



**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 47

Estimer ma future retraite sur la plateforme [Ma retraite publique](#)

Grâce au service Mon estimation retraite, disponible sur la plateforme [Ma retraite publique](#), vous pouvez simuler vos droits à différents âges de départ, en toute simplicité, à partir des informations connues de vos régimes de retraite.

Pour des simulations fiables, assurez-vous que vos informations personnelles et professionnelles sont à jour :

- date de naissance
- situation familiale (nombre d'enfants et leur âge)
- situation professionnelle (activités, revenus, temps plein ou temps partiel)
- périodes spécifiques (maladie, chômage, activité supplémentaire).

Vous pouvez télécharger et enregistrer vos estimations.

Pour plus d'informations [CNRACL](#)

INFO 48

Le droit à l'image

Ce droit est celui de la diffusion de l'image d'une personne et pas celle de la prise de l'image pour laquelle aucun consentement n'est nécessaire. En effet, le seul fait de photographier une personne n'impacte pas sa vie privée, c'est la publication qui peut créer un impact.

Le droit à l'image concerne aussi bien l'image fixe, c'est-à-dire une photo, que l'image en mouvement (une vidéo). Il s'applique aux personnes physiques et aux personnes morales : les particuliers et les structures y sont soumis, et ce peu importe l'endroit où la personne prise en photo se trouve, aussi bien dans un lieu public que dans un endroit privé.

Le droit à l'image peut être invoqué par tout type de personne (y compris les célébrités) et concerne tous les types de support de diffusion.

Sommaire

Les règles du droit à l'image

Exemples d'utilisation du droit à l'information

Quelques cas particuliers

Source - [CIG Grande Couronne](#)

INFO 49

L'agent candidat à une élection municipale : les règles à connaître

Au sein de la fonction publique territoriale, de nombreux agents manifestent le souhait de s'investir dans la vie démocratique de leur territoire. qu'ils soient agents administratifs, techniques ou sociaux, leur proximité avec les réalités locales nourrit souvent une envie légitime de participer à la gestion publique en tant qu'élu.

Sommaire

Des cas d'inéligibilité ciblés

Incompatibilités : un choix à faire en cas d'élection

Respect de la neutralité et devoir de réserve

Entre engagement civique et rigueur statutaire

[CIG Grande Couronne](#)

JURISPRUDENCE**L'administration peut légalement refuser à l'agent de le placer en congé de maladie au motif qu'il est suspendu de ses fonctions**

Les dispositions de l'article 10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 selon lesquelles l'agent contractuel conserve, selon la durée de son congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie.

Elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un agent contractuel bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Un agent suspendu en application du III de l'article 14 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 étant privé de rémunération pendant la durée de cette suspension, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération en raison de son placement en congé de maladie.

Par suite, l'administration peut légalement refuser à un agent de le placer en congé de maladie au motif qu'il est suspendu de ses fonctions.

Conseil d'État N° 495290 – 2025-12-17**Deux décisions d'attribution d'un complément indemnitaire réduit à zéro ne constituent pas des sanctions déguisées**

La décision par laquelle l'autorité, qui en est chargée, détermine le montant des indemnités et primes d'un fonctionnaire au regard de sa contribution au bon fonctionnement du service public n'a, en aucun cas, le caractère d'une sanction disciplinaire.

Si M. B... subit une réduction de rémunération, il ne ressort toutefois pas des pièces du dossier que le maire aurait eu l'intention de sanctionner l'agent. En effet, ainsi que le fait valoir, en défense, la commune, une procédure disciplinaire a été engagée à son encontre, le 10 janvier 2022, pour absence de sérieux dans l'accomplissement, le 15 octobre 2021, de travaux de débroussaillage ayant conduit à la dégradation d'un mur de clôture d'une propriété privée, et a donné lieu à un avertissement infligé le 8 avril 2022.

Par suite, le moyen tiré que les deux décisions d'attribution d'un complément indemnitaire réduit à zéro constitueraient des sanctions déguisées doit être écarté.

En conséquence, en l'absence de sanction déguisée, M. B... n'est pas fondé à soutenir qu'il se serait vu infliger des sanctions non prévues par les dispositions de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

CAA de TOULOUSE N° 24TL00489 – 2025-12-02

Sanction disciplinaire et composition du conseil de discipline : exigence de parité dès l'ouverture de la séance

Un fonctionnaire a fait l'objet, dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée par son employeur public, d'une mesure de suspension conservatoire, puis d'une sanction disciplinaire de déplacement d'office. Il a saisi le juge administratif afin d'obtenir l'annulation de ces deux décisions.

S'agissant de la décision de suspension, le tribunal rappelle que, conformément aux dispositions de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, un recours contentieux doit être introduit dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision attaquée. Constatant que la décision de suspension avait été notifiée avec mention des voies et délais de recours et qu'aucun recours n'avait été formé dans le délai imparti, le tribunal juge les conclusions dirigées contre cette décision irrecevables.

Le tribunal rappelle que la composition du conseil de discipline doit respecter strictement le principe de parité entre les représentants de l'administration et ceux du personnel, cette exigence devant être satisfaite dès l'ouverture de la séance et non uniquement au moment du vote.

Il ressort des pièces du dossier que **le conseil de discipline s'est réuni avec un représentant de l'administration en surnombre, lequel a participé aux débats et au délibéré**. Si l'administration soutenait que ce membre n'avait pas pris part au vote, le tribunal relève que cette circonstance est sans incidence, dès lors que la parité devait être assurée dès le début de la séance. En outre, l'impossibilité d'identifier précisément le rôle joué par ce membre en surnombre ne permettait pas d'écarter l'hypothèse d'une influence sur le sens de la décision.

Le tribunal juge que cette irrégularité de composition constitue un vice de procédure ayant privé l'intéressé d'une garantie. Dès lors, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens soulevés, la décision prononçant le déplacement d'office est annulée.

Enfin, le tribunal met à la charge de l'employeur public une somme au titre des frais exposés par le requérant et non compris dans les dépens, et rejette les conclusions présentées par la partie défenderesse sur le même fondement.

TA Rennes N° 2203661 du 22 janvier 2026

Illégalité d'un refus de titularisation réitéré : réintégration, titularisation et réparation intégrale des préjudices

Un agent public stagiaire se trouve, durant sa période de stage, dans une situation probatoire et provisoire. La décision de refus de titularisation prise à l'issue de cette période est fondée sur l'appréciation de son aptitude à exercer les fonctions correspondantes et sur sa manière de servir.

Une telle décision, prise en considération de la personne, n'est légale que si les faits retenus caractérisent des insuffisances professionnelles établies. Il appartient au juge d'en vérifier l'exactitude matérielle, l'absence d'erreur de droit, d'erreur manifeste d'appréciation, de caractère disciplinaire déguisé ou de détournement de pouvoir.

Un premier refus de titularisation intervenu à l'issue d'une seconde période de stage a été annulé par un jugement devenu définitif, au motif d'erreurs de fait et d'une erreur manifeste dans l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'intéressé. Ce jugement impliquait nécessairement, d'une part, la réintégration de l'agent à la date de son éviction illégale et, d'autre part, sa titularisation à la même date, en l'absence de toute circonstance nouvelle ou obstacle légal.

Postérieurement à cette annulation, l'autorité compétente a de nouveau refusé de titulariser l'agent et mis fin à ses fonctions, sans faire état d'éléments nouveaux et alors que l'instance consultative compétente s'était prononcée défavorablement au refus de titularisation. Une telle décision a été regardée comme méconnaissant l'autorité de la chose jugée attachée au jugement antérieur.

Cette illégalité persistante a justifié l'annulation du nouveau refus de titularisation et de la décision rejetant le recours gracieux, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens soulevés. Le juge a enjoint à l'autorité compétente de procéder à la réintégration juridique de l'agent, à la reconstitution de l'ensemble de ses droits, notamment sociaux, et à sa titularisation à la date initiale, sous astreinte.

S'agissant de la responsabilité, les décisions illégales de refus de titularisation et le défaut d'exécution du jugement antérieur constituent des fautes engageant la responsabilité de la personne publique. L'agent irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale des préjudices subis, incluant la perte de rémunération, sous déduction des revenus de substitution perçus, ainsi que le préjudice moral et les troubles dans les conditions d'existence.

Compte tenu de la persistance des préjudices et de l'ensemble des circonstances de l'espèce, une indemnité globale a été allouée, assortie des intérêts au taux légal à compter de la réclamation préalable.

M. B... est en droit de prétendre à ce que la somme de 25 000 euros qui lui est due en réparation de ses préjudices soit assortie des intérêts au taux légal calculés à compter du 20 août 2024, date de réception de sa réclamation indemnitaire préalable.

[TA Nîmes N° 2404911 du 22 janvier 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 AUTORISEE

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