Mercredi 30 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 298

Cumul d'activités : si l'autorisation préalable de l'employeur public reste obligatoire, une réflexion est en cours sur le champ des activités dans certains secteurs en tension

Les règles relatives au cumul d'activités applicables aux agents des trois versants de la fonction publique sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires du code général de la fonction publique (CGFP). L'article L. 121-3 de ce code pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, il peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code.

Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activités à titre accessoire.

C'est la raison pour laquelle, l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que l'agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire qu'à la condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de l'autorité hiérarchique dont il relève. L'information de cette obligation légale, qui est ancienne, est largement diffusée aux agents.

L'autorité hiérarchique est en effet tenue d'effectuer un contrôle déontologique de la demande de cumul de l'agent : elle doit vérifier que l'activité envisagée correspond bien à l'une des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire, dont la liste est énumérée par l'article R. 123-8 du CGFP. Elle doit aussi s'assurer, conformément à l'article R. 123-7 du même code, que l'activité envisagée ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne met pas l'agent en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal qui punit la prise illégale d'intérêts de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

L'activité envisagée doit également être compatible avec les autres obligations déontologiques énoncées par le CGFP, en particulier les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité.

En outre, selon l'article R. 123-2 du CGFP, l'autorité hiérarchique peut, à tout moment s'opposer à la poursuite du cumul et donc revenir sur l'autorisation qu'elle a accordée initialement, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont inexactes ou si le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent au regard de ses obligations déontologiques ou des dispositions précitées de l'article 432-12 du code pénal.

Il résulte de ces dispositions qu'un agent public ne peut exercer une activité à titre accessoire sans l'accord de son employeur public au regard du caractère dérogatoire de ce dispositif et de son effet possible sur le bon fonctionnement du service. Cette obligation est accompagnée de sanctions qui peuvent prendre la forme tant de sanctions disciplinaires, comme tout agent public ayant commis une faute dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, que du reversement des sommes perçues au titre des activités interdites ou non autorisées, par voie de retenue sur traitement, comme le prévoit l'article L. 123-9 du CGFP.

Pour ces motifs, il n'est pas envisagé de revenir sur l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur public pour l'exercice d'une activité accessoire, ni d'assouplir les sanctions susceptibles d'être encourues.
En revanche, une réflexion est en cours sur le champ des activités susceptibles de donner lieu à autorisation de cumul, en particulier dans certains secteurs en tension, afin de tenir compte de l'évolution des besoins, comme cela pourrait être le cas de l'autorisation d'interventions ponctuelles relevant de compétences sanitaires ou paramédicales.

Sénat - R.M. N° 060190 - 2026-08-06

INFO 299

Congés pour raison de santé : de nouvelles règles (analyse du CIG-GC)

Les nouvelles dispositions relatives aux congés pour raison de santé entrent en vigueur le 1er septembre 2026. Celles relatives à l'évolution de la procédure en matière de temps partiel thérapeutique sont applicables depuis le 1er août 2026, soit le lendemain de la publication du décret au Journal officiel.

Sommaire de l'analyse
Gestion des congés de maladie
Evolution du temps partiel thérapeutique
Analyse du décret n°2026-705 du 29 juillet 2026.

Source : CIG Grande Couronne

INFO 300

JURISPRUDENCE

La mention d'une révocation sur le certificat de travail d'un titulaire n'est pas illégale

L'autorité de la chose jugée au pénal s'impose au juge administratif pour les constatations matérielles des faits constituant le support nécessaire du dispositif d'une décision pénale définitive.
En revanche, cette autorité ne s'attache pas aux motifs d'une relaxe fondés sur l'insuffisance des preuves ou la persistance d'un doute. Le juge administratif conserve alors son pouvoir d'appréciation des faits dans le cadre du contentieux disciplinaire.

L'agent public doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Des manquements suffisamment graves à ces obligations peuvent justifier une révocation.

Par ailleurs, le tribunal relève qu'aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe le contenu du certificat de travail d'un fonctionnaire titulaire hospitalier. Les dispositions du code du travail ne lui sont pas applicables, tandis que celles du décret relatif aux agents contractuels hospitaliers ne concernent pas sa situation.

Toute illégalité peut engager la responsabilité de l'administration, à condition qu'un préjudice présente un lien direct et certain avec cette faute.

En l'espèce, une aide-soignante titulaire affectée au brancardage de nuit avait été révoquée après la disparition d'une enveloppe contenant 3 495 euros appartenant à une patiente âgée et déposée dans le coffre des urgences.

Poursuivie pénalement avec une collègue, elle avait ensuite été relaxée par un jugement devenu définitif. Ce jugement ne précisait toutefois ni le motif de la relaxe ni les constatations relatives à la matérialité des faits.

L'agente demandait la suppression de la mention de sa révocation sur son certificat de travail et réclamait 80 000 euros en réparation des préjudices résultant de la sanction et du refus de rectifier ce document.

Les images de vidéosurveillance, décrites dans un constat d'huissier, montraient des déplacements coordonnés des deux agentes autour du coffre, leur passage dans un box non éclairé et la prise d'un objet blanc par la collègue de la requérante.

L'explication avancée par cette dernière, tenant au changement des poubelles et à la désinfection du box, ne correspondait pas aux tâches de ménage qui ne relevaient pas de ses fonctions. Elle ne permettait pas davantage d'expliquer clairement les comportements constatés.

Le tribunal a considéré que sa contribution à l'extraction de l'enveloppe était suffisamment établie et que la gravité des faits justifiait la révocation.

TA Poitiers N° 2400030 du 16 juin 2026

Une mutation présentant un caractère disciplinaire est dépourvue de base légale, même si l'administration invoque également l'intérêt du service.

La qualification de sanction disciplinaire déguisée suppose deux conditions cumulatives : une dégradation de la situation professionnelle de l'agent et une intention punitive révélée par les faits ayant motivé la mesure et l'objectif poursuivi par l'administration.

Le changement d'affectation ne figure pas parmi les sanctions pouvant être infligées aux fonctionnaires territoriaux.
Une mutation présentant un caractère disciplinaire est donc dépourvue de base légale, même si l'administration invoque également l'intérêt du service.

L'annulation d'une mutation illégale oblige en principe l'employeur à réintégrer l'agent dans son emploi précédent et à régulariser rétroactivement sa situation. Il ne peut être dérogé à cette obligation que dans les hypothèses où cette réintégration est impossible, notamment en raison de la suppression ou de la modification substantielle de l'emploi.

En l'espèce, une assistante de direction travaillait dans une délégation départementale implantée sur une autre île que celle du siège de son employeur. À la suite d'une enquête administrative, il lui avait été reproché d'avoir dissuadé une victime de porter plainte contre l'auteur présumé de faits de harcèlement sexuel.

Après une suspension provisoire, l'agente avait fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions d'un mois, prononcée malgré l'avis défavorable du conseil de discipline. Elle avait ensuite été affectée d'office à un poste similaire au siège du département, au motif de l'intérêt du service.

Cette nouvelle affectation ne diminuait ni ses responsabilités ni sa rémunération. Elle la contraignait toutefois à quitter l'île où elle résidait depuis plus de quarante ans. Le tribunal a retenu une modification géographique significative de son lieu de travail et, par conséquent, de ses conditions de travail.

L'intention punitive ressortait également d'un courrier antérieur dans lequel le président du conseil départemental avait expressément envisagé une exclusion temporaire accompagnée d'une affectation d'office. L'arrêté litigieux visait en outre les textes relatifs à la procédure disciplinaire.

TA Mayotte n°2500418 du 3 juillet 2026

Un changement d'affectation d'une DRH, entraînant une perte de responsabilités, demeure légal lorsqu'il répond aux difficultés relationnelles du service

Les mesures modifiant l'affectation ou les missions d'un agent constituent de simples mesures d'ordre intérieur lorsqu'elles ne portent atteinte ni à ses droits statutaires ou fondamentaux, ni à sa rémunération ou à ses responsabilités.
En revanche, une affectation emportant une perte de responsabilités fait grief à l'agent et peut être contestée devant le juge administratif, même si elle ne réduit pas sa rémunération.

L'autorité territoriale dispose du pouvoir de procéder aux mouvements des fonctionnaires au sein de ses services. Elle peut changer l'affectation d'un agent lorsque cette mesure est justifiée par le bon fonctionnement du service.

Une telle décision ne constitue une sanction disciplinaire déguisée que si elle porte atteinte à la situation professionnelle de l'agent et si son auteur a entendu le sanctionner. Ces deux conditions sont cumulatives.

En l'espèce, une attachée principale exerçait depuis plusieurs années les fonctions de responsable des ressources humaines d'un service métropolitain. Elle encadrait une vingtaine d'agents et assumait d'importantes responsabilités relatives à la gestion du personnel, au suivi des effectifs, au règlement des conflits et au conseil des directeurs.

Elle avait été affectée dans l'intérêt du service à un poste de référente en contrôle de gestion correspondant à son grade. Ces nouvelles fonctions, exercées sous l'autorité d'un directeur, ne comportaient cependant aucune responsabilité d'encadrement.

Même sans perte de rémunération, le passage d'un poste de responsable des ressources humaines à des fonctions transversales dépourvues d'encadrement constituait une perte de responsabilités. La décision faisait donc grief à l'agente et pouvait faire l'objet d'un recours.

Cette recevabilité n'impliquait toutefois pas l'illégalité de la mesure. Deux agents avaient signalé au médecin du travail une souffrance professionnelle liée au management de leur supérieure ainsi qu'une crainte de représailles. Leur état de santé avait conduit à leur proposer un changement d'affectation.

L'ensemble des agents du service avait également sollicité un entretien collectif, indiquant ne plus pouvoir travailler durablement dans ces conditions. La direction avait relevé de fortes tensions, une division interne et un renouvellement important des personnels, avec quarante et un changements de poste entre 2016 et 2022.

CAA de LYON N° 24LY02917 du 22 juillet 2026

Rémunération d'un agent territorial : en cas de contestation salariale, la médiation préalable obligatoire conditionne la recevabilité du recours

Certains recours formés par des personnes physiques contre des décisions administratives individuelles doivent, à peine d'irrecevabilité, être précédés d'une tentative de médiation.

Cette médiation préalable obligatoire s'applique notamment aux décisions individuelles défavorables concernant la rémunération des agents territoriaux lorsque leur collectivité ou établissement employeur a conclu une convention à cette fin avec le centre de gestion territorialement compétent.

Lorsque le tribunal est directement saisi dans le délai contentieux, il doit rejeter la requête par ordonnance et transmettre le dossier au médiateur compétent. Celui-ci est alors réputé saisi à la date d'enregistrement de la requête juridictionnelle.

En l'espèce, une agente contractuelle territoriale contestait le montant de la rémunération qui lui avait été versée au titre d'un mois déterminé. Sa collectivité employeur avait conclu avec le centre de gestion compétent une convention relative à la médiation préalable obligatoire.

L'agente devait donc saisir ce centre de gestion avant d'introduire son recours devant le tribunal administratif. Faute d'avoir accompli cette démarche, sa requête était manifestement irrecevable.

Le tribunal l'a rejetée par ordonnance et a simultanément transmis le dossier au centre de gestion afin que la procédure de médiation puisse être engagée.

TA Rouen N° 2604564 du 20 août 2026
Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022
Article L213-11 du CJA

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