



**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

Congé supplémentaire de naissance – Actualisation de la réglementation**Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires**

>> Ce décret actualise la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités d'attribution de ce congé.

Publics concernés : agents relevant des trois versants de la fonction publique, militaires, personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé et étudiants de deuxième et troisième cycle des études de médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1^{er} juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1^{er} juillet 2026.

[JORF n°0126 du 31 mai 2026 - NOR : CPPF2604490D](#)

Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics

>> Ce décret actualise la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités de maintien de la rémunération indemnitaire pendant ce congé.

Publics concernés : agents relevant des trois versants de la fonction publique, militaires, personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé et étudiants de deuxième et troisième cycle des études de médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1^{er} juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1^{er} juillet 2026.

[JORF n°0126 du 31 mai 2026 - NOR : CPPF2604492D](#)

Décret n° 2026-425 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance

Publics concernés : salariés, assurés du régime général, salariés agricoles, non-salariés agricoles, bénéficiaires du congé supplémentaire de naissance, organismes d'assurance maladie, organismes d'assurance vieillesse

[JORF n°0126 du 31 mai 2026 - NOR : SFHS2609384D](#)

Décret n° 2026-426 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance

Publics concernés : travailleurs indépendants, non-salariés agricoles, salariés mahorais, organismes d'assurance maladie et organismes débiteurs de prestations familiales et leurs allocataires

[JORF n°0126 du 31 mai 2026 - NOR : SFHS2609386D](#)

Décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance

Publics concernés : employeurs, salariés ayant droit au de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

[JORF n°0126 du 31 mai 2026 - NOR : TRST2612422](#)

Carburant : doublement à 100 € de l'indemnité destinée aux actifs modestes

Décret n° 2026-417 du 28 mai 2026 modifiant le décret n° 2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant

>> Ce décret porte de **50 € à 100 €** le montant de l'indemnité carburant créée par le décret du 30 avril 2026.

Publics concernés : membres d'un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part est inférieur ou égal à 16 880 €, ayant déclaré des revenus d'activités au titre de 2024, utilisant un véhicule (motorisation thermique ou hybride non rechargeable, à deux, trois ou quatre roues) à des fins professionnelles et réalisant au moins 15 km par trajet entre leur domicile et leur lieu de travail ou 8 000 km annuel.

[JORF n°0125 du 30 mai 2026 - NOR : CPPE2613783D](#)

Livre IV de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP) – Complément d'information sur le portail de la fonction publique

Ce mercredi 12 mai 2026, le décret créant le livre IV du code général de la fonction publique a été publié au journal officiel (Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code).

La réalisation de la partie réglementaire du CGFP franchit une nouvelle étape

Auparavant avaient été publiés, outre la partie législative entrée en vigueur le 1er mars 2022 :

- en 2024, les livres Ier (Droits, obligations et protections) et II (Exercice du droit syndical et dialogue social) de la partie réglementaire, entrés en vigueur le 1er février 2025 ([Décret n° 2024-1038](#) du 6 novembre 2024), rassemblant en 1 867 articles des dispositions issues de 48 décrets ;
- en 2025, le livre III (Recrutement) de la partie réglementaire, entré en vigueur le 1er octobre 2025 (Décret n° 2025-693 et n° [2025-695](#) du 24 juillet 2025), rassemblant en 581 articles des dispositions issues de 68 décrets.

Le livre IV, consacré aux **principes d'organisation et de gestion des ressources humaines**, rassemble, en 491 articles, des dispositions jusqu'alors dispersées dans une quarantaine de décrets. Il entrera en vigueur le 1er août 2026.

Une large part du livre IV est consacrée à formation professionnelle tout au long de la vie

La codification de ces règles permet une très large fusion de dispositions issues de décrets propres à chacune des trois fonctions publiques ou aux agents contractuels, tout en simplifiant l'accès au droit

La publication du livre IV est accompagnée de plusieurs opérations légistiques

Techniquement, outre la création du livre IV de la partie réglementaire du CGFP, le décret du 7 mai 2026 procède à :

- l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du nouveau livre ;
- l'actualisation de textes réglementaires codifiés partiellement au CGFP par le décret du 7 mai 2026, en ce qu'ils demeurent applicables à des agents ne relevant pas du CGFP (magistrats de l'ordre judiciaire, ouvriers de l'Etat) ou réfèrent à des dispositions qui sont transférées dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le décret du 7 mai 2026 ;
- des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger

des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les 4 livres de la partie réglementaire du code.

Une table de concordance est publiée sur Legifrance pour permettre de retrouver dans le CGFP les dispositions réglementaires qui figuraient antérieurement dans les décrets abrogés par la codification, et inversement.

[Télécharger la partie réglementaire \(livre IV\) au JO n° 112 du 13 mai 2026 – Ancienne / nouvelle numérotation](#)

[Télécharger la partie réglementaire \(livre IV\) au JO n° 112 du 13 mai 2026 – Nouvelle / ancienne numérotation](#)

[Le portail de la fonction publique](#)

Pour aller plus loin

[Consulter le livre IV de la partie réglementaire du CGFP](#)

[Consulter le décret du 7 mai 2026](#)

INFO 188

Médecine du travail – Rappel sur la périodicité des visites médicales

Le Gouvernement est pleinement conscient des difficultés rencontrées par les collectivités territoriales et les centres de gestion pour assurer le suivi médical de leurs agents, en raison notamment du manque de médecins ayant choisi la spécialité santé au travail. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale proposent ainsi des services complets de médecine préventive, en application du 2° de l'article L. 812-3 du code général de la fonction publique.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les agents des collectivités et établissements locaux peuvent bénéficier d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans, pouvant être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé.

Cette visite d'information et de prévention a pour objet d'interroger l'agent sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, et enfin de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose de bénéficier à tout moment d'une visite à sa demande auprès du médecin du travail.

Afin de répondre à la problématique de la pénurie de médecins, diverses réformes ont été menées, avec notamment le développement du recours aux équipes pluridisciplinaires prévu par le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.

Le Gouvernement a souhaité aller plus loin, et dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de simplification initiées par le rapport de Monsieur Boris Ravignon, le décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale permet d'adapter le rythme des visites médicales en fonction des besoins.

Ainsi, pour les agents qui ne sont pas considérés comme étant à risque, elles auront lieu dorénavant tous les cinq ans afin de permettre à ceux qui sont considérés comme étant à risque - notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents souffrant de pathologies particulières, les agents bénéficiant d'un réaménagement de poste ou d'une période de préparation au reclassement - de bénéficier d'un suivi plus soutenu, avec une visite intermédiaire tous les deux ans par un professionnel de santé, ainsi que d'une visite d'information et de prévention par un médecin du travail tous les quatre ans.

Cette mesure, qui aligne la périodicité des visites médicales sur celle existant pour les agents de l'État, permet de mieux prendre en compte les agents nécessitant une surveillance médicale renforcée.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 8027 - 2026-05-12](#)

INFO 189

JURISPRUDENCE

Recruter ou faire recruter un membre de sa famille sur un emploi communal est susceptible d'exposer le maire à l'application des dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

Aux termes de l'article 432-12 du code pénal, dans sa rédaction applicable au litige : « Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction (...) ».

Le délit prévu par ces dispositions peut être caractérisé par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect. Le fait pour un maire, chargé de l'administration communale en application de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, de recruter ou de faire recruter un membre de sa famille sur un emploi de la commune est susceptible d'exposer cet élu à l'application des dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

En l'espèce, à la suite du départ à la retraite d'un agent titulaire, la commune a publié, le 24 novembre 2022, un avis de vacance d'emploi pour le poste d'animateur, ouvert aux agents du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives et aux agents titulaires du dernier grade du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives ainsi, qu'à titre dérogatoire, aux agents contractuels dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

La commune a institué une commission de sélection en charge de l'examen des candidatures, dont ne faisait pas partie le maire. Le 12 janvier 2023, après avoir estimé que les candidatures de deux agents titulaires ne correspondaient pas au profil recherché, la commission de sélection a examiné la candidature de quatre personnes non titulaires, a retenu, à l'unanimité, la candidature de M. A..., gendre du maire de la commune et a écarté les trois autres, ce qui aurait dû conduire au recrutement de M. A... en tant que contractuel, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Toutefois, par une délibération du 6 mars 2023, le conseil municipal a, d'une part, supprimé l'emploi ayant fait l'objet de l'avis de vacance du 24 novembre 2022 et, d'autre part, créé un emploi correspondant au premier grade du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, permettant ainsi le recrutement d'un fonctionnaire sans concours. Cette création d'emploi n'a donné lieu à aucun avis de vacance, en méconnaissance de l'article L. 311-2 du code général des collectivités territoriales.

Au cours de la séance du conseil municipal du 6 mars 2023, en présence du maire qui a participé au vote de cette délibération, l'adjoint en charge de l'administration générale, interrogé sur ce point, n'a pas donné les raisons de cette modification, et, tout en admettant qu'une personne était déjà recrutée sur cet emploi, a refusé de communiquer le nom de cette personne.

Trois jours après l'adoption de la délibération portant création d'emploi, le maire de la commune a, par l'arrêté attaqué, nommé M. A... en qualité de fonctionnaire stagiaire sur le grade d'opérateur territorial des activités physiques et sportives.

Dans ces conditions, les conditions de recrutement de M. A..., gendre du maire de la commune, en qualité de fonctionnaire stagiaire étaient de nature à exposer ce dernier à l'application des dispositions de l'article 432-12 du code pénal et, par suite, que l'arrêté de nomination du 9 mars 2023 est entaché d'illégalité.

[TA Lyon N° 2403311 du jeudi 30 avril 2026](#)

Télétravail : le refus ou le retrait d'une autorisation, sans diminution des responsabilités, ni perte de rémunération, constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.

Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération.

Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, un harcèlement ou une sanction déguisée, est irrecevable.

En l'espèce, la décision du 26 juillet 2023 par laquelle le chef de service de M. C... a mis fin à l'autorisation de télétravail dont il bénéficiait à hauteur de deux jours fixes et d'un jour ponctuel par semaine, de même que la décision du 8 août 2023 par laquelle cette autorité a rejeté sa demande d'autorisation de télétravail à raison de deux jours fixes et d'un jour ponctuel par semaine, n'impliquent ni une diminution de ses responsabilités, ni une perte de rémunération. Elles ne portent pas davantage atteinte aux droits statutaires ou aux droits et libertés fondamentaux de l'intéressé, ni ne bouleversent ses conditions de travail.

Du reste, il ne ressort pas des pièces du dossier que ces décisions, qui font application de modalités de télétravail fixées pour tout le service des impôts des entreprises, révéleraient une discrimination ou une sanction prise à l'encontre du requérant.

Par suite, ces mesures présentent, en l'espèce, le caractère de mesures d'ordre intérieur, qui ne font pas grief et ne sont, par conséquent, pas susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Dès lors, les conclusions tendant à leur annulation sont irrecevables et doivent être rejetées.

[TA Bordeaux N° 2305147 du mardi 28 avril 2026](#)

Révocation d'un agent territorial pour comportements sexistes répétés à l'égard d'usagers

Une sanction disciplinaire doit être motivée de manière à permettre à l'agent de connaître les griefs retenus contre lui. L'avis du conseil de discipline constitue également une garantie et doit être suffisamment motivé.

Par ailleurs, lorsqu'un agent invoque une situation de harcèlement moral, il lui appartient d'apporter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. En matière disciplinaire, l'administration peut se fonder sur des témoignages anonymisés lorsque la divulgation de l'identité des témoins est susceptible de leur porter préjudice, sous réserve de pouvoir établir la qualité des témoins et de corroborer les faits relatés.

Enfin, le principe non bis in idem ne fait obstacle à une nouvelle sanction que lorsque celle-ci repose sur les mêmes faits que ceux ayant déjà été sanctionnés.

En l'espèce, la sanction de révocation a été prononcée à la suite d'une enquête administrative faisant état de comportements répétés et inappropriés à l'égard de plusieurs usagers du service public. Les témoignages recueillis décrivaient notamment des questions intrusives sur la vie privée, des avances insistantes, des compliments déplacés, une attitude de séduction jugée malaisante ainsi que des rapprochements physiques non sollicités.

Le tribunal relève que ces témoignages étaient précis, circonstanciés, concordants et corroborés par l'enquête administrative. Il estime que leur authenticité et la matérialité des faits sont suffisamment établies et que ces comportements constituent des manquements fautifs aux obligations professionnelles.

Compte tenu du caractère répété des agissements, du malaise exprimé par plusieurs usagers, de l'absence de remise en question de son comportement par l'agent, de ses antécédents disciplinaires et de l'avis favorable du conseil de discipline, la révocation ne présente pas un caractère disproportionné.

[TA Nîmes N° 2401633 du jeudi 26 mars 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



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