Lundi 12 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 307

Maintien du congé spécial: Ce dispositif, qui n'a plus d'équivalent dans la FPE, bénéficie environ à 500 fonctionnaires dans la fonction publique territoriale

Le congé spécial trouve son origine dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (art. 99). Il a été conçu comme un dispositif de fin de carrière afin de sécuriser la situation des fonctionnaires en détachement sur un emploi fonctionnel.

Ainsi, aux termes des articles L. 544-10 et suivants du CGFP et de l'article 6 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988, le fonctionnaire à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit pension, qui compte au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension et qui occupe un emploi fonctionnel en position de détachement depuis deux ans au moins peut, sur autorisation, être mis en congé spécial pour une durée maximale de cinq ans.

Le congé spécial est accordé de droit dans les mêmes conditions au fonctionnaire déchargé de ses fonctions par l'autorité territoriale, sans toutefois que puisse lui être opposée la condition d'une occupation de son emploi depuis deux ans au moins. A l'expiration du congé spécial, le fonctionnaire est mis d'office à la retraite (article L. 544-16 CGFP).
Le fonctionnaire perçoit, pendant son congé spécial, une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement. Pendant cette période, il peut exercer une activité rémunérée, la rémunération versée au titre du congé spécial étant alors réduite dans les proportions fixées par l'article 8 du décret n° 88-614 précité.

Ce dispositif, qui n'a plus d'équivalent dans la fonction publique d'État, bénéficie environ à 500 fonctionnaires dans la fonction publique territoriale (données du rapport social unique (RSU). Le budget des collectivités territoriales concernées se trouve significativement impacté par la rémunération simultanée de deux agents sur le même emploi, le fonctionnaire en congé spécial « cessant définitivement d'exercer ses fonctions » (CE 14/05/2007 n° 286146).

Dans le texte déposé au Sénat le 15 avril 2026, l'article 15 du projet de loi portant simplification des normes applicables aux collectivités territoriales prévoyait la mise en extinction du congé spécial. Aucun nouveau congé n'aurait pu être accordé à compter du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de la loi, tandis que les droits des agents déjà placés dans cette situation auraient été intégralement préservés jusqu'à leur terme.

Le projet comportait également une mesure transitoire destinée à neutraliser, pour les congés ayant débuté avant le 1er septembre 2023, certaines conséquences du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Cette mesure répondait à un objectif de rationalisation pleinement justifié.

Le congé spécial constitue en effet un régime particulièrement dérogatoire, bénéficiant à un nombre limité de cadres territoriaux et permettant le maintien, pendant une durée pouvant atteindre cinq ans, d'un traitement indiciaire sans exercice effectif de fonctions. Son coût repose entièrement sur la collectivité concernée, qui doit parallèlement rémunérer le successeur de l'agent sur l'emploi fonctionnel.

Son extinction aurait en outre rapproché la situation de la fonction publique territoriale de celle de la fonction publique de l'État, dans laquelle un tel dispositif n'existe plus. **Le Sénat a néanmoins choisi, à l'initiative de sa commission des lois, de supprimer l'ensemble des dispositions mettant ce régime en extinction.**

Ce choix conduit à pérenniser un dispositif ancien et coûteux, alors même que les agents concernés disposent d'autres garanties statutaires et de plusieurs solutions individualisées, dont la rupture conventionnelle. Le texte adopté par le Sénat le 24 juin 2026 ne conserve ainsi que la mesure transitoire relative aux congés ayant débuté avant le 1er septembre 2023.

Assemblée Nationale - R.M. N° 12762 - 2026-08-04

INFO 308

Conservatoires et enseignement musical : actualisation des certifications des directeurs et des professeurs

Trois arrêtés actualisent les diplômes et certifications encadrant l'enseignement artistique spécialisé. Ils concernent le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'enseignement artistique, le certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique et le diplôme d'État de professeur de musique.
Ces évolutions intéressent directement les conservatoires et autres établissements territoriaux, ainsi que les professionnels appelés à y exercer des fonctions de direction ou d'enseignement.

Conservatoires : évolution de la certification des fonctions de direction
Arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 27 juillet 2023 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'enseignement artistique
>> L'arrêté modifie le cadre du certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'enseignement artistique. Il actualise les règles de la certification qui atteste les compétences nécessaires à l'exercice de fonctions de direction dans les établissements spécialisés.
JORF n°0212 du 11 septembre 2026 - NOR : MICB2620315A

Enseignement artistique : modification du certificat d'aptitude de professeur de musique
Arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 15 novembre 2023 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique
>> L'arrêté fait évoluer les règles applicables au certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique. Cette certification de haut niveau participe à la reconnaissance des compétences pédagogiques et artistiques attendues pour l'enseignement spécialisé de la musique.
JORF n°0212 du 11 septembre 2026 - NOR : MICB2620320A

Enseignement artistique : modification du diplôme d'État de professeur de musique
Arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2024 relatif au diplôme d'Etat de professeur de musique
>> L'arrêté modifie le régime du diplôme d'État de professeur de musique, qualification professionnelle de référence pour l'enseignement artistique spécialisé. Il actualise le cadre de formation et de délivrance du diplôme défini en 2024.
JORF n°0212 du 11 septembre 2026 - NOR : MICB2620322A

INFO 309

Demandez votre Entretien d'Information Retraite (EIR) auprès de la CNRACL

Vous êtes affilié à la CNRACL et avez plus de 55 ans ? Il est temps de prendre les devants pour votre retraite !
La CNRACL met à votre disposition l'**Entretien Information Retraite** (EIR) **dématérialisé**, un outil précieux pour découvrir le montant potentiel de votre future pension.

La demande se fait en ligne, depuis votre espace personnel sur "Ma retraite publique". Il vous suffit de télécharger le formulaire PDF, de le compléter, de le signer puis de le joindre à votre demande.
À l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse personnalisée sera déposée dans votre espace "Mes documents".

Cette estimation repose sur les éléments connus des différents régimes auxquels vous avez cotisé.
Assurez-vous :
- d'être affilié à la CNRACL
- de ne pas avoir fait de demande d'EIR au cours des 6 derniers mois
- de ne pas avoir de demande de retraite en cours

Pour que votre demande puisse être traitée, vérifiez l'exactitude de votre carrière tous régimes confondus et renvoyez le formulaire complété en intégralité.

Source : CNRACL

INFO 310

JURISPRUDENCE

Santé au travail : l'administration doit agir dès l'alerte de la médecine de prévention

Le juge apprécie globalement les faits invoqués, notamment les décisions affectant les responsabilités de l'agent, les appréciations professionnelles injustifiées, le maintien à l'écart de certaines fonctions et les conditions d'exécution des décisions juridictionnelles.

La seule illégalité d'une décision ne caractérise pas nécessairement un harcèlement. En revanche, une succession de mesures injustifiées, répétées et dégradant les conditions de travail peut révéler un tel comportement lorsque l'administration ne leur apporte aucune justification objective.

Lorsqu'elle est alertée par la médecine de prévention, l'administration doit réduire une charge de travail excessive, adapter les conditions d'exercice ou prendre toute autre mesure appropriée. Son abstention constitue une faute susceptible d'engager sa responsabilité.
Les préjudices indemnisables doivent présenter un lien direct et certain avec les fautes retenues.

En l'espèce, un agent avait fait l'objet d'un changement d'affectation entraînant une perte de responsabilités et une dégradation de sa situation professionnelle et personnelle. Cette mesure avait été définitivement annulée comme constituant une sanction disciplinaire déguisée, prise non dans l'intérêt du service, mais afin de sanctionner l'agent après un différend hiérarchique.

Son évaluation professionnelle avait également été annulée, l'administration n'ayant produit aucun élément circonstancié justifiant la dégradation portée sur ses compétences. Elle avait en outre versé des appréciations particulièrement critiques sur son comportement sans établir les insuffisances alléguées.

Malgré l'annulation de son changement d'affectation, l'agent n'avait pas été réintégré dans ses anciennes fonctions. Ces faits précis, concordants et répétés faisaient présumer un harcèlement moral que l'administration ne justifiait par aucune considération étrangère à celui-ci.

La médecine de prévention avait par ailleurs alerté l'employeur sur les conséquences des conditions de travail de l'agent. Aucune mesure particulière n'avait été prise pour réduire sa charge de travail ou adapter ses fonctions. L'administration avait ainsi méconnu son obligation de protection de la santé à compter de cette alerte.

Le tribunal retient également comme fautives les illégalités affectant le changement d'affectation, l'évaluation professionnelle et l'absence de réintégration.

TA Bastia N° 2401367 du 24 juillet 2026

Une modification des responsabilités ne constitue pas une rétrogradation en l'absence d'atteinte au grade

En vertu des articles L. 542-4 et L. 542-5 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire territorial dont l'emploi est supprimé est maintenu en surnombre pendant un an lorsque la collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade. Pendant cette période, la collectivité doit lui proposer en priorité tout emploi de son grade créé ou vacant en son sein, étudier les possibilités de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent et examiner les possibilités d'activité correspondant à son grade dans les différents versants de la fonction publique.

Une réorganisation administrative ou un changement dans l'intitulé et la répartition des missions ne suffit pas, à lui seul, à caractériser la suppression de l'emploi. Par ailleurs, un fonctionnaire n'a aucun droit acquis au maintien dans des fonctions déterminées ni à la nomination sur un emploi particulier correspondant à son grade.

En l'espèce, une attachée territoriale précédemment responsable d'un service de formation avait candidaté au poste de cheffe du département créé à la suite d'une réorganisation. Elle avait ensuite été nommée cheffe adjointe de ce département et contestait cette affectation en invoquant la priorité de recrutement dont elle estimait devoir bénéficier.

L'agente n'établissait pas que son emploi avait été supprimé dans les conditions ouvrant droit au dispositif de maintien en surnombre et à la priorité prévue par les articles L. 542-4 et L. 542-5 du code général de la fonction publique. La circonstance qu'elle avait été reçue par le jury après l'ouverture de l'appel à candidatures à des fonctionnaires extérieurs ne suffisait pas à caractériser une irrégularité de la procédure.

La nomination sur un poste d'adjointe ne constituait pas une rétrogradation dès lors qu'elle ne s'accompagnait d'aucune diminution de grade ni d'aucune atteinte à sa situation statutaire. Les compétences dont elle se prévalait ne lui conféraient aucun droit à être nommée cheffe du département. La demande d'annulation est rejetée.

TA de la Guyane n° 2401092 du 25 juin 2026

Formation d'intégration : la collectivité doit saisir le CNFPT dès la nomination du fonctionnaire stagiaire

La collectivité commet une faute lorsqu'elle saisit tardivement le CNFPT et ne réalise pas les diligences nécessaires pour permettre à l'agent de suivre sa formation d'intégration dans le délai réglementaire.
Cette faute peut ouvrir droit à indemnisation lorsqu'elle a privé l'agent d'une chance sérieuse d'être titularisé à l'issue de la période normale de stage.

L'indemnisation d'une perte de chance ne correspond toutefois qu'à une fraction du préjudice qui aurait résulté de la titularisation certaine. Les autres préjudices invoqués doivent présenter un lien direct et certain avec le retard fautif.

En l'espèce, une agente avait été recrutée comme adjointe technique territoriale stagiaire à compter du 1er janvier 2011. La personne publique n'avait sollicité son inscription à la formation d'intégration qu'à la fin du mois de juillet suivant, alors qu'elle devait informer le CNFPT dès sa nomination.

La session envisagée étant complète, l'agente n'avait pas pu suivre la formation obligatoire pendant sa première année de stage. Celui-ci avait en conséquence été prolongé à compter du 1er janvier 2012.

Les documents produits établissaient que l'employeur avait bien engagé une démarche d'inscription en 2011 et ne constituaient pas des faux. Cette démarche était néanmoins tardive et insuffisante pour garantir l'accès effectif de l'agente à la formation dans le délai réglementaire.

La cour retient que cette carence lui avait fait perdre une chance sérieuse d'être titularisée à l'issue de son stage initial, évaluée à 50 %.

La perte de droits à la retraite alléguée n’était cependant pas établie. Son calcul reposait sur l’hypothèse d’une activité à temps complet jusqu’en 2020, alors que l’agente avait connu plusieurs congés de maladie, une reprise à temps partiel thérapeutique, une inaptitude à ses fonctions et une absence de reprise du travail après 2014. Elle ne démontrait pas davantage pouvoir bénéficier de la majoration de pension invoquée.

La cour évalue le préjudice moral résultant de la perte de chance de titularisation à 2 000 euros. Après application du taux de 50 %, la personne publique est condamnée à verser 1 000 euros, assortis des intérêts légaux et de leur capitalisation.

CAA de MARSEILLE N° 25MA00416 du 12 juin 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