Lundi 2 novembre 2026

la lettre

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 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 333

Violences sexuelles et sexistes au travail : ce que prévoit la proposition de loi pour les employeurs territoriaux (prévention, protection, ASA pour effectuer des liées à des situations de violences sexistes et sexuelles…)

Adoptée à l'unanimité des votants par la commission spéciale, la loi intégrale contre les violences sexuelles et sexistes sera examinée à partir du 1er octobre dans l'hémicycle de l'Assemblée nationale, en vue d'un vote solennel prévu le 13 octobre
Les articles 40 à 46 renforceraient les obligations des collectivités territoriales en tant qu'employeurs, depuis la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail jusqu'au traitement des signalements et à l'accompagnement des agents concernés.

L'**article 40** inscrit la prévention et la lutte contre les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les objectifs de la politique de ressources humaines notamment dans la fonction publique

L'**article 41** développe la prévention des violences sexuelles et sexistes dans le cadre professionnel. Il impose l'intégration de la prévention des agressions sexuelles, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
Il crée en outre un chapitre dédié à ces risques dans le code du travail, prévoyant une information obligatoire des salariés sur la définition des violences sexuelles et sexistes, les facteurs de risque, les mesures de prévention et les dispositifs de signalement et d'accompagnement, une information renforcée pour les personnels d'encadrement, ainsi qu'un rôle d'orientation et d'accompagnement confié aux salariés désignés compétents en matière de risques professionnels et au conseiller du salarié.

L**'article 42** renforce le rôle du référent en matière de lutte contre les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le cadre professionnel, en le rendant obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et en l'étendant à la fonction publique. Il garantit à ce référent un droit à la formation continue, financée par l'employeur et permet qu'il puisse s'absenter pour se former sans pénalisation.

L'**article 43** prévoit l'élaboration d'un document-type comportant les droits et numéros utiles, afin de protéger les travailleurs à domicile contre les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'**article 44** renforce la protection des salariés et des agents publics victimes ou témoins de violences sexuelles et sexistes et encadre le traitement de leurs signalements par l'employeur. Il protège contre toute mesure de représailles les personnes ayant subi, refusé de subir ou témoigné de tels faits.
Il impose à l'employeur informé d'un signalement d'en assurer la conservation, de conduire sans délai une enquête interne entourée de garanties précises et de protéger les intéressés.
Il assortit ces obligations d'une pénalité financière en cas de manquement et ouvre à l'auteur du signalement la possibilité de saisir l'inspection du travail lorsque l'enquête lui paraît insuffisante.

L'**article 45** garantit que tout agent public victime de violences soit informé de son droit à bénéficier de la protection fonctionnelle dès son premier signalement.

L'**article 46** crée, pour tous les agents publics et les salariés, une autorisation d'absence rémunérée ou un congé pour effectuer des démarches judiciaires, médicales, psychologiques, administratives, sociales ou professionnelles liées à des situations de violences sexistes et sexuelles.

Assemblée nationale - Proposition de loi, n° 3106

INFO 334

CST-F3SCT : anticipez les formations

Le 10 décembre 2026, les élections professionnelles renouvelleront les représentantes et représentants du personnel. Dès l'installation des nouvelles instances, les employeurs territoriaux devront veiller au respect des obligations de formation prévues par le Code général de la fonction publique.

Les membres élues et élus des CST et des F3SCT, qu'ils soient nouvellement élus ou reconduits dans leur mandat, bénéficient en effet d'un droit à la formation dont les modalités sont fixées par les articles R.254-79 et R.254-81 et L.214-1 du CGFP.

Dès l'automne 2026, les collectivités pourront prendre contact avec leur délégation CNFPT pour préparer les futures sessions et anticiper les besoins de formation liés au renouvellement des instances.

Source : CNFPT

INFO 335

Rappel des règles déontologiques applicables aux agents publics et du cadre juridique de l'intervention de personnalités politiques au sein des établissements d'enseignement scolaire en période pré-électorale

Dans le contexte de l'élection présidentielle qui aura lieu les 18 avril et 2 mai 2027, la présente note a pour objet, dans le prolongement de la note du 29 janvier 2026 mentionnée en référence, de rappeler certaines obligations et principes déontologiques à observer en particulier durant la période pré-électorale, sans préjudice des modalités d'exercice des droits syndicaux par les représentants des personnels qui sont notamment rappelées dans le vademecum relatif à la conduite du dialogue social diffusé en avril 2026.

Cette note a également pour objet de rappeler que toute intervention de personnalités politiques au sein des établissements d'enseignement doit respecter les principes du service public de l'éducation.

Au sommaire

1. Le respect des obligations et principes déontologiques découlant de la qualité d'agent public
L'obligation de réserve
L'obligation de neutralité
L'obligation de discrétion professionnelle
Ces obligations demeurent applicables lorsqu'un agent s'exprime sur les réseaux sociaux
2. L'interdiction d'utiliser les moyens de l'administration
3. Le respect des principes régissant le service public de l'éducation lors de l'intervention de personnalités politiques au sein des établissements d'enseignement

Ministère de l'Education nationale - Note NOR : MENH2624419N du 14-9-2026

INFO 336

JURISPRUDENCE

La perte de primes des cadres territoriaux ne suffit pas à prouver l'urgence

Plusieurs associations demandaient la suspension du nouveau régime indemnitaire de certains emplois administratifs supérieurs territoriaux. Elles invoquaient la disparition de la NBI et de la prime de responsabilité pour près de 5 000 agents, avec des pertes pouvant dépasser mille euros par mois selon les situations. (…)

Pour caractériser l'urgence à suspendre l'exécution du décret dont elles critiquent la date et les modalités d'entrée en vigueur, sans contester la réforme du régime indemnitaire qui en résulte, les associations requérantes font valoir que les collectivités territoriales n'ont pas été en mesure de mettre en œuvre, dans le délai de seulement trois semaines qui s'est écoulé entre la publication du décret et le 1er juillet 2026, l'ensemble des opérations nécessaires à l'application de la réforme issue de ce décret, qui requièrent notamment des délibérations, si bien que l'abrogation, au 1er juillet 2026, du régime indemnitaire antérieur se traduit, pour près de 5 000 agents occupant des emplois fonctionnels, par un préjudice financier immédiat, pour des montants qui peuvent être substantiels, sans qu'aucun mécanisme transitoire ne permette de compenser les pertes de rémunération en résultant dans l'attente de l'application du nouveau régime indemnitaire.

Toutefois, pour regrettable qu'elle soit, pour les agents concernés comme pour leurs employeurs, une telle situation, qui n'affecte pas le versement à ces agents de l'intégralité de leur traitement et devrait prochainement prendre fin, n'apparaît pas de nature à caractériser une urgence justifiant de suspendre l'exécution du décret sans attendre le jugement des requêtes au fond.

Il résulte de ce qui précède que la condition d'urgence requise par l'article L. 521-1 du code de justice administrative n'est pas remplie.

Conseil d'État N° 517813 du 4 août 2026

Sanction disciplinaire : une exclusion de seize jours peut être suspendue en raison de ses conséquences sur le mandat syndical et les prochaines élections professionnelles

Une exclusion temporaire de fonctions d'une durée comprise entre seize jours et deux ans constitue une sanction du troisième groupe. Or, sauf amnistie ou effacement accepté de la sanction dans le dossier individuel, le fonctionnaire frappé d'une telle sanction ne peut être candidat à un siège de représentant du personnel au sein d'une commission administrative paritaire.
L'autorité disciplinaire doit établir la matérialité des faits reprochés. Il appartient ensuite au juge de vérifier que ces faits constituent des fautes de nature à justifier une sanction et que la sanction retenue est proportionnée à leur gravité.

En l'espèce, une rédactrice territoriale, responsable d'un service municipal et représentante du personnel depuis plus de quinze ans, avait fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à compter du 1er septembre 2026. La sanction reposait sur des propos tenus lors d'un entretien avec une journaliste locale et repris dans un article de presse.
Pour établir l'urgence, l'agente invoquait d'abord la perte de son traitement pendant les seize jours d'exclusion. Elle ne produisait toutefois aucun élément sur ses ressources ou ses charges permettant de mesurer concrètement les conséquences financières de cette privation de rémunération.

En revanche, l'exclusion de seize jours constituait une sanction du troisième groupe qui la rendait inéligible aux élections professionnelles fixées au 10 décembre 2026, alors que les candidatures devaient être déposées au plus tard le 29 octobre. Compte tenu de l'ancienneté de son engagement comme représentante du personnel, cette impossibilité de se porter candidate portait une atteinte suffisamment grave et immédiate à sa situation. L'introduction de la requête après la prise d'effet de la sanction ne privait pas le recours de son utilité.

En l'état de l'instruction, le moyen tiré du caractère disproportionné de la sanction était propre à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision. Le juge des référés n'a pas retenu définitivement que les faits étaient inexacts ou dépourvus de caractère fautif, mais a estimé que le choix d'une sanction du troisième groupe présentait un doute sérieux au regard de leur gravité.

L'exécution de l'exclusion temporaire a donc été suspendue jusqu'au jugement au fond. Compte tenu du caractère provisoire du référé, il a uniquement été ordonné à l'employeur de réintégrer provisoirement l'agente dans ses fonctions dès la notification de l'ordonnance.

TA Caen N° 2603036 du 10 septembre 2026

Rappel - Licenciement d'un collaborateur de cabinet : la décision rendue publique avant même l'entretien préalable a porté atteinte à la réputation de l'intéressé (préjudice moral évalué à 3 000 euros)

Le licenciement d'un collaborateur de cabinet ne peut intervenir qu'après un entretien préalable et après que l'intéressé a été mis à même de consulter son dossier administratif.

Un agent irrégulièrement évincé ne peut obtenir réparation que des préjudices présentant un lien direct avec l'illégalité constatée.

En l'espèce, un collaborateur de cabinet avait été licencié pour perte de confiance. Si son licenciement avait déjà été annulé en raison d'une irrégularité procédurale, la cour relève que le motif de fond demeurait valable et que l'intéressé n'établissait pas que le respect de la procédure contradictoire aurait conduit l'autorité territoriale à renoncer au licenciement.

En conséquence, il ne peut prétendre à l'indemnisation de la perte de rémunération ni des autres préjudices matériels invoqués. En revanche, la cour constate que la décision de licenciement a été rendue publique par un communiqué de presse diffusé avant même l'entretien préalable et avant la consultation du dossier administratif.

Cette publicité prématurée, largement relayée par la presse locale, a porté atteinte à la réputation de l'intéressé et lui a causé un préjudice moral directement imputable à l'irrégularité procédurale, évalué à 3 000 euros.

CAA Toulouse n° 24TL01167 du 16 juin 2026
Article déjà paru sur ID.CiTé du 2 Juillet 2026

Un agent contractuel recruté irrégulièrement en CDI peut être licencié s'il refuse la régularisation de son contrat.

Le 4° du I de l'article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 permet le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent lorsqu'il refuse une modification substantielle proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4. Si l'agent conteste le licenciement en invoquant une discrimination, il doit soumettre au juge des faits susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il appartient alors à l'employeur de produire les éléments objectifs justifiant sa décision.

L'irrégularité du contrat ne prive pas, à elle seule, l'agent de la possibilité de demander réparation après la fin de son engagement. Le juge apprécie le préjudice effectivement subi ; l'agent peut, pour l'établir, se prévaloir des dispositions méconnues lors de son recrutement et des clauses de son contrat qui ne sont affectées d'aucune irrégularité.

En l'espèce, une agente avait été recrutée directement en CDI sur un fondement réservé à certains emplois de communes nouvelles, alors que son employeur ne remplissait pas les conditions prévues. L'emploi ne figurait pas au tableau des emplois, sa vacance n'avait pas fait l'objet d'une publicité et l'agente ne justifiait pas de la durée de recrutement permettant une reconduction en CDI.

L’employeur lui a proposé de régulariser sa situation par un contrat d’un an, qu’elle a refusé. Le tribunal a jugé que ce refus d’une modification substantielle permettait son licenciement. La qualité de son travail, les fonctions effectivement exercées et l’absence de recrutement ultérieur d’un fonctionnaire étaient sans incidence sur ce motif. L’allégation de discrimination fondée sur l’état de santé n’était étayée par aucun élément susceptible de la faire présumer.

Pour sa demande indemnitaire, l’agente n’invoquait ni disposition méconnue ni clause régulière de son contrat permettant d’établir un préjudice. Elle avait également refusé le nouveau recrutement et l’emploi proposés. Le tribunal a rejeté ses demandes d’annulation et d’indemnisation.

TA Grenoble n°2301298 du 28 août 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

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