d'encadrement, de surveillance et d'animation en qualité de maître-nageur-sauveteur. S'il était en arrêt maladie le jour de l'entretien préalable, il n'était soumis à aucune restriction de sortie, s'était rendu à plusieurs reprises sur son lieu d'emploi et n'établissait pas que son état de santé faisait obstacle à la tenue de l'entretien, ni n'avait demandé de report. La procédure n'était donc pas irrégulière.

La décision de rupture mentionnait également l'existence d'une procédure pénale en cours, motif que la commune ne pouvait retenir faute d'établissement des faits reprochés. Toutefois, la décision reposait aussi sur l'intérêt du service, en raison d'un comportement agité, incohérent et erratique constaté à plusieurs reprises, y compris dans l'exercice des missions de surveillance du public et lors de l'entretien préalable. Ces éléments, non contestés, révélaient une capacité de concentration réduite et une incompatibilité avec les fonctions exercées, de sorte que l'administration aurait pris la même décision sur ce seul fondement.

[TA de Cergy-Pontoise n°2315929 19 février 2026](#)

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