



**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

Contrôle de l'honorabilité – Modification de l'annexe du référentiel relatif aux durées de conservation pour les traitements mis en œuvre dans le cadre de la GRH

Délibération n° 2026-054 du 5 mai 2026 portant modification du référentiel relatif aux durées de conservation pour les traitements mis en œuvre dans le cadre de la gestion des ressources humaines

>> La délibération adopte des modifications du référentiel relatif aux durées de conservation applicables aux traitements mis en œuvre dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

L'annexe vise notamment le recrutement et le contrôle de l'honorabilité pour certaines activités relevant du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité ». Elle précise les durées de conservation en base active et en archivage intermédiaire, ainsi que les fondements juridiques et textes de référence applicables.

[JORF n°0118 du 21 mai 2026 - NOR : CNIS2613386X](#)
[Référentiel](#)

Déclarer mes enfants auprès de mes régimes de retraite

Votre situation familiale vous permet d'acquérir des droits à retraite, rendez-vous sur le service « Déclarer mes enfants ».

Vous avez eu, adopté ou élevé des enfants ? Votre parentalité vous ouvre de nouveaux droits retraite auprès de vos différents régimes.

Vous pouvez informer dès maintenant vos caisses de retraite en vous connectant au service « [Déclarer mes enfants](#) », disponible sur votre compte Ma retraite publique. Cette démarche vous permet de mettre à jour vos droits et réaliser des simulations ajustées.

Pour découvrir les droits liés au enfants auprès du régime CNRACL, consultez l'article « [La bonification et les majorations pour enfants](#) ».

A noter :

- ce service de déclaration porte sur les enfants que vous avez eus, adoptés ou recueillis sur décision de justice
- vous pouvez transmettre immédiatement le formulaire complété avec les justificatifs ou vous disposez d'un délai de 30 jours pour reprendre et terminer votre déclaration
- tous vos régimes de retraite sont destinataires de votre déclaration.

Vous avez eu plusieurs enfants ? Veillez à effectuer une déclaration pour chaque enfant, vous ne pouvez pas les déclarer en même temps.

Pour plus d'informations, une vidéo est disponible sur le service « Déclarer mes enfants ».

Source : [CNRACL](#)

Prévention des risques professionnels : connaissez-vous les points de vérification ?

Le saviez-vous ? La sécurité et la santé au travail tient souvent à des détails du quotidien plutôt qu'à de grandes théories. Pour vous aider dans cette veille méthodique, le CIG met à votre disposition un nouvel outil opérationnel : une check-list exhaustive dédiée à la Prévention des Risques Professionnels (PRP).

Pourquoi utiliser cette check-list ?

Plus qu'un simple document administratif, cet outil a été conçu pour accompagner les responsables et les équipes dans l'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail.

Que vous soyez déjà engagé dans une démarche de prévention ou que vous souhaitiez faire un état des lieux initial, ce document vous offre une feuille de route structurée et vous permet de :

- **Identifier rapidement** les écarts par rapport aux réglementations.
- **Planifier les actions correctives** nécessaires.
- **Réduire les risques** d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Source [CIG-Grande-Couronne](#)

JURISPRUDENCE

Mutation d'office d'un agent territorial requalifiée en agissement constitutif de harcèlement moral

La cour rappelle les dispositions du code général de la fonction publique interdisant tout harcèlement moral ou sexuel ainsi que toute mesure défavorable prise à l'encontre d'un agent ayant subi, refusé de subir, signalé ou dénoncé de tels faits. Elle précise qu'une mesure relative à l'affectation d'un agent victime de harcèlement ne peut légalement être décidée qu'à la condition que l'administration démontre qu'aucune autre mesure relevant de sa compétence ne pouvait être prise pour préserver l'intérêt du service ou celui de l'agent.

La juridiction rappelle également que, saisi d'un moyen tiré du harcèlement moral ou sexuel, le juge administratif doit apprécier, dans un premier temps, si les éléments produits par l'agent sont de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement, puis, dans un second temps, si l'administration apporte des éléments permettant d'établir que les agissements contestés reposent sur des considérations étrangères à tout harcèlement. Elle souligne enfin que la preuve peut être apportée par tout moyen devant le juge administratif, y compris par des enregistrements de conversations soumis au débat contradictoire.

En l'espèce, la cour relève que l'agent concerné, initialement affecté au cabinet du maire en qualité d'huissier, a été évincé de ses fonctions et affecté d'office à un autre service dans un contexte similaire à celui d'un autre agent du cabinet également déplacé. Elle constate que plusieurs enregistrements de conversations entre le maire et les agents concernés, retranscrits par commissaire de justice et versés au dossier, font apparaître des éléments susceptibles de faire présumer l'existence d'une emprise et d'un harcèlement moral assorti de propos à connotation sexuelle.

La commune se borne à invoquer une réorganisation du cabinet sans en justifier concrètement et soutient que les propos enregistrés auraient été sortis de leur contexte, sans en contester ni la matérialité ni la teneur. La cour juge que ces éléments sont insuffisants pour démontrer que les agissements reprochés étaient étrangers à toute situation de harcèlement.

Elle en déduit que le changement d'affectation litigieux s'inscrivait dans un contexte global de harcèlement moral à connotation sexuelle et constituait lui-même un agissement participant de ce harcèlement. Dès lors, la décision contestée ne pouvait être regardée comme une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

La cour annule en conséquence le jugement ayant déclaré la requête irrecevable ainsi que la décision de changement d'affectation elle-même, la commune n'établissant pas qu'aucune autre mesure ne pouvait être prise pour préserver l'intérêt du service ou celui de l'agent.

CAA de VERSAILLES N° 24VE03169 du 23 avril 2026

Légalité et proportionnalité d'une exclusion temporaire d'un an infligée à un agent ayant causé involontairement la mort d'un collègue par méconnaissance des règles de sécurité malgré des poursuites pénales en cours

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, 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.

En l'espèce, il est reproché à M. A... d'avoir involontairement causé la mort de l'un de ses collègues alors qu'il effectuait une marche arrière dite " de confort " au volant d'un camion benne de ramassage des ordures ménagères. M. A... ne conteste pas avoir réalisé cette marche arrière pourtant prohibée par le code de la route et par le règlement intérieur de la direction des déchets. Ces faits, fautifs, sont de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Eu égard à la gravité de ce manquement aux règles de sécurité et aux conséquences qu'il a entraînées, quand bien même ce manquement présente de la part de M. A... un caractère isolé, et à supposer même qu'un dysfonctionnement du signal sonore du camion benne qu'il utilisait lors de la marche arrière, qui serait imputable à un défaut d'entretien, ait contribué à la survenue de l'accident, c'est à tort que le tribunal administratif d'Orléans a retenu, pour annuler la sanction de la suspension temporaire d'exclusion de fonctions pour une durée d'un an prononcée par Orléans Métropole, qu'une telle sanction serait disproportionnée.

A noter : Le moyen tiré de ce qu'en se prononçant sur la sanction alors qu'une information judiciaire était en cours à raison des mêmes faits, l'autorité disciplinaire aurait empêché M. A... de faire état d'éléments couverts par le secret de l'instruction et ainsi porté atteinte aux droits de la défense ne peut, par suite, qu'être écarté

En deuxième lieu, contrairement à ce que soutient M. A..., il ne résulte pas des dispositions de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 que, lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites pénales, l'autorité disciplinaire soit tenue d'attendre l'issue de ces poursuites pour se prononcer.

Conseil d'État N° 496424 du 29 avril 2026

Absence de harcèlement moral malgré des fautes dans la gestion des congés maladie d'un agent public

La cour rappelle les dispositions interdisant toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur le handicap ainsi que les règles relatives aux aménagements raisonnables que les employeurs publics doivent mettre en œuvre au bénéfice des agents en situation de handicap, sous réserve que ces mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service.

Elle rappelle également les dispositions prohibant le harcèlement moral dans la fonction publique ainsi que les règles de preuve applicables en la matière.

Il appartient à l'agent d'apporter des éléments susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement ou d'une discrimination, tandis qu'il incombe à l'administration de démontrer que les décisions ou comportements contestés sont justifiés par des considérations objectives étrangères à toute volonté discriminatoire ou à tout harcèlement.

La juridiction rappelle enfin que l'administration est tenue de protéger les agents contre les violences, menaces et agissements constitutifs de harcèlement, mais qu'un agent ne peut utilement invoquer un manquement à cette obligation qu'à la condition d'avoir sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle.

En l'espèce, la cour relève que l'agent invoquait des agressions verbales, humiliations et vexations imputées notamment à sa supérieure hiérarchique, ainsi que des fautes commises dans le traitement de ses demandes de congés maladie et dans la gestion de sa situation administrative. Toutefois, les pièces produites, composées essentiellement de certificats médicaux relatant les déclarations de l'intéressée, de courriels dénonçant des difficultés relationnelles et de documents relatifs au fonctionnement du service, ne suffisent pas à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ou d'une discrimination.

La juridiction souligne que les éléments médicaux établissent uniquement une dégradation de l'état de santé de l'agent sans démontrer l'existence d'un lien direct avec le service. Elle relève également qu'un précédent arrêt devenu définitif avait déjà exclu un tel lien. La cour constate par ailleurs que l'administration avait reconnu la qualité de travailleur handicapé de l'intéressée et avait procédé à des aménagements adaptés à sa situation, notamment par la mise à disposition d'équipements ergonomiques et d'une place de stationnement.

En revanche, la cour confirme l'existence de fautes de l'administration tenant, d'une part, au placement irrégulier de l'agent en congé de maladie ordinaire puis en disponibilité d'office au lieu d'un congé de longue maladie et, d'autre part, au manque de diligences dans le traitement des demandes de congés maladie. Elle relève cependant que ces dysfonctionnements administratifs ne suffisent pas, à eux seuls, à caractériser un harcèlement institutionnel.

S'agissant du préjudice financier, la cour constate que l'administration a procédé à la reconstitution de carrière de l'agent et au versement des rappels de rémunération correspondant à son placement rétroactif en congé de longue durée. Elle juge que l'intéressée n'établit pas que les calculs opérés seraient erronés, notamment dès lors que les indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions ne sont pas maintenues durant les congés de longue maladie ou de longue durée.

[CAA de MARSEILLE N° 24MA01566 du 31 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