Mercredi 23 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 290

Encadrement juridique des délégués à la protection des données (DPO)

L'arrêt n° 23 19.915 de la Cour de cassation du 19 mars 2025 auquel il est fait référence dans la question concerne la nature de l'activité d'un juriste d'entreprise lui permettant l'accès dérogatoire au barreau mais ne porte pas sur la nature de l'activité ou la production de consultations juridiques par le délégué à la protection des données externe à l'entreprise.

La fonction de délégué à la protection des données (DPD) a été introduite par le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, dit règlement général sur la protection des données (RGPD). Le statut et les missions du DPD sont fixés par la section 4 du chapitre IV du RGPD, complétés par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (LIL) et le décret n° 2019-536 du 29 mai 2019.

Il ressort de l'article 37, paragraphe 6 du RGPD, que le délégué peut exercer ses missions sur la base d'un contrat de services. Le comité européen de la protection des données (CEPD) précise en outre dans ses lignes directrices que le niveau d'expertise requis du délégué à la protection des données doit être proportionné à la sensibilité, à la complexité et au volume des données traitées par l'organisme.

De ce fait, ni le RGPD, ni la loi « informatique et libertés » n'exigent l'obtention d'un diplôme particulier ou le suivi d'une formation spécifique pour exercer l'activité de délégué à la protection des données. L'article 37, paragraphe 5 du RGPD, précise néanmoins que « Le délégué à la protection des données est désigné sur la base de ses qualités professionnelles et, en particulier, de ses connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection des données et de ses capacités à accomplir les missions visées à l'article 39. ».

Ainsi, son rôle présente un caractère par nature hybride, en ce qu'il ne se limite ni à des missions exclusivement techniques ou opérationnelles, ni à des missions strictement juridiques. En pratique, près de 10 % des 40 000 délégués à la protection des données désignés auprès de la CNIL exercent leur activité en tant que délégués externes. La CNIL estime aujourd'hui à moins de 25 % la part des délégués issus d'un domaine d'expertise juridique. Les responsables de traitement apparaissent donc avoir en majorité besoin d'un appui technique plutôt que juridique.

La fonction du délégué à la protection des données est d'apporter en amont de l'information, et en aval d'auditer les traitements existants, pour veiller à la bonne mise en œuvre du RGPD et de la loi informatique au sein d'une structure. Ainsi le DPD fournit au responsable de traitement de manière proactive des informations globales et transversales, et le cas échéant des conseils sur la réglementation applicable. Sa prestation ne s'apparente pas à la fourniture d'une consultation juridique.

Par conséquent, il n'est pas envisagé de permettre aux délégués à la protection des données externes de délivrer des consultation juridique au sens des articles 54 et suivants de la loi du 31 décembre 1971 dans la mesure où ces consultations dépassent l'information à caractère documentaire que prévoit l'article 39 du RGPD.

Assemblée Nationale - R.M. N° 15102 - 2026-08-04

INFO 291

Maintien du congé spécial 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 code général de la fonction publique (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 292

Quelles sont les nouvelles modalités de la rupture conventionnelle dans la fonction publique ?

Un agent public et son administration employeur peuvent convenir, d'un commun accord, de la fin de la relation de travail via une procédure de rupture conventionnelle. Les nouvelles modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans la fonction publique sont entrées en vigueur le 8 août.

Le dispositif de rupture conventionnelle a été expérimenté dans la fonction publique entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2025, puis il a été pérennisé dans le cadre de la loi de finances pour 2026.

Dans le prolongement de cette pérennisation, la procédure permettant aux agents publics de recourir à une rupture conventionnelle a été mise à jour le 8 août 2026.

À noter

Le dispositif de rupture conventionnelle était d'ores et déjà pérenne depuis le 1er janvier 2020 pour les agents contractuels en contrat à durée indéterminée.

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative :

- de l'agent public ;
- ou de son administration employeur.

Une fois la procédure enclenchée, un ou plusieurs entretiens doivent être organisés pour évoquer notamment les points suivants :

- les motifs de la demande ;
- la date de la cessation définitive des fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Pendant le ou les entretiens, l'agent public peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. Lors de l'expérimentation du dispositif, la procédure prévoyait que l'organisation syndicale devait être « représentative » ; mais le Conseil constitutionnel avait indiqué, dans une décision du 15 octobre 2020, que le fait de réserver aux seules organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller pour assister un agent public était contraire à la Constitution.

Quel est le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle perçue par les agents publics ?

La rupture conventionnelle ouvre droit au versement d'une indemnité spécifique. Le montant de cette indemnité fait partie des sujets de discussion entre l'agent et son administration employeur. Ce montant ne peut, quoi qu'il en soit, pas être inférieur à un certain niveau.

Le montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle varie en fonction du nombre d'années d'ancienneté de l'agent et de sa rémunération brute de référence ; cette dernière correspond à la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, les durées de services effectifs accomplis dans les trois versants de la fonction publique sont comptabilisées (un plafond est fixé à 24 ans pour la prise en compte de l'ancienneté).

Le montant minimum de l'indemnité a été mis à jour dans le cadre de la pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Tableau - Le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle des agents publics, en fonction de l'ancienneté (pour les fonctionnaires, comme pour les contractuels)

Années d'ancienneté	**Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle, depuis le 8 août 2026**	**Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle, précédemment (ce sont les montants appliqués lors de l'expérimentation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique)**
Pour les années jusqu'aux 10 ans d'ancienneté	**1/6e d'un mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté** (le nombre d'années comprises entre la 1re et la 10e année d'ancienneté)	1/4 d'un mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté (le nombre d'années comprises entre la 1re et la 10e année d'ancienneté)
Pour les années comprises entre 11 et 15 ans d'ancienneté	**1/5e d'un mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté** (le nombre d'années comprises entre la 11e et la 15e année d'ancienneté)	2/5es d'un mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté (le nombre d'années comprises entre la 11e et la 15e année d'ancienneté)
Pour les années comprises entre 16 et 20 ans d'ancienneté	**1/4 d'un mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté** (le nombre d'années comprises entre la 16e et la 20e année d'ancienneté)	1/2 d'un mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté (le nombre d'années comprises entre la 16e et la 20e année d'ancienneté)
Pour les années comprises entre 21 et 24 ans d'ancienneté	**1/3 d'un mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté** (le nombre d'années comprises entre la 21e et la 24e année d'ancienneté)	3/5es d'un mois de rémunération brute, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté (le nombre d'années comprises entre la 21e et la 24e année d'ancienneté)

Exemple :

Pour un agent ayant 23 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute mensuelle de référence est de 3 000 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est désormais de 14 750 €. Le calcul est le suivant :

- pour les années, jusqu'aux 10 ans d'ancienneté : 1/6e x 3 000 x 10 (10 est le nombre d'années comprises entre la 1re et la 10e année d'ancienneté, pour cet agent) = 5 000 € ;
- pour les années comprises entre 11 et 15 ans d'ancienneté : 1/5e x 3 000 x 5 (5 est le nombre d'années comprises entre la 11e et la 15e année d'ancienneté, pour cet agent) = 3 000 € ;
- pour les années comprises entre 16 et 20 ans d'ancienneté : 1/4 x 3 000 x 5 (5 est le nombre d'années comprises entre la 16e et la 20e année d'ancienneté, pour cet agent) = 3 750 € ;
- pour les années comprises entre 21 et 24 ans d'ancienneté : 1/3 x 3 000 x 3 (3 est le nombre d'années comprises entre la 21e et la 24e année d'ancienneté, pour cet agent) = 3 000 €.
- Total : 5 000 + 3 000 + 3 750 + 3 000 = 14 750.

Pour un agent public dans cette situation, lors de l'expérimentation du dispositif le montant minimum de l'indemnité était fixé à 26 400 €.

Par ailleurs, désormais le montant maximum possible pour l'indemnité de rupture conventionnelle équivaut à 1/24^{e} de la rémunération brute annuelle de l'agent (contre 1/12^{e} de la rémunération brute annuelle, précédemment), multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

Exemple :

Pour un agent ayant 23 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute mensuelle de référence est de 3 000 € (et sa rémunération brute annuelle est donc de 36 000 €), le montant maximum possible pour l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle s'élève désormais à 34 500 €.

Le calcul est le suivant : 1/24^{e} x 36 000 x 23 = 34 500.

Pour un agent public dans cette situation, lors de l'expérimentation du dispositif le montant maximum possible était de 69 000 €.

Un agent qui perçoit cette indemnité est tenu de la rembourser à l'employeur avec lequel il a convenu de la rupture conventionnelle, s'il est recruté dans les six années qui suivent au sein de la fonction publique dont il est issu (fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière).

Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret n° 2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

INFO 293

JURISPRUDENCE

Changement d'affectation dans le cadre d'un harcèlement moral allégué: le maintien de la rémunération et la correction de certains manquements excluent l'urgence extrême

Le juge des référés peut ordonner toute mesure nécessaire à la sauvegarde d'une liberté fondamentale lorsqu'une personne publique y porte, dans l'exercice de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale et que l'urgence justifie son intervention dans un délai extrêmement bref.

Il appartient au demandeur de démontrer l'existence de circonstances particulières rendant indispensable une mesure provisoire immédiate. L'allégation d'une atteinte au droit d'un fonctionnaire de ne pas subir de harcèlement moral ne dispense pas d'établir séparément cette condition d'urgence.

Lorsque la requête est manifestement dépourvue d'urgence, le juge peut la rejeter par ordonnance motivée, sans instruction ni audience, sans avoir à rechercher si l'atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale est établie.

Dans le cadre d'une audience de référé, le caractère contradictoire de la procédure impose que les observations et pièces de la partie adverse puissent être discutées. Lorsque des éléments sont produits pendant l'audience ou peu avant celle-ci, le juge apprécie au cas par cas s'il convient de suspendre l'audience, de différer la clôture de l'instruction ou de permettre la poursuite immédiate des débats.

En l'espèce, une attachée principale territoriale avait exercé les fonctions de directrice générale des services avant d'être placée successivement en congé de longue maladie, en congé de longue durée, en congés annuels puis en disponibilité de droit. Pendant son absence, un emploi fonctionnel de directeur général des services avait été créé et pourvu par le détachement d'un autre fonctionnaire.

À sa réintégration, l'agente avait été affectée à des fonctions de chargée de projets stratégiques et juridiques, puis à la direction de plusieurs services municipaux. Elle soutenait que ces fonctions étaient fictives ou ne correspondaient pas à son grade, que les moyens nécessaires à leur exercice ne lui avaient pas été fournis et que le télétravail intégral initialement envisagé visait à l'isoler professionnellement. Elle demandait, en référé-liberté, sa réintégration dans ses anciennes fonctions de directrice générale des services.

Toutefois, l'agente continuait de percevoir la rémunération correspondant à sa situation et se plaignait principalement de la diminution de son indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise consécutive au changement d'affectation. Il ressortait également du dossier que l'employeur avait corrigé au moins une partie des manquements matériels et organisationnels qui lui étaient reprochés.

L'arrêt de travail de quatre jours et le traitement médicamenteux de quinze jours prescrits à l'agente, ainsi que les difficultés relatives à sa nouvelle affectation, ne caractérisaient pas des circonstances imposant une mesure de sauvegarde dans le délai très bref du référé-liberté. La condition d'urgence n'était donc pas satisfaite.

Conseil d'État N° 517256 du 23 juillet 2026

Harcèlement moral : un conflit ponctuel avec le supérieur hiérarchique ne suffit pas. En l'espèce, la phrase " vous me prenez pour un con ", ne saurait être regardée comme une injure

L'agent qui estime être victime d'un harcèlement moral doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il appartient ensuite à l'administration de démontrer que les agissements contestés sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Le juge apprécie l'ensemble des éléments contradictoirement produits et tient compte des comportements respectifs de l'agent et de sa hiérarchie pour déterminer si le harcèlement est établi. En revanche, une fois son existence reconnue, le comportement de la victime ne peut conduire à réduire la réparation intégrale de son préjudice.

L'exercice normal du pouvoir hiérarchique, notamment les observations sur la manière de servir, la demande d'exécuter une mission relevant des fonctions de l'agent ou l'éventualité d'une procédure disciplinaire, ne caractérise pas par lui-même un harcèlement moral.

En l'espèce, une agente contractuelle exerçant des fonctions techniques polyvalentes soutenait avoir subi des propos humiliants de son supérieur, un climat de travail dégradé, une absence de protection de son employeur et un non-renouvellement de contrat lié aux recours qu'elle avait engagés.

Le différend avait principalement pour origine une mission de recherche des auteurs d'un dépôt sauvage. Le supérieur hiérarchique, insatisfait de son exécution, avait reproché à l'agente de ne pas avoir accompli les vérifications attendues et l'avait accusée d'avoir menti. Les propos tenus au cours d'une réunion révélaient un langage familier et un contexte conflictuel, mais ne comportaient pas d'injure directement dirigée contre l'intéressée ni d'intention de lui nuire.

La mission contestée relevait des fonctions de repérage, de signalement et de verbalisation des dépôts sauvages confiées à un agent technique polyvalent. L'éventualité d'une procédure disciplinaire s'inscrivait également dans l'exercice normal du pouvoir hiérarchique face à l'absence alléguée d'exécution d'une tâche.

L’agente avait subi, le lendemain d’une réunion avec son supérieur, une crise de tétanie ultérieurement reconnue imputable au service. Toutefois, les témoignages produits établissaient seulement l’existence d’une vive tension entre les intéressés et ne permettaient pas d’imputer cet état de santé à des agissements répétés de harcèlement.

Si, d'une part, la requérante soutient que le comportement de son supérieur lors de la réunion équivalait à des faits constitutifs de harcèlement moral, la phrase qu'il a prononcée à cette occasion, " vous me prenez pour un con ", ne saurait être regardée comme une injure dirigée contre elle mais traduit l'usage d'un langage familier révélant l'existence d'un contexte conflictuel entre l'intéressée et son supérieur hiérarchique. De même, les propos consistant à la qualifier de " menteuse " traduisent une accusation relative à l'exécution d'une mission précise, que l'agent n'a pas accomplie en l'espèce, mais ne comportent aucun terme injurieux.

Enfin, le non-renouvellement du contrat était justifié par les réticences de l’agente à accomplir certaines missions et par la nécessité d’assurer la continuité du service pendant son arrêt de travail prolongé. La publication de la vacance du poste au moment de l’échéance contractuelle ne révélait donc aucune mesure de représailles.

CAA de MARSEILLE N° 24MA02109 du 04 mai 2026

Refus répété d’exécuter des tâches expressément comprises dans la fiche de poste, associé au non-respect injustifié des horaires de travail : manquement au devoir d’obéissance pouvant justifier un blâme.

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l’exercice ou à l’occasion de ses fonctions l’expose à une sanction disciplinaire. Le blâme appartient au premier groupe des sanctions applicables aux fonctionnaires.

Saisi d’un recours contre une sanction, le juge doit successivement vérifier l’exactitude matérielle des faits reprochés, leur caractère fautif et la proportionnalité de la sanction à leur gravité.

L’agent public est tenu d’exécuter les missions relevant de son emploi et de respecter les instructions de sa hiérarchie ainsi que ses obligations de présence. Le refus injustifié d’accomplir certaines tâches peut constituer un manquement au devoir d’obéissance.

La circonstance qu’un des griefs mentionnés dans la procédure ne soit pas établi n’entraîne pas nécessairement l’annulation de la sanction lorsque les autres faits sont matériellement démontrés et suffisent, par leur nature et leur répétition, à la justifier.

En l’espèce, une adjointe des cadres hospitaliers avait été sanctionnée d’un blâme en raison de refus répétés d’exécuter certaines missions, d’absences injustifiées et d’une attitude déplacée envers un supérieur hiérarchique.

Sa fiche de poste comprenait notamment le mandatement de la paie, la gestion de l’absentéisme, la transmission des arrêts de travail, des missions de secrétariat, l’établissement de statistiques ainsi qu’un suivi financier assuré en lien avec le service compétent.

L’agente avait cependant refusé toute relation avec ce service et ne contestait pas sérieusement avoir refusé de participer à l’élaboration de tableaux de bord, de préparer certains courriers ou de transmettre des arrêts de maladie aux cadres concernés.

Elle n’établissait pas davantage avoir procédé au mandatement de la paie mensuelle, contraignant deux autres agentes à réaliser cette opération dans des délais restreints. Ce défaut d’exécution concernait une mission explicitement prévue dans sa fiche de poste.

L’intéressée avait également pris son poste avec trente minutes de retard pendant deux journées et quitté son service trente minutes avant l’horaire prévu à une autre occasion, sans produire de justification.

Une altercation verbale avec un responsable avait, par ailleurs, fait l'objet d'un rapport d'incident.

TA Clermont-Ferrand N° 2302898 du 27 juillet 2026

Activité très insuffisante en télétravail : les données de connexion peuvent établir l'absence de service fait

Le télétravail est accordé à la demande de l'agent et après accord du chef de service, qui apprécie sa compatibilité avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. L'administration peut y mettre fin à tout moment, par une décision écrite et motivée, après un entretien et sous réserve du délai de prévenance applicable.

Une mesure modifiant l'organisation du travail d'un agent ne peut faire l'objet d'un recours lorsqu'elle ne porte atteinte ni à ses droits statutaires ou fondamentaux, ni à ses responsabilités ou à sa rémunération et ne constitue ni une discrimination ni une sanction déguisée.

En matière disciplinaire, l'administration doit établir l'exactitude matérielle des faits reprochés. Le juge vérifie ensuite que ces faits constituent des fautes et que la sanction prononcée est proportionnée à leur gravité.

L'agent poursuivi doit être informé de son droit de se taire avant toute audition portant sur les manquements reprochés. La procédure n'est cependant pas irrégulière lorsque cette information lui est donnée à l'ouverture du conseil de discipline et qu'il n'a pas été préalablement auditionné.

E**n l'espèce**, un agent administratif hospitalier bénéficiait de trois jours de télétravail par semaine. Après la mise en place d'un nouvel outil de suivi de l'activité, son employeur avait constaté que son temps de connexion et le nombre de dossiers traités étaient nettement inférieurs à ceux relevés lors de ses journées en présentiel.

Une première décision avait mis fin à son télétravail. Elle avait ensuite été retirée et remplacée par une décision maintenant une seule journée hebdomadaire de travail à distance. Cette réduction n'entraînait aucune perte de rémunération ou de responsabilités, ne portait atteinte à aucun droit statutaire et ne bouleversait pas ses conditions de travail. Elle constituait donc une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

L'analyse des données de connexion avait révélé que l'agent était actif moins de quatre heures en moyenne lors de ses journées à distance, contre une durée quotidienne de service de sept heures et quarante-deux minutes. Son activité avait été inférieure à une heure pendant vingt jours en 2022, dix-neuf jours en 2023 et huit jours au cours des deux premiers mois de 2024.

Sa productivité en télétravail était également très inférieure à celle constatée sur site. Il traitait en moyenne 119 dossiers par jour à distance en 2022, 89 en 2023 et 49 au début de l'année 2024, contre plus de 230 dossiers lors de ses journées en présentiel. Certains jours, son activité était presque inexistante.

L'agent avait par ailleurs refusé de traiter certaines facturations relevant de ses fonctions, de participer à une formation obligatoire et avait tenu des propos ironiques et dénigrants à l'égard de ses collègues. Ces comportements avaient reporté une partie de sa charge de travail sur les autres agents et perturbé la continuité du service.

TA Toulouse N° 2403550 du 28 janvier 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