



**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

La protection sociale complémentaire - Connaître les acteurs et les institutions

Prise sur habilitation de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 est venue réformer le cadre juridique de la protection sociale complémentaire des agents publics de la fonction publique territoriale. Ces dispositions ont été codifiées au sein du chapitre VII du titre II du livre VIII du code général de la fonction publique à compter du 1er mars 2022.

Le cadre juridique de la protection sociale complémentaire de la fonction publique territoriale comporte également le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et ses quatre arrêtés d'application (textes consultables sur <http://www.legifrance.gouv.fr>).

Ces textes ont fait l'objet d'une circulaire d'interprétation NOR RDFB1220789C du 25 mai 2012. Il comprend enfin le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

Au sommaire

Qu'est-ce que la protection sociale complémentaire ?

La participation financière minimale des employeurs publics

Les garanties minimales de protection sociale complémentaire

Négociation collective et protection sociale complémentaire

Modalités de participation des employeurs territoriaux

Centre de gestion et protection sociale complémentaire

Source: [Portail des collectivités locales](#)

Conditions en matière de casier judiciaire pour la titularisation d'un fonctionnaire territorial

Aux termes du 3° de l'article L321-1 du code général de la fonction publique (CGFP), nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire (ci-après casier judiciaire) sont incompatibles avec l'exercice des fonctions. Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité territoriale auprès de laquelle il postule des poursuites ou de la condamnation dont il a fait l'objet, ni à l'occasion de son recrutement - a fortiori si la condamnation n'est pas inscrite au casier judiciaire ([Conseil d'État, 30/12/2021, 441863](#)) - ni postérieurement à son recrutement ([Conseil d'État, 04/02/2015, 367724](#)).

En revanche, le 14° de l'article R. 79 du code de procédure pénale prévoit que le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré aux collectivités territoriales saisies notamment de demandes d'emplois ou en vue de poursuites disciplinaires.

L'autorité territoriale peut donc se fonder sur les mentions figurant au casier judiciaire pour refuser de nommer (notamment en qualité de fonctionnaire stagiaire) ou de titulariser un agent public ([CAA de BORDEAUX, 28/10/2025, 23BX02658](#)).

Réserve faite de l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public (8° de l'article L550-1 du CGFP), la décision de l'autorité territoriale est indépendante de la procédure pénale. Il en va d'ailleurs de même en matière disciplinaire ([Conseil d'État, 27/01/2020, 437509](#)). L'autorité de la chose jugée au pénal s'impose toutefois à l'administration en ce qui concerne la constatation des faits ([Conseil d'État, 12 octobre 2018, 408567](#)). Ainsi par exemple a-t-il été jugé qu'une condamnation à six mois d'emprisonnement avec sursis pour des faits de violences volontaires ayant entraîné une incapacité supérieure à huit jours, inscrite au casier judiciaire, est incompatible avec l'exercice des fonctions de brancardier lesquelles impliquent une relation permanente avec le public ([CAA de VERSAILLES, 27/02/2020, 18VE04251](#)).

De même, une condamnation, inscrite au casier judiciaire, à un an d'emprisonnement, 1 000 euros d'amende, l'invalidation du permis de conduire avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant 2 ans pour des faits de rébellion, délit de fuite après un accident par conducteur de véhicule, conduite d'un véhicule en état d'ivresse manifeste, refus de se soumettre aux vérifications se rapportant à la recherche de l'état alcoolique et outrage à une personne dépositaire de l'autorité publique, n'était pas compatible avec les fonctions d'un agent des brigades vertes, affecté sur un poste en charge de l'entretien des abords des voies ferrées où le respect des consignes de sécurité est nécessairement primordial ([CAA de Marseille, 04/12/2012, 11MA00215](#)).

Enfin, une condamnation à une peine de trois mois d'emprisonnement avec sursis, inscrite au casier judiciaire, pour détournement de fonds est incompatible avec les fonctions d'inspecteur en abattoir mais également celles de responsable des régies d'avances et de recettes et de contrôleur à l'agence de service et de paiement, pour l'exercice desquelles sont exigées un devoir de probité ainsi que des garanties de rigueur et d'exemplarité ([CAA de NANCY, 29/06/2022, 21NC01475](#)).

Le fait que la mention d'une condamnation ait été effacée du casier judiciaire, notamment « afin de ne pas entraver les projets professionnels de l'intéressé » ([CAA de NANTES, 17/07/2020, 18NT02539](#)), à la date à laquelle la décision refusant sa nomination a été prise, ne fait pas obstacle à cette décision, dès lors que les faits à l'origine de la condamnation demeurent matériellement établis et ne permettent pas de considérer que l'intéressé présentait les garanties requises pour exercer les fonctions concernées ([CAA de PARIS, 13/12/2023, 22PA04282](#)).

Sénat - R.M. N° 09054 - 2026-09-03

INFO 344

CSFPT du 30 septembre 2026 - Avis défavorable pour 2 dispositions du projet de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements

Un seul texte était à l'ordre du jour de cette plénière, représenté du fait de l'avis unanimement défavorable des organisations syndicales émis lors de la plénière du 16 septembre. En effet, conformément à l'article 23 du décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, « lorsqu'un projet de texte soumis à l'assemblée plénière recueille un vote unanime défavorable de la part du collège des représentants syndicaux, le projet de texte fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération de l'assemblée plénière est organisée, dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours. »

Projet de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements (mesures à inscrire au Méga-décret III). Deux dispositions ont été soumises au CSFPT

1 - Supprimer la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du CNFPT.

Le décret supprime la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du Centre national de la fonction publique territoriale (conseil d'administration et conseil d'orientation).

2 - Supprimer la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection du collège du bloc communal au CSFPT.

Le décret supprime la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection des collèges des représentants des collectivités territoriales composant l'assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

L'absence de quorum a été constatée. Toutefois, conformément à l'article 23 du décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, « le CSFPT siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents. Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure. »

Ce texte a reçu un **avis défavorable** de la part des membres du CSFPT.

Source : [CSFPT](#) du 309/2026

INFO 345

JURISPRUDENCE

Emploi fonctionnel : des absences injustifiées persistantes peuvent justifier une décharge de fonctions pour perte de confiance

L'article L. 544-1 du code général de la fonction publique interdit de mettre fin aux fonctions avant l'expiration d'un délai de six mois suivant la nomination dans l'emploi ou la désignation de l'autorité territoriale. La mesure doit être précédée d'un entretien avec cette autorité et d'une information de l'assemblée délibérante ainsi que de l'organisme de gestion compétent. Elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée.

Aucune disposition ne fixe les formes ou les délais de convocation à l'entretien. Lorsque la mesure est prise en considération de la personne, l'objet de l'entretien doit être dépourvu d'ambiguïté afin de permettre à l'agent, notamment, de prendre connaissance de son dossier.

La décision doit comporter les considérations de droit et de fait qui la fondent. Le juge vérifie la réalité des faits invoqués et l'absence d'erreur manifeste d'appréciation dans la décision de mettre fin aux fonctions pour perte de confiance.

En l'espèce, l'autorité territoriale avait mis fin au détachement du directeur général des services en invoquant une perte de confiance liée à son comportement professionnel et à l'écart entre la commande politique et sa mise en œuvre administrative. Le tribunal juge cette motivation suffisante.

La convocation, reçue le 24 janvier pour un entretien le 31 janvier, indiquait clairement l'engagement d'une procédure de décharge de fonctions pour perte de confiance. Ce délai permettait à l'agent de préparer utilement sa défense et de demander son dossier, ce qu'il n'avait pas fait. Aucune impossibilité de présenter ses observations ni aucune décision prise avant l'accomplissement de la procédure n'est établie.

Les relevés de télépéage, les factures de carburant et l'emploi du temps établissaient des absences répétées pour des motifs personnels, sans dépôt systématique de congés. Ces absences avaient persisté malgré une demande de présence accrue.

Le tribunal retient également un comportement désinvolte lors d'une réunion du comité social consacrée à l'augmentation du temps de travail des agents.

Le volume horaire hebdomadaire invoqué, la disponibilité téléphonique alléguée et l'aboutissement de projets ne justifiaient pas ces absences. Ces circonstances suffisaient à caractériser la perte de confiance nécessaire à l'exercice des missions. Le tribunal écarte les erreurs de fait et de droit, l'erreur manifeste d'appréciation et le détournement de pouvoir.

[TA Nantes N° 2307893 du 10 juillet 2026](#)

Sanction pour un geste physique déplacé, même lorsque celui-ci n'est pas qualifié d'agression sexuelle

Aux termes de l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique : « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. (...) »

Aux termes de l'article L. 533-1 du même code : « Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes : / 1° Premier groupe : / a) L'avertissement ; / b) Le blâme ; / c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. (...) »

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent 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.

Pour prendre la décision attaquée, le préfet de la Seine-Maritime s'est fondé, non pas sur l'existence d'une agression sexuelle, mais sur la circonstance que M. D... a eu des gestes inappropriés à l'égard d'une gardienne de la paix placée sous son autorité constituant un manquement à son devoir d'exemplarité.

D'abord, le requérant soutient, sans être contredit, que la salle de repos où les faits se sont produits est exiguë. Dans l'espace restreint conduisant aux fours qu'il souhaitait utiliser pour réchauffer sa gamelle, **M. D... a frotté son postérieur contre celui d'une gardienne de la paix qui faisait sa vaisselle.** Cet effleurement fessier effectué dans le sens de l'aller puis dans celui du retour ainsi que la conscience que le requérant avait de ce contact insolite sont établis par la réponse du 17 janvier 2023 qu'il a produite au questionnaire sur le déroulement des faits dans la mesure où il y indiquait notamment s'être souvenu d'avoir déclaré aussitôt, sur le ton de la plaisanterie, que, heureusement, il était passé du bon côté. Par suite, la matérialité des faits est caractérisée.

Ensuite, en vertu de l'article L. 121-1 du code général de la fonction publique, l'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

En vertu de l'article R. 434-12 du code de sécurité intérieure, le policier, qui ne doit se départir de sa dignité en aucune circonstance, doit, en tout temps, dans ou en dehors du service, s'abstenir de tout acte, propos ou comportement de nature à nuire à la considération portée à la police nationale et veille à ne porter, par la nature de ses relations, aucune atteinte à son crédit ou à sa réputation.

Les faits sont intervenus dans une salle de repas, sur le temps d'une pause, et non dans le cadre d'une intervention sur le terrain qui aurait rendu un contact physique nécessaire ou à tout le moins difficilement évitable.

Evitable, ce frôlement l'était aisément en l'espèce dans la mesure où il était loisible au requérant, compte tenu de son grade, d'ordonner à la gardienne de la paix en train de faire la vaisselle ou à l'agent qui était assis en vis-à-vis en train de déjeuner, de se lever et s'écarter le temps de le laisser passer. En ayant forcé le passage dans un interstice occupé par deux agents moins gradés et placés sous son autorité, et ce à deux reprises, **M. D... s'est livré à une conduite qui, quoique sans connotation sexuelle, présente la nature de gestes inappropriés à l'égard d'une gardienne de la paix.**

Par suite, et quelle que soit par ailleurs l'attitude ambivalente de la fonctionnaire en question, les faits reprochés au requérant présentent la nature d'un manquement à l'obligation de dignité et d'exemplarité en service passible d'une sanction disciplinaire.

Enfin, **compte tenu notamment du grade et de l'expérience du requérant, lequel ne pouvait raisonnablement ignorer que le contact physique qu'il a provoqué était inadéquat, et en dépit de bons états de service et de l'absence au dossier de rappels à l'ordre préalables, l'infliction de la sanction d'exclusion de fonctions de trois jours,** relevant de la catégorie des sanctions disciplinaires du premier groupe, n'apparaît pas disproportionnée à la gravité, il est vraie limitée, des faits.

Le tribunal annule le règlement « Pénibilité » permettant une réduction de la durée annuelle de travail des agents d'un département

Par un jugement rendu le 29 septembre 2026, le tribunal annule la délibération du 15 décembre 2022 par laquelle la commission permanente du conseil départemental de la Haute-Garonne a approuvé le règlement particulier « Pénibilité », ainsi que le règlement qui y est annexé.

Par sa délibération du 15 décembre 2022, la commission permanente du conseil départemental a approuvé un règlement particulier « Pénibilité » déterminant différents critères de pénibilité ouvrant droit à une réduction de la durée annuelle de travail de certains agents.

Saisi par le préfet de la Haute-Garonne, le tribunal a rappelé que si la durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures, les dispositions de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale prévoient que des dérogations sont possibles lorsque des sujétions particulières sont intrinsèquement liées à la nature même des missions exercées par les agents et présentent un caractère spécifique. Il appartient alors à l'organe délibérant de définir de manière suffisamment précise les sujétions particulières justifiant une telle réduction, afin de permettre de déterminer précisément leur différence avec les fonctions habituelles exercées par les autres agents de la collectivité dans des conditions normales.

Le tribunal a estimé que les critères « *manipulation et usage de produits dangereux* », « *exposition aux aléas climatiques extrêmes : pluie, froid intense et fortes chaleurs* », « *exposition au bruit* », « *manipulation de charges lourdes* », « *manipulation de machines et outils motorisés* » n'ont pas été définis précisément. Il a également relevé que les critères « *horaires atypiques* » et « *amplitude horaire* » ne constituent pas des sujétions pérennes, systématiques ou structurelles liées à la nature des missions exercées par les agents. En outre, il a estimé que les critères « *1^{er} accueil de l'usager* », « *accueil public en difficulté* », « *fonction itinérante* », « *travail intensif sur écran* » et « *travail répétitif avec risques de troubles musculo-squelettiques (TMS)* », en plus d'être pour certains imprécis, relèvent des conditions habituelles d'exercice des missions des agents. Enfin, il a relevé que les critères « *zone QPV* » et « *exposition au danger, zones accidentogènes* » ne sont pas intrinsèquement liés à la nature des missions exercées. Le tribunal a par suite jugé que les 14 critères de pénibilité retenus ne constituaient pas des sujétions particulières au sens de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001.

Le tribunal administratif a donc annulé la délibération du 15 décembre 2022 de la commission permanente du conseil départemental de la Haute-Garonne approuvant le règlement particulier « Pénibilité », ainsi que le règlement qui y est annexé.

Le jugement est susceptible d'appel dans le délai de deux mois suivant sa notification.

TA TOULOUSE N° 2303491 du 29 septembre 2026

Contrats successifs pendant plus de trois ans : un entretien doit précéder la décision de non-renouvellement

Pour renouveler le contrat d'un agent occupant un emploi permanent dans les conditions prévues au 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, désormais codifié à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, l'autorité territoriale doit d'abord constater que le recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi a été infructueux. Cette exigence ne l'oblige pas à organiser une sélection entre personnes non fonctionnaires lorsque le contrat de l'agent en poste est susceptible d'être renouvelé.

Selon [l'article 38-1 du décret du 15 février 1988](#), dans sa rédaction applicable au litige, la décision finale de non-renouvellement doit être précédée d'un entretien lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent atteint trois ans. L'illégalité du refus peut ouvrir droit à réparation si la décision n'est pas justifiée au fond. L'indemnité est alors appréciée notamment selon la gravité de l'illégalité, l'ancienneté de l'agent, sa rémunération antérieure et les troubles subis dans ses conditions d'existence.

En l'espèce, une agente occupait un emploi permanent au titre de contrats successifs depuis près de cinq ans. Son employeur public a refusé de renouveler son contrat au motif qu'il avait engagé une procédure de sélection de candidats non fonctionnaires afin de retenir le meilleur candidat pour le poste. La cour juge que ce seul motif repose sur une erreur de droit : l'obligation de vérifier si un fonctionnaire pouvait être recruté n'imposait pas une telle sélection.

Les évaluations professionnelles décrivaient l'agente comme compétente, professionnelle et bénéficiant de la confiance de sa hiérarchie. Le refus de renouvellement n'était fondé ni sur les besoins du service ni sur des considérations tenant à sa personne. Il n'était donc pas justifié au fond.

La durée cumulée de ses contrats sur cet emploi dépassant trois ans, un entretien devait en outre précéder la décision de non-renouvellement.

Cet entretien n'a pas eu lieu. La cour annule la décision et accorde à l'agente une indemnité supplémentaire de 15 000 €, couvrant les préjudices retenus, notamment moraux et liés à l'absence d'entretien.

[CAA de BORDEAUX N° 24BX01518 du 22 septembre 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



**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