Lundi 28 décembre 2026

la lettre

Fédération Autonome

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 fa30-48@fafpt.fr 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 399

Gestion RH - Publication de l'arrêté relatif au contenu du dossier individuel électronique des agents publics

Arrêté du 28 octobre 2026 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique

>> Cet arrêté fixe la liste des pièces du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique. Chaque pièce devra être classée selon la nouvelle nomenclature **au plus tard le 1er septembre 2027**.

Pour chaque type de document, la nomenclature indique la durée maximale de conservation en gestion courante, hors contentieux, puis le sort de la pièce à l'expiration de ce délai. Par exemple, une demande de télétravail est détruite après dix ans, tandis que la décision de télétravail est placée en archivage intermédiaire après le même délai.

L'archivage intermédiaire, à accès restreint, prend fin **80 ans après la naissance de l'agent**. Les pièces sont alors versées aux archives définitives ou éliminées sous le contrôle scientifique et technique de l'État. Les informations et observations attachées aux pièces suivent les mêmes règles que celles-ci. Les traces de consultation sont conservées trois ans.

L'arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique est abrogé.

JORF n°0271 du 20 novembre 2026 - NOR : CPPF2535585A

INFO 400

Fonctionnaire territorial ou hospitalier : consultez votre relevé de carrière tous régimes confondus

Votre relevé carrière est accessible à tout moment depuis la plateforme Ma retraite publique. Accédez à votre espace personnel Ma retraite publique, menu « Ma carrière », puis au service « Toute ma carrière » pour télécharger votre relevé carrière.

Le service « Toute ma carrière » regroupe vos périodes d'activités enregistrées depuis le début de votre activité professionnelle pour votre retraite et met à votre disposition un récapitulatif de vos droits acquis par régime de retraite.

Une consultation régulière de votre relevé carrière permet d'anticiper vos démarches et de garantir la fiabilité des informations enregistrées par vos régimes d'affiliation.

Source: CNRACL

INFO 401

Calcul des pensions de retraite des fonctionnaires territoriaux - Le point fin 2026

Le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux repose sur des règles distinctes de celles applicables aux salariés du secteur privé, qui relèvent d'un régime de base associé à un régime de retraite complémentaire obligatoire. Les fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, ainsi que les fonctionnaires à temps non complet pour une durée de service totale au moins égale à 28 heures par semaine, sont affiliés au régime spécial de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Il s'agit d'un régime dit « intégré ».

Leur pension est calculée, sous réserve des dispositions particulières applicables, à partir du traitement indiciaire brut correspondant à l'indice détenu depuis au moins six mois à la date de cessation des services valables pour la retraite. Les primes et indemnités n'entrent donc pas, en principe, dans cette assiette.

Afin de prendre en compte le régime indemnitaire des fonctionnaires, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a institué un régime de retraite additionnel et obligatoire, la « retraite additionnelle de la fonction publique » (RAFP).
Ce régime, fonctionnant par points, permet aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique d'acquérir des droits à retraite sur des éléments de rémunération qui ne sont pas pris en compte par le régime de retraite de base de la CNRACL, ou par le régime des pensions civiles et militaires de retraite.

Entrent notamment dans l'assiette des cotisations les primes et indemnités des fonctionnaires, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée (art. 2 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif au régime de retraite additionnel de la fonction publique). Les réformes conduites depuis 2003 ont progressivement rapproché les règles applicables aux fonctionnaires et aux salariés du secteur privé, notamment en matière de durée d'assurance, de décote et de surcote, ainsi que de revalorisation des pensions.

La poursuite de cette convergence doit toutefois être appréciée au regard de l'ensemble des paramètres propres à chaque régime, la prise en compte des primes ne pouvant être dissociée des autres règles de calcul des pensions, notamment de la période de rémunération de référence. Les travaux de la conférence sur le travail, l'emploi et les retraites, achevés en septembre 2026, ont souligné la nécessité d'approfondir la connaissance des régimes de retraite des agents publics et de renforcer le dialogue social avant toute évolution de fond.

C'est dans ce cadre que pourrait être examinée la question d'une prise en compte accrue des primes dans les droits à retraite des fonctionnaires, notamment par une éventuelle évolution du plafond de 20 % applicable à la RAFP. Une telle évolution nécessiterait une analyse globale à l'échelle des trois versants de la fonction publique, prenant en considération ses conséquences sur les droits à pension, les cotisations des agents et des employeurs publics ainsi que sur l'équilibre financier des régimes.

Assemblée Nationale - R.M. N° 18358 - 2026-11-03

INFO 402

JURISPRUDENCE

Harcèlement moral - La protection fonctionnelle et l'imputabilité au service de la maladie ne suffisent pas à établir des agissements répétés

L'agent doit soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer un harcèlement moral. Il incombe alors à l'administration de montrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Le juge se prononce au vu des échanges contradictoires et peut, en cas de doute, ordonner toute mesure d'instruction utile.

Le juge tient compte des comportements respectifs de l'auteur présumé et de l'agent qui s'estime victime pour qualifier les agissements. Lorsque le harcèlement est établi, le préjudice qui en résulte doit être intégralement réparé, sans réduction liée au comportement de la victime.

En l'espèce, une agente territoriale demandait 50 000 euros en réparation du harcèlement moral qu'elle imputait à sa commune. La cour relève que, malgré l'absence de décision formalisant un changement de cadre d'emplois, la commune avait engagé des démarches de reclassement et confié à l'agente des missions de secrétariat. L'incident invoqué à l'origine de sa suspension avait donné lieu à deux versions opposées, sans témoignage permettant de les départager. La commune expliquait le changement d'affectation qui avait suivi par la volonté d'apaiser le conflit.

La reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie et l'octroi de la protection fonctionnelle pour les faits de 2016 ne suffisaient pas, à eux seuls, à caractériser un harcèlement. La cour relève également que le placement en établissement psychiatrique reposait sur deux certificats médicaux. L'exclusion temporaire d'un an, dont l'irrégularité ou la disproportion étaient invoquées, avait été abrogée et son exécution n'était pas établie.

La cour ne relève aucune implication de la commune dans la diffusion de la vidéo portant atteinte à l'intimité de l'agente. Elle qualifie les retards de remboursement de frais médicaux et de notification de dysfonctionnements administratifs étrangers à tout harcèlement moral.

Après examen de l'ensemble des éléments, la cour estime que certains faits pouvaient faire présumer un harcèlement, voire constituer des fautes, mais que les échanges contradictoires ne permettent pas de retenir des agissements répétés de harcèlement moral. Elle rejette la demande indemnitaire.

CAA de PARIS N° 25PA00723 du 23 octobre 2026

Accident de service - Le lien entre une réunion de travail et l'état dépressif de l'agente n'est pas établi

L'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 présume imputable au service l'accident survenu dans le temps et le lieu du service, lors de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière détachant l'accident du service.

Selon les articles 47-2 et 47-3 du décret du 14 mars 1986, la déclaration comprend un formulaire précisant les circonstances de l'accident et un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité. Le délai de déclaration est de quinze jours à compter de l'accident ou, si le certificat est établi dans les deux ans suivant l'accident, de quinze jours à compter de la constatation médicale.

L'obligation de transmettre une demande à l'administration compétente, prévue par l'article L. 114-2 du code des relations entre le public et l'administration, ne s'applique pas aux relations entre l'administration et ses agents. La consultation de la commission de réforme est obligatoire dans les cas prévus à l'article 47-6 du décret.

En l'espèce, une agente avait demandé la requalification de son congé de longue maladie en congé imputable au service. La cour juge que sa demande de juillet 2020 et le certificat joint portaient sur la reconnaissance d'une maladie professionnelle.
L'agente n'établissait pas que son ancienne administration avait reçu le formulaire de déclaration d'accident daté de février 2021. En tout état de cause, le service destinataire n'était pas tenu de le transmettre à l'administration devenue compétente après la mutation.

Les courriels d'avril 2022 avaient un caractère informatif et ne révélaient aucune décision de refus. En revanche, le courrier du 28 juin 2022, indiquant que le dossier incomplet ne pouvait être instruit, pouvait être regardé comme un refus. À cette date, l'administration compétente n'avait reçu aucune demande formelle de reconnaissance d'accident imputable au service. La cour relève également qu'aucune des situations imposant la consultation de la commission de réforme n'était caractérisée.

L'avis favorable à la reconnaissance d'une maladie professionnelle et le certificat médical attribuant la pathologie au service ne suffisaient pas à établir un lien direct et suffisant entre l'état dépressif de l'agente et la réunion de juin 2019 au cours de laquelle de vifs reproches lui avaient été faits. La cour rejette les demandes d'annulation et d'injonction.

CAA de MARSEILLE N° 25MA03311 du 02 novembre 2026

Télétravail à temps complet - La dérogation doit être justifiée par la situation médicale et compatible avec l'intérêt du service

Le 3° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, alors en vigueur, subordonne le congé de longue maladie à trois conditions cumulatives. La maladie doit empêcher l'exercice des fonctions, nécessiter un traitement et des soins prolongés et présenter un caractère invalidant et une gravité confirmée. Pour une affection hors liste, l'article 3 de l'arrêté du 14 mars 1986 prévoit une proposition du comité médical compétent et un avis du comité médical supérieur. Le refus doit énoncer par écrit ses motifs de droit et de fait, conformément aux articles L. 211-2 et L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration.

Les articles 3 à 5 du décret du 11 février 2016 fixent, dans leur rédaction applicable au litige, un plafond de trois jours de télétravail par semaine. Une dérogation de six mois au plus, renouvelable après avis médical, peut être accordée si l'état de santé ou le handicap de l'agent le justifie, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. L'autorité compétente apprécie la compatibilité de la demande avec les activités exercées et l'intérêt du service. Dans les établissements relevant de l'arrêté du 3 novembre 2017, les activités éligibles peuvent être regroupées si leur volume est suffisant.

En l'espèce, une assistante archiviste reconnue travailleuse handicapée a demandé un nouveau congé de longue maladie pour une affection invalidante du genou droit. La cour juge suffisamment motivée la décision du 2 décembre 2021, qui reprend l'avis défavorable du comité médical supérieur et indique que les critères réglementaires ne sont pas remplis.

La nécessité de soins prolongés et la gravité de l'affection n'étaient pas contestées. Les certificats médicaux ne démontraient toutefois pas que l'agente était dans l'impossibilité d'exercer l'ensemble des missions de sa fiche de poste, notamment le tri d'archives électroniques et la vérification de bases de données.

Un certificat faisait état de difficultés liées aux transports en commun, mais les pièces du dossier n'établissaient pas que l'agente ne pouvait bénéficier d'un mode de transport adapté. Si le tri et le classement des archives électroniques étaient compatibles avec le télétravail, les éléments médicaux ne justifiaient pas une dérogation à temps complet.

La cour relève également que la description des fonds historiques exigeait une présence sur place et que les deux autres membres du service ne disposaient pas du temps ni des moyens nécessaires pour numériser ou photographier l'intégralité d'un fonds. Elle rejette les demandes d'annulation du refus du 2 décembre 2021 et du refus implicite de télétravail à temps complet, ainsi que les demandes d'injonction.

CAA de PARIS N° 24PA02205 du 03 novembre 2026

Le reclassement d'un agent de CCAS doit être recherché parmi les emplois vacants du CCAS ET de la commune

Pour écarter la contestation par le fonctionnaire territorial requérant de la légalité de l'arrêté de licenciement pour inaptitude physique dont il a fait l'objet, la cour s'est fondée sur les dispositions de l'article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatives au reclassement des fonctionnaires territoriaux, applicables à la date de la demande de reclassement formulée par le requérant.

En faisant application de ces dispositions et non de celles de cet article modifié par l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, alors que celles-ci, entrées en vigueur le 27 novembre 2020, étaient applicables à la date de l'arrêté prononçant son licenciement et que les possibilités de reclassement d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions doivent être recherchées jusqu'à la date de son licenciement, la cour a méconnu le champ d'application de la loi.

Si le CCAS est, en vertu de l'article L. 123-6 du code de l'action sociale et des familles (CASF), un établissement public distinct de la commune, il résulte de ces dispositions et des autres dispositions de ce code qui régissent les CCAS, notamment celles des articles L. 123-4, L. 123-8 et R. 123-23, qu'un CCAS est obligatoirement créé dans toute commune d'au moins 1 500 habitants, la commune pouvant en exercer directement les attributions dans les communes plus petites, que son conseil d'administration est présidé par le maire, qui en nomme certains membres ainsi que le directeur, et que certaines de ses délibérations sont soumises à l'avis ou à l'avis conforme du conseil municipal.

Le reclassement d'un agent de CCAS doit être recherché parmi les emplois vacants du CCAS et de la commune
Dans ces conditions particulières, le CCAS et la commune doivent être regardés comme la même administration d'origine pour l'application des dispositions de l'article 81 de la loi du 26 janvier 1984, avant comme après sa modification par l'ordonnance du 25 novembre 2020.

L'obligation qui en résulte désormais de rechercher une solution de reclassement pour un agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions, en priorité au sein de son administration d'origine, doit par conséquent porter, pour un agent de CCAS, sur les emplois vacants non seulement au sein du CCAS, mais aussi au sein de la commune.

Conseil d'État N° 506340 du 17 novembre 2026

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : www.fafpt34.org et fa30-48@fafpt.fr

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 **fa30-48@fafpt.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

BFM
PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION DE LA FA-FPT EST ARRIVÉE !

SCANNEZ-MOI

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