Lundi 5 octobre 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 301

Modalités de calcul du supplément familial de traitement - Cas de garde alternée

L'article L. 712-8 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le droit au supplément familial de traitement (SFT) dépend du nombre d'enfants « à la charge du fonctionnaire, au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale ».

Cette notion est reprise à l'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 qui énonce que le droit au SFT est ouvert à raison d'un seul droit par enfant aux agents publics « au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente ».

Le Conseil d'État a précisé que la notion de « charge effective et permanente » au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du code de la sécurité sociale s'entendait de la direction tant matérielle que morale de l'enfant (CE, 2 avril 2015, n° 367573, aux tables du recueil Lebon sur ce point).

En cas de garde alternée, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a eu pour objectif de mieux prendre en compte la réalité des évolutions de la cellule familiale. Elle a, en particulier, ouvert la possibilité de partager par moitié le SFT en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents. Toutefois, le partage n'est possible qu'entre les parents de l'enfant conformément à l'article L. 712-10 du CGFP.

En cas de garde alternée, les parents sont présumés assumer de manière exclusive la charge effective et permanente de l'enfant, sauf si, par exception, le nouveau conjoint établit qu'il l'assume en lieu et place des parents (CE, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 30 juillet 2014, n° 371405).

Par ailleurs, un agent public peut solliciter le versement du SFT au titre des enfants de son nouveau conjoint, s'il en assure la charge effective et permanente, dans le respect des conditions prévues à l'article L. 712-9 du CGFP qui prévoit la règle de non cumul du SFT lorsque deux agents publics partagent la charge effective des enfants.

Les modalités d'attribution et de calcul du SFT prennent d'ores et déjà bien en compte la situation des familles recomposées et notamment celle du conjoint assumant la charge effective et permanente de l'enfant. Dans ces conditions, il n'est pas prévu actuellement de les faire évoluer sur cette question spécifique.

Sénat - R.M. N° 07824 - 2026-08-06

INFO 302

Arrêts maladie et temps partiel thérapeutique - Les règles évoluent dans la fonction publique (synthèse DGAFP)

De nouvelles règles s'appliquent pour les agents publics : à compter du 1er septembre 2026 pour les arrêts maladie, et depuis le 1er août 2026 pour le temps partiel thérapeutique (TPT).

Qu'est-ce qui change pour les arrêts maladie ?
L'utilisation du certificat d'arrêt de travail sécurisé, le plafonnement de la durée des arrêts, des obligations renforcées pour les agents en arrêt et de nouvelles modalités de contrôle font partie des principales évolutions applicables à compter du 1er septembre 2026.
Ce qui ne change pas : Le respect de la prescription et du secret médical Vos modalités de rémunération et vos durées totales de droits Le contrôle de votre aptitude à la reprise par la médecine agréé

Qu'est-ce qui change pour le temps partiel thérapeutique (TPT) ?
Pour rappel : le TPT permet de reprendre, après un arrêt, ou de poursuivre, sans arrêt préalable, son activité à temps partiel, sur prescription médicale et avec l'accord de l'employeur.

Depuis le 1er août 2026, de nouvelles règles s'appliquent pour toute demande de temps partiel thérapeutique. Les conditions médicales, les quotités de travail possibles, la rémunération et la durée maximale d'un an ne changent pas. Ce qui évolue, c'est uniquement la procédure….

Synthèse DGAFP

INFO 303

JURISPRUDENCE

Droit de se taire : l'absence d'information n'annule la sanction que si les déclarations de l'agent ont été déterminantes

Le droit de ne pas s'accuser soi-même, dont découle le droit de se taire, s'applique aux procédures disciplinaires susceptibles d'aboutir à une sanction ayant le caractère d'une punition.

L'agent doit être informé de ce droit avant sa première audition sur les manquements reprochés. Cette information vaut pour l'ensemble de la procédure. Elle s'impose également lorsqu'un agent déjà poursuivi disciplinairement est entendu dans le cadre d'une enquête administrative engagée à son encontre.

Sauf détournement de procédure, ce droit ne s'applique toutefois pas aux échanges ordinaires relevant du pouvoir hiérarchique ni aux enquêtes ou inspections qui ne s'inscrivent pas encore dans une procédure disciplinaire, même si elles peuvent révéler des manquements.

Le défaut d'information ne justifie l'annulation de la sanction que si les déclarations de l'agent ont exercé une influence déterminante sur son prononcé.

En l'espèce, un agent technique territorial avait reçu un avertissement après s'être opposé à une consigne relative à l'exécution d'un chantier et avoir refusé de rejoindre le bureau de son supérieur hiérarchique afin de s'expliquer.

L'agent n'avait pas été informé de son droit de se taire au cours de la procédure disciplinaire. Toutefois, la sanction reposait principalement sur plusieurs comptes rendus circonstanciés établis par ses supérieurs et non sur ses propres déclarations. L'irrégularité n'avait donc pas exercé d'influence déterminante sur la sanction.

Malgré des témoignages divergents sur son intention d'interrompre le chantier, son attitude d'opposition et son refus non contesté de répondre à la convocation de son supérieur étaient matériellement établis. Ces faits suffisaient à caractériser un manquement aux obligations professionnelles et à justifier un avertissement, proportionné malgré ses évaluations antérieures favorables.

TA Montpellier N° 2501645 du 20 juillet 2026

Disponibilité : une demande tardive de réintégration impose la radiation des cadres

Le fonctionnaire hospitalier placé en disponibilité doit, au moins deux mois avant l'expiration de cette période, demander soit sa réintégration, soit le renouvellement de sa disponibilité. À défaut, il est radié des cadres à la date d'expiration de la disponibilité.

Lorsque la demande de réintégration est régulièrement présentée et qu'aucun poste n'est vacant, l'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à sa réintégration et, au plus tard, jusqu'à ce que trois postes lui aient été proposés.

Par ailleurs, les litiges relatifs aux prestations et allocations versées aux travailleurs privés d'emploi sont jugés par le tribunal administratif en premier et dernier ressort. Leur contestation relève donc directement du Conseil d'État par la voie de la cassation et non de la cour administrative d'appel.

En l'espèce, une fonctionnaire hospitalière avait été placée, à sa demande, en disponibilité pour convenances personnelles jusqu'au 19 janvier 2021. Elle n'avait demandé sa réintégration que le 14 janvier 2021, soit cinq jours avant l'expiration de cette période, au lieu de respecter le délai réglementaire de deux mois.

Cette demande tardive ne permettait pas son maintien dans les cadres selon les modalités prévues pour une demande régulièrement présentée. L'établissement devait la radier des cadres à l'expiration de sa disponibilité. Il ne pouvait pas la placer d'office en disponibilité pour convenances personnelles pendant une année supplémentaire, alors qu'elle n'avait sollicité ni cette position ni son renouvellement.

La décision prolongeant sa disponibilité a donc été annulée pour erreur de droit. En revanche, l'annulation a fait revivre la décision antérieure la plaçant provisoirement en disponibilité d'office dans l'attente de l'examen de sa demande de réintégration. Aucune injonction en ce sens n'était donc nécessaire.

A noter : *Le dossier de la requête de Mme B... relatif à la contestation de la décision lui refusant le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est transmis au Conseil d'État.*

CAA de BORDEAUX N° 24BX00616 du 26 août 2026
Service Public : Disponibilité du fonctionnaire

Démission acceptée tardivement : l'agent doit être rémunéré jusqu'à la notification

Aux termes de l'article L. 550-1 du code général de la fonction publique , la cessation définitive de fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte d'une démission régulièrement acceptée. L'administration ne peut donc donner à l'acceptation de la démission une date d'effet antérieure à celle à laquelle cette décision a été portée à la connaissance de l'agent.

L'employeur doit, au moment de l'expiration ou de la rupture de la relation de travail, délivrer à l'agent les attestations et justifications lui permettant d'exercer ses droits aux allocations d'assurance chômage et transmettre sans délai ces documents à l'organisme compétent. La délivrance tardive de l'attestation employeur constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'administration.

Toutefois, l'engagement de cette responsabilité suppose l'existence d'un préjudice direct et certain présentant un lien de causalité avec la faute commise. La seule délivrance tardive de l'attestation employeur n'ouvre pas droit à l'indemnisation des allocations chômage perdues lorsque l'agent pouvait s'inscrire comme demandeur d'emploi sans disposer de cette attestation.

Enfin, les frais d'avocat exposés en conséquence directe d'une faute de l'administration peuvent constituer un préjudice indemnisable. Toutefois, lorsque l'intéressé présente devant le juge une demande fondée sur l'article L. 761-1 du code de justice administrative, ce préjudice est réparé par la décision prise sur ce fondement.

En l'espèce, une fonctionnaire avait présenté sa démission le 3 janvier 2022 en demandant qu'elle prenne effet le 8 janvier suivant. L'administration avait accepté cette démission par un arrêté du 11 février 2022, qui ne lui avait été notifié que le 2 mars 2022. Elle ne pouvait légalement fixer rétroactivement la date d'effet de la démission au 8 janvier 2022, dès lors que la rupture définitive de tout lien avec le service ne pouvait intervenir qu'à la date à laquelle la décision d'acceptation avait été portée à la connaissance de l'agente.

L'intéressée ne pouvait prétendre au maintien de sa rémunération au-delà du 2 mars 2022. Toutefois, il ne résultait pas de l'instruction qu'elle avait cessé d'exercer toute activité au profit du service entre le 9 janvier et le 2 mars 2022. Une attestation de son responsable faisait, au contraire, état de l'accomplissement effectif de ses fonctions durant cette période. Le refus de la rémunérer entre le 9 janvier et le 2 mars 2022 était donc illégal et constituait une faute de nature à engager la responsabilité de l'État.

L'administration avait, par ailleurs, délivré l'attestation employeur le 12 septembre 2023, soit près d'un an et huit mois après la date à laquelle elle avait prétendu faire prendre effet à la démission. Ce retard constituait également une faute.
Le préjudice résultant de la perte de rémunération était directement imputable à la fixation prématurée de la date d'effet de la démission. Il comprenait les rémunérations de janvier et février 2022, déduites de l'indemnité de départ volontaire, ainsi que la rémunération correspondant aux deux premiers jours de mars. Il incluait également l'indemnité compensatrice pour frais de transport, à laquelle les agents peuvent prétendre indépendamment de leur situation de télétravail. Le tribunal a fixé ce préjudice à 6 200 euros.

TA Bastia N° 2401505 du 24 juillet 2026

L'administration ne peut reprocher à un agent une rémunération complémentaire qu'elle avait elle-même instaurée

Aux termes 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. Une sanction disciplinaire ne peut cependant être légalement prononcée que si les faits reprochés à l'agent sont matériellement établis et présentent un caractère fautif.

L'annulation d'une exclusion temporaire de fonctions implique la reconstitution de la carrière et des droits sociaux de l'agent. Elle n'implique pas, en revanche, le versement de la rémunération correspondant à la période d'exclusion en l'absence de service fait.

En application du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 , les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires concernés lorsque leurs missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires. Leur paiement est subordonné à la mise en œuvre, par l'employeur, de moyens de contrôle permettant de comptabiliser exactement les heures accomplies.

Une décision administrative explicite accordant un avantage financier crée des droits au profit de son bénéficiaire, alors même que l'administration aurait été tenue de refuser cet avantage. En revanche, le maintien indu du versement d'un avantage financier à un agent qui ne remplit plus les conditions de son attribution constitue une simple erreur de liquidation. L'administration peut alors corriger cette erreur et réclamer le reversement des sommes indûment versées, sans que l'intéressé puisse se prévaloir de droits acquis.

En l'espèce, une gestionnaire des ressources humaines avait perçu mensuellement, à compter de janvier 2019, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires correspondant à quatorze heures. Leur versement s'était poursuivi jusqu'au printemps 2023, avant d'être suspendu lors de son placement à mi-temps thérapeutique.

L'agente avait ensuite été sanctionnée d'une exclusion temporaire de fonctions de trois jours au motif qu'elle aurait volontairement appliqué, pour son propre compte, le paiement de ces indemnités sans décision préalable de la direction.
Toutefois, les pièces et témoignages concordants produits établissaient que le versement de cette indemnité avait été décidé par l'ancienne direction afin de compenser l'impossibilité réglementaire de prendre en compte la réussite de l'intéressée à un examen professionnel. La direction ne pouvait ignorer cet accord, dès lors que d'autres agents bénéficiaient également d'une telle indemnité comme mode de rémunération complémentaire et que l'agente avait rappelé l'existence de cette pratique.

L'établissement reconnaissait lui-même que le versement de l'indemnité avait seulement été suspendu pendant le mi-temps thérapeutique. Il n'apportait, par ailleurs, aucun élément établissant que la direction aurait informé l'agente que le maintien de cet avantage devait être réexaminé après sa reprise à temps plein.

Malgré l’absence de décision écrite, le versement de l’indemnité s’inscrivait donc dans une pratique décidée dès 2019 par la direction. L’agente ne pouvait, par conséquent, être sanctionnée au motif que cette indemnité n’avait pas fait l’objet d’un accord préalable. L’exclusion temporaire de fonctions est annulée.

TA Poitiers N° 2401103 du 13 juillet 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