Mercredi 7 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 304

Rupture conventionnelle dans la fonction publique : la pérennisation de 2026 redessine les enjeux de la négociation et du contentieux (Par Me Noémie Le Bouard)

La rupture conventionnelle des agents publics a changé de nature en 2026. Initialement conçue comme une expérimentation applicable aux fonctionnaires entre 2020 et 2025, elle est désormais installée durablement dans le droit de la fonction publique. Cette pérennisation ne constitue toutefois pas la simple reconduction du dispositif antérieur.

La loi de finances pour 2026, les décrets du 6 août 2026 et la jurisprudence récente du Conseil d'État dessinent un régime plus mature : la rupture conventionnelle devient un véritable instrument de gestion des parcours professionnels, mais dans un cadre indemnitaire resserré et sous un contrôle juridictionnel dont les contours se précisent.

Pour les praticiens, l'enjeu ne réside donc plus seulement dans la connaissance de la procédure. Il se déplace vers trois questions : **la réalité du consentement des parties, la détermination de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la sécurisation des conséquences à moyen terme du départ de l'agent.**

Au sommaire

1. De l'expérimentation à un mode pérenne de cessation des fonctions
2. Les décrets d'août 2026 consolident la procédure mais réduisent sensiblement la latitude indemnitaire
3. La fixation de l'ISRC demeure un véritable objet de négociation
4. Le formalisme procédural demeure une garantie du caractère librement consenti de la rupture
5. Le Conseil d'État reconnaît la convention comme un acte susceptible de recours pour excès de pouvoir
6. Toutes les irrégularités procédurales n'entraînent toutefois pas l'annulation de la convention
7. Le choix de la date de rupture peut avoir une incidence directe sur le montant de l'indemnité
8. La rupture produit également des effets plusieurs années après le départ
9. Quel rôle pour l'avocat dans la nouvelle architecture du dispositif ?

Source : Me Noémie LE BOUARD , Avocate au barreau de Versailles

INFO 305

Télétravail des agents : le décret de 2016 est abrogé, ses règles passent dans le code général de la fonction publique

Depuis le 1er août 2026, le décret du 11 février 2016 sur le télétravail dans la fonction publique n'existe plus. Ses règles ont été transférées dans le code général de la fonction publique, aux articles R. 431-1 à D. 433-11 .

Le décret du 7 mai 2026 qui opère ce transfert abroge 23 décrets, dont celui qui créait l'allocation forfaitaire de télétravail. Les délibérations et décisions qui citent ces textes renvoient désormais à des références abrogées.

L'essentiel :
Le fond ne change pas, la référence change
Le point à vérifier : l'accès au lieu de télétravail

CNRACL - Espace Droit Prévention
Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026
Code général de la fonction publique, article L. 430-1 , partie législative, inchangée
Code général de la fonction publique, attributions des formations spécialisées, articles R. 253-18 à R. 253-65 , dont les articles R. 253-41 à R. 253-47 sur la visite des services et du lieu de télétravail

INFO 306

JURISPRUDENCE

Retraite : une simulation présentée comme indicative ne garantit pas le montant futur de la pension

Un agent qui estime avoir été induit en erreur sur ses droits à retraite doit diriger sa demande contre la personne publique dont les services ont établi et transmis les informations contestées.

Le caractère fautif d'une estimation doit également être apprécié au regard des réserves accompagnant sa transmission. La mention expresse de son caractère indicatif et de l'absence d'engagement du service chargé de liquider la pension informe l'agent qu'un écart peut exister avec le montant définitif.

L'absence de vérification auprès du service des retraites avant la demande de départ peut également être prise en compte pour apprécier le lien entre les informations délivrées, la décision de cesser son activité et le préjudice financier invoqué.

En l'espèce, une agente avait obtenu du service des ressources humaines de son établissement public employeur deux simulations de pension. La seconde estimait sa future pension à 2 688,80 euros bruts, soit 2 419,92 euros nets, pour un départ au 1er juillet 2021. Après son admission à la retraite, la pension brute effectivement versée s'était élevée à 2 472,74 euros.
L'agente soutenait que cet écart l'avait conduite à partir prématurément à la retraite et réclamait à l'État 188 035,20 euros en réparation de la perte de revenus correspondante.

La cour relève que les simulations avaient été établies par un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. À supposer qu'une faute ait été commise, elle aurait donc engagé la responsabilité de cet établissement et non celle de l'État. La demande indemnitaire était ainsi dirigée contre une personne publique qui ne pouvait répondre du préjudice allégué.

La cour constate également que la simulation était expressément présentée comme indicative et sans engagement du service des retraites. L'agente n'avait pas fait vérifier ces données par ce service avant de solliciter son départ.

Le montant définitif résultait notamment d'un nouveau calcul des trimestres et de l'exclusion de certaines bonifications familiales ainsi que de périodes déjà comptabilisées par un autre régime.

CAA de BORDEAUX N° 24BX01062 du 04 septembre 2026

Une pause cigarette, d'une durée limitée devant une salle polyvalente, ne constitue pas une faute si aucune règle interne ne l'interdit

L'administration ne peut sanctionner un agent pour la méconnaissance d'une règle interne que si cette règle s'applique effectivement au comportement reproché.

Une note interdisant l'utilisation d'un local déterminé pour prendre une pause ne peut être interprétée comme interdisant par principe toutes les pauses. Elle ne permet pas davantage de sanctionner une pause cigarette lorsqu'elle ne contient aucune disposition encadrant cette pratique.

La seule matérialité d'une pause ne suffit donc pas à caractériser une faute disciplinaire. L'administration doit démontrer que le comportement de l'agent a contrevenu à une obligation professionnelle ou à une instruction qui lui était applicable.

Lorsque la décision disciplinaire fait état de manquements répétés, leur multiplicité doit également être établie par les pièces du dossier.

En l'espèce, un agent technique territorial chargé du nettoyage de l'espace public avait pris, avec une collègue, une pause cigarette d'une durée limitée devant une salle polyvalente. L'autorité territoriale lui

avait infligé un avertissement en lui reprochant d'avoir méconnu une note interne et d'avoir commis plusieurs manquements similaires.

La note invoquée interdisait seulement aux agents de quitter leur lieu de travail pour utiliser la cuisine de la salle polyvalente afin d'y prendre une pause-café. Elle n'interdisait pas les pauses en elles-mêmes et ne comportait aucune règle relative aux pauses cigarettes.

L'agent exerçait par ailleurs ses fonctions dans l'espace public et ne disposait ni d'un bureau ni d'un lieu de travail fixe. Sa présence devant la salle polyvalente pendant une pause limitée ne pouvait donc être regardée comme une violation de la note interne.

Si la réalité de cette pause était établie, la personne publique ne démontrait pas l'existence des manquements répétés également mentionnés dans la décision. La seule pause constatée ne constituait ainsi ni une méconnaissance des règles internes ni une faute susceptible de justifier une sanction disciplinaire.

TA Montpellier N° 2502675 du lundi 20 juillet 2026

Exposition à des gaz toxiques : l'absence de protocole de prévention engage la responsabilité de l'employeur public

L'employeur public doit se tenir informé des dangers liés aux produits ou substances auxquels ses agents sont exposés et arrêter, au regard des connaissances scientifiques, les mesures permettant de réduire ou d'éliminer ces risques.

En présence d'agents chimiques dangereux, il doit prioritairement supprimer le risque ou le réduire au minimum par des procédés adaptés, des protections collectives et, lorsque celles-ci sont insuffisantes, des équipements individuels adéquats.

La collectivité commet une faute si elle ne fournit pas les protections nécessaires, n'établit aucune procédure d'intervention et ne dispense aucune formation sur un risque pourtant identifié. Elle ne peut reprocher une imprudence à l'agent lorsque celui-ci n'a reçu ni formation ni instructions précises.

En l'espèce, une agente territoriale avait été chargée de mesurer les gaz dégagés par des algues en décomposition sur des sites de baignade. Elle avait subi une intoxication au formaldéhyde et au sulfure d'hydrogène, à l'origine de troubles respiratoires sévères reconnus imputables au service comme maladie professionnelle. Une rechute avait ensuite conduit à constater son inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.

La personne publique connaissait la présence récurrente de gaz toxiques sur les sites concernés. Les filtres respiratoires fournis protégeaient seulement jusqu'à une concentration de 10 parties par million, alors que les mesures avaient atteint 13 parties par million pour le formaldéhyde et 29 pour le sulfure d'hydrogène. Elle n'établissait pas avoir remis à l'agente une combinaison et des protections adaptées. Aucune procédure ne précisait les conditions de réalisation des relevés, le positionnement des agents, les équipements obligatoires, le délai d'évacuation après le déclenchement du détecteur ou les risques encourus. L'agente n'avait reçu aucune formation relative à la toxicité des gaz.

La collectivité ne pouvait lui reprocher de s'être exposée au-delà des seuils, de ne pas avoir elle-même élaboré un protocole ou d'avoir participé aux relevés. Ces missions relevaient de ses fonctions et avaient été réalisées en présence de sa supérieure hiérarchique, sans ordre de quitter les lieux.

Le tribunal retient l'entière responsabilité de la personne publique, sans faute exonératoire de l'agente. Une expertise médicale pluridisciplinaire est ordonnée avant la fixation de l'indemnisation afin d'évaluer les préjudices patrimoniaux et personnels résultant de la maladie professionnelle et de sa rechute.

TA Marseille N° 2312116 du 17 juillet 2026

Accident de service : le non-respect d'une consigne de sécurité ne constitue pas nécessairement une faute personnelle

Pour déterminer l'imputabilité au service, l'administration doit rechercher si l'accident est survenu dans le temps et sur le lieu du service ainsi que dans l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal.

Une faute commise par l'agent lors de l'utilisation d'un équipement professionnel ne fait obstacle à la reconnaissance de l'imputabilité que si elle revêt le caractère d'une faute personnelle détachable du service. Un précédent accident comparable ne suffit pas, à lui seul, à conférer à la nouvelle faute une gravité exceptionnelle.

Le comportement adopté après l'événement ne peut être invoqué pour détacher l'accident du service lorsqu'il n'a pas participé à sa survenance.
Par ailleurs, l'annulation d'un acte administratif entraîne, par voie de conséquence, l'annulation des décisions prises en application de cet acte, fondées sur celui-ci ou qui n'auraient pu légalement intervenir en son absence.

En l'espèce, un agent territorial affecté à la collecte des déchets conduisait un camion-benne pendant son service lorsque le bras de levage, resté déplié, a arraché des lignes électriques et des câbles de fibre optique situés à plus de huit mètres de hauteur. L'agent a développé un stress post-traumatique à la suite de cet événement et a bénéficié d'arrêts de travail.

L'accident était survenu pendant le temps du service et dans l'exercice des fonctions de l'agent. Si celui-ci n'avait pas respecté les consignes de sécurité applicables à l'utilisation du camion, ce manquement ne présentait pas, dans les circonstances de l'espèce, le caractère d'une faute personnelle détachable du service.

L'existence d'un précédent accident lié à la conduite du même type d'équipement ne permettait pas d'établir une faute d'une gravité exceptionnelle. Le comportement reproché à l'agent après l'accident, notamment son départ des lieux sans sécurisation du site, était également sans incidence puisqu'il n'avait pas contribué à la survenance de l'événement.

Le tribunal annule donc le refus de reconnaître l'imputabilité au service. Il annule également, par voie de conséquence, la décision ayant placé l'agent en congé de maladie ordinaire avec un demi-traitement, celle-ci ayant été prise sur le fondement du refus initial.

La personne publique doit reconnaître l'accident comme imputable au service et verser rétroactivement à l'agent son plein traitement à compter de la date de l'accident, dans un délai de deux mois suivant la notification du jugement.

TA Toulouse N° 2301425 du 22 juillet 2026

La présence d'une condamnation au bulletin n° 2 du casier judiciaire ne fait pas automatiquement obstacle à l'accès à la fonction publique

Aux termes de l'article L. 321-1 du code général de la fonction publique, nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.

Ces dispositions n'imposent pas que le bulletin n° 2 soit dépourvu de toute mention. L'administration doit procéder à une appréciation concrète tenant compte de la nature et de l'ancienneté des faits, de leur caractère isolé ou répété, du comportement ultérieur du candidat et des fonctions auxquelles il postule.

En l'espèce, un agent contractuel avait exercé les fonctions d'adjoint technique spécialisé dans la métallerie pendant une année. Après avoir réussi un test de compétence, il avait été présélectionné dans le cadre d'un recrutement sans concours sur un emploi correspondant aux mêmes fonctions. L'administration avait néanmoins refusé son recrutement en raison d'une condamnation figurant au bulletin n° 2 de son casier judiciaire.

L’administration n’alléguait ni n’établissait une consommation récente de produits stupéfiants, une addiction ou une perturbation physique ou mentale en lien avec cette consommation. Elle ne faisait état d’aucune difficulté survenue pendant la période durant laquelle l’intéressé avait exercé les mêmes fonctions comme agent contractuel.

Compte tenu de leur ancienneté et de leur caractère isolé, les mentions du casier judiciaire n’étaient pas incompatibles avec l’exercice des fonctions postulées. En fondant son refus sur cette condamnation, l’administration a commis une erreur d’appréciation. La décision est annulée et il lui est enjoint de recruter l’intéressé dans un délai de trois mois, sous réserve d’un changement dans les circonstances de droit ou de fait.

TA de Paris n° 2420165 du 22 juillet 2026

Une erreur dans la fixation de l’IFSE individuelle ouvre droit à un rétablissement rétroactif

Lorsque le régime indemnitaire de référence comprend deux parts, la collectivité doit également décomposer l’indemnité en deux parts. La première tient compte des fonctions, des sujétions et de l’expertise ; la seconde, correspondant au complément indemnitaire annuel, tient compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir.

La collectivité demeure libre de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global applicable aux agents de l’État servant de référence. Elle dispose également d’un large pouvoir d’appréciation pour moduler le complément indemnitaire annuel.

En l’espèce, un agent bénéficiait initialement d’une IFSE composée d’une part « socle » de 600 euros et d’une part individuelle de 127,40 euros. À la suite d’une modification de son régime indemnitaire, la part « socle » avait été fixée à 370 euros et la part individuelle à 357,40 euros.

L’arrêté contesté avait toutefois abaissé la part individuelle à 127,40 euros au lieu de maintenir le montant de 357,40 euros correspondant à la nouvelle répartition. Cette fixation était entachée d’une erreur.

L’arrêté est annulé en tant qu’il ramène l’IFSE individuelle de 357,40 euros à 127,40 euros. Il est enjoint à la commune de rétablir le montant mensuel de 357,40 euros à compter de la date de l’arrêté et de verser rétroactivement à l’agent les sommes auxquelles il a droit dans un délai de deux mois.

TA de Nîmes n° 2404285 du 16 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