Mercredi 9 septembre 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 274

Exclusion temporaire de fonctions en cas de demande concomitante de détachement

L'exécution d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions prive l'agent de l'exercice de l'ensemble de ses fonctions, y compris celles qu'il exercerait dans le cadre d'un détachement.

Un agent faisant l'objet d'une telle sanction peut néanmoins être détaché dans une autre administration, laquelle devra alors assurer l'exécution de la sanction pendant la période de détachement.

Toutefois, afin de garantir la bonne exécution de la sanction et pour des raisons tenant aux nécessités du service, il est recommandé de refuser la demande de détachement ou de différer son effet jusqu'à l'achèvement de la période d'exclusion temporaire de fonctions.

MEN - Note DAJ A4 n° 2026-003101 du 23.03.2026

INFO 275

La mobilisation d'un agent public en cas de lutte contre les incendies

Le territoire national est exposé au risque d'incendies de forêt, phénomène particulièrement prégnant durant la période estivale dans les régions comportant des massifs forestiers.

Nonobstant les dispositifs de prévention mis en œuvre et l'engagement des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires au sein des services d'incendie et de secours (SIS), les effets du changement climatique devraient conduire à une aggravation de la fréquence de ces événements ainsi qu'à une extension de leur emprise géographique sur l'ensemble du territoire.

Pour vous guider face à ces enjeux, le CIG met à votre disposition une fiche synthétique regroupant toutes les informations utiles sur l'engagement de vos agents sapeurs-pompiers volontaires.

Sommaire
Les autorisations spéciales d'absence (ASA) des sapeurs-pompiers volontaires
La réquisition préfectorale
Le plan communal/intercommunal de sauvegarde
La réserve communale de sécurité civile
La réserve citoyenne des services d'incendie et de secours

Source : CIG GrandeCouronne

INFO 276

ASA : un nouveau cadre applicable en 2027 / Une circulaire viendra préciser certains points nécessaires pour la mise en œuvre du décret par les employeurs, notamment dans les situations particulières.

Un décret du 6 juillet 2026 harmonise les règles pour les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et aux événements familiaux au sein de la fonction publique.

Jusqu'à maintenant, celles-ci n'étaient pas encadrées par un régime juridique unique.
Le texte entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2027.

Au sommaire
- Quelles sont les ASA de droit indiquées dans le nouveau décret ?
- Quelles sont les ASA sous réserve des nécessités de service indiquées dans le décret ?
- Quels aménagements d'horaires prévoit le décret ?

À noter
Une circulaire viendra préciser certains points nécessaires pour la mise en œuvre du décret par les employeurs, notamment dans les situations particulières.

Source Service Public

INFO 277

JURISPRUDENCE

Avancement de grade : le tableau doit classer les fonctionnaires par ordre de mérite

L'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dont les dispositions sont désormais codifiées aux articles L. 522-18 et L. 522-21 du code général de la fonction publique, prévoit que l'avancement de grade a notamment lieu « au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents » et « les promotions doivent avoir lieu dans l'ordre du tableau ».

L'article 13 du décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat dispose que « Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade ».

Peuvent être nommés au choix au grade supérieur les agents inscrits à un tableau d'avancement qui justifient notamment d'un parcours professionnel diversifié, apprécié au regard de l'exercice de responsabilités d'encadrement ou de la qualité des travaux scientifiques effectués, remplissent la condition d'échelon requise et ont satisfait à l'obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle.

En l'espèce, le tableau d'avancement pour l'accès au grade supérieur comportait une liste de vingt-huit fonctionnaires inscrits par ordre alphabétique. Le décret contesté nommait ces mêmes fonctionnaires dans le même ordre. En présentant ainsi la liste des candidats, le tableau d'avancement a méconnu les dispositions qui subordonnent la promotion des agents au seul critère du mérite et de la valeur professionnelle.

L'illégalité entachant le tableau d'avancement entraîne, par voie de conséquence, l'annulation du décret portant nomination. L'exécution de la décision implique que l'administration reprenne les opérations de nomination au titre de l'année concernée.

Conseil d'État N° 503411 du 27 juillet 2026

Infarctus survenu pendant le service : l'état de santé antérieur n'écarte l'imputabilité au service que s'il constitue la cause exclusive de l'accident

L'article 65 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, désormais codifié à l'article L. 824-1 du code général de la fonction publique, prévoit que le fonctionnaire atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle peut prétendre à une allocation temporaire d'invalidité cumulable avec son traitement.

Pour l'application de ces dispositions, constitue un accident tout événement, quelle qu'en soit la nature, survenu à une date certaine et ayant provoqué une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Lorsqu'un fonctionnaire est victime d'un tel événement, l'accident est, quelle qu'en soit la cause, présumé imputable au service s'il est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service. Il en va notamment ainsi pour un accident cardio-neurovasculaire : l'état de santé antérieur du fonctionnaire ne constitue une circonstance particulière que s'il est la cause exclusive de l'accident.

En l'espèce, un fonctionnaire a été victime d'un infarctus du myocarde alors qu'il dispensait un cours devant des élèves. Pour refuser de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident, le tribunal administratif avait relevé que l'intéressé n'avait accompli aucun effort physique inhabituel le jour des faits, qu'il n'avait pas été soumis à une situation particulière de stress professionnel et que son état de santé antérieur avait participé au contexte ayant favorisé la survenance de l'infarctus. Il en avait déduit que l'existence d'un lien direct entre l'accident et les conditions d'exercice du service n'était pas établie.

Toutefois, dès lors que l'accident s'était produit dans le temps et le lieu du service, il appartenait au tribunal de rechercher si l'état de santé antérieur de l'intéressé en constituait la cause exclusive. En exigeant la démonstration d'un lien direct avec les conditions d'exercice du service, le tribunal a commis une erreur de droit. Son jugement est donc annulé et l'affaire lui est renvoyée.

Conseil d'État N° 506295 du 28 juillet 2026

Le manquement à l'obligation de courtoisie envers ses collègues peut justifier une sanction disciplinaire

Aux termes de l'article 36 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, tout manquement aux obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, constitue une faute susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire.

Selon les articles 36-1 et 37 du même décret, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale disposant du pouvoir de recrutement. Les sanctions applicables comprennent notamment l'avertissement et le blâme.

Lorsqu'il est saisi d'un recours contre une sanction disciplinaire, le juge administratif vérifie que les faits reprochés sont matériellement établis, qu'ils présentent un caractère fautif et que la sanction retenue est proportionnée à leur gravité.

En l'espèce, un adjoint d'animation contractuel exerçant ses fonctions dans une école maternelle avait fait l'objet d'un blâme pour avoir adopté un comportement irrespectueux envers plusieurs collègues et porté atteinte à la sécurité affective d'un enfant.

Au cours d'une réunion de travail, l'agent avait tenu des propos irrespectueux envers une agente spécialisée des écoles maternelles et manifesté ostensiblement son refus d'écouter cette dernière ainsi qu'une responsable éducative. Quelques jours plus tard, il avait fait traverser la cour de récréation à un enfant dont le pantalon se trouvait sur les chevilles, le laissant exposé en sous-vêtements.

La matérialité de ces faits était établie par plusieurs rapports et témoignages précis et concordants. Les attestations produites en faveur de l'agent se bornaient à lui apporter un soutien général, sans fournir d'éléments circonstanciés susceptibles de remettre en cause les faits constatés.

Le comportement adopté envers la supérieure hiérarchique et les autres agents constituait un manquement à l'obligation de courtoisie applicable à tout agent public. Cette obligation était, en outre, expressément rappelée par la charte professionnelle applicable aux animateurs. La volonté de l'intéressé d'exprimer son désaccord sur l'organisation du service ne le dispensait pas de conserver un ton et une attitude respectueux.

Compte tenu de la pluralité des comportements reprochés, concernant aussi bien plusieurs agents qu'un enfant accueilli dans l'école, le blâme n'était pas disproportionné, malgré l'absence de sanction disciplinaire antérieure et les difficultés alléguées dans les conditions de travail.

TA Paris n° 2315952 du 26 février 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