



**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](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 : [sectionfsdmfa30.48@gmail.com](mailto:sectionfsdmfa30.48@gmail.com)

### Qu'est-ce que le congé supplémentaire de naissance ? (mise à jour AMELI du 09 janvier 2026)

La création d'un congé supplémentaire est expliquée comme un dispositif permettant d'ajouter une période indemnisée aux congés existants à la suite d'une naissance ou d'une adoption.

Les informations présentées précisent les conditions d'accès, les modalités de prise, le calendrier de mise en œuvre et les règles d'indemnisation selon les situations.

Les implications potentielles concernent l'organisation familiale, l'anticipation avec l'employeur et la coordination avec les autres droits afin de sécuriser le parcours de congés.

Source : [ameli.fr](https://www.ameli.fr)

### Les règles du cumul emploi-retraite vont se durcir

Le cumul emploi-retraite (CER) permet aux retraités, quel que soit leur ex-statut professionnel (salarié du privé, fonctionnaire, professionnel libéral...), de travailler à nouveau, et donc de percevoir de nouveaux revenus professionnels. Plusieurs fois remanié au fil des réformes, ce dispositif concerne aujourd'hui 600 000 personnes environ.

Selon la façon dont leurs droits sont liquidés, c'est-à-dire à taux plein ou non et à l'âge légal ou non, l'exercice d'un cumul emploi-retraite est soit totalement libre, soit encadré dans le temps et en montant.

#### Au sommaire

- Quelles sont les règles actuelles du cumul emploi-retraite ?
- Pourquoi les règles du cumul emploi-retraite sont-elles amenées à être modifiées ?

**Les nouvelles règles du CER s'appliqueront aux personnes, toutes générations confondues, qui feront valoir leurs pensions à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027.**

En creux, cela signifie qu'il n'y a pas de rétroactivité pour cette mesure : toutes les personnes qui sont ou seront retraitées avant cette date vont continuer à bénéficier des règles en vigueur aujourd'hui.

- Quels sont les changements prévus ?
- Quelles sont les stratégies possibles face à ces règles à venir ?

Source – [UFC Que Choisir](https://www.ufc-quechoisir.org/)

**JURISPRUDENCE****L'évaluation professionnelle doit impérativement être conduite par le supérieur hiérarchique direct et non par la DRH**

Un agent de maîtrise territorial contestait le compte rendu de son entretien professionnel au titre de l'année 2021, au motif que celui-ci avait été conduit et rédigé par la directrice des ressources humaines de la commune, alors que son supérieur hiérarchique direct était une autre personne.

Le tribunal administratif avait rejeté sa demande. L'agent a relevé appel en soutenant notamment que l'autorité ayant procédé à l'évaluation était incompétente au regard du décret du 16 décembre 2014. La cour rappelle que l'article 2 du décret du 16 décembre 2014 impose que l'entretien professionnel soit conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et que l'article 5 du même texte prévoit que le compte rendu doit être établi et signé par cette même autorité. Elle relève qu'en l'espèce l'entretien et le compte rendu avaient été assurés par la directrice des ressources humaines, qui n'était pas la supérieure hiérarchique directe de l'agent.

La cour juge que la seule circonstance de relations tendues entre l'agent et sa supérieure hiérarchique directe ne faisait pas obstacle à ce que celle-ci conduise l'entretien.

En se substituant à cette autorité, la directrice des ressources humaines a entaché l'évaluation d'illégalité pour incompétence. La cour annule en conséquence le jugement et le compte rendu d'entretien, et enjoint à la commune de procéder à une nouvelle évaluation dans un délai de deux mois.

**CAA de Toulouse n° 24TL00353 - 2025-12-09****Propos publics à caractère haineux sur les réseaux sociaux diffusés sous pseudonyme et en dehors du service: la révocation validée**

Un fonctionnaire a fait l'objet d'une sanction de révocation à la suite de la publication, sur un réseau social accessible au public, de plusieurs messages appelant à la haine ou à la violence en raison notamment de l'origine, de la race ou de la religion.

Bien que diffusés sous pseudonyme et en dehors du service, ces propos ont conduit à une condamnation pénale partielle, après réformation en appel puis cassation partielle, établissant néanmoins la matérialité de plusieurs messages délictueux ainsi que l'existence d'autres publications à caractère violent, suprématiste, antisémite et homophobe.

La cour rappelle que l'autorité disciplinaire doit établir la réalité des faits et que le juge administratif exerce un contrôle sur leur qualification fautive et sur la proportionnalité de la sanction. Elle précise que l'autorité de la chose jugée au pénal s'impose quant aux seules constatations de fait nécessaires au soutien de la décision pénale. En l'espèce, l'agent ne pouvait utilement se prévaloir des relaxes partielles prononcées par le juge pénal dès lors que plusieurs propos constitutifs d'infractions demeuraient établis.

### **Proportionnalité de la sanction**

La cour souligne qu'un agent public est tenu, en toute circonstance, y compris en dehors du service et sur les réseaux sociaux, de respecter ses obligations de dignité, de neutralité et de réserve. Les propos en cause, par leur nature et leur gravité, ont été regardés comme incompatibles avec l'exercice des fonctions de greffier et comme portant atteinte à l'image du service public de la justice. Nonobstant des évaluations professionnelles favorables et l'absence de passage à l'acte, la sanction de révocation n'a pas été jugée disproportionnée. La requête dirigée contre la sanction et le jugement de première instance a, en conséquence, été rejetée.

### **CAA de BORDEAUX N° 23BX02429 – 2025-11-27**

### **Violences conjugales, sursis probatoire et présence de la victime dans le même service : l'exclusion définitive jugée proportionnée au regard de l'exigence de dignité et de la contrainte organisationnelle**

La cour retient que des faits de violences ayant donné lieu à une condamnation pénale, bien qu'étrangers à l'exercice des fonctions, caractérisent un manquement grave à l'obligation de dignité s'imposant à tout agent public.

Elle souligne que l'agent était soumis à des obligations judiciaires issues d'un sursis probatoire, incluant une interdiction de contact avec la victime sur une durée significative, élément directement pertinent pour l'appréciation disciplinaire.

### **Proportionnalité de la sanction et contraintes d'organisation du service**

Enfin, la cour juge proportionnée la sanction d'exclusion définitive au regard de la gravité des faits et des contraintes organisationnelles induites par les obligations judiciaires, dès lors que la victime exerçait des fonctions au sein du même service, exposant à un risque de contact professionnel.

Les sanctions moins sévères sont regardées comme insuffisantes pour préserver les exigences du service et le respect des obligations statutaires, nonobstant la qualité du travail antérieurement fourni par l'agent.

### **CAA de BORDEAUX N° 23BX02436 – 2026-01-06**

### **Accident de service : une rechute survenue après un changement d'affectation reste imputable au service**

Le droit des agents publics à bénéficier d'une prise en charge par l'administration à raison d'un accident ou d'une maladie reconnus imputables au service est constitué à la date à laquelle l'accident est intervenu ou la maladie a été diagnostiquée. Ce droit inclut celui de bénéficier à nouveau d'une telle prise en charge en cas de rechute, c'est-à-dire d'une modification de l'état de l'agent constatée médicalement postérieurement à la date de consolidation de la blessure ou de guérison apparente et constituant une conséquence exclusive de l'accident ou de la maladie d'origine.

Ainsi, quand un accident survenu avant l'entrée en vigueur de l'article 10 de l'ordonnance du 19 janvier 2017 ou une maladie diagnostiquée avant cette date est reconnu imputable au service selon les critères prévalant avant cette même date, il convient, si de nouveaux troubles affectent le même agent après cette date, de rechercher si ces troubles proviennent de l'évolution spontanée des séquelles de l'accident ou de la maladie d'origine, en dehors de tout événement extérieur, et constituent ainsi une conséquence exclusive de cet accident ou de cette maladie.

Si tel est le cas, ces troubles ouvrent droit, sans autre condition, au bénéfice du congé pour invalidité temporaire imputable au service. Dans toute autre hypothèse, il convient d'apprécier leur imputabilité au service dans les conditions prévues depuis l'entrée en vigueur de l'article 10 de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

**En l'espèce**, le 8 janvier 2021, M. C... a subi un accident reconnu imputable au service et consolidé le 19 mars 2021 qui a été à l'origine d'un déficit fonctionnel permanent constitué par un syndrome de stress post-traumatique entraînant un taux d'IPP de 8 %. Il ressort également des pièces du dossier que, pour conclure à l'absence de lien direct et certain de la rechute du 8 novembre 2021 avec l'accident du 8 janvier 2021, le rapport d'expertise établi le 17 juin 2022 par un médecin psychiatre se borne à retenir qu'elle est advenue dans un lieu différent de celui où a eu lieu le fait générateur initial et à retenir, sans le documenter, un état antérieur d'un trouble de la personnalité, favorisant ce type de manifestations anxieuses.

Toutefois, il ressort des divers certificats et attestations émanant de médecins psychiatres et de psychologues que M. C... fait l'objet d'un suivi psychiatrique et psychologique depuis le mois de mai 2021 et qu'il souffre notamment d'un syndrome de stress post-traumatique à l'origine des arrêts de travail survenus à la suite de l'accident du 8 janvier 2021.

Ainsi, et alors que le rapport d'expertise établi le 18 juin 2021 concluait à l'absence d'état antérieur et qu'aucun autre événement causal ne ressort des pièces du dossier, les troubles de santé en litige doivent être regardés comme une résurgence spontanée de symptômes du syndrome de stress post-traumatique, déclenchés à l'exposition d'un événement ou d'un contexte traumatisant lors de la reprise des fonctions survenus le 8 novembre 2021.

Par suite, ces troubles doivent être regardés comme constituant une conséquence exclusive des séquelles de l'accident du 8 janvier 2021 ouvrant ainsi droit au bénéfice du congé pour invalidité temporaire imputable au service. Il s'ensuit que M. C... est fondé à soutenir que les décisions attaquées sont entachées d'une erreur d'appréciation.

#### **TA Nîmes N° 2304526 du 8 janvier 2026**

#### **Mise en demeure préalable et rupture du lien avec le service : confirmation d'une radiation sans procédure disciplinaire**

Une agente territoriale avait été radiée des cadres pour abandon de poste après plusieurs mises en demeure de reprendre ses fonctions à l'issue d'une longue période de congés de maladie et de disponibilité d'office. Le tribunal administratif avait rejeté sa demande d'annulation de cette décision. En appel, l'intéressée soutenait notamment que la mise en demeure était irrégulière faute de préciser les modalités d'aménagement de son poste, que la situation d'abandon de poste n'était pas constituée en raison de contraintes matérielles et médicales, et que la décision procédait d'une erreur manifeste d'appréciation et d'un détournement de pouvoir.

La cour rappelle qu'une radiation des cadres pour abandon de poste ne peut intervenir que si l'agent a été préalablement mis en demeure, par écrit et dans un délai approprié, de rejoindre son poste, en étant informé du risque de radiation sans procédure disciplinaire. Elle précise qu'un agent en congé de maladie ne peut en principe être regardé comme ayant rompu le lien avec le service, sauf lorsqu'il a été reconnu apte à reprendre ses fonctions et se borne à produire des certificats médicaux ne faisant état d'aucun élément nouveau. En l'espèce, il ressort du dossier que l'agente avait été déclarée apte à reprendre ses fonctions sous réserve d'un aménagement de poste, confirmé par plusieurs avis médicaux, et qu'elle avait été régulièrement convoquée auprès du médecin de prévention afin de définir cet aménagement, sans s'y présenter.

La cour juge que l'absence de précision, dans la mise en demeure, sur la nature exacte de l'aménagement du poste n'a pas placé l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son service, dès lors que la visite médicale préalable avait précisément pour objet d'en déterminer les modalités. Elle relève également que l'agente n'a produit aucun élément médical nouveau de nature à faire obstacle à la reprise de ses fonctions et que les circonstances tenant à son déménagement ou à l'absence de détachement ne sont pas de nature à justifier son absence.

Estimant que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressée et qu'aucun détournement de pouvoir n'est établi, la cour confirme la légalité de la radiation pour abandon de poste et rejette l'appel ainsi que les conclusions à fin d'injonction.

**CAA de LYON N° 24LY01625 – 2025-12-10**

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**



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](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)