



**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](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 149

### Possible future loi sur la prise en charge de la protection fonctionnelle en RFGP

Après bien des débats et des jurisprudences tâtonnantes, et sur conclusions contraires de son rapporteur public, le Conseil d'Etat a fini par juger que la protection fonctionnelle (PF) accordée aux agents (et sans doute aux élus) ne s'étend pas à la responsabilité financière des gestionnaires publics devant, en première instance, la Cour des comptes.

#### Au sommaire

- Décision anonymisée et futur résumé aux tables...
- D'où le besoin de bien s'assurer avec quelques débats persistants...
- La PF pourrait enfin être accordée en RFGP (au moins pour certaines infractions financières...)

Source : [Landot Avocats](#)

## INFO 150

### Quelles différences entre l'examen professionnel d'avancement de grade et l'examen professionnel de promotion interne ? Nouvel épisode de la série du CIG Petite Couronne

Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique territoriale, ce n'est pas qu'une question d'ancienneté ! Parmi les dispositifs d'évolution de carrière, les examens professionnels constituent un levier essentiel.

Avec ce nouvel épisode, découvrez toutes les différences entre l'examen PI et l'examen AG.

Le CIG Petite Couronne poursuit sa série de rendez-vous pédagogiques pour vous guider à travers l'univers des concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale !

Source : [CIG Petite Couronne](#)

## INFO 151

### Conseil du jour : mettre en place le « déontologue élu » si ce n'est déjà fait... et ne pas nommer à cet effet l'avocat usuel de la collectivité

Tout élu local peut consulter un référent déontologue... à charge pour la collectivité de mettre ce régime en place, non sans quelques chasses-trappes. Beaucoup de collectivités ont omis de le faire et c'est le moment, avec la mise en place des nouvelles équipes, de le faire.

La loi 3DS ([loi 2022-217 du 21 février 2022 3DS](#) ; voir ici [pour un survol rapide](#) ), en son article 218, a modifié l'article L. 1111-1-1 du CGCT... et institue un droit pour tout élu de consulter un référent déontologue (...)

On notera que la consultation se limite aux problèmes déontologiques ayant un lien avec le respect des principes de cette charte. Mais lesdits principes sont suffisamment larges pour que cette limitation ne soit pas à surestimer.

Le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité et ce référent peut être mutualisé par simple délibérations concordantes.

Ses missions doivent être « exercées en toute indépendance et impartialité par des personnes choisies en raison de leur expérience et de leurs compétences. »

Source : [LANDOT-AVOCATS](#)

INFO 152

## JURISPRUDENCE

### **Impossibilité de présumer l'alcoolisation d'un agent sur le seul refus de test: illégalité d'une révocation fondée sur des faits non établis**

Il appartient à l'administration d'apporter la preuve des faits fondant une sanction disciplinaire. Le juge de l'excès de pouvoir vérifie, d'une part, que les faits sont matériellement établis et, d'autre part, qu'ils sont de nature à justifier la sanction prononcée, laquelle doit être proportionnée à leur gravité. Une présomption ne peut suppléer l'absence d'éléments probants.

**En l'espèce**, le directeur du centre hospitalier a fondé sa décision de révocation sur le non-respect, par M. A..., de son obligation de dignité en raison de l'exercice de ses fonctions en état d'alcoolisation. L'employeur a considéré qu'en ayant refusé de se soumettre à la prise de sang proposée par le médecin du travail, M. A... devait être présumé en état d'ébriété.

Il ressort des pièces du dossier que le règlement intérieur de l'établissement prévoit que dans le cas où un cadre, alerté, partage les doutes quant à l'état de vigilance d'un agent, alors il doit demander à l'agent de procéder à une prise de sang dans l'enceinte de l'établissement, et que si l'agent refuse la prise de sang, il encourt le risque de subir une sanction disciplinaire.

Il ressort également des pièces du dossier que des cadres ayant soupçonné un état d'ébriété chez M. A..., ils lui ont proposé une prise de sang, qu'il a refusée. Ces seuls faits, s'ils peuvent le cas échéant justifier une sanction disciplinaire pour refus de prise de sang, ne peuvent, en revanche, permettre à l'employeur de présumer que l'agent se trouve pour ce motif en état d'ébriété, lequel état n'est établi par aucun autre élément du dossier concernant M. A... alors, au surplus, que le médecin de prévention l'ayant pris en charge n'avait noté aucun signe évoquant une alcoolisation à l'exception d'un tremblement des mains pouvant être en lien avec son sevrage et le traitement suivi.

Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, que M. A... est fondé à soutenir que les faits sur lesquels la sanction attaquée est fondée ne sont pas établis et, par suite, à demander l'annulation de la décision du 28 mars 2025 par laquelle le centre hospitalier a prononcé à son encontre la sanction de révocation.

### **TA Lille N° 2503947 du 5 mars 2026**

#### **Sanction disciplinaire : validation de la révocation en présence de faits établis et condamnés pénalement**

Aux termes de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, alors en vigueur : " Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. (...) ".

Aux termes de l'article 29 de la même loi du 13 juillet 1983, alors en vigueur : " 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 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, alors en vigueur : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : (...) Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; la révocation (...) ".

Il appartient au juge administratif, 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**, la sanction de la révocation a été infligée à M. A..., notamment au motif qu'il avait commandé de son propre chef, sans en avertir les personnes concernées et à plusieurs reprises entre 2013 et 2020, du matériel de sonorisation, d'éclairage, et d'ambiance, non inventorié en tant que biens communaux.

Alors même que celui-ci a reconnu une partie des faits dans le cadre de la procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité, il ressort des pièces du dossier que M. A... a été définitivement reconnu coupable de détournement de biens publics et condamné, en répression, à la peine de six mois d'emprisonnement assortis d'un sursis total ainsi qu'à la peine accessoire de deux ans d'inéligibilité, et, sur le plan civil, condamné à indemniser la commune à hauteur de 1 000 euros.

**La matérialité de ces faits est ainsi établie et ceux-ci sont constitutifs de manquements par l'agent à ses obligations de probité et ont préjudicié à l'image de la commune.**

Eu égard tant à leur nature, aux fonctions de M. A... au moment des faits, aux répercussions sur le service, quand bien même que l'intéressé disposait-il d'une grande ancienneté et n'avait pas précédemment fait l'objet d'une sanction disciplinaire, l'autorité disciplinaire n'a pas pris, en l'espèce, une sanction disproportionnée en décidant de sanctionner les faits par la révocation. Par suite, le moyen tiré de l'erreur d'appréciation du quantum de la sanction doit être écarté.

[CAA de PARIS N° 23PA05130 du 17 avril 2026](#)

**Révocation pour pratiques managériales dégradantes et atteinte à la dignité des agents, malgré l'ancienneté et l'absence de sanction antérieure**

**RH - Jurisprudence // Révocation pour pratiques managériales dégradantes et atteinte à la dignité des agents, malgré l'ancienneté et l'absence de sanction antérieure**

L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité et ne doit subir ni agissements sexistes ni harcèlement moral. Toute faute commise dans l'exercice des fonctions expose l'agent à une sanction disciplinaire, parmi lesquelles figure la révocation. Il incombe à l'administration d'établir la matérialité des faits et au juge de contrôler leur qualification fautive ainsi que la proportionnalité de la sanction au regard de leur gravité.

**En l'espèce**, il ressort des pièces du dossier, notamment d'un rapport établi à la suite d'un dispositif interne de prévention, que de nombreux témoignages concordants font état de comportements répétés imputables à l'agent, caractérisés par des propos injurieux, des attitudes humiliantes, des intrusions dans la vie privée des subordonnés, ainsi que des pratiques managériales fondées sur la dévalorisation et la mise sous pression des agents. Ces agissements ont entraîné des situations de souffrance au travail, matérialisées par des arrêts maladie, des consultations médicales spécialisées et des mutations de service.

Les éléments produits établissent également des comportements spécifiques de nature à ridiculiser certains agents ainsi que l'édition de règles vestimentaires excessives assorties d'incidences sur l'évaluation professionnelle. En outre, des faits de mise à l'écart et de rupture de communication à l'égard d'un collaborateur, s'inscrivant dans un management qualifié de coercitif, sont corroborés par plusieurs témoignages.

es contestations de l'agent, tirées notamment de l'origine des attestations ou des performances professionnelles des témoins, ne sont pas de nature à remettre en cause la cohérence et la concordance des éléments recueillis.

Dans ces conditions, les faits reprochés, constitutifs de manquements répétés aux obligations de dignité et de respect, excèdent l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Eu égard à leur gravité, à leur répétition, à leurs conséquences sur le fonctionnement du service et à la position d'encadrement de l'intéressé, la sanction de révocation n'apparaît pas disproportionnée, malgré l'ancienneté de l'agent et l'absence de sanction antérieure.

### [TA Montpellier n°2403181 du 31 mars 2026](#)

#### **Distinction entre faute disciplinaire et insuffisance professionnelle**

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire. Les sanctions sont réparties en quatre groupes, le déplacement d'office constituant, dans la fonction publique de l'État, l'une des sanctions du deuxième groupe. Le refus d'un fonctionnaire de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique constitue un manquement disciplinaire.

En revanche, les fonctionnaires civils ne sont pas soumis à l'obligation spécifique de rendre compte applicable aux militaires et aux policiers ; leur seule abstention de rendre compte ne constitue donc pas, par elle-même, une faute, sauf instruction expresse en ce sens.

**En l'espèce**, l'administration avait retenu plusieurs griefs tenant à une désobéissance hiérarchique, à la signature de marchés publics en dehors du périmètre de compétence de l'agente et à un management dysfonctionnel. Le tribunal écarte l'essentiel de ces griefs. Les demandes relatives aux crédits de déplacement et aux plafonds de cartes de paiement relevaient des attributions de l'intéressée et n'avaient pas été précédées d'instructions contraires. Le grief relatif à l'arrêt supposé des restitutions mensuelles de dépenses n'est pas matériellement établi.

S'agissant des centres de coûts, seule la demande de création d'un centre dédié, formulée alors qu'il lui avait été demandé de temporiser, constitue une faute susceptible de justifier une sanction, cette demande ayant toutefois été validée un mois plus tard par le supérieur hiérarchique. La signature de six documents qualifiés de marchés publics révèle, au plus, une erreur ou une insuffisance professionnelle, compte tenu des difficultés d'interprétation de la délégation de signature, des faibles montants en cause, de l'urgence et de l'absence d'explications préalables suffisantes.

Enfin, les difficultés managériales reprochées s'inscrivaient dans un contexte de service déjà dégradé, marqué par une vacance hiérarchique, une surcharge de travail, des tensions internes et la mise en place de nouvelles méthodes. Le comportement de l'agente, trop volontariste et rapide, pouvait relever d'une insuffisance professionnelle, mais ne constituait pas une faute disciplinaire.

### [TA Paris n°2310939 du 10 avril 2026](#)

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

Contact:

**FA-FPT 34**

**fafpt34@sfr.fr**

**FA-FPT 30-48**

**fafpt@fafpt30-48.fr**