

Engagé.es !

15 - JANVIER 2026



Adoption du budget de la Sécurité sociale :

UN COMPROMIS PAYÉ PAR LES SALARIÉ.ES

Le budget de la Sécurité sociale adopté sur le fil ne répond ni à la crise profonde de notre système de protection sociale, ni aux aspirations des salarié.es, ni au besoin de services publics. C'est un texte de compromis contraint, bricolé dans l'urgence, qui évite le pire sans jamais s'attaquer aux causes structurelles de l'asphyxie de la Sécurité sociale.

P.2

PROTOCOLE D'ACCORD EGALITES PROFESSIONNELLES FEMME-HOMME

Un minimum syndical...
P.5

Loi sur la protection sociale complémentaire :

UNE PREMIÈRE AVANCÉE QUI EN APPELLE D'AUTRES...



Jeudi 11 décembre, l'Assemblée nationale a adopté la proposition de loi « relative à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux », qui transcrit les dispositions du volet prévoyance de l'accord du 11 juillet 2023 signé par les organisations syndicales et les employeurs territoriaux. Cette loi a été promulguée par le Président de la République le 22 décembre 2025 et s'impose donc à toutes les collectivités.

P.3

AVANCEMENT DE GRADE DE LA CATÉGORIE B :

Fin d'une
mesure
injuste
et de blocage.



C'est une revendication portée depuis longtemps par la FSU Territoriale et la fin d'une mesure injuste de blocage dans leur carrière pour les agent.es de catégorie B qui prendra effet pour les avancements 2026.

P.4

LA PMI AU-DELÀ DE LA POLITIQUE DU CHIFFRE !

La FSU Territoriale de l'Hérault a alerté dès septembre 2025 sur la suppression tardivement annoncée d'un poste de sage-femme à la PMI Montpellier Nord-Mosson, dans un territoire fortement précarisé, dénonçant à la fois un risque sanitaire majeur et le non-respect des droits d'une agente contractuelle. La réponse du Département, invoquant des contraintes budgétaires et une simple « fin de renfort », n'apporte aucune vision politique pour l'avenir de la PMI.

P.5

On a
voté !

TOUT SAVOIR SUR LES VOTES DU SYNDICAT FSU EN CST :

Réorganisation du
**service juridique de la
DGA AG**, réorganisation
de la **DGA AT**, transfert
des missions du
Géoparc et adaptation
de la **Direction des
Aides Territoriales de la
DGA AT**, guide
d'application du **temps
de travail...**

P.6



LUTTE VICTORIEUSE DES ASSISTANTES FAMILIALES !

A la suite de la mobilisation réussie du 13 octobre 2025 et des échanges engagés avec la Direction et l'exécutif départemental les assistant.es familiales et familiaux ont pu obtenir des avancées significatives en matière d'indemnisations et du respect des droits de ces professionnel.les. Le préavis de grève a été levé le 16 décembre dernier.

P.5



Adoption du budget de la Sécurité sociale : UN COMPROMIS PAYÉ PAR LES SALARIÉ.ES

Le budget de la Sécurité sociale adopté sur le fil ne répond ni à la crise profonde de notre système de protection sociale, ni aux aspirations des salarié.es, ni au besoin de services publics. C'est un texte de compromis contraint, bricolé dans l'urgence, qui évite le pire sans jamais s'attaquer aux causes structurelles de l'asphyxie de la Sécurité sociale.

UN DÉFICIT ORGANISÉ, PUIS INSTRUMENTALISÉ

Depuis des années, les gouvernements successifs assèchent volontairement les recettes de la Sécurité sociale : exonérations de cotisations non compensées, refus dogmatique de faire contribuer les plus hauts revenus, transferts vers le budget de l'Etat, etc. Aujourd'hui, on feint de découvrir un déficit « abyssal », près de 20 milliards d'euros en 2026, pour justifier encore et encore des restrictions et des renoncements.

Certes, ce PLFSS prévoit de nouvelles recettes. Mais lesquelles ? Une hausse limitée de la CSG sur une toute petite partie des revenus du capital, une nouvelle fois épargné dès que cela concerne l'immobilier ou l'assurance-vie, et un rendement total attendu de 1,5 milliards d'euros... très loin des besoins de financement pour un service public de qualité. Les plus riches continuent de passer entre les gouttes tandis que les plus précaires boiront la tasse !

Quant à la taxe imposée aux complémentaires santé, elle sera inévitablement répercutée sur les cotisations des assuré.es. Autrement dit, ce sont encore les salarié.es qui paieront, pendant que l'État se félicite de « faire contribuer » les mutuelles.

RETRAITES : UNE PAUSE TACTIQUE, PAS UN CHANGEMENT DE CAP

La suspension temporaire de la réforme des retraites est présentée comme une concession majeure. En réalité, il s'agit d'un simple gel jusqu'à la prochaine présidentielle. Toute l'injustice de la réforme de 2023 reste préservée, l'âge de départ à la retraite sera toujours de 64 ans. Pour les femmes, les mesures annoncées relèvent de l'affichage. Réduire d'un ou deux ans la période de référence pour le calcul de la pension aboutira à une hausse moyenne de... 1%. Une aumône, qui exclut de fait les plus précaires, celles dont les carrières incomplètes ne permettent même pas d'accéder aux dispositifs annoncés.

Le cumul emploi-retraite, pourtant présenté autrefois comme une avancée, est lui aussi restreint, sous prétexte d'économies...

SANTÉ : LE PIRE ÉVITÉ, LE MAL MAINTENU

En matière de santé, le recul sur le doublement des franchises médicales est une victoire qui n'est pas que symbolique. Faire payer davantage les malades aurait constitué une rupture indécente avec le principe fondateur de la Sécurité sociale : chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Mais attention, rien n'empêchera le gouvernement de revenir par décret sur ces mesures dès demain. L'augmentation de 3,1% des objectifs de dépenses de la Sécurité sociale est présentée comme un effort. Pourtant elle demeure insuffisante face à l'explosion des besoins, au vieillissement de la population et à l'inflation. L'hôpital public, déjà exsangue, continuera de naviguer à vue...

Pire encore, le gouvernement renonce une fois de plus à s'attaquer aux rentes de certains secteurs médicaux lucratifs et cède aux lobbies, celui des médecins spécialistes ou celui de l'industrie agroalimentaire opposée au Nutriscore obligatoire. Une nouvelle fois les besoins du service public de la santé passent après les intérêts privés.

UNE SÉCURITÉ SOCIALE AFFAIBLIE PAR CHOIX POLITIQUE

Ce budget n'est pas neutre et traduit un choix clair : refuser de donner à la Sécurité sociale les moyens de répondre aux besoins croissants de la population, tout en préparant les esprits à de futures restrictions. Le déficit est devenu un outil politique permettant de remettre en cause les mécanismes essentiels de solidarité qui permettraient de rendre un service public de qualité pour toutes et tous.

La Sécurité sociale n'est pas un coût. C'est un investissement social et un rempart contre les inégalités conquis de haute lutte. Continuer à la fragiliser (alors que nous fêtons les 80 ans de la Sécurité sociale), c'est organiser le recul des droits sociaux et préparer leur marchandisation. Face à cela, il y a nécessité à agir face aux inégalités sociales, fiscales et écologiques ! Il y a urgence à faire réellement contribuer le capital et les plus riches, à mettre fin aux exonérations inefficaces, à investir massivement dans la santé publique et dans les services publics, à mettre fin aux inégalités femmes-hommes et abroger la retraite à 64 ans !■



Loi sur la protection sociale complémentaire : UNE PREMIÈRE AVANCÉE QUI EN APPELLE D'AUTRES...

Jeudi 11 décembre, l'Assemblée nationale a adopté la proposition de loi « relative à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux », qui transcrit les dispositions du volet prévoyance de l'accord du 11 juillet 2023 signé par les organisations syndicales et les employeurs territoriaux. Cette loi a été promulguée par le Président de la République le 22 décembre 2025 et s'impose donc à toutes les collectivités.

Dès 2029 au plus tard, les employeurs devront donc obligatoirement participer à hauteur de 50% de la cotisation prévoyance de leurs agent.es, dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire garantissant, entre autres, le maintien de 90% de la rémunération en cas de passage à demi-traitement après 90 jours d'arrêt maladie.

Le Conseil Départemental de l'Hérault, dans la mise en place de la protection sociale dans la collectivité



avait anticipé cette loi et notamment le principe d'adhésion obligatoire pour tou.te.s les agent.es. Le Dialogue Social et l'intervention de notre syndicat dans ce travail de négociation a également permis de valoriser le maintien de salaire à 100%.

La FSU Territoriale salue la transcription dans la loi de cet accord, qui permettra à terme de protéger

l'ensemble des agent.es de la fonction publique territoriale face aux risques et aux accidents de la vie qui peuvent toucher chacun.e d'entre nous, quel que soit son âge ou son métier.

L'adhésion obligatoire des agent.es, si elle peut paraître contraignante, est le moyen trouvé aujourd'hui pour assurer un haut niveau de garantie, notamment en matière de maintien de salaire.

Ces nouvelles dispositions confortent la FSU Territoriale dans sa conviction que la protection sociale, y compris face aux risques de la vie, doit être prise en charge dans le cadre d'une grande Sécurité sociale au périmètre élargi. La FSU Territoriale s'investira également dans les négociations du volet « santé » de l'accord, qui doivent s'ouvrir dans les prochains mois, tout en poursuivant sa lutte pour une prise en charge à 100% par la Sécurité sociale de la couverture santé et prévoyance.

CALENDRIER 2026 DES PAYES ET DES PENSIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

JANVIER - Mercredi 28 janvier 2026	FEVRIER - Mercredi 25 février 2026
MARS - Vendredi 27 mars 2026	AVRIL - Mardi 28 avril 2026
MAI - Mardi 27 mai 2026	JUIN - Vendredi 26 juin 2026
JUILLET - Mercredi 29 juillet 2026	AOÛT - Jeudi 27 août 2026
SEPTEMBRE - Lundi 28 septembre 2026	OCTOBRE - 2026 Mercredi 28 octobre 2026
NOVEMBRE - Jeudi 26 novembre 2026	DECEMBRE - 2026 Mardi 22 décembre 2026

Calendrier prévisionnel de la mise en paiement des payes et des pensions dans la Fonction publique territoriale pour 2026. Les dates de valeur peuvent varier en fonction de votre établissement bancaire : le calendrier de virement correspond à la date précise à laquelle votre compte bancaire sera crédité. Cela n'apparaît parfois que 24h ou 48h sur le suivi en ligne de la banque, mais avec une date de valeur correcte.

Avancement de grade de la catégorie B : FIN D'UNE MESURE INJUSTE ET DE BLOCAGE

C'est une revendication portée depuis longtemps par la FSU Territoriale et la fin d'une mesure injuste de blocage dans leur carrière pour les agent.es de catégorie B qui prendra effet pour les avancements 2026.

Fin de l'obligation de répartition entre avancement au choix et examen professionnel

Jusqu'à présent l'avancement de grade en catégorie B était conditionné à l'obligation de respecter un ratio de répartition d'au moins 25%, entre avancement au choix et avancement à l'examen professionnel.

Cette disposition constituait un frein à la carrière des agent.es et devenait un véritable obstacle pour la carrière de tou·tes les agent.es de catégorie B, en particulier dans les filières où les effectifs par grade sont souvent faibles et les examens professionnels peu nombreux.

Disons-le tout de suite, la suppression de cette disposition ne va pas tout résoudre, surtout en matière de tassement des grilles, d'écart de plus en plus restreint entre les grilles de Catégorie C et B, et plus généralement en terme d'attractivité, mais au moins une cause d'incompréhension et d'exaspération pour les agent.es va disparaître.

Pour la FSU Territoriale, la priorité reste la remise à plat et la revalorisation des grilles de rémunération de la catégorie B.

Mise en application dès la campagne d'avancements 2026



La publication du décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025 concerne l'ensemble des agent.es de catégorie B, relevant du Nouvel Espace Statutaire (NES), et entre en vigueur dès la campagne d'avancement 2026.

AVANCEMENT DE GRADE

AVANT :

Se faisait par deux voies, au choix ou à l'examen professionnel. Le nombre de promotion au titre de l'une ou l'autre des deux voies ne pouvait être inférieur au ¼ du nombre total de promotions.

APRÈS :

La collectivité pourra nommer les agent.es remplissant les conditions d'avancement qui restent inchangées (au choix ou examen professionnel) en se basant sur un ratio de 60%.

Désormais, le taux de promotion global ratio promu-promouvables, voté par le département de l'Hérault, à savoir 60% pour les catégorie B, devient le principal mécanisme, avec les LDG, de gestion des avancements de grade de la catégorie B. La collectivité pourra nommer les agent.es remplissant les conditions d'avancement qui restent inchangées (au choix ou examen professionnel) en se basant sur ce ratio.

Cette évolution doit apporter davantage de souplesse dans la gestion des avancements de grade, permettre l'augmentation du nombre de possibilités de nomination et donc de meilleures perspectives d'évolution de carrière pour les agent.es.

Attention : Lorsque des collectivités ont déjà établi les tableaux d'avancement de grade pour l'année 2026, ils restent valables jusqu'au 31 décembre 2026. Toutefois, il leur sera possible d'établir au titre de l'année 2026, et dès que ces tableaux d'avancement seront épuisés, des tableaux d'avancement "complémentaires", permettant d'ajouter en cours d'année des promotions.

La FSU Territoriale et ses élu.es se battent dans chaque collectivité pour vos carrières, pour des ratios locaux à 100% qui sont la garantie d'une évolution de carrière pour tous et toutes. C'est un levier indispensable dans un contexte de blocage du point d'indice et des grilles de rémunération.

Catégorie B : suppression du ratio entre avancement au choix et examen professionnel

Décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Ce décret modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel). Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication et s'applique pour les tableaux d'avancement à partir de l'année 2026.

JORF n°0272 du 20 novembre 2025 - NOR : ATDB2524807D

- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052611294>

LA FSU AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT : ENGAGÉE AU QUOTIDIEN

LA PMI AU-DELÀ DE LA POLITIQUE DU CHIFFRE !

La FSU Territoriale de l'Hérault a alerté dès septembre 2025 sur la suppression tardivement annoncée d'un poste de sage-femme à la PMI Montpellier Nord-Mosson, dans un territoire fortement précarisé, dénonçant à la fois un risque sanitaire majeur et le non-respect des droits d'une agente contractuelle. La réponse du Département, invoquant des contraintes budgétaires et une simple « fin de renfort », n'apporte aucune vision politique pour l'avenir de la PMI. Cette absence de perspective a nourri une vive inquiétude exprimée par plus de trente professionnel.les de PMI réuni-es en information syndicale le 6 novembre. Les échanges ont mis en lumière une crise profonde du service : entraves à la prévention, surcharge administrative, dégradation des conditions de travail, manque de reconnaissance, de moyens humains, matériels et de formation. Les agent.es réaffirment pourtant leur attachement à une PMI universelle, de proximité et centrée sur la qualité. Ces constats rejoignent les alertes nationales de la plateforme « Assurer l'avenir de la PMI », qui dénonce l'inaction face au risque d'effondrement du service public. Dans ce contexte, « l'Instruction », parue le 8 décembre 2025, relative à la déclinaison territoriale de la politique des 1000 premiers jours de l'enfant réaffirme le rôle central et irremplaçable de la PMI, offrant une opportunité politique majeure pour la renforcer...à condition que des moyens réels et des choix clairs soient enfin engagés. Engagé.es, à ce jour, seul.les les agent.es le sont !

PROTOCOLE D'ACCORD EGALITES FEMME-HOMME

Jeudi 22 janvier 2026 la FSU a signé le nouveau plan d'égalité professionnelle Femmes-Hommes pour les 3 années à venir. Nous appelons de nos vœux qu'il prenne une réelle consistance et marque concrètement le quotidien des agents.es d'une volonté visible de progrès sociaux de la part de la collectivité, ce qui restera à vérifier. L'identification des inégalités de carrières et de salaires, la sensibilisation accrue en faveur de la retraite progressive et l'amélioration de la santé au travail, notamment celle des femmes exposées aux dysménorrhées invalidantes, sont les axes auxquels la FSU est particulièrement attentive. A suivre donc...



LUTTE VICTORIEUSE DES ASSISTANTES FAMILIALES !

À la suite de la mobilisation réussie du 13 octobre et des échanges engagés avec la Direction et l'exécutif départemental, une nouvelle réunion s'est tenue le 1er décembre. Celle-ci a permis d'obtenir des avancées significatives : une indemnisation portée à 80 % du salaire pour toutes les places vacantes, et non plus une seule, ainsi qu'un droit exceptionnel de refus inconditionnel d'une proposition d'accueil. Si le profil d'accueil n'est pas intégré au contrat de travail, l'adéquation entre la famille d'accueil et les besoins de l'enfant devra désormais être systématiquement recherchée. Pour les assistants familiaux assurant uniquement des relais, une indemnisation en cas de vacance de place est instaurée. La Direction propose une contractualisation sur les places réservées au Département, avec maintien de la liberté de choix du professionnel. Les syndicats estiment les revendications largement satisfaites, malgré l'absence de rétroactivité, et lèvent le préavis de grève à compter du 16 décembre 2025.

Retrouvez la communication spécifique de la FSU sur leur site www.snuter34fsu.fr ■

ON A VOTÉ !

CST du 7 novembre 2025

Ce CST comportait 5 dossiers dont 4 pour avis.

Dossier 1 : Changement de dénomination du service communication interne, documentation, gestion financière, marchés et son unité documentation gestion financière et marchés.

Pour information (pas de vote) l'objet était de simplifier la dénomination et d'écarter ce qui n'est plus fait dans ce service.

Dossier 2 : Réorganisation du service juridique de la DGA AG.

Il s'agit de centraliser la fonction juridique de la collectivité au sein du service juridique de la DGA AG afin de sécuriser cette activité qui se complexifie. En effet, les DGA RH, AT et SD avaient en propre 4 postes de juriste travaillant déjà en lien étroit avec le service juridique de la DGA AG. Il n'y a donc pas de changement dans les conditions de travail à l'exception d'un changement de locaux tout en restant sur le même site.

Vote FSU : POUR

Dossier 3 : Réorganisation de la DGA AT.

Projet important qui concerne les 4 pôles de cette DGA en place depuis 2015. De ce fait, les élus FSU ont demandé que le vote se fasse pôle par pôle car les enjeux étaient différents et pouvaient dans certains cas avoir des impacts significatifs sur les conditions de travail. Si sur le plan technique et organisationnel, la FSU n'a pas remis en cause les orientations générales de réorganisation présentées, nos élus ne pouvaient accepter la suppression de 33 assises de postes dont 9 chez les forestiers sapeurs.

D'autre part, la suppression de l'atelier annexe de Lodève entraînant la mobilité forcée sur Gignac d'un agent n'était pas justifiée pour les élus FSU, compte tenu de l'activité soutenue de l'atelier et de sa raison d'être sur le secteur.

La Présidente a proposé 2 votes ; le premier portant sur le PMO et le second sur les autres pôles (PPF, PST et PRM)

Vote FSU : CONTRE

Dossier 4 : Transfert des missions du Géoparc et adaptation de la Direction des Aides

Territoriales de la DGA AT.

Création au 1^{er} janvier d'un EPA qui reprend les personnels du Syndicat mixte du Grand Site Salagou-Cirque de Mourèze

suite à sa dissolution et les 3 agents contractuels du CD. Les contrats de ces agents qui arrivaient à échéance sont sécurisés et renouvelés afin de favoriser cette transition.

Le sujet a fait l'objet d'échanges plus larges au regard des enjeux de ce projet intimement lié à la labélisation Geoparc Mondial Unesco du territoire.

Vote FSU : POUR

Dossier 5 : Rapport annuel d'évolution des postes.

Ce dossier est présenté chaque fin d'année afin de mettre en adéquation le tableau des emplois aux besoins des services de la Collectivité. Il y a donc des créations et des suppressions mais au final le même nombre de postes. A la demande des élus FSU, il est précisé que les suppressions sèches de postes ne concernent pas ce dossier ; elles seront présentées en CST début 2026.

CST du 11 décembre 2025

SUPPRESSIONS DE DROITS : LA CRISE BUDGÉTAIRE COMME PRÉTEXTE !

Un seul dossier pour ce CST : le guide d'application du temps de travail

Parmi les errements de ce nouveau guide, la FSU a notamment dénoncé la suppression des 5 jours d'absence pour cumul d'activité, décidée sans véritable dialogue social. Cela illustre une nouvelle fois le mépris de l'exécutif pour les agent-es. Cette mesure injustifiée et économiquement infondée, pénalise l'engagement professionnel, le rayonnement de la collectivité et fragilise les partenariats construits de longue date. Elle touche particulièrement les femmes, déjà les plus contraintes dans la gestion de leurs congés, aggravant ainsi les inégalités professionnelles. Sous couvert de crise budgétaire, l'exécutif impose une régression sociale évitable : la FSU continue d'exiger le maintien de droits qui reconnaissent le travail, l'engagement et la dignité des agent-es.

Vote FSU : CONTRE



Communiqué FSU à lire sur www.snuter34fsu.fr

VEILLE STATUTAIRE & JURIDIQUE

Engagé.e! #15

Jurisprudence : Révocation confirmée pour un comportement hors service (violence sur ex-compagne) incompatible avec les obligations de probité de l'agent public

Saisi de l'appel d'un agent territorial révoqué pour motif disciplinaire, le juge d'appel écarte d'abord les griefs de procédure : le jugement de première instance est suffisamment motivé et la décision de révocation comporte les considérations de droit et de fait exigées (textes visés, avis du conseil de discipline, description et qualification des manquements). La requête tirée du défaut de motivation est donc rejetée.

Au fond, la Cour rappelle que l'autorité de la chose jugée au pénal s'impose quant à la matérialité des faits. Les condamnations pénales définitives de l'agent, portant sur des violences aggravées et menaces réitérées, constituent des manquements aux obligations d'intégrité et de probité prévues par le statut, quand bien même les faits se sont déroulés en dehors du service et sans publicité particulière. Ces agissements portent atteinte à l'image du service et justifient une sanction disciplinaire.

Appréciant la proportionnalité, la Cour retient la gravité, la réitération et la relative proximité des faits, non atténuées par un aménagement ultérieur de peine. La révocation n'apparaît pas disproportionnée.

CAA de LYON N° 23LY03730 - 2025-09-24 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000052371984>

Jurisprudence : Un agent en congé de maladie conserve le droit à l'avancement et son évaluation peut être fondée sur les entretiens et appréciations antérieurs

La Cour administrative d'appel de Bordeaux était saisie du recours d'un sapeur-pompier professionnel contestant le jugement du tribunal administratif de La Réunion ayant rejeté sa demande d'annulation de l'arrêté fixant le tableau annuel d'avancement au grade d'adjudant, au titre de l'année 2021, dans lequel il ne figurait pas.

L'intéressé soutenait notamment que la décision de refus de promotion était entachée d'une erreur manifeste d'appréciation et présentait un caractère discriminatoire fondé sur son état de santé, dès lors qu'il était en congé maladie au moment de l'établissement du tableau.

La Cour a d'abord relevé une irrégularité de procédure, le tribunal administratif n'ayant pas répondu à un moyen pertinent tiré de l'éventuelle irrégularité de la désignation du président du conseil d'administration du SDIS, et a, pour ce motif, annulé le jugement attaqué. Statuant par évocation, elle a estimé que le courriel adressé à l'agent le 10 juin 2021 ne constituait pas une décision faisant grief, mais a jugé illégale l'exclusion du requérant du tableau d'avancement au seul motif de son congé maladie.

La cour a rappelé qu'un agent en congé de maladie conserve le droit à l'avancement et que son évaluation peut être fondée sur les entretiens et appréciations antérieurs. En refusant de porter une appréciation sur la valeur professionnelle de l'intéressé, le SDIS a commis une erreur de droit.

CAA Bordeaux n° 23BX01418 - 2025-09-30 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000052343988>

Protection des mineurs isolés et lutte contre le sans-abrisme (PPL adoptée en première lecture avec modifications)

La proposition de loi prévoit d'inscrire dans le droit une présomption de minorité pour les jeunes étrangers isolés sur le territoire.

Le recours formé contre une décision de refus de minorité sera suspensif. L'accueil provisoire d'urgence du jeune sera maintenu pendant toute la durée de la procédure, dans l'attente de la décision judiciaire définitive.

Les députés ont complété le texte pour garantir le droit à la scolarisation des étrangers mineurs non accompagnés (MNA).

Cette disposition assure à toute personne se présentant comme mineure et privée de la protection de sa famille la possibilité d'accéder à l'école dès son arrivée sur le territoire français, et jusqu'à l'éventuelle décision définitive du juge sur sa minorité. Cette accessibilité devra être assurée même si le mineur doit encore faire reconnaître sa minorité dans le cadre d'un recours. Il s'agit de conformer le droit interne avec les engagements internationaux et constitutionnels de la France en matière de respect du droit fondamental à l'éducation.

Un autre amendement a été voté par les députés afin d'interdire explicitement le recours aux examens radiologiques osseux, dentaires ou du développement pubertaire pour évaluer l'âge d'un étranger se déclarant mineur. Ces pratiques sont régulièrement contestées par plusieurs institutions, autorités de santé, professionnels et organisations internationales. Elles sont jugées "peu fiables, intrusives et attentatoires à la dignité de la personne" par ces derniers.

Le texte initial prévoyait l'institution d'un observatoire national du sans-abrisme chargé de collecter et d'analyser les données sur les personnes sans domicile, notamment les mineurs isolés, privés de protection familiale. Les députés ont supprimé cette disposition. Assemblée nationale - Dossier législatif : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/dossiers/proteger_mineurs_isoles_lutter_sans_abrisme_17e

Jurisprudence : Congés non pris et retraite : la maladie ne peut priver l'agent de ses droits

Un agent public placé en congé de maladie de longue durée a été admis à faire valoir ses droits à la retraite sans avoir pu bénéficier de l'intégralité de ses congés annuels acquis au titre des années précédentes. L'administration n'a procédé qu'à une indemnisation partielle des congés non pris lors de la cessation définitive de fonctions.

Le tribunal rappelle que, si le droit interne limite en principe l'indemnisation des congés annuels non pris, ces dispositions doivent être interprétées à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE. Ce texte impose que le droit au congé annuel payé, ou à son indemnisation en fin de relation de travail, ne soit pas perdu lorsque l'agent a été empêché de l'exercer en raison d'un congé maladie.

Constatant que l'agent était dans l'impossibilité objective de prendre ses congés avant son départ à la retraite et que les droits correspondants n'étaient pas éteints à cette date, le tribunal juge que l'administration devait verser l'intégralité de l'indemnité compensatrice due au titre des congés annuels non pris.

TA Rouen N° 2304872 du 11 décembre 2025 :

https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA76/DTA_2304872_20251211

ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN



Collaborations

Sous le titre « Collaborations » et en sous-titre « Enquête sur l'extrême droite et les milieux d'affaires », Laurent Mauduit a enquêté sur ces élites économiques qui ont tissé depuis plusieurs années des liens avec l'extrême droite, jusqu'à s'y rallier parfois ouvertement, et sur ces chefs d'entreprises, petits ou grands qui renoncent au « barrage républicain » pour se préparer à collaborer avec le RN et ses alliés.

Derrière Vincent Boloré, Pierre-Edouard Sterin, Bernard Arnault ou Charles Beigbeder, d'autres patrons, plus discrets leur ont emboîtés le pas. Comme le lui a dit Henri Proglio (président du Comité des Sages du groupe Dassault et ancien PDG d'EDF et de Veolia) qui est un très fin connaisseur de cette oligarchie dont il fait partie : « Tous les PDG les plus connus, je dis bien tous, ont eu, comme moi, des contacts avec Marine Le Pen, mais sans le dire. Dans ce domaine, il n'y a que de l'hypocrisie. »

Rappelant que l'extrême droite ne parvient jamais au pouvoir sans que les milieux d'affaires y consentent, d'une manière ou d'une autre, Laurent Mauduit s'est chargé d'établir la nature exacte des relations entre le patronat et l'extrême droite aujourd'hui et de déterminer dans quelle mesure les menaces qui pèsent sur la démocratie française sont semblables à celles que le pays a connues par le passé.

Car, outre des relations beaucoup plus fortes et profondes qu'on ne le croit entre les milieux d'affaires et l'extrême droite, un autre ressort, révélé par son enquête, joue un rôle majeur dans cette bascule : l'effroi des patrons à l'idée que le Nouveau Front Populaire pourrait accéder au pouvoir et appliquer son programme. Ainsi voient-ils en Marine Le Pen et Jordan Bardella, qui ont multiplié les professions de foi libérales, un moindre mal. Bref, l'histoire bégaye : le patronat d'aujourd'hui est aussi affolé que le Comité des forges dans les années 1930, et le réflexe de classe est le même : « plutôt Hitler que le Front populaire ».

En 300 pages, le co-fondateur de « Mediapart » dresse un portrait implacable de ces rapprochements terriblement inquiétants (« Collaborations » de Laurent Mauduit - Ed. La Découverte - 22 euros)



Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - Mas d'Alco - 1977 avenue des
Moulins - 34087 Montpellier Cedex 4 - 0467677704 -
0783837765

fsu@herault.fr - www.snuter34.fr

Engagé.es ! - Journal numérique FSU du conseil départemental de
l'Hérault - Section FSU du conseil départemental de l'Hérault - Hôtel du
département - Mas d'Alco - 1977 avenue des Moulins - 34084
Montpellier Cedex 4 -

04.67.67.77.04 - 07.83.83.77.65. - Alco 1 Bureau 0003 - fsu@herault.fr -
www.snuter34fsu.fr - Responsable de la publication : Emmanuel
SAMSON - Conception graphique : Espergu et Le Fait Maison -
remerciements au agent-es de l'Atelier des Moyens Graphiques du
département de l'Hérault.



www.snuter34fsu.fr

LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN