



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](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:sectionsfdmfa30.48@gmail.com)

## INFO 417

### Vote électronique par correspondance : une nouvelle recommandation a notamment vocation à s'appliquer aux élections des représentants du personnel de la fonction publique prévues en 2026

À l'issue d'une consultation publique menée en 2025, la CNIL a travaillé sur une mise à jour de sa recommandation sur le vote électronique qui sera publiée début 2026. Sa précédente recommandation restera applicable jusqu'à fin 2026 afin de laisser un temps d'adaptation.

Prenant en compte les résultats de cette consultation et les questions de plusieurs organisateurs de scrutins impliquant un vote par correspondance électronique, la CNIL considère nécessaire de faire évoluer ses recommandations, notamment au regard de certains enjeux opérationnels. Elle entend néanmoins laisser un temps d'adaptation aux acteurs pour intégrer ses nouvelles recommandations.

**La CNIL rappelle que [sa délibération de 2019](#) reste le cadre de référence en matière de sécurité et de confidentialité pour le vote par correspondance électronique.**

Source - [CNIL](#)

## INFO 418

### Un maire peut-il faire installer des caméras de vidéosurveillance à proximité immédiate des sites habituels de dépôts sauvages de déchets ?

**Réponse du ministère de l'Intérieur :** Depuis l'intervention des lois [n° 2019-773 du 24 juillet 2019](#) et [n° 2020-105 du 10 février 2020](#), l'[article L. 251-2 du code de la sécurité intérieure](#) (CSI) prévoit expressément la possibilité, pour une commune, de mettre en place un système de vidéoprotection sur la voie publique, aux fins d'assurer « la prévention et la constatation des infractions relatives à l'abandon d'ordures, de déchets, de matériaux ou d'autres objets ».

La [loi précitée du 10 février 2020](#) a d'ailleurs permis d'améliorer la répression de ces infractions en instaurant à l'[article L. 541-46 du code de l'environnement](#) une amende forfaitaire délictuelle de 1500 euros pour les entreprises qui se rendent coupables d'abandons illicites de déchets.

En outre, les contraventions prévues par les articles [R. 635-8 du code pénal](#) et [R. 541-77 du code de l'environnement](#), qui répriment le dépôt d'objet ou d'ordures transportés à l'aide d'un véhicule dans un lieu non autorisé, sont applicables aux particuliers.

Surtout, le [décret n° 2024-528 du 10 juin 2024](#) a permis d'en renforcer la poursuite en élargissant la liste des contraventions de cinquième classe pouvant faire l'objet d'une amende forfaitaire, en l'étendant notamment à la contravention précitée de dépôt d'objet ou d'ordure transporté à l'aide d'un véhicule dans un lieu non autorisé (8° du II de l'[article R. 48-1 du code de procédure pénale](#)).

Dès lors, il est tout à fait possible de verbaliser, par le truchement d'un procès-verbal électronique, la contravention d'abandon illicite de déchets par le conducteur d'un véhicule, constatée par le moyen de la vidéoprotection. L'[arrêté du 14 avril 2009](#) autorise ainsi les communes à mettre en oeuvre des traitements automatisés ayant précisément pour objet la recherche et la constatation des infractions pénales par leurs fonctionnaires et agents habilités.

Par ailleurs, l'[article L. 252-1 du CSI](#) prévoit que l'installation d'un dispositif de vidéoprotection doit être autorisée par le préfet après avis de la commission départementale de vidéoprotection et faire l'objet d'un engagement de conformité auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), comme l'indique l'[article R. 253-7 du CSI](#). L'engagement de conformité est joint au dossier de demande d'autorisation soumis au préfet mais ne doit être envoyé à la CNIL qu'après autorisation par ce dernier.

En outre, et en vertu de l'[article 35 du règlement général sur la protection des données](#), un traitement de données doit faire l'objet d'une analyse d'impact (AIPD) lorsqu'il est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes. S'agissant de dispositifs de vidéoprotection, qui par nature procèdent à de la surveillance systématique et à grande échelle d'une zone accessible au public, la réalisation d'une AIPD s'avérera souvent obligatoire.

L'[instruction du ministère de l'intérieur et des Outre-mer du 20 mars 2024 relative à la mise en conformité du régime de la vidéoprotection avec le droit européen relatif à la protection des données](#) constitue un guide informatif complet sur la mise en œuvre de tels dispositifs par les collectivités et propose un modèle cadre d'AIPD.

### [\*\*Question écrite de Christine Herzog, n°04074, JO du Sénat du 6 novembre.\*\*](#)

#### **INFO 419**

### **Le maire, employeur territorial » : un guide essentiel pour piloter les politiques RH**

Pour accompagner les employeurs territoriaux tout au long de leur mandat ainsi que les agents territoriaux, le CNFPT, l'AMF et la FNCDG publient conjointement l'édition 2025 du guide « Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter les politiques RH de sa collectivité ».

La mise à jour de ce document répond à la volonté commune d'offrir un outil de référence pratique et actualisé pour les employeurs publics locaux. Il constituera un appui précieux pour les nouveaux élus issus des élections municipales de mars 2026, qui découvriront, lors de leur prise de fonctions, les responsabilités attachées à leur rôle d'employeur territorial. Le guide est également un précieux outil pour les agents territoriaux et notamment les secrétaires généraux de mairie.

#### **Un outil RH pour les collectivités**

Avec plus de 2 millions d'agents territoriaux et près de 38 000 employeurs publics, la Fonction publique territoriale est le pilier du service public de proximité.

Chaque maire ou président d'exécutif local est un employeur territorial, responsable de l'organisation des services, des conditions de travail et du développement des compétences de ses agents.

**Ce guide, conçu sous forme de questions-réponses et enrichi de références juridiques actualisées, offre une approche concrète pour aider les élus à :**

- Définir une stratégie RH adaptée aux besoins de leur collectivité ;
  - Garantir les conditions d'exercice et de bien-être au travail des agents ;
  - Promouvoir le dialogue social et les politiques inclusives ;
  - Maîtriser les enjeux liés à la carrière, à la rémunération, à la santé, à la formation et à la déontologie.
- Le guide « Le maire, employeur territorial : définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité » est disponible en version numérique sur le site :

**FNCDG - [Guide-Maire-employeur-2025](#)**

**JURISPRUDENCE****Réduction de missions d'un chef de service: difficultés professionnelles excluant toute qualification de harcèlement moral**

L'affaire portait sur le refus opposé à un agent territorial d'accorder la protection fonctionnelle qu'il sollicitait, ainsi que sur son action indemnitaire fondée sur des agissements qu'il qualifiait de harcèlement moral lors de la mutualisation des services au sein d'une structure intercommunale. L'intéressé faisait valoir que la réduction rapide de ses missions dès le début de sa nouvelle affectation, l'absence d'accompagnement hiérarchique et la dégradation de son état de santé établissaient la réalité du harcèlement, et soutenait en outre que le jugement de première instance était insuffisamment motivé.

La Cour relève que les premiers juges ont suffisamment répondu aux moyens invoqués, notamment en qualifiant les ajustements de fonctions comme résultant de difficultés avérées dans l'exercice des missions confiées. Les pièces du dossier, comprenant un compte rendu détaillé de la hiérarchie et des attestations cohérentes, établissent que l'agent rencontrait des difficultés importantes dans la prise de poste, que des rappels et consignes non suivis avaient été formulés, et qu'il avait lui-même reconnu son inconfort dans les fonctions nouvellement confiées. Ces éléments justifiaient le retrait concerté de certaines tâches, lequel s'inscrivait dans une démarche d'adaptation du service et non dans une logique d'atteinte ou de déstabilisation.

En l'absence d'éléments de fait de nature à faire présumer un harcèlement moral, la charge de justification ne bascule pas vers l'administration. Le requérant se bornant à reprendre des arguments déjà écartés en première instance sans apporter d'éléments nouveaux ni contester utilement les motifs du jugement, la Cour confirme le rejet des demandes d'annulation et d'indemnisation. Aucune mesure d'expertise n'est jugée nécessaire et les conclusions indemnитaires et au titre des frais sont rejetées.

**CAA de BORDEAUX N° 23BX01583 - 2025-10-28****Sanction disciplinaire d'un agent public : le juge annule une révocation jugée disproportionnée au regard de faits isolés commis hors service**

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

**Le comportement d'un fonctionnaire en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction** s'il a pour effet de perturber le bon déroulement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration.

En l'espèce, pour lui infliger la sanction de révocation, le maire de Lézignan-Corbières a considéré que M. B... avait manqué à son obligation de dignité en portant une atteinte manifeste à la réputation de l'administration pour avoir, le 9 juillet 2021, alors qu'il sortait d'un bar de nuit situé à Gruissan à la demande du personnel chargé de la sécurité et était fortement alcoolisé, pris le volant de son véhicule stationné sur le parking de cet établissement et actionné la marche-arrière jusqu'à percuter trois personnes présentes devant l'entrée de l'établissement, occasionnant pour l'une d'elles, à savoir l'un de ses amis avec qui il avait passé la soirée, des blessures ayant entraîné une incapacité temporaire de travail de 21 jours.

A la suite de ce choc, le vigile se trouvant devant l'établissement a usé de gaz lacrymogène et s'est emparé des clés du véhicule, avant que M. B... ne soit rapidement interpellé par les forces de l'ordre.

En raison de ces faits, le tribunal correctionnel de Narbonne a, par un jugement du 12 juillet 2021, condamné l'intéressé à une peine de deux ans d'emprisonnement, dont un avec sursis probatoire de deux ans, la partie ferme de cette peine étant aménagée sous le régime de la détention à domicile sous surveillance électronique. Cette juridiction a également prononcé à son encontre les peines complémentaires d'interdiction de détention ou de port d'armes soumises à autorisation pour une durée de cinq ans, de suspension du permis de conduire pour une durée de six mois et de confiscation de son véhicule.

Eu égard à l'autorité de la chose jugée s'attachant à cette décision du juge répressif devenue définitive, la matérialité de ces faits, qui n'est au demeurant pas contestée par M. B..., est établie et ces faits particulièrement graves, bien qu'ayant été commis en dehors du service, présentent un caractère fautif, de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Eu égard aux fonctions d'adjoint technique territorial au sein du service animation exercées par M. B..., au caractère isolé des faits commis, bien que particulièrement graves, et aux regrets qu'il a exprimés dès le lendemain des faits, la sanction de révocation, qui constitue la sanction la plus élevée qui puisse être infligée à un fonctionnaire territorial, est disproportionnée, ainsi que l'on retenu les premiers juges.

#### CAA de TOULOUSE N° 24TL01961 - 2025-10-21

#### **Dossier administratif : maintien possible de rapports relatant une altercation sans caractère diffamatoire**

M. B..., professeur certifié d'arts plastiques a eu une altercation avec l'adjoint gestionnaire du collège dans lequel il était affecté. Le principal du collège a établi un rapport sur cet incident. Un autre rapport, notifié à M. B... a été établi par le conseiller de prévention du rectorat.

La rectrice de région académique a versé ces deux rapports au dossier administratif de M. B..., refusé de permettre à celui-ci de consulter son dossier et rejeté sa demande tendant au retrait des deux rapports de son dossier.

Aux termes de l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, désormais repris en substance aux articles L. 137-1 à L. 137-4 du code général de la fonction publique : " Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. / Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. / Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi. (...)" .

Aux termes de l'article 1er du décret du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique, désormais codifié à l'article R. 137-1 du code général de la fonction publique : " Le dossier individuel de l'agent public est composé des documents qui intéressent sa situation administrative, notamment ceux qui permettent de suivre son évolution professionnelle.

Le dossier individuel est unique. Il est tenu dans les conditions fixées par l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. ". L'article 13 de ce décret, désormais codifié à l'article R. 137-6 du code général de la fonction publique, dispose que : " L'agent adresse toute demande de rectification, de retrait ou d'ajout d'un document à l'autorité administrative ou territoriale mentionnée à l'article 11, soit lors de la consultation, soit ultérieurement. / Sur sa demande, ses observations sont consignées en annexe au document concerné. "

En estimant que les indications contenues dans les rapports versés au dossier de M. B..., ne revêtaient pas un caractère diffamatoire ni inexact, la cour administrative d'appel de Toulouse, dont larrêt est suffisamment motivé sur ce point, a, en tout état de cause, porté sur les faits de l'espèce une appréciation souveraine exempte de dénaturation.

#### Conseil d'État N° 497899 - 2025-10-29

## Maladie professionnelle : absence de lien avec le service en présence d'un fait personnel

Saisi d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre un arrêté refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'une pathologie, le tribunal rappelle d'abord les exigences de motivation des décisions individuelles défavorables. Il juge que la décision litigieuse expose de manière suffisamment précise les éléments de droit et de fait justifiant le refus, permettant ainsi d'écartier le moyen tiré d'une insuffisance de motivation. Il examine ensuite le cadre juridique applicable à l'imputabilité au service des maladies professionnelles, notamment la nécessité d'un lien direct entre la pathologie et l'exercice des fonctions.

Au fond, la juridiction retient que le syndrome anxiodepressif invoqué trouve son origine dans un entretien professionnel au cours duquel ont été rappelés à l'agent des manquements établis dans sa manière de servir, déjà sanctionnés disciplinairement.

Constatant que ces faits constituent un élément personnel détachable du service, le tribunal en déduit que la pathologie ne peut être regardée comme essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions. L'agent n'apportant aucun élément susceptible d'infliger la matérialité des faits ou d'établir un lien suffisant avec le service, le moyen tiré de l'erreur d'appréciation est également écarté.

En conséquence, le tribunal rejette l'ensemble des conclusions à fin d'annulation et, par voie de conséquence, les demandes d'injonction. Il met par ailleurs à la charge de la requérante une somme au titre des frais exposés par la partie défenderesse, l'administration n'étant pas la partie perdante.

**TA Toulouse n° 2302163 du 22 octobre 2025**

**Source [Pappers Justice](#)**

## Faits de harcèlement sexuel subis par une agente d'entretien dans un lycée de la part de ses supérieurs hiérarchiques et insuffisance des mesures de protection prises par son employeur pour protéger les autres agentes exposées

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à des faits de harcèlement sexuel subis par une agente d'entretien dans un lycée de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

Les pièces transmises au Défenseur des droits par le conseil régional, notamment les pièces de l'enquête administrative diligentée suite au signalement de la réclamante et les témoignages des autres agentes victimes, ont révélé que cette dernière a été victime de harcèlement sexuel et que son employeur a manqué à son obligation de santé et sécurité en s'abstenant de prendre l'ensemble des mesures propres à assurer la protection des autres agentes exposées.

Dès lors, afin de remédier à cette situation, la Défenseure des droits recommande, en application de l'article 25 de la loi organique du 29 mars 2011, de se rapprocher de la réclamante en vue de procéder à la réparation de ses préjudices et de prendre à l'égard de l'un des mis en cause, dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée à son encontre, une sanction disciplinaire proportionnée aux fautes commises dans l'exercice de ses fonctions et qui se révèle dissuasive et effective.

La Défenseure des droits recommande également de mettre en place une formation obligatoire à destination de l'ensemble des agents et élus du conseil régional sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'emploi public.

**Défenseur des droits - [Décision 2025-194 du 5 novembre 2025](#)**

**Décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination ("Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne")**

**Arrêt relatif à la notion de harcèlement sexuel figurant à l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

**Arrêt relatif à l'indemnisation du préjudice moral et matériel subi par un agent et à l'intervention de la Halde en appel**

**Imputabilité au service - Constitue un accident tout évènement, quelle qu'en soit la nature, survenu à une date certaine, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.**

Lorsqu'un fonctionnaire est victime d'un tel accident, cet accident, est, quelle qu'en soit la cause, présumé imputable au service s'il est survenu 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. Il en va en particulier ainsi pour un accident cardio-neurovasculaire, l'état de santé antérieur du fonctionnaire n'étant alors de nature à constituer une circonstance particulière que s'il est la cause exclusive de l'accident.

D'autre part, est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

Il ressort des pièces du dossier que Mme A... a été victime d'une dissection de l'aorte, alors qu'elle se rendait au restaurant municipal pendant sa pause méridienne. Cet accident s'est produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et le lieu de sa pause déjeuner et pendant la durée normale pour l'effectuer.

Pour refuser de reconnaître l'imputabilité au service de son accident, la commune a estimé, conformément à l'avis de la commission de réforme du 17 février 2021, que " les lésions ne sont pas en lien direct et certain avec l'évènement ".

(...)

Il ressort de deux certificats médicaux datés du 16 janvier 2018 et du 24 mars 2016 que Mme A... ne présentait pas de facteurs de risque prédisposant à la dissection de l'aorte. Dans ces conditions, alors même que le jour de l'accident, la requérante n'a fourni aucun effort physique violent et inhabituel, aucune circonstance particulière ne détache l'accident du service. Par suite, le maire de la commune a entaché la décision contestée, portant refus de reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident, d'une erreur d'appréciation.

**CAA de BORDEAUX N° 23BX02371 – 2025-10-28**

**Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault , à [fafpt@fafpt30-48.fr](mailto: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 concerter 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](mailto:contact@fafpt.org)

Contact:

**FA-FPT 34**

[fafpt34@sfr.fr](mailto:fafpt34@sfr.fr)

**FA-FPT 30-48**

[fafpt@fafpt30-48.fr](mailto:fafpt@fafpt30-48.fr)