Mercredi 28 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 329

La HATVP et l'AFA lancent une enquête nationale à destination des référents déontologues et « alerte éthique » des collectivités territoriales

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et l'Agence française anticorruption (AFA) lancent conjointement une enquête nationale afin de mieux connaître et appréhender concrètement l'activité, les moyens et les besoins des référents déontologues et des référents « alerte éthique » au sein des collectivités territoriales.

Acteurs essentiels de la déontologie et de la probité dans l'action publique, les référents déontologues accompagnent les agents publics et les élus en leur apportant tout conseil utile au respect de leurs obligations et principes déontologiques. Les référents « alerte éthique » sont, quant à eux, chargés de recueillir et de traiter les signalements portant sur des faits susceptibles de constituer une atteinte à la probité.

Source : HATVP

INFO 330

Clarification entre collectivités des pratiques relevant de la monétisation des comptes épargne-temps - Compensation financière en cas de mutation ?

En application de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, l'agent territorial conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement.

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret du 26 août 2004 a donné la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET.

La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés.

L'absence de convention ne fait pour autant pas obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial.
En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004.

Aussi, eu égard au respect du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, le Gouvernement n'entend pas imposer une nouvelle charge financière aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics en consacrant une obligation de compensation financière de transfert des droits acquis au titre du CET.

Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours épargnés sur le CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, à ce que les règles régissant les CET ne constituent pas un frein à la mobilité.

Sénat - R.M. N° 08973 - 2026-09-03

INFO 331

Gestion des démissions et des congés de longue maladie des agents territoriaux dans les petites communes

L'article L. 551-1 du code général de la fonction publique dispose que la démission résulte d'une demande écrite marquant une volonté non équivoque de cesser ses fonctions et est irrévocable une fois acceptée. L'autorité territoriale peut refuser la démission lorsque le départ porterait une atteinte grave au bon fonctionnement du service, sous réserve que ce refus soit motivé. La jurisprudence administrative contrôle la motivation du refus (Tribunal administratif de Nancy, 13 mai 2025, n° 2302575).

L'article L. 822-7 prévoit que le fonctionnaire atteint d'une affection le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, a droit à un congé de longue maladie rémunéré par la collectivité, d'une durée maximale de trois ans. Pour certaines affections limitativement énumérées, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré par la collectivité, pouvant aller jusqu'à 5 ans.

L'article 17 du décret n° 87-602 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés maladie des fonctionnaires territoriaux dispose que lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie, la décision de reprise, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité est prise après avis du conseil médical et que le demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de cette décision.

Conscient des difficultés que peuvent entraîner les délais de consultation des conseils médicaux tant pour les agents que pour les employeurs, le Gouvernement a entendu simplifier les procédures afin de réduire ces délais d'examen, par le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale. Le Gouvernement a bien conscience que ces règles peuvent avoir des conséquences financières et organisationnelles importantes pour les petites communes concernées.

La collectivité doit garantir l'application du droit au congé des agents en situation de santé fragilisée, mais elle peut toutefois limiter l'impact financier et organisationnel de ses services par la mutualisation, l'anticipation dans la suite de la gestion des ressources humaines et par l'usage des procédures de reclassement ou d'inaptitude, en lien avec le centre de gestion dont elle relève.

Sénat - R.M. N° 07886 - 2026-09-03

INFO 332

JURISPRUDENCE

Fichiers personnels sur un ordinateur professionnel : leur consultation peut constituer une preuve licite

Le droit de se taire s'applique aux sanctions ayant le caractère d'une punition. Il ne concerne pas, sauf détournement de procédure, les échanges ordinaires relevant du pouvoir hiérarchique ni les enquêtes susceptibles de révéler des manquements avant l'engagement de la procédure disciplinaire.

Le rapport saisissant le conseil de discipline doit exposer clairement les faits et leurs circonstances, mais n'a pas à préciser la sanction envisagée. La parité impose de convoquer un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel ; elle n'exige pas leur présence effective en nombre égal dès lors que tous ont été régulièrement convoqués et que le quorum est atteint.

Le juge vérifie enfin la matérialité et le caractère fautif des faits ainsi que la proportionnalité de la sanction.

En l'espèce, plus d'un millier d'images pornographiques et plusieurs centaines de photographies de femmes prises à leur insu avaient été découvertes sur l'ancien ordinateur professionnel d'un directeur de service chargé de la protection judiciaire de mineurs.

L'agent n'avait pas été informé de son droit de se taire pendant la procédure disciplinaire. Toutefois, la sanction reposait également sur les fichiers découverts, l'analyse informatique, ses déclarations antérieures aux services de police et ses explications données à sa hiérarchie. Elle ne dépendait donc pas de manière déterminante des propos tenus devant le conseil de discipline.

Les fichiers avaient été découverts fortuitement dans un dossier intitulé « personnel » situé sur l'ordinateur professionnel désormais utilisé par un autre agent.
Leur consultation hors de la présence de l'intéressé n'était pas disproportionnée au regard de l'objectif consistant à contrôler l'utilisation des équipements informatiques.

La détention de 1 238 images pornographiques et de 671 photographies de femmes prises à leur insu, puis recadrées sur leur postérieur, était établie. Le caractère pédopornographique de quatre fichiers n'était en revanche pas établi avec certitude. Le risque informatique lié à l'utilisation d'une clé USB personnelle ne pouvait pas davantage être retenu comme faute, faute de preuve que l'agent avait été informé des risques correspondants.

Les autres faits caractérisaient néanmoins des manquements graves aux devoirs de dignité et d'exemplarité particulièrement attendus d'un directeur intervenant dans le domaine de la protection judiciaire des mineurs. Ils portaient atteinte à l'image du service public, même en l'absence de médiatisation.

Malgré d'excellentes évaluations professionnelles et l'absence d'antécédent disciplinaire ou judiciaire, la révocation n'était pas disproportionnée. La demande d'annulation a donc été rejetée.

CAA de TOULOUSE N° 24TL01457 du 10 septembre 2026

Une mutation entraînant une réduction des fonctions d'encadrement ne constitue pas une sanction déguisée lorsqu'elle répond à l'intérêt du service et n'est pas motivée par la volonté de punir l'agent.

Il appartient à l'agent qui soutient avoir subi un harcèlement moral de présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. L'administration doit ensuite démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.
Le juge apprécie l'ensemble des éléments contradictoirement produits ainsi que les comportements respectifs de l'agent et de sa hiérarchie. Lorsque le harcèlement est établi, le comportement de la victime ne peut toutefois pas justifier une réduction de la réparation intégrale des préjudices subis.
Une mutation entraînant une réduction des fonctions d'encadrement ne constitue pas une sanction déguisée lorsqu'elle répond à l'intérêt du service et n'est pas motivée par la volonté de punir l'agent. De même, des sanctions disciplinaires fondées sur des manquements établis ne caractérisent pas un harcèlement lorsqu'elles reposent sur des motifs étrangers à toute volonté de nuire.

En l'espèce, une ingénieure territoriale principale avait été affectée, à la suite d'une réorganisation, sur un poste comportant l'encadrement de deux agents, alors que ses fonctions précédentes concernaient 160 agents.
Cette mutation répondait à l'évolution des besoins du service et à un objectif d'apaisement de relations professionnelles dégradées. Les compétences techniques de l'intéressée n'étaient pas contestées, mais ses critiques ouvertes des décisions hiérarchiques et les difficultés rencontrées dans l'application des consignes nuisaient à la cohésion des équipes et au fonctionnement du service. La nouvelle affectation comportait des missions effectives correspondant à son grade et à son expérience. Elle répondait ainsi à l'intérêt du service malgré la diminution des responsabilités d'encadrement.
Les éléments produits ne démontraient pas davantage une mise à l'écart systématique. L'agente avait été informée ou consultée sur l'organisation des services, certains recrutements et différents dossiers. La circonstance que ses propositions n'aient pas été retenues ne révélait aucune volonté de l'isoler ou de lui nuire.

Les sanctions disciplinaires prononcées étaient fondées sur des faits établis.
Une exclusion temporaire de dix jours, dont cinq avec sursis, était devenue définitive. Le blâme ultérieur faisait suite à la présence de l'agente sur son lieu de travail pendant la période d'exclusion, en méconnaissance des dates d'effet de la sanction.
Enfin, les évaluations reconnaissaient ses compétences techniques et son sens du service public, tout en relevant ses difficultés à suivre les orientations de sa hiérarchie et ses réactions disproportionnées en cas de désaccord. Les échanges produits ne révélaient aucune agressivité particulière de la hiérarchie.
Pris isolément ou ensemble, ces faits ne permettaient pas de présumer un harcèlement moral. Malgré la dégradation alléguée de son état de santé, l'agente ne pouvait obtenir ni indemnisation, ni protection fonctionnelle, ni ouverture d'une enquête administrative. Sa requête a donc été rejetée.

CAA Versailles N° 24VE00737 du 15 septembre 2026

Interférences répétées de la hiérarchie : la privation effective des fonctions d'encadrement caractérise un harcèlement moral

L'agent qui invoque un harcèlement doit présenter des éléments susceptibles d'en faire présumer l'existence. L'employeur doit alors démontrer que les agissements contestés sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Les actes doivent être répétés et excéder l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Un harcèlement établi ouvre droit à la protection fonctionnelle et à la réparation des préjudices présentant un lien direct et certain avec les agissements subis.

Par ailleurs, la suspension constitue une mesure conservatoire destinée à écarter temporairement un agent dans l'attente d'une décision disciplinaire ou pénale. Elle suppose des faits suffisamment vraisemblables et graves.

En l'espèce, un responsable de secteur avait subi les interventions répétées de son supérieur hiérarchique dans les relations avec son équipe. Celui-ci participait aux réunions du secteur, rédigeait les comptes rendus, répondait directement aux sollicitations des agents, leur demandait de lui rendre compte sans en référer au responsable et organisait certaines réunions sans inviter ce dernier.

Cette immixtion entretenait une confusion dans la chaîne hiérarchique, désavouait l'agent devant son équipe et le privait de sa principale mission d'encadrement. Elle ne pouvait être justifiée ni par l'intérêt du service ni par les difficultés managériales alléguées, lesquelles avaient pu être aggravées par ces interférences.

La situation avait entraîné une dégradation des conditions de travail et une altération de la santé de l'agent, placé en arrêt de travail en raison d'un syndrome anxiodépressif. Les faits caractérisaient donc un harcèlement moral. Le refus de protection fonctionnelle était fautif.

L'employeur n'avait toutefois pas méconnu son obligation de sécurité : après le signalement, il avait déclenché une alerte relative aux risques psychosociaux, mené une enquête interne, sollicité le médecin du travail, reçu plusieurs fois l'agent et commandé un audit extérieur.

La suppression du poste résultait par ailleurs d'une réorganisation générale supprimant l'échelon des responsables de secteur. Le poste de reclassement proposé appartenait au même groupe d'emplois et exigeait des compétences comparables. Aucune pression n'établissait que l'agent avait été contraint de demander un congé pour convenances personnelles. Aucune discrimination liée à son signalement n'était davantage caractérisée.

Enfin, les audits et témoignages relatifs à ses difficultés managériales ne révélaient aucune faute grave suffisamment vraisemblable. L'intérêt du service et la volonté de l'éloigner pour le protéger ne pouvaient légalement justifier sa suspension pendant quatre mois.

L’agent a obtenu 2 500 euros pour le harcèlement moral et l’atteinte à sa réputation, auxquels s’ajoutent 2 500 euros pour l’aggravation de son préjudice moral causée par la suspension illégale, soit une indemnisation totale de 5 000 euros assortie des intérêts légaux et de leur capitalisation.

CAA de VERSAILLES N° 24VE03430 du 09 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