



**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 176

Transport scolaire : pérennisation de l'activité accessoire de conduite ouverte aux agents publics

Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés

>> Afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaire, le [décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022](#) a ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap.

Compte-tenu du bilan de cette expérimentation, le présent décret pérennise cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

Publics concernés : employeurs publics et agents publics des trois versants de la fonction publique.

[JORF n°0123 du 28 mai 2026 - NOR : CPPF2605106D](#)

INFO 177

SMIC et indemnité différentielle au 1er juin 2026 (Analyse CIG Grande Couronne)

Un arrêté publié le 24 mai relève la valeur du SMIC de 2,41 %. Cette hausse a pour conséquence de déclencher la mise en œuvre de l'indemnité différentielle pour de nombreux agents publics à compter du 1er juin 2026.

A compter du 1^{er} juin 2026, le **salaire minimum de croissance (SMIC)** horaire augmente de 2,41 % pour s'établir à **12,31 €** (au lieu de 12,02 € au 1^{er} janvier 2026), soit un montant mensuel brut de **1 867,02 €** (au lieu de 1 823,03 €).

Compte tenu des échelles indiciaires de la fonction publique, il y a lieu de verser à compter du 1^{er} juin 2026 l'**indemnité différentielle** aux agents dont le traitement est calculé sur la base d'un **indice majoré (IM) inférieur à 380** ([décret n° 91-769](#) du 2 août 1991). Sont concernés (hors grades en voie d'extinction)...

Analyse complète : [CIG Grande Couronne](#)

INFO 178

Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : les précautions prévues par la réglementation (Publiée le 04 juin 2025 / Mise à jour le 27 mai 2026)

Publié le 1^{er} juin 2025, le [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#) complète le code du travail de nouvelles dispositions qui sont **applicables aux administrations et agents publics**, dans un contexte de dérèglement climatique favorisant la récurrence des épisodes climatiques extrêmes. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2025, et s'inscrivent dans le cadre du [Plan national d'Adaptation au Changement Climatique](#) .

Ce [décret](#) détermine les nouvelles obligations imposées à l'employeur public en fonction du déclenchement des seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France pour signaler le danger de chaleur (jaune, orange, rouge) sur le territoire de leur administration. En fonction du degré d'intensité de l'épisode de chaleur et des situations de travail réelles, l'administration **fait évoluer l'organisation du travail concernée** (horaires, amplitudes, localisation des postes), **aménage les postes et tenues de travail** pour limiter l'exposition à la chaleur (tenues, ventilation, brumisation) et **garantit un accès à l'eau potable fraîche**, avec un minimum de trois litres par jours et par agent en l'absence d'eau courante.

À l'occasion de la survenue d'épisodes de fortes chaleurs, l'administration doit également s'assurer de l'information et de la formation des agents publics aux bons gestes à adopter et suivre plus particulièrement les agents vulnérables, notamment au regard de leur état de santé. Le risque lié à **l'exposition des travailleurs à des épisode de chaleur intense est désormais intégré à la démarche d'évaluation des risques**, et doit, si nécessaire, figurer au sein du [Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels](#) .

Vous trouverez ci-après un recueil actualisé des mesures de prévention à mettre en place par l'employeur public, les bons gestes à adopter au travail et des ressources utiles sur le sujet de la prévention des risques relatifs à l'exposition à des risques météorologiques.

Source : [MFP](#)

Vigilance canicule et fortes chaleurs : adoptez les bons réflexes !

Chaque année, la France connaît des épisodes de fortes chaleurs et de canicule. Il est important d'adopter les bons réflexes lors de ces températures exceptionnelles.

Laissez-vous guider par le mode d'emploi.

Quelles différences entre un pic de chaleur, une vague de chaleur et une canicule ?

Quels sont les bons gestes à adopter ?

Source : [Ministère de l'Intérieur](#)

INFO 179

[JURISPRUDENCE](#)

[Rémunération des agents contractuels : principe d'égalité](#)

Aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires applicable au litige : " (...) La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.

Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. (...) ". Aux termes de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : " Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. / (...) ".

En jugeant, au motif que ces dispositions fixent les critères que doit prendre en compte l'autorité compétente pour déterminer la rémunération attribuée à un agent contractuel, que le principe d'égalité ne pouvait utilement être invoqué à l'appui d'une contestation du montant de cette rémunération, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

[Conseil d'État N° 505835 du 6 mai 2026](#)

Les divergences politiques ne suffisent pas à justifier une perte de confiance envers un DGS

Il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 pour des motifs tirés de l'intérêt du service. Eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour un directeur général des services de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.

En l'espèce, le nouveau maire a informé M. A... de la fin de son détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services. La commune soutient que la perte de sa confiance envers M. A... résulte, d'une part, de la circonstance que l'orientation politique de l'intéressé, révélée par son parcours professionnel antérieur, faisait obstacle à une collaboration étroite avec la nouvelle équipe municipale et d'autre part, de désaccords préexistants avec les élus de la majorité issue des élections municipales de 2020, apparus en 2017 au sujet de son logement de fonction et en 2019 au sujet de son approche managériale jugée autoritaire.

Toutefois, la perte de confiance de l'autorité municipale ne saurait résulter uniquement des fonctions exercées par l'intéressé auprès de la précédente équipe municipale ou d'autres municipalités dont l'orientation politique diverge de la sienne.

Par ailleurs, en se bornant à produire deux articles de la presse quotidienne régionale, l'un daté du 13 juin 2017 relatif au montant du loyer du logement de fonction de l'intéressé et l'autre, daté du 1^{er} février 2019, relatif à l'ouverture d'une enquête administrative après la publication d'une photographie prise dans l'enceinte des locaux de la police municipale et figurant des véhicules de dotation incendiés, ainsi qu'un commentaire d'internaute du 1^{er} juillet 2020 en réponse à une publication dont ni l'origine ni le sujet n'est précisé, la commune ne fait pas état d'antagonismes apparus entre l'intéressé et les élus qui seraient susceptibles de compromettre, par la perte de confiance qu'ils induiraient, le bon accomplissement de ses missions par M. A.... Dès lors, il ne pouvait, pour ces motifs, être mis fin aux fonctions de M. A....

CAA de PARIS n° 25PA00800 du 06/05/2026

Rappel - Évaluation professionnelle : exclusion des éléments étrangers à la valeur professionnelle de l'agent

Il résulte des articles 3 et 4 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux que l'entretien professionnel porte notamment sur les résultats professionnels, la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, les capacités d'encadrement, les besoins de formation et les perspectives d'évolution professionnelle. Les collectivités territoriales doivent évaluer la manière de servir de leurs agents au regard des critères réglementaires applicables sans tenir compte d'éléments étrangers à leur valeur professionnelle.

En l'espèce, le compte rendu d'entretien professionnel contesté comportait plusieurs observations relatives au savoir-être, à la posture professionnelle, à l'exercice des responsabilités d'encadrement, au respect de certaines règles de fonctionnement du service ainsi qu'aux relations entretenues avec la hiérarchie.

Il ressortait également des pièces du dossier que seules trois compétences sur vingt-cinq étaient identifiées comme devant être améliorées, tandis que vingt-deux étaient regardées comme acquises. Les échanges produits révélaient en outre l'existence de difficultés relationnelles avec la hiérarchie et l'appréciation générale portée sur l'agent demeurait globalement positive.

En revanche, le compte rendu mentionnait explicitement l'existence de trois recours contentieux introduits par l'intéressée contre son employeur. Cette référence, qui constituait l'illustration d'une appréciation relative à une prétendue posture contestataire, reposait sur un élément sans lien avec la valeur professionnelle de l'agent. Dès lors, cette seule mention était entachée d'erreur de droit et justifiait l'annulation du compte rendu dans cette mesure.

[TA Paris N° 2433293 du 6 mai 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