



**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

Un vœu sur les moyens syndicaux et deux projets de décrets relatifs à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux adoptés à l'unanimité

Le CSFPT a adopté à l'unanimité (organisations syndicales et représentants des employeurs territoriaux), **un vœu** pour demander, dans les meilleurs délais, le rétablissement et l'intégration dans le corpus législatif, du principe selon lequel les dispositions réglementaires relatives à l'exercice du droit syndical ne font pas obstacle à la conclusion d'accords plus favorables entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

Celui-ci était initialement prévu à l'article 2 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 et a été supprimé à l'occasion de la codification de la partie réglementaire du code général de la fonction publique le 1^{er} février 2025. Cette suppression est très préjudiciable puisqu'elle a pour effet de fragiliser juridiquement les accords existants et de faire obstacle à la conclusion ou à la révision de nouveaux accords.

A cet effet, les membres du CSFPT soutiennent toute initiative législative qui rendra possible cette légitime intégration par l'intermédiaire d'un projet ou d'une proposition de loi, en particulier dans le cadre du projet de loi portant simplification des normes applicables aux collectivités territoriales, en cours d'examen au Sénat.

Deux textes étaient également inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière en application de la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux qui a réformé le cadre législatif de la couverture du risque « prévoyance », un décret en Conseil d'Etat et un décret simple.

La loi susvisée a permis de transcrire les termes de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, signé par les organisations syndicales représentatives des personnels territoriaux et la coordination des employeurs territoriaux (CET) pour le rendre opposable à toutes les collectivités territoriales et à leurs groupements. Au plus tard au 1^{er} janvier 2029, le cadre juridique afférent au risque « prévoyance » sera différent.

Le Président, Philippe LAURENT s'est félicité de la méthode de travail utilisée pour parvenir à ce résultat et de l'implication à la fois des organisations syndicales et des représentants des employeurs territoriaux dans cette négociation, qui a permis de faire aboutir ce dossier important pour les agents de la fonction publique territoriale. Il a également rappelé le rôle joué par Emmanuelle ROUSSET, ancienne Présidente de la Formation spécialisée numéro 4 du CSFPT, chargée des questions sociales et remercié la Direction générale des collectivités locales pour son implication et son appui juridique. Il a souligné l'importance pour toutes les parties (organisations syndicales, élus et DGCL) du processus de négociation qui doit être renforcé et s'est réjoui de cette évolution positive.

Projet de décret relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire garantissant le risque « prévoyance » de leurs agents (décret en Conseil d'Etat)

Le présent projet de décret en Conseil d'Etat reprend en les adaptant, notamment, au cadre de l'accord national collectif de 2023, les dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (décret en Conseil d'Etat) pour la prévoyance.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

Projet de décret relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents public territoriaux (décret simple)

Le présent projet de décret simple a ainsi pour but de décliner au niveau réglementaire les dispositions législatives relatives à la couverture de risque en matière de prévoyance pour les agents territoriaux. Ainsi, l'article 3 de loi prévoyant une participation minimale de l'employeur de la moitié de la cotisation ou de la prime individuelle supprime le montant minimum mensuel de 7 euros correspondant à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics pour chaque agent s'agissant du volet prévoyance.

Le projet de décret prévoit de revoir également à la hausse le niveau de garantie prévu tant en matière d'incapacité de travail (90% du revenu net) que d'invalidité (90% du revenu net en cas d'invalidité

supérieure à 50% et dégressive pour une invalidité inférieure à 50%), tout en abrogeant ces dispositions dans le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, afin de dissocier la couverture des risques, en matière de santé qui demeurera dans ce dernier décret, de celle des risques en matière de prévoyance désormais intégrée dans le présent projet de décret.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

+++++

Vœu du CSFPT / Plénière du 27 mai 2026

Rétablissement du principe selon lequel les dispositions réglementaires relatives à l'exercice du droit syndical ne font pas obstacle à la conclusion d'accords plus favorables entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales

Ce principe de faveur, initialement prévu à l'article 2 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985, a permis, pendant près de quarante ans, la conclusion d'accords locaux adaptés aux réalités territoriales et parfois « mieux-disants » au sein des collectivités locales, dans le cadre d'un dialogue social développé et constructif.

Sa suppression, intervenue à l'occasion de la codification de la partie réglementaire du code général de la fonction publique le 1^{er} février 2025, est très préjudiciable puisqu'elle a pour effet de fragiliser juridiquement les accords existants et de faire obstacle à la conclusion ou à la révision de nouveaux accords. Par ailleurs cette décision, prise sans information préalable des acteurs du dialogue social, n'a pas permis d'en tirer les conséquences au plan législatif afin d'assurer la continuité de ces dispositions.

Le projet de loi portant mesures urgentes de sécurisation du droit de la fonction publique, déposé au Sénat le 25 février 2026, et celui portant simplification des normes applicables aux collectivités territoriales, déposé au Sénat le 24 avril 2026, n'intègrent pas davantage de dispositions propres à rétablir le droit antérieur à la codification précitée ; les membres du CSFPT le regrettent fortement.

Ce rétablissement est pourtant rendu nécessaire à plusieurs titres :

1/ **L'absence de base légale fragilise les accords existants**, désormais dépourvus de tout fondement juridique explicite, et empêche la conclusion de nouveaux accords ou la révision d'accords existants. De ce fait, elle vient compromettre aussi bien la reconnaissance locale de droits syndicaux que le dialogue social territorial, expression de la libre administration des collectivités territoriales ;

2/ **Le vide juridique qui découle de cette abrogation vient déséquilibrer les droits entre les différents versants.** En effet, les règles applicables dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière, basées sur une globalisation des décharges de service et des crédits d'heure, permettent une gestion souple et optimisée des moyens en fonction de l'activité syndicale. Les collectivités territoriales, privées de la possibilité de conclure des accords mieux-disants, ne bénéficient pas de mécanismes équivalents et s'en trouvent pénalisées.

3/ Enfin, cette **suppression est à rebours du mouvement visant à développer le champ de la négociation et à favoriser la conclusion d'accords collectifs**, insufflé par la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs de la fonction publique. La signature de l'accord du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, transposée par la loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025, constitue l'une des avancées notables en la matière.

En conséquence, les membres du CSFPT réaffirment leur volonté de voir rétablie la faculté de négocier des accords collectifs plus favorables et son intégration dans le droit en vigueur dans les meilleurs délais. A cette fin, ils interpellent les parlementaires et les invitent à soutenir toute initiative législative permettant cette intégration, notamment par le biais d'un amendement à un projet de loi ou d'une proposition de loi.

Source : [CSFPT](#)

Est-il envisagé d'exonérer de la taxe d'habitation les agents disposant d'une résidence personnelle mais logés par nécessité absolue de service ?

Réponse du ministère de l'Action et des comptes publics : Afin d'alléger la pression fiscale sur l'ensemble des ménages, la taxe d'habitation afférente à l'habitation principale a été supprimée par étapes entre 2018 et 2023. Ainsi, depuis 2023, plus aucun logement occupé à titre de résidence principale n'est soumis à la taxe d'habitation.

Parallèlement, la taxe d'habitation sur les résidences secondaires (THRS) est maintenue ([code général des impôts – CGI, article 1407](#)).

De manière générale, l'habitation principale correspond au logement dans lequel le contribuable réside habituellement. Cependant, lorsqu'un contribuable est titulaire d'un logement de fonction ou occupe un logement situé à proximité du lieu d'exercice de son activité professionnelle, mais que son conjoint et ses enfants résident effectivement et en permanence dans une autre habitation, cette dernière peut être considérée comme l'habitation principale du contribuable (BOI-IF-TH-20-20-20, § 40).

Dans cette hypothèse, seul le logement de fonction ou situé à proximité du lieu d'exercice de l'activité professionnelle, regardé comme une résidence secondaire, est soumis à la THRS.

Tel est par exemple le cas des logements occupés par nécessité absolue de service par certains fonctionnaires comme les personnels de l'éducation nationale ou les gendarmes.

Toutefois, les ménages disposant d'une résidence pour raison professionnelle peuvent bénéficier, sur réclamation, d'un dégrèvement de la majoration de la THRS qui leur est éventuellement applicable ([CGI, article 1407 ter, II-1°](#)). Il ne saurait être envisagé d'instaurer une pluralité d'habitations principales en matière de taxe d'habitation, et ce, même pour les contribuables tenus d'avoir deux résidences pour des raisons professionnelles ou bénéficiant d'un logement de fonction.

En effet, une telle mesure conduirait à des distinctions entre résidences secondaires selon la finalité de leur utilisation, ce qui créerait des inégalités au détriment d'autres redevables qui, pour d'autres motifs tout aussi dignes d'intérêt, sont tenus d'avoir deux résidences.

Au surplus, toute remise en cause des principes d'imposition applicables en fiscalité directe locale affecterait les recettes des collectivités territoriales.

Ainsi, exonérer de THRS les logements de fonction ou, plus généralement tout second logement occupé pour raison professionnelle, se traduirait inévitablement par une diminution des ressources fiscales des communes et des intercommunalités concernées, sauf à transférer cette charge sur d'autres contribuables.

[Question écrite de Jean-Philippe Tanguy, n°10384, JO de l'Assemblée nationale du 17 mars.](#)

Handicap : comment s'assurer que les fonctionnaires RQTH bénéficient de l'adaptation de poste préconisée ?

Réponse du ministère de la Fonction publique et de la réforme de l'État : Les agents reconnus travailleurs handicapés (RQTH) relevant de la fonction publique peuvent bénéficier d'aménagements de poste sur préconisation du médecin du travail.

L'obligation d'aménagement raisonnable, définie à l'[article L. 131-8 du code général de la fonction publique](#) (CGFP), vise au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et s'impose aux employeurs publics. Le refus ou la limitation d'aménagement ne peuvent être justifiés que par des contraintes objectives, résultant de la démonstration que l'aménagement demandé représente une charge disproportionnée pour l'employeur.

Le Conseil d'Etat a ainsi jugé que « (...) les dispositions [des articles 5 et 6 sexies de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 et de l'article 27 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984] imposent à l'autorité administrative de prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service ; que ces dispositions ne font pas obstacle à l'édition, pour le bon fonctionnement du service public, des obligations de portée générale qui fixent des conditions d'aptitude physique liées à l'exercice même de certains emplois » ([CE, 14 novembre 2008, Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique, n° 311312, aux T.](#))

Ce principe a été rappelé par la [décision n° 2022-145 du 28 juillet 2022 du Défenseur des droits](#) : le défaut de mise en place d'aménagements raisonnables constitue une discrimination fondée sur le handicap « dès lors que ces aménagements ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur ».

Le Défenseur des droits indique que le caractère disproportionné de la charge s'apprécie en tenant compte, notamment, des coûts financiers et de l'impact sur l'organisation de travail que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'employeur au regard de sa taille et de ses ressources propres. La notion de « nécessité de service » ne saurait, à cet égard, être utilisée de manière générique ou discrétionnaire pour écarter les préconisations du médecin du travail.

Elle ne peut justifier un refus que si les contraintes organisationnelles invoquées sont réelles, objectives, et documentées (par exemple, l'impossibilité matérielle de réorganiser une équipe, l'impact manifeste sur la continuité du service ou la sécurité des usagers). À défaut, le refus d'aménagement est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'[article L. 132-5 du CGFP](#).

Afin de renforcer la culture de l'inclusion et la bonne application de ces principes, le comité interministériel du handicap du 6 mars 2025 a réaffirmé la priorité donnée à la formation des encadrants de la fonction publique sur les droits et obligations en matière d'aménagements raisonnables, en collaboration avec les écoles de services publics et en s'appuyant sur la plateforme interministérielle de formation Mentor notamment, afin de faire connaître les obligations de l'employeur en matière d'aménagements de poste.

[Question écrite de Émeline K/Bidi, n°9727, JO de l'Assemblée nationale du 24 février.](#)

Quelles sont les charges sociales remboursées par la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil qui prendrait en charge la rémunération d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi ?

Réponse du ministère chargé de la Fonction publique et de la réforme de l'État : La question porte sur la nature des charges sociales remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine à la collectivité ou l'établissement d'accueil qui prendrait en charge la rémunération d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi, tel que prévu par les dispositions du code général de la fonction publique (CGFP).

A titre liminaire, il est à rappeler que la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et pris en charge est composée du traitement indiciaire ainsi que de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, s'ils remplissent les conditions pour percevoir ces deux derniers dispositifs.

Elle peut aussi être composée des primes et indemnités au titre de missions instituées par une disposition législative ou réglementaire, tel que le prévoit l'[article L. 542-15 du code général de la fonction publique](#) et cela, y compris dans le cadre d'une mise à disposition ([article L. 542-12 du code général de la fonction publique](#)).

Le cas échéant, lorsqu'ils réunissent les conditions, ces agents perçoivent également le complément de traitement indiciaire ([décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020](#) et [décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022](#)), l'indemnité différentielle ([article 1 du décret n° 91-769 du 2 août 1991](#)) et enfin le complément de rémunération pour les fonctionnaires mis à disposition ([article 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008](#)).

A ce titre, la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, lesquels sont réputés toujours en activité (selon l'avis du Conseil d'Etat du 11 juillet 2011 n° 364.409), constitue ainsi un revenu d'activité qui est à ce titre soumis aux charges sociales (cotisations et contributions salariales ou patronales).

Ce revenu est ainsi soumis aux charges patronales dues aux différents organismes de recouvrement tels que l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), France travail si l'employeur public adhère au régime d'assurance chômage et à l'organisme chargé de la gestion d'un régime obligatoire de retraite auquel le fonctionnaire est affilié, c'est à dire la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) pour les agents relevant régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux, et l'institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale.

Ce revenu est aussi assujéti aux contributions sociales salariales contribution sociale généralisée (CSG) /contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) conformément aux articles [L. 136-1](#) et [L. 136-1-1](#) du code de la sécurité sociale et l'[article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996](#), et, le cas échéant, aux cotisations sociales salariales visée à l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) pour les agents qui relèvent du régime général de la sécurité sociale, ou aux cotisations sociales salariales prévues par les dispositions législatives ou réglementaires des agents relevant du régime spécial de la CNRACL (RAFP, CNRACL TBI, CNRACL NBI, CNRACL CTI).

Néanmoins, s'il est acquis que les charges sociales se composent des charges salariales et des charges patronales, il convient de retenir que les charges salariales sont supportées par l'agent.

En effet, à la lecture des dispositions rappelées ci-dessus, l'assujettissement de la rémunération versée à l'agent aux différentes cotisations et contributions salariales est à la charge des bénéficiaires de cette rémunération, en l'espèce le fonctionnaire.

Par conséquent, la collectivité d'accueil, investie, en lieu et place de l'autorité territoriale de la collectivité d'origine, du service de la rémunération du fonctionnaire et qui assure les actes liés à la gestion des ressources humaines de ce dernier, est chargée de précompter sur la rémunération de celui-ci la part de cotisations salariales qui sont à sa charge et verser ensuite les charges salariales précomptées ainsi que les charges patronales aux organismes de recouvrement créanciers.

En ce sens, seules les charges patronales versées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil doivent lui être remboursées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

[Question écrite de Françoise Dumont, n°04314, JO du Sénat du 26 février.](#)

INFO 184

[JURISPRUDENCE](#)

[Le maintien de jours de congés supplémentaires accordés au titre de l'ancienneté est illégal, lorsqu'il conduit à un temps de travail annuel inférieur à 1 607 heures](#)

Les collectivités territoriales doivent fixer les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans les limites applicables aux agents de l'État.

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les régimes dérogatoires antérieurs devaient être réexaminés afin d'assurer le respect de la durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, sauf prise en compte de sujétions particulières légalement justifiées.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle et les congés légaux ne sont pas intégrés dans cette durée de travail effectif. Dès lors, lorsqu'une collectivité accorde des jours de congés supplémentaires, elle doit démontrer que l'organisation des cycles de travail permet malgré tout de respecter la durée annuelle réglementaire.

En l'espèce, la cour relève que le protocole d'aménagement du temps de travail adopté en 2015 maintenait, pour les agents recrutés avant le 31 mars 2016, des jours de congés supplémentaires accordés en fonction de l'ancienneté. Elle constate que ce dispositif conduisait au maintien d'un régime de travail ne respectant pas le volume annuel de 1 607 heures.

En outre, aucune disposition du protocole ne précisait les modalités d'organisation du travail ou les sujétions particulières susceptibles de justifier une réduction du temps de travail ou de compenser ces congés supplémentaires.

La cour en déduit que la délibération est devenue illégale à compter du 1er janvier 2022, date à laquelle les collectivités devaient avoir mis leur organisation du temps de travail en conformité avec les exigences issues de la loi du 6 août 2019. Le refus implicite d'abroger cette délibération est donc lui-même illégal.

[CAA de TOULOUSE N° 24TL00570 du 06 mai 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