



**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

INFO 337

Pour un régime juridique du délégué à la protection des données

Cette note de l'Observatoire de l'Éthique Publique, rédigée par Raphaël Maurel, dresse le constat de la fragilité juridique du Délégué à la protection des données (DPO) en France. Bien que considéré comme la « pierre angulaire » du RGPD, le DPO ne bénéficie en droit français d'aucun statut propre ni de protection spécifique.

S'inspirant des cadres européens plus aboutis et des constats du CEPD, l'auteur formule 11 propositions concrètes pour consolider la profession. Le texte préconise notamment une protection contre le licenciement, une déontologie codifiée, une autonomie budgétaire et le secret professionnel.

Une analyse essentielle pour faire évoluer la législation et sécuriser l'exercice de cette fonction stratégique

Source : [Observatoire de l'Éthique Publique](#)

INFO 338

Baisse de la démographie scolaire et indemnités chômage à la charge des communes

La baisse de la démographie scolaire s'observe depuis plusieurs années et constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les collectivités territoriales. Les projections font état d'une baisse continue et durable des effectifs d'élèves au cours de la prochaine décennie, entraînant la fermeture de certaines classes, notamment dans le premier degré.

Conformément à l'article L. 212-5 du code de l'éducation, les communes assurent la gestion du personnel non enseignant des écoles, notamment des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Le Gouvernement est donc pleinement conscient des conséquences que cette évolution démographique peut avoir sur les besoins en personnel des communes, en particulier pour les plus petites et les plus rurales d'entre elles.

En effet, les employeurs publics, dont la liste est définie à l'article L. 5424-1 du code du travail, assurent eux-mêmes leurs agents contre le risque lié à la privation d'emploi.

À ce titre, ils prennent entièrement en charge l'indemnisation du chômage selon le principe d'auto-assurance, qui est l'une des conséquences de la libre administration des collectivités territoriales.

Toutefois, l'article L. 5424-2 du code du travail prévoit que l'employeur public a la faculté de conclure une convention avec France Travail afin de lui déléguer la gestion de l'indemnisation du chômage de ses agents.

De plus, à l'exception de l'État et de ses établissements publics administratifs, les employeurs publics peuvent adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs agents contractuels. Il convient également de noter que la baisse des effectifs d'élèves scolarisés n'entraînera pas automatiquement un licenciement des ATSEM. En effet, l'article L. 542-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que dès qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné.

Cependant, l'article L. 542-4 du CGFP prévoit que faute de reclassement possible, l'agent territorial dont l'emploi est supprimé est maintenu en surnombre pendant un délai d'un an si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi de son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

Enfin, les collectivités territoriales disposent également d'autres outils leur permettant d'accompagner leurs agents titulaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé, comme la mobilité vers une autre collectivité par exemple.

De plus, la baisse de la démographie étant progressive, les communes disposent d'une certaine latitude pour adapter leurs effectifs, par exemple, en ne remplaçant pas certains départs à la retraite.

Dès lors, le Gouvernement, bien que conscient des difficultés que peuvent rencontrer certaines collectivités territoriales confrontées à la baisse de la démographie scolaire, n'envisage pas de mettre en place un dispositif spécifique pour soutenir les communes qui devraient licencier des agents.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 15344 - 2026-09-01](#)

INFO 339

Sort des dossiers de rupture conventionnelle déposés entre le 1er janvier 2026 et le 20 février 2026, date de promulgation de la loi de finances pour 2026

À l'issue d'une expérimentation conduite du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 en application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et sur la base d'une évaluation remise en mars 2025 au Parlement faisant état d'un bilan positif, le dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique a été pérennisé par l'article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026.

Le dispositif pérenne est entré en vigueur le 21 février 2026, lendemain de la publication de la loi de finances pour 2026.

La rupture conventionnelle résulte, aux termes de l'article L. 552-1 du code général de la fonction publique, de la convention signée entre le fonctionnaire et son employeur.

En conséquence, aucune convention de rupture conventionnelle ne pouvait être légalement conclue avec un fonctionnaire entre le 1er janvier et le 20 février 2026.

Les demandes de rupture conventionnelle présentées durant cette période n'ont toutefois pas, par elles-mêmes, emporté rupture de la relation de travail ni créé de droit acquis à celle-ci.

Lorsqu'elles étaient toujours pendantes à l'entrée en vigueur de la loi, elles pouvaient être maintenues ou confirmées à compter du 21 février 2026 et donner lieu à la poursuite de la procédure dans le respect des règles alors applicables. La régularité de la rupture s'apprécie ainsi au regard tant de la date de conclusion de la convention que du respect de la procédure qui l'a précédée.

Les décrets n° 2026-745 et n° 2026-746 du 6 août 2026, entrés en vigueur le 8 août 2026, ont adapté le cadre réglementaire à la pérennisation du dispositif, notamment en actualisant la procédure et en révisant les montants minimum et maximum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Ils ne remettent pas en cause l'entrée en vigueur du dispositif pérenne au 21 février 2026.

La cessation définitive des fonctions résultant d'une rupture conventionnelle régulièrement conclue est susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage. Elle fait également courir la période de six ans durant laquelle un recrutement de l'intéressé comme agent public au sein de son versant d'origine entraîne, dans les conditions prévues à l'article L. 552-4 du CGFP, l'obligation de rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

[Sénat - R.M. N° 09479 - 2026-09-03](#)

Les mesures de sécurité des données

Cette obligation de garantir un niveau de sécurité adapté s'explique par les risques qui pèsent sur les données. On en distingue trois majeurs :

- **La perte de confidentialité** : une personne non habilitée accède aux données (ex : un collègue d'un autre service qui lit un dossier par-dessus votre épaule, un administré qui voit des données affichées, une personne qui accède aux données d'une autre) ;
- **La perte d'intégrité** : une modification non désirée des données survient (une erreur de manipulation d'un logiciel, une volonté malveillante de modifier un fichier Excel) ;
- **La perte de disponibilité** : les données ne sont plus accessibles, elles ont été détruites, volées ou il n'est plus possible d'y accéder (ex : piratage et chiffrement des données, perte d'un dossier, catastrophe naturelle qui provoque la destruction des données).

Qu'ils soient accidentels ou malveillants, ces incidents engendrent des violations de données qui peuvent avoir des impacts plus ou moins graves, selon le type de données et le type d'incident.

Pour minimiser, voir empêcher leur survenance, plusieurs mesures organisationnelles et techniques doivent être mises en place. Ces dernières doivent être proportionnées à la sensibilité et à la quantité de données, ainsi qu'à la probabilité que le risque survienne.

Source : [CIG Grande Couronne](#)

JURISPRUDENCE

Protection fonctionnelle : le maire personnellement mis en cause ne peut statuer sur la demande

Lorsqu'un maire se trouve ainsi empêché de statuer, il doit transmettre la demande de protection fonctionnelle à un adjoint ou, à défaut, à un conseiller municipal, dans les conditions prévues par l'article L. 2122-17 du code général des collectivités territoriales.

L'annulation du refus pour méconnaissance du principe d'impartialité ne signifie toutefois pas que les faits de harcèlement sont établis. Pour obtenir réparation, l'agent doit présenter des éléments susceptibles d'en faire présumer l'existence.

L'administration peut démontrer que les mesures contestées reposaient sur l'intérêt du service ou n'excédaient pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

En l'espèce, un agent contractuel avait sollicité la protection fonctionnelle en invoquant notamment la suppression de son poste non motivé par l'intérêt général, la diminution de ses responsabilités et une dégradation de ses conditions de travail qu'il attribuait en partie au maire.

Ces éléments étaient suffisamment circonstanciés pour faire présumer, au stade de l'examen de la compétence, des actes qui, s'ils avaient été établis, n'auraient pas relevé de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Personnellement mis en cause, le maire ne pouvait donc statuer lui-même sans méconnaître le principe d'impartialité. Il devait transmettre la demande à un autre élu. La décision refusant la protection fonctionnelle est, pour ce motif, annulée.

La cour écarte néanmoins les demandes indemnitaires. Les interventions d'un élu délégué à la communication et du directeur de cabinet sur les publications municipales correspondaient à leurs fonctions. Malgré des relations conflictuelles et des échanges parfois vifs, aucune brimade, humiliation ou exclusion des circuits d'information n'était établie.

La publication de la vacance du poste était liée à la transformation du contrat de l'agent en contrat à durée indéterminée. La réorganisation du service, la suppression de postes, la réduction des effectifs et le rattachement de la communication à la direction générale répondaient à des objectifs de rationalisation. Le télétravail, la restitution du matériel et la suppression de certains accès résultaient en partie des demandes de l'agent lui-même. Les pressions alléguées en vue d'une mobilité n'étaient pas démontrées.

Enfin, la dégradation de l'état de santé de l'agent et l'annulation de son évaluation professionnelle ne suffisaient pas, à elles seules, à établir un harcèlement.

Les faits invoqués, isolément ou dans leur ensemble, étaient soit non établis, soit ponctuels, soit justifiés par l'intérêt du service. Le refus de protection fonctionnelle est donc annulé pour défaut d'impartialité, mais aucune indemnisation n'est accordée.

CAA de Paris n° 25PA00788 du 14 septembre 2026

L'usage du téléphone portable peut être encadré par une note de service

L'agent convoqué à un entretien disciplinaire doit être informé de ses droits et mis en mesure de présenter sa défense. Son absence en raison d'un congé de maladie n'entache pas nécessairement la procédure d'irrégularité dès lors qu'il peut produire des observations écrites ou se faire représenter.

Une note de service peut interdire l'usage du téléphone pendant les périodes de travail tout en l'autorisant pendant les pauses et, à titre exceptionnel, en cas d'urgence personnelle. Une telle mesure ne présente pas un caractère général et absolu lorsqu'elle répond notamment à des impératifs de sécurité, de concentration et de bonne exécution des tâches confiées aux agents.

Toute méconnaissance des règles d'organisation du travail ou d'instructions hiérarchiques précises peut constituer une faute disciplinaire. La proportionnalité de la sanction s'apprécie au regard de la nature des faits, de leur répétition et des précédents rappels à l'ordre.

En l'espèce, une agente territoriale chargée de fonctions d'entretien dans des équipements aquatiques avait fait l'objet d'un blâme pour avoir utilisé son téléphone portable pendant ses heures de service et pris des pauses en dehors des créneaux fixés par son planning, malgré plusieurs rappels antérieurs de sa hiérarchie.

Son placement en congé de maladie à la date de l'entretien disciplinaire n'a pas rendu la procédure irrégulière. Elle avait été informée de l'ensemble de ses droits, l'entretien avait été reporté et elle conservait la possibilité de présenter des observations écrites ou de se faire représenter.

La note de service encadrant l'usage du téléphone était légale. Elle visait à maintenir l'attention des agents sur leurs missions de sécurité et d'entretien, autorisait l'usage du téléphone pendant les pauses et prévoyait une exception en cas d'urgence personnelle. Elle ne portait donc pas une atteinte excessive aux libertés individuelles.

Les faits étaient établis par des rapports hiérarchiques précis : l'agente avait été constatée en salle de pause bien avant l'horaire prévu et utilisant son téléphone avant le début de sa pause. Ces comportements méconnaissaient des instructions réitérées et s'inscrivaient dans la continuité de précédents recadrages portant sur les mêmes difficultés. Le blâme, sanction du premier groupe, n'était dès lors pas disproportionné.

Enfin, les éléments invoqués par l'agente ne permettaient pas de présumer que la sanction procédait d'une volonté de lui nuire ou présentait un caractère vexatoire ou humiliant. L'autorité territoriale ayant fait un usage légal de son pouvoir disciplinaire, ni le harcèlement moral ni le détournement de pouvoir n'étaient établis. La demande d'annulation est donc rejetée.

TA Toulouse n° 2202662 du 7 août 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



**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