



La **Fédération Autonome**  
de la Fonction Publique Territoriale  
**Hérault - Gard - Lozère**

*vous souhaite  
une Bonne Année*



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](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:sectionfsdmfa30.48@gmail.com)

## INFO 26

### Réforme des retraites : suspension confirmée par l'Assemblée nationale

Le 16 décembre 2025, l'Assemblée nationale a voté la suspension du calendrier de relèvement de l'âge légal et de la durée d'assurance prévu par la réforme de 2023.

Cette mesure, inscrite dans la loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2026, doit encore être validée par le Conseil constitutionnel avant la fin de l'année.

L'adoption de la suspension prévoit que les règles actuellement en vigueur restent inchangées jusqu'au 31 août 2026 pour les générations 1964 à 1968.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026, les nouvelles dispositions s'appliqueront; les personnes nées entre 1964 et 1968 pourraient partir un trimestre plus tôt.

Les nouvelles mesures seront connues une fois la loi promulguée et les décrets d'application publiés. Le site de la CNRACL sera actualisé au fil de l'eau.

Source [CNRACL](#)

## INFO 27

### Un congé de naissance supplémentaire sera proposé dès 2026 (récapitulatif)

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 crée un congé de naissance supplémentaire pour les 2 parents. Pour chaque naissance ou adoption, chacun pourra bénéficier d'un congé rémunéré de 1 à 2 mois. La mesure entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026. Qui est concerné, quelle sera l'indemnisation ? *Service Public* vous informe.

#### Au sommaire

Quand le congé de naissance supplémentaire sera-t-il mis en place ?

Qui est éligible ?

Quelle durée pour ce nouveau congé ?

Quelle indemnisation ?

Source - [Service Public](#)

## INFO 28

### JURISPRUDENCE

#### Le classement sans suite de la plainte pénale pour défaut d'élément intentionnel n'empêche pas la reconnaissance du harcèlement moral au plan administratif.

Agent titulaire d'un EHPAD relevant d'un centre communal d'action sociale, M. A. avait été exclu temporairement de ses fonctions pour trois jours à la suite d'une altercation verbale avec la directrice de l'établissement. Il sollicitait parallèlement la protection fonctionnelle et une indemnisation en soutenant être victime depuis plusieurs années d'un harcèlement moral de la part de cette même directrice, caractérisé notamment par une marginalisation professionnelle, des propos humiliants, une surveillance excessive et une atteinte à ses conditions de travail. Le tribunal administratif avait rejeté l'ensemble de ses demandes.

La cour administrative d'appel de Lyon commence par rappeler la charge de la preuve en matière de harcèlement moral : l'agent doit présenter des éléments de fait laissant présumer l'existence d'agissements répétés, à charge pour l'administration d'apporter des éléments contraires.

**En l'espèce**, la cour retient de nombreux témoignages concordants, les résultats d'enquêtes internes et l'attitude de la directrice, établissant des propos humiliants répétés, une mise à l'écart fonctionnelle, des restrictions d'accès à l'établissement et un discrédit personnel, constitutifs d'agissements insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Le classement sans suite de la plainte pénale pour défaut d'élément intentionnel n'empêche pas la reconnaissance du harcèlement moral au plan administratif.

La cour juge en conséquence illégal le refus de protection fonctionnelle opposé à l'agent, annule la décision correspondante, enjoint au CCAS de lui accorder cette protection et le condamne à l'indemniser à hauteur de 10 000 euros au titre des troubles subis. En revanche, elle confirme la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire, estimant que l'altercation verbale reprochée à l'agent est matériellement établie et constitue un manquement à l'obligation de dignité, justifiant à elle seule la sanction, même dans un contexte de harcèlement moral.

#### **CAA de LYON N° 23LY00270 – 2025-11-14**

##### **Annulation d'une autorisation spéciale d'absence « soins liés au handicap » instaurée par délibération**

Les autorisations spéciales d'absence, au même titre que les congés, constituent un élément du statut des fonctionnaires, dont les modalités ne peuvent être définies que par la loi ou par décret en Conseil d'État.

Dès lors, une collectivité territoriale ou un établissement public local ne peut légalement créer, par voie délibérative, un nouveau régime d'autorisations spéciales d'absence, non prévu par les textes en vigueur.

Le tribunal précise que l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, relatif aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux, ne saurait fonder la création d'autorisations pour des motifs étrangers à ces catégories, quand bien même le décret d'application n'est pas encore intervenu.

Il en résulte que des autorisations spéciales d'absence liées à la réalisation de soins en rapport avec le handicap n'entrent dans aucune des hypothèses prévues par la loi et ne peuvent être légalement instituées, **y compris par le chef de service dans le silence des textes**.

Enfin, le tribunal écarte les moyens tirés du principe d'égalité, des obligations issues du droit international relatif aux droits des personnes handicapées et du pouvoir réglementaire du chef de service.

Il juge que l'absence d'un tel dispositif ne fait pas, par elle-même, obstacle à l'accès ou au maintien dans l'emploi des agents concernés et que les stipulations invoquées ne sont pas d'effet direct.

Constatant l'incompétence de l'auteur de la délibération et l'absence de base légale du dispositif, il prononce l'annulation de l'acte attaqué.

#### **TA Toulouse N° 2407324 – 2025-12-10**

##### **Nouvelle révocation après suspension en référé : obligation de communiquer à nouveau le dossier et ressaisir le conseil de discipline si les griefs évoluent**

Lorsque l'autorité administrative retire une sanction infligée à un agent public après que l'exécution de cette sanction a été suspendue par une décision du juge des référés, et qu'elle édicte une nouvelle sanction à raison des mêmes faits, elle n'est pas tenue d'inviter l'intéressé à prendre à nouveau connaissance de son dossier ni de saisir à nouveau le conseil de discipline compétent lorsque ces formalités ont été régulièrement accomplies avant l'intervention de la décision initiale.

**En l'espèce**, par une ordonnance n° 2105729 du 29 juillet 2021 devenue définitive, le juge des référés du tribunal administratif de Versailles a suspendu l'exécution de la décision du 21 mai 2021 infligeant à Mme B... une sanction de révocation. A la suite de cette suspension, la décision du 21 mai 2021 a été abrogée et une nouvelle sanction de révocation a été infligée à Mme B... par décision du 30 juillet 2021.

Si, à cette occasion, aucun grief nouveau n'a été articulé à l'encontre de l'intéressée, la nouvelle sanction est en revanche fondée sur un champ plus restreint de manquements, les griefs tenant à des faits de diffamation, de destruction de factures et de chute d'un agent qui aurait été poussé par la requérante, griefs retenus dans le cadre de la décision du 21 mai 2021 et dont le juge des référés avait estimé que la matérialité n'était pas établie, n'étant désormais plus pris en compte.

Dès lors, la nouvelle sanction ne pouvant être regardée comme étant prise à raison des mêmes faits que ceux qui ont motivé la sanction précédente, l'EHPAD était tenu, d'une part, d'inviter l'intéressée à prendre à nouveau connaissance de son dossier et, d'autre part, de saisir à nouveau le conseil de discipline compétent.

En l'absence d'accomplissement de ces formalités avant la décision du 30 juillet 2021, la sanction de révocation litigieuse a été prise au terme d'une procédure irrégulière. Un tel vice, qui a pu avoir une influence sur le sens de la décision attaquée et qui a privé Mme B... d'une garantie, est de nature à entacher la légalité de la sanction infligée.

#### **CAA de VERSAILLES N° 23VE01195 – 2025-12-02**

#### **Versement du CIA : caractère facultatif et large pouvoir d'appréciation de l'organe délibérant dans la fixation des critères et plafonds d'attribution**

S'il ressort des dispositions de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique qu'il appartenait au département d'adopter un régime indemnitaire comprenant deux parts, dont l'une est allouée en fonction de la manière de servir des agents, le versement effectif du CIA ne constitue toutefois pas un droit.

En l'espèce, la délibération attaquée a instauré cette part et fixé ses critères d'attribution, qui tiennent compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, conformément aux dispositions précitées de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique, ainsi que ses plafonds.

En décidant de son versement facultatif et en déterminant une fourchette d'attribution comprise entre 0 et 30 % du plafond défini pour le groupe de fonctions A1 auquel sont rattachés les psychologues, le département, qui disposait d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre de cette part du régime indemnitaire, n'a entaché la délibération attaquée d'aucune erreur de droit.

Par suite, le moyen tiré de ce que le département n'aurait pas formellement mis en place cette part du régime indemnitaire en décidant de son versement exceptionnel et en déterminant les conditions de son attribution de manière restrictive, doit être écarté.

#### **CAA de PARIS N° 25PA00748 – 2025-11-28**

#### **Listes syndicales aux élections professionnelles : portée du critère d'indépendance**

Les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale affiliés à un centre de gestion de la fonction publique territoriale, ainsi que les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel d'un centre de gestion ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité social territorial de ce centre de gestion, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter les collectivités territoriales et établissements publics qui y sont affiliés.

Aucun des candidats désignés par le SNDGCT aux élections litigieuses ne relevait des catégories de fonctions ou d'emplois dont les intérêts sont défendus par ce syndicat. A cet égard si deux élues désignées par ce syndicat relevaient de la catégorie A, elles n'occupaient pas des emplois fonctionnels de direction. Par suite, le moyen tiré de l'inéligibilité des candidats présentés par le SNDGCT, ne peut qu'être écarté.

### CAA de TOULOUSE N° 23TL02237

#### **Exclusion temporaire de fonctions pour refus répétés d'entretiens professionnels**

La cour administrative d'appel de Paris était saisie d'un recours dirigé contre un jugement ayant rejeté la demande d'annulation d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours avec retenue de traitement prononcée à l'encontre d'un agent contractuel de l'État. L'intéressé soutenait que le jugement était irrégulier faute de signatures, que la procédure disciplinaire était viciée, notamment en l'absence d'information sur son droit à communication du dossier et sur son droit de se taire, et que la décision attaquée était insuffisamment motivée et entachée d'erreurs de fait et d'appréciation.

Après avoir écarté le moyen tiré de l'irrégularité formelle du jugement, la cour juge que l'agent avait été régulièrement informé de son droit à consulter son dossier et qu'il en avait effectivement obtenu communication avant la réunion de l'instance disciplinaire. Elle relève également que, s'il n'avait pas été informé de son droit de se taire lors de son audition, la sanction ne reposait pas de manière déterminante sur ses déclarations, mais sur des éléments matériels et des témoignages établissant les manquements reprochés.

En conséquence, cette irrégularité n'était pas de nature à entraîner l'annulation de la sanction. La motivation de la décision disciplinaire est en outre regardée comme suffisante, dès lors qu'elle expose de façon précise les griefs retenus et permettait à l'intéressé d'en discuter utilement la légalité.

Sur le fond, la cour estime que constituent des manquements aux obligations professionnelles le refus non justifié de se rendre à l'entretien professionnel annuel ainsi que l'absence répétée à des convocations hiérarchiques destinées à faire le point sur l'activité et la manière de servir. Elle précise que, **si l'entretien professionnel est une garantie pour l'agent, le supérieur hiérarchique a l'obligation de l'organiser et l'agent celle de s'y présenter, sauf motif légitime.**

**En l'espèce**, le refus persistant de se rendre à ces entretiens, combiné à une attitude d'opposition systématique et à des comportements inadaptés, caractérisait une désobéissance hiérarchique. Compte tenu de la nature des fonctions exercées, de l'ancienneté de l'agent et de l'existence d'antécédents disciplinaires, la sanction d'exclusion temporaire de trois jours n'a pas été jugée disproportionnée.

### CAA de PARIS N° 24PA01303 – 2025-11-27

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault , à [fafpt@fafpt30-48.fr](mailto: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**



**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](mailto:contact@fafpt.org)

**Contact:**

**FA-FPT 34**

[fafpt34@sfr.fr](mailto:fafpt34@sfr.fr)

**FA-FPT 30-48**

[fafpt@fafpt30-48.fr](mailto:fafpt@fafpt30-48.fr)