



**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 Lozère** » 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

Logement des agents publics : des leviers mobilisés pour améliorer l'accès dans les zones tendues

L'accès au logement des agents publics fait partie des priorités du Gouvernement dont les orientations répondent à la nécessité de mettre en place une politique encourageant le rapprochement du logement du lieu de travail des agents publics afin de favoriser l'attractivité de l'emploi dans le secteur public.

Afin d'accompagner ce rapprochement, les conventions de réservation prévues à l'article R. 441-5 du code de la construction et de l'habitation constituent un des leviers à mobiliser en prévoyant, en particulier pour la part du contingent préfectoral dédiée aux agents publics de l'Etat de 5 % maximum du total des attributions, en fonction de contraintes particulières relatives à certains demandeurs de logement social, une territorialisation des objectifs d'attribution à une échelle infra-départementale.

Cette approche territorialisée peut répondre aux besoins spécifiques dans certains secteurs.

La réforme des attributions permet également pour les EPCI concernés, de développer sur leur territoire, dans le cadre de leur plan partenarial de gestion de la demande et d'information des demandeurs, des dispositifs de location voulue.

L'objectif est ainsi de mieux positionner le demandeur en tant qu'acteur dans sa démarche de recherche de logement et d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande.

En ce qui concerne les agents publics, le système d'information de location voulue d'Ile-de-France, BALAE, qui donne entière satisfaction, devrait prochainement faire l'objet d'une extension en dehors de l'Ile-de-France.

Le Gouvernement souhaite aller beaucoup loin grâce à la proposition de loi visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics, sur laquelle vous vous êtes fortement impliquée avec plusieurs amendements, qui a été votée en première lecture à l'Assemblée Nationale le 12 janvier 2026.

Enfin, le Gouvernement encourage l'ensemble des dispositifs visant à augmenter l'offre de logements sociaux à destination des agents publics de l'ensemble de la fonction publique, notamment les dispositifs de cession de terrains décotés, qui seront renforcés une fois la proposition de loi votée.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 3927- 2026-01-27](#)

Un portail pour centraliser et consulter les accords collectifs

La mise à disposition d'un espace numérique dédié vise à faciliter l'accès aux accords collectifs conclus dans la fonction publique. Ce portail permet de consulter les textes existants et d'améliorer la diffusion de l'information relative au dialogue social.

L'outil offre des fonctionnalités de recherche par thème, niveau ou type d'accord, afin de permettre aux utilisateurs d'identifier rapidement les documents pertinents. Il contribue à renforcer la transparence et à soutenir la mutualisation des pratiques.

Source : fonction-publique.gouv.fr

INFO 74

Le point sur la protection sociale complémentaire des agents publics

La protection sociale complémentaire constitue un élément central des politiques de ressources humaines dans le secteur public. Un point d'étape présente les règles applicables, les dispositifs existants et les évolutions engagées pour améliorer la couverture des agents.

Les mesures portent notamment sur la participation financière des employeurs, les modalités d'adhésion aux contrats collectifs et le calendrier de mise en œuvre des réformes. Elles visent à renforcer l'accès à des garanties en matière de santé et de prévoyance.

L'ensemble s'inscrit dans une transformation progressive du cadre de protection sociale, destinée à harmoniser les pratiques et à sécuriser les droits des agents. Les informations diffusées permettent de mieux comprendre les obligations et les échéances prévues.

Source : fonction-publique.gouv.fr

INFO 75

JURISPRUDENCE

Le maintien en fonctions au-delà de la limite d'âge ne constitue pas un droit

Le tribunal a joint deux requêtes dirigées, d'une part, contre une décision refusant l'autorisation de maintien en fonctions au-delà de la limite d'âge et, d'autre part, contre un arrêté prononçant l'admission à la retraite pour limite d'âge et la radiation des cadres. L'agent, détaché sur un emploi d'inspection de haut niveau, contestait le refus opposé à sa demande de prolongation d'activité jusqu'à 70 ans et soutenait notamment l'existence d'une décision implicite d'acceptation née du silence de l'administration, l'irrégularité de la procédure consultative, l'insuffisance de motivation, l'incompétence du signataire, ainsi que des erreurs de droit et d'appréciation tenant aux motifs retenus.

S'agissant du refus d'autorisation de maintien en fonctions, le tribunal écarte d'abord les moyens de légalité externe.

Il juge que le signataire disposait d'une délégation régulière, que l'administration ne s'est pas crue liée par l'avis interne sollicité, et que la décision était suffisamment motivée par des considérations relatives à l'organisation et aux objectifs du service. Il refuse également de reconnaître l'existence d'une décision implicite d'acceptation, en retenant l'inapplicabilité au cas d'espèce des dispositions invoquées sur le silence valant acceptation. Il estime enfin que la décision contestée n'avait pas le caractère d'une mesure prise en considération de la personne, de sorte que l'agent ne pouvait utilement se prévaloir d'un droit à la communication préalable de son dossier, et écarte toute atteinte au principe d'impartialité au regard des éléments du dossier.

Sur la légalité interne, le tribunal rappelle que le maintien en fonctions au-delà de la limite d'âge, prévu par le code général de la fonction publique, ne constitue pas un droit, et confère à l'autorité compétente un large pouvoir d'appréciation, soumis au contrôle restreint de l'erreur manifeste. Il admet que l'intérêt du service peut légalement être apprécié au regard d'objectifs de transformation, de renouvellement et de diversification des profils, et juge qu'un motif lié à la politique de gestion des effectifs, y compris lorsqu'il implique une prise en compte de l'âge au regard des besoins du service, n'est pas, en lui-même, étranger à l'intérêt du service ni discriminatoire. Il écarte enfin l'argument tiré de la durée de nomination sur l'emploi, celle-ci étant sans incidence sur l'application de la limite d'âge. En conséquence, le refus de prolongation est confirmé et les conclusions à fin d'injonction sont rejetées.

S'agissant de l'arrêté admettant l'intéressé à la retraite et le radiant des cadres, le tribunal juge qu'il n'est pas illégal par voie de conséquence, dès lors que le refus de maintien en fonctions est confirmé. Il rappelle que l'atteinte de la limite d'âge entraîne de plein droit la cessation des fonctions, l'administration étant tenue d'en tirer les conséquences sans réexaminer la situation de l'agent, ce qui rend inopérant le moyen tiré d'une insuffisance de motivation de l'arrêté.

Il écarte également le grief relatif à un délai minimal de quatre mois entre décision de radiation et prise d'effet, au motif que les dispositions invoquées ne sont pas applicables à une admission à la retraite pour limite d'âge. Les deux requêtes sont rejetées dans toutes leurs conclusions.

TA Cergy-Pontoise N° 2401774 du 2 décembre 2025

Management autoritaire et rupture du devoir d'exemplarité : confirmation d'une exclusion de douze mois dont onze avec sursis

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire sont matériellement établis et constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

M. B... a adopté, dès sa prise de fonctions dans un commissariat, un comportement autoritaire et intransigeant, se montrant méprisant, vexatoire ou infantilisant avec ses subordonnés et exerçant sur eux une pression constante, malgré les instructions qui lui ont été données à plusieurs reprises d'adapter son mode de management.

Son comportement a directement conduit à une détérioration des conditions de travail au sein de son service et au mal-être de plusieurs fonctionnaires placés sous son autorité. En outre, il ressort des pièces du dossier que M. B... a manqué à son devoir d'exemplarité en imposant à l'ensemble de ses agents de ne plus stationner leurs véhicules particuliers dans les sous-sols du commissariat, tout en y maintenant le sien. Ces faits caractérisent, contrairement à ce qui est soutenu, des manquements de nature à justifier une sanction disciplinaire.

En second lieu, eu égard à la nature et à la répétition des manquements constatés ainsi qu'aux obligations d'un supérieur hiérarchique et au devoir d'exemplarité attendu tout particulièrement d'un agent occupant les fonctions qui étaient les siennes, M. B... n'est pas fondé à soutenir, en dépit par ailleurs de la qualité des états de service qu'il invoque, que l'autorité disciplinaire a pris une sanction disproportionnée en l'excluant temporairement de ses fonctions pour une durée de douze mois, dont onze avec sursis.

Conseil d'État N° 497978 du 31 décembre 2025

Garantie du libre consentement du fonctionnaire à la rupture conventionnelle : le délai de rétractation ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention, signé des deux parties

Saisi d'un pourvoi dirigé contre un arrêt ayant rejeté la demande d'annulation d'une radiation des cadres consécutive à une rupture conventionnelle, le Conseil d'État précise les conditions dans lesquelles s'exerce le droit de rétractation prévu par la réglementation applicable aux agents publics. Il rappelle que ce délai, destiné à garantir le libre consentement de l'agent, ne peut commencer à courir que lorsque celui-ci dispose effectivement d'un exemplaire de la convention signé par les deux parties. En l'espèce, la juridiction d'appel avait retenu comme point de départ la date d'envoi d'un courriel comportant la convention signée, sans établir que l'intéressée en avait effectivement pris connaissance.

Le Conseil d'État juge en outre que, pour apprécier si le droit de rétractation a été exercé dans le délai requis, il convient d'appliquer les règles du code des relations entre le public et l'administration selon lesquelles le cachet de la poste fait foi. En se fondant sur la date de réception du courrier de rétractation par l'administration, et non sur celle de son envoi, la juridiction d'appel a commis une seconde erreur de droit. Régplant l'affaire au fond, la Haute juridiction constate que l'agent ne peut être regardé comme ayant disposé d'un exemplaire signé de la convention qu'à la date à laquelle elle l'a effectivement reçu, de sorte que le délai de rétractation n'était pas expiré lorsqu'elle a adressé son courrier.

Le Conseil d'État en déduit que la décision prononçant la radiation des cadres était illégale et doit être annulée. Il enjoint à l'administration de réintégrer l'intéressée dans ses effectifs avec effet rétroactif à la date de sa radiation, sur un emploi équivalent, dans un délai d'un mois. Il met également à la charge de la personne publique une somme au titre des frais exposés au cours de la procédure, tout en rejetant les autres conclusions présentées par l'agent.

Conseil d'État N° 493053 du 30 décembre 2025

Rupture conventionnelle dans la fonction publique : l'administration conserve un large pouvoir d'appréciation

En vertu des dispositions du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'administration et son agent et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Saisi d'un recours contre une décision de l'administration de refus de rupture conventionnelle, le juge de l'excès de pouvoir contrôle seulement que cette décision n'est pas entachée d'incompétence ou d'un vice de procédure, et qu'elle n'est pas fondée sur un motif entaché d'erreur de fait, d'erreur de droit ou de détournement de pouvoir.

CAA de PARIS N° 24PA03754 – 2025-12-16

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



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

**L'APPLICATION
DE LA **FA-FPT**
EST ARRIVÉE !**



REPRODUCTION AUTORISÉE

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