



**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

Maîtrisez les 10 thématiques clés avec le nouveau guide du CIG Grande Couronne

Indispensable pour accompagner les élus et dirigeants dans le pilotage de leurs ressources humaines, cet ouvrage décrypte les bases du statut de la Fonction Publique Territoriale à travers 10 thématiques clés.

Le pilotage des ressources humaines est au cœur de l'action publique locale. Pour aider les décideurs à naviguer dans la complexité du droit statutaire, ce nouveau guide synthétise les bases de la FPT en 10 fiches thématiques.

Conçu pour être à la fois pédagogique et opérationnel, il balaie l'intégralité du parcours professionnel et des obligations administratives de l'agent territorial.

Au sommaire

L'accès à l'emploi territorial

Le déroulement de carrière

La rémunération et les avantages financiers

Le temps de travail et les absences

Le dialogue social

La santé, l'aptitude et le maintien dans l'emploi

L'inclusion

La déontologie, les droits et obligations

La discipline et la protection des agents

La fin de fonctions dans la FPT

Source : [CIG-Grande Couronne](#)

[Les fondamentaux RH pour les décideurs locaux](#)

Quelle protection liée à la maternité et à l'adoption est prévue pour les agents contractuels ?

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, en congé de naissance ou en congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption et pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de ces congés. Ce principe a pour effet d'interdire toute notification de licenciement à un agent pendant les périodes précitées, alors même que celui-ci ne prendrait effet qu'après leur expiration. La protection accordée exclut également l'adoption de préparatifs au licenciement (remplacement définitif de l'intéressé).

Le licenciement est toutefois possible :

- en cas de faute grave de l'agent sans rapport avec la grossesse, l'arrivée de l'enfant ou l'adoption ;
- en cas d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à l'arrivée de l'enfant ou à l'adoption.

[Décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 41, JO du 16 février 1988](#) ;

[Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, req. n°158347](#) ;

[CJCE, 11 octobre 2007, req. n°C-460/06](#) ;

CAA Paris, 27 janvier 2000, req. n°97PA00742.

JURISPRUDENCE

Accident en astreinte à domicile reconnu comme accident de service: extension de la notion de lieu et temps du service

Il résulte des dispositions de l'article L. 822-18 du code général de la fonction publique que « est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service » et que constitue un accident de service un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que l'intéressée, alors qu'elle était d'astreinte à son domicile, a reçu un appel téléphonique de son service lui demandant de se rendre sur une intervention et qu'en sortant de son habitation pour rejoindre son véhicule, elle a chuté sur une plaque de verglas ;

Si l'administration s'est fondée sur le fait que l'accident s'était produit au domicile pour écarter toute imputabilité, cette circonstance ne fait obstacle qu'à la qualification d'accident de trajet mais non à celle d'accident de service ;

Dès lors que l'astreinte avait débuté au moment de l'appel et qu'aucune faute personnelle ni circonstance particulière ne détachait l'événement du service, il existe un lien direct de causalité entre l'exécution du service et la chute ; par suite, le refus opposé est entaché d'erreur d'appréciation.

TA Rouen n° 2503642 du 24 mars 2026

Droit à la déconnexion en arrêt maladie: absence de manquement de l'employeur en cas de connexions spontanées du salarié et en l'absence de sollicitation de l'employeur

Il résulte du raisonnement retenu que la violation du droit à la déconnexion suppose l'existence d'une sollicitation ou d'une contrainte imputable à l'employeur, de nature à imposer au salarié une activité professionnelle pendant une période où il doit en être dispensé ; à défaut, la seule absence de dispositif formalisé ou la réalisation d'actes professionnels ne suffit pas à caractériser un manquement lorsque ces actes procèdent d'une initiative personnelle du salarié.

En l'espèce, il a été constaté qu'aucun élément ne venait démontrer une obligation pour le salarié de traiter immédiatement les courriels reçus, ceux-ci constituant pour la plupart des notifications automatiques ; il a également été relevé que l'intéressé avait fait le choix de répondre en se connectant spontanément à son poste informatique professionnel et en réalisant des actions ponctuelles ; dans ces conditions, la cour d'appel a pu en déduire l'absence de manquement de l'employeur au droit à la déconnexion et écarter toute indemnisation.

Les griefs tirés de l'absence de dispositif dédié à la déconnexion et de la réalisation de missions pendant l'arrêt de travail ont été écartés, dès lors qu'ils ne suffisent pas, en l'absence de sollicitation ou de contrainte de l'employeur, à caractériser une violation du droit à la déconnexion

Cour de cassation n°24-21.098 du 25 mars 2026

Refus de congé maternité d'une agente suspendu : absence de droit à rémunération et légalité du refus

En application des dispositions de la loi du 5 août 2021, la méconnaissance de l'obligation vaccinale entraîne la suspension de l'agent, assortie de l'interruption de sa rémunération, cette mesure ayant pour seul objet de tirer les conséquences de l'absence de respect des conditions légales d'exercice.

Par ailleurs, les dispositions relatives au congé de maternité, qui prévoient le maintien de la rémunération, ont pour finalité de compenser la perte de revenus liée à la maternité et ne sauraient conférer à un agent des droits supérieurs à ceux dont il disposerait en position d'activité.

Dès lors, un agent suspendu, privé de rémunération, ne peut bénéficier du maintien de celle-ci au titre d'un congé maternité, ce qui justifie légalement un refus de placement dans une telle position.

En l'espèce, l'agent a été suspendu de ses fonctions pour non-respect de l'obligation vaccinale, puis a sollicité son placement en congé maternité et en congé parental. S'agissant du congé parental, il ressort de l'instruction qu'elle a finalement été placée dans cette position pour une durée d'un an, renouvelée, de sorte qu'aucun préjudice ne peut être retenu à ce titre.

S'agissant du congé maternité, le refus opposé repose sur la circonstance que l'intéressée était suspendue et ne pouvait, durant cette période, prétendre au maintien de sa rémunération. La décision contestée, qui expose les considérations de droit et de fait justifiant ce refus, est suffisamment motivée et se borne à tirer les conséquences de la suspension. Elle ne constitue ni une sanction déguisée ni une mesure de police.

En outre, les agents suspendus ne se trouvent pas dans une situation comparable à ceux en activité, de sorte que le refus litigieux ne méconnaît ni le principe d'égalité ni les stipulations conventionnelles invoquées.

TA Pau N° 2302129 du 26 mars 2026

Rupture conventionnelle - La convention signée par l'administration et un de ses agents est au nombre des actes dont l'annulation pour excès de pouvoir peut être demandée au juge administratif

Eu égard à la nature particulière des liens qui s'établissent entre une personne publique et ses agents publics, la convention de rupture signée par l'administration et un de ses agents en application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 est au nombre des actes dont l'annulation pour excès de pouvoir (REP) peut être demandée au juge administratif.

Le juge, saisi de ce moyen, contrôle que la convention de rupture conventionnelle n'est pas entachée d'un vice du consentement.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévu par la convention ayant été arrêté conformément aux dispositions du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019, est inopérant le moyen tiré de ce que la fixation de ce montant serait entachée d'illégalité en raison de ce que la date de la rupture conventionnelle aurait pour conséquence une prise en compte d'une rémunération annuelle brute moins favorable et, par voie de conséquence, une diminution de ce montant.

Le délai maximal d'un mois, prescrit par le quatrième alinéa de l'article 2 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019, pour la réalisation de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle ne constitue pas une garantie pour l'intéressé.

Conseil d'État N° 504838 du 10 avril 2026

Une information insuffisante sur le reclassement entache d'illégalité la mise en disponibilité d'office

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement et alors que, comme c'est le cas en l'espèce, le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement. La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée, soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que, à l'issue de plusieurs périodes de congé de maladie, un avis médical a conclu à l'inaptitude temporaire de l'agent à ses fonctions et s'est prononcé en faveur de sa mise en disponibilité d'office pour raison de santé. Il ressort également que, postérieurement à cet avis, l'administration a adressé à l'intéressé un courrier l'invitant à se prononcer sur l'évolution de sa situation au moyen d'un formulaire comportant plusieurs options relatives notamment aux congés de maladie, à la disponibilité d'office, à la réintégration ou au reclassement, sans hiérarchisation ni précision suffisante.

Dans ces conditions, ce document, centré sur la situation médicale et ne permettant pas à l'agent d'identifier clairement la portée d'une demande de reclassement, ne saurait être regardé comme une invitation effective à présenter une telle demande. Par suite, en plaçant l'intéressé en disponibilité d'office sans avoir satisfait à cette exigence préalable, l'autorité administrative a entaché sa décision d'une erreur de droit, justifiant son annulation.

TA Caen n° 2301139 du 8 avril 2026

Sanction disciplinaire et propos tenus sur un réseau social : articulation entre liberté syndicale et obligations déontologiques

En vertu des dispositions du code général de la fonction publique, toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, celles-ci étant notamment réparties en groupes comprenant, pour le premier groupe, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Par ailleurs, si les agents exerçant des fonctions syndicales bénéficient d'une liberté d'expression particulière liée à leur mandat, cette liberté doit être conciliée avec le respect des obligations déontologiques, de sorte que des propos ou comportements agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent peuvent, même en l'absence d'infraction pénale, constituer une faute disciplinaire.

En l'espèce, la sanction est fondée sur des propos tenus à l'égard d'un responsable des ressources humaines, diffusés au sein d'un groupe privé sur un réseau social. Les faits n'étant pas contestés, l'intéressé se borne à soutenir qu'ils s'inscrivaient dans l'exercice de son mandat syndical et qu'il n'est pas à l'origine de leur diffusion. Toutefois, **il n'établit pas de lien entre ces propos et son activité syndicale.**

En outre, la grossièreté des propos caractérise une atteinte aux obligations déontologiques, la circonstance tenant à leur diffusion par un tiers étant sans incidence sur sa responsabilité. Dans ces conditions, ces faits sont de nature à justifier une sanction disciplinaire.

TA Poitiers N° 2302611 du 19 mars 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