



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

## INFO 185

### Questionnaire sur la situation des collectivités sur le traitement des Violences Sexistes et Sexuelles au travail (VSST) - Rendre visible l'invisible

Dans le cadre du travail que nous menons, au sein du collectif femme-mixité et plus largement au sein de la fédération, nous faisons le constat régulièrement que la remontée des informations sur les situations de violences sexistes et sexuelles au sein des collectivités est invisibilisée par les employeurs, du public comme du privé.

Les employeurs, quand ils traitent ces situations, ont tendance à ne pas faire connaître leurs actions donc les chiffres et informations à la portée des instances représentatives du personnel nationales, la DGCL et la CGT, sont sous-estimés. En effet, les derniers chiffres sont, selon le rapport du 30 janvier 2024 étudié en formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique indiquent qu'en 2021, 6082 signalements ont été fait par des agent.e.s des collectivités, par 61% de femmes, dont 5949 pour des faits de violences sexistes et sexuelles.

Il est nécessaire de les compléter par des recensements réalisés par nos soins afin d'affiner notre analyse.

Le collectif femme-mixité propose une démarche revendicative qui débutera en mai 2025 jusqu'aux élections professionnelles. Elle engagera plusieurs actions afin de permettre de faire connaître et renforcer nos revendications pour lutter contre les VSST.

**CGT SP - [Voir le questionnaire en téléchargement](#)**

## INFO 186

### Protection fonctionnelle des agents des collectivités locales entendus sous le régime de l'audition libre

Aucune disposition législative ne permet pour l'instant à l'employeur public de déposer plainte en lieu et place de ses agents victimes. Il peut cependant se constituer partie civile devant les juridictions de jugement si la collectivité a, elle-même, subi un préjudice directement causé par l'infraction poursuivie ([C. cassation 2 sept. 2014 n° 13-84663](#)).

Toutefois, afin d'améliorer la protection des agents publics, [une proposition de loi](#) a été enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 3 décembre 2024 et renvoyée à la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République.

**Cette proposition de loi vise à renforcer la protection des agents publics en donnant la possibilité à l'employeur de déposer plainte au nom de l'agent avec son consentement**, en lieu et place de celui-ci, à faciliter les démarches pour les ayants droits d'un agent victime de violences et à octroyer la protection fonctionnelle pour les agents publics entendus sous le régime de l'audition libre.

Le Gouvernement est favorable à cette initiative, de la même manière qu'il avait soutenu un dispositif de même nature pour les élus

**[Sénat - R.M. N° 02537 - 2025-05-01](#)**

***Protection fonctionnelle des agents publics pour des infractions qui ne sont pas expressément mentionnées à l'article L. 134-5 du CGFP***

**[Article ID.CiTé/ID.Veille du 15/05/2025](#)**

**Comment s'assurer de la bonne application de la réglementation des congés bonifiés ?**

**Réponse du ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification :** Le régime des congés bonifiés prévu par l'[article L. 651-1 du code général de la fonction publique](#) (CGFP) permet aux agents publics concernés de bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de voyage pour se rendre sur le lieu du centre de leurs intérêts moraux et matériels au titre de leurs congés pour une durée maximale de trente-et-un jours consécutifs.

Lorsqu'un agent bénéficie d'un congé bonifié, ce congé est pris dans la collectivité où se situe le centre de ses intérêts moraux et matériels (CIMM). L'agent qui demande à bénéficier d'un congé bonifié doit donc justifier de la localisation du CIMM. La preuve de cette déclaration peut être apportée par tous moyens.

Depuis la publication de la [circulaire du 3 août 2023](#), est reconnu le caractère « irréversible » de certains des critères composant le faisceau d'indices analysé par l'administration pour décider de l'octroi d'un congé bonifié : lieu de naissance de l'agent, de ses enfants et lieu de sa résidence de l'agent avant son entrée dans l'administration par exemple.

À des fins de simplification dans l'examen des demandes de congés bonifiés, la circulaire précitée instaure les principes de portabilité entre administration et de conservation sans limitation de durée du bénéfice de la reconnaissance du CIMM lorsque celui-ci a déjà été attribué sur la base d'au moins trois critères « irréversibles » pour le même territoire. Cette reconnaissance sans limite de durée autorise l'employeur à ne pas répéter la vérification du CIMM pour de nouvelles demandes de l'agent au cours de sa carrière.

Toutefois, cette circulaire ne prive pas l'administration de son pouvoir d'appréciation au titre d'une demande initiale de reconnaissance de la localisation des CIMM sur un territoire donné. Cette appréciation se fonde sur un faisceau d'indices (avis du Conseil d'État du 7 avril 1981, confirmé par plusieurs décisions récentes du juge administratif) analysé au regard de plusieurs critères dont certains sont identifiés par la circulaire.

S'assurer de la bonne application par l'administration de la réglementation relative aux congés bonifiés est l'un des objectifs visés par la publication du « [Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique](#) » paru le 4 octobre 2021. Le ministère chargé de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification, apporte son concours à la juste application du droit à l'occasion d'échanges réguliers avec les employeurs publics.

En cas de désaccord persistant avec l'administration, s'agissant d'une décision individuelle, l'agent peut contester celle-ci par l'ensemble des voies de recours qui lui sont ouvertes par les [articles L. 410-1 et suivant du code des relations entre le public et l'administration](#) (CRPA).

**[Question écrite de Max Mathiasin, n°899, JO de l'Assemblée nationale du 18 mars.](#)**

## Cumul d'activités : un agent territorial peut-il aussi être assistant parlementaire ?

**Réponse du ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification :** Les règles relatives au cumul d'activités applicables aux agents publics des trois versants de la fonction publique sont désormais fixées par les dispositions législatives et réglementaires du code général de la fonction publique (CGFP).

L'[article L. 121-3 de ce code](#) pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi.

Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'[article L. 123-7 du même code](#). Le principe posé par l'[article L. 121-3 du CGFP](#) vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions.

Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire.

C'est la raison pour laquelle l'[article L. 123-7 du CGFP](#) prévoit que les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire soient limitativement énumérées. Cette liste, qui est figurait jusqu'à présent à l'article 11 du [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#), est reprise à l'identique dans la partie réglementaire du CGFP, à l'[article R. 123-8](#), qui est entré en vigueur le 1er février 2025. Le 8° de cet article prévoit la possibilité d'effectuer une « activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ».

Les fonctions d'assistant parlementaire ne peuvent toutefois relever de ces dispositions, dans la mesure où un assistant parlementaire n'exerce pas ses fonctions auprès d'une personne publique mais auprès du parlementaire qui l'a recruté et dont il est le salarié.

En revanche, des dispositions particulières, prévues à l'article 15 du décret du 30 janvier 2020 précité, codifiées à l'[article R. 123-13 du CGFP](#) qui est entré en vigueur lui aussi le 1er février 2025, prévoient que les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales peuvent être autorisés à exercer, au titre d'une activité accessoire, les fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen.

[Question écrite d'Olivier Marleix, n°2303, JO de l'Assemblée nationale du 18 mars.](#)

## JURISPRUDENCE

### **Propos déplacés tenus lors d'une formation sur l'égalité professionnelle : blâme justifié et proportionné à la faute commise**

Aux termes de l'article 14 du décret du 24 mai 1994 visé ci-dessus : " Pour l'application de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les seize premiers alinéas sont rédigés comme suit : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. / " Premier groupe : / " - l'avertissement ; / " - le blâme. / ( ). "

Il incombe à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, 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**, M. A a, au cours d'une formation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, interrompu une collègue qui se présentait comme jardinière pour faire remarquer que l'appellation désigne également un pot de fleurs. Le requérant soutient que sa plaisanterie a été mal interprétée.

Toutefois, alors que la formation au cours de laquelle il a tenu ces propos était dispensée dans le cadre d'une action de prévention des discriminations à la suite de témoignages d'agents faisant notamment état d'agissements sexistes, la tenue de tels propos constitue, en l'espèce, une faute de nature à justifier le prononcé d'une sanction et le blâme, sanction du premier groupe, n'apparaît pas disproportionné.

### **TA Paris N° 2218606 - 2025-02-20**

### **Le montant de CIA versé à des fonctionnaires peut être abaissé afin d'augmenter les rémunérations octroyées aux agents contractuels**

Il revient à l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public local de fixer lui-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité ou de l'établissement public, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité ou l'établissement public soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat.

**En l'espèce**, par une délibération, le conseil municipal a mis en place le régime indemnitaire des agents communaux tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel, composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complémentaire indemnitaire annuel. Cette délibération prévoit que le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, qu'il fera l'objet d'un versement en une seule fois, qu'il ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre et que son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Il ressort des pièces du dossier, et notamment du tableau d'attribution des compléments indemnitaires annuels aux agents de la commune au titre de l'année 2022, que **le maire a procédé à une baisse modérée de ce complément pour neuf agents et à une augmentation dans les mêmes proportions pour quatre d'entre eux**. La commune justifie ces variations par une volonté d'élargir le bénéfice de l'attribution de cette prime aux agents contractuels de la commune afin de réduire ainsi des disparités non justifiées entre des agents présentant une manière de servir comparable, ainsi que par des considérations budgétaires. De tels motifs pouvaient légalement conduire l'autorité territoriale à réviser les montants de complément indemnitaire annuel servis à ses agents.

Par ailleurs, il ne ressort d'aucune des dispositions réglementaires régissant le régime indemnitaire des agents de la commune, non plus que d'aucun texte législatif ni d'aucun principe, que ces agents aient droit à ce que cette prime leur soit attribuée à un taux déterminé.

Dans ces conditions, et alors même que les comptes rendus d'entretien professionnel du requérant ne font apparaître aucune dégradation de sa manière de servir entre 2021 et 2022, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'en attribuant à M. B un montant de complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2022 de 850 euros, en diminution de 98 euros par rapport à 2021, le maire de la commune de Connaux ait commis une erreur manifeste d'appréciation. Le moyen soulevé en ce sens doit, par suite, être écarté.

### [TA Nîmes N° 2301020 - 2025-05-02](#)

#### **La notation d'un fonctionnaire en télétravail peut être revue à la baisse s'il s'est désintéressé de la vie de son service**

Mme A épouse B, fonctionnaire active des services de la police nationale, affectée au groupe judiciaire plainte et placée en télétravail depuis 2022, a contesté les appréciations formulées lors de son entretien professionnel de l'année 2023. Elle invoque une discrimination fondée sur son état de santé et sa position en télétravail.

L'entretien mentionne une insuffisance de rendement, tout en reconnaissant les contraintes du télétravail. Mme A ne fournit aucun élément concret de nature à contredire cette appréciation.

#### **Il est notamment reproché à Mme A un désengagement du collectif.**

Elle soutient que le télétravail limite ses interactions, sans toutefois démontrer que cette situation justifie pleinement le constat fait par sa hiérarchie.

L'évaluation mentionne également des **lacunes dans l'usage d'un logiciel**, en lien avec le télétravail. Il lui est demandé de poursuivre ses efforts, ce qui n'est pas incohérent dans la perspective d'un éventuel retour en présentiel.

Justifiée par une **baisse de rendement constatée en 2023**, cette modification n'est **ni irrégulière ni discriminatoire**, la note de 2022 ne faisant l'objet d'aucune observation négative équivalente.

Aucune discrimination caractérisée au regard de l'état de santé ou du télétravail n'est établie.

### [TA Toulon N° 2400619 - 2025-05-07](#)

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**