



**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 : sectionsfdmfa30.48@gmail.com

INFO 87

Le congé pathologique passe de 14 à 21 jours

À partir du 1er mars 2026, les femmes enceintes travaillant dans la fonction publique pourront bénéficier d'une semaine supplémentaire de congé avant la naissance, en cas de difficultés liées à la grossesse (congé pathologique).

Ce congé pathologique étant assimilé à une période de congé maternité, qui s'ajoute au congé légal, il donnera lieu à l'application des mêmes règles de rémunération qu'en maternité (maintien intégral de la rémunération).

La durée maximale du congé pathologique prénatal est ainsi portée à trois semaines. Ce congé pathologique est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal.

Cette mesure est directement applicable, dès le 1^{er} mars 2026, à l'ensemble des personnes concernées.

Les textes réglementaires prévoyant les procédures applicables en matière de congé de maternité seront actualisés à des fins de mise en cohérence.

Pour aller plus loin

[Congés pour raison de santé](#)

En cas d'incapacité de travail ou d'inaptitude temporaire, les agents publics peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de congés pour raison de santé.

Source - **[Le portail de la fonction publique](#)**

INFO 88

Inspecteurs de salubrité - Possibilité d'ouvrir les fonctions à l'ensemble des agents territoriaux, sans distinction de filière, ou à tout le moins aux agents titulaires de la filière administrative ?

[L'article R. 1312-1 du Code de la santé publique](#) (CSP) détermine les agents des collectivités territoriales pouvant être habilités par le préfet à constater des infractions pénales dans le champ de la santé environnementale, notamment en matière de salubrité des habitations. Son premier alinéa liste les corps d'agents titulaires de la fonction publique territoriale concernés, relevant uniquement des filières médico-sociale et technique, tandis que son second alinéa ouvre la possibilité d'habiliter également des agents contractuels disposant d'une expérience professionnelle sur des fonctions analogues.

Ce cadre réglementaire, qui vise à garantir la compétence des agents habilités, présente toutefois les limites suivantes. D'une part, ces dispositions excluent la possibilité d'habiliter des agents titulaires de la filière administrative, qui sous réserve de bénéficier d'une formation et d'une expérience professionnelle suffisantes dans le domaine de la santé environnementale et de la salubrité des habitations, pourraient être mobilisés sur ces missions faisant appel à une forte dimension juridique.

D'autre part, la condition tenant uniquement à l'exercice « depuis plus de six mois des fonctions administratives et techniques analogues à celles des fonctionnaires mentionnés au premier alinéa », ne paraît pas suffisamment précise pour garantir une compétence adéquate des agents contractuels concernés, en particulier au regard des conditions beaucoup plus strictes de désignation des agents des Agences régionales de santé (ARS) ne relevant pas des corps listés à l'article L. 1421-1 du CSP, également compétents pour contrôler la salubrité des habitations mais devant notamment au préalable avoir « suivi une formation d'au moins 120 heures dispensée conjointement par l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP) et par l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale et sanctionnée par un examen organisé par l'EHESP » (article R. 1435-15 du CSP).

Depuis 2010 ([Décret n° 2010-344 du 31 mars 2010](#)), l'habilitation en la matière a été ouverte aux agents contractuels à la condition qu'ils exercent les mêmes missions que les fonctionnaires des corps et cadres d'emplois exhaustivement énumérés. Ce ne sont donc pas tous les contractuels qui peuvent exercer ces missions spécifiques. Ainsi le contractuel doit avoir été recruté sur des missions autres que celles d'un agent administratif et justifier le cas échéant des qualifications lui permettant d'exercer les mêmes missions que les membres des corps et cadres d'emplois listés.

L'article R 1312-1 reste néanmoins sujet à interprétations.

Même dans cette interprétation stricte qui exigerait une qualification adéquate de l'agent administratif contractuel, mais qui ne pourrait permettre d'habilitier un agent administratif titulaire qui aurait les mêmes qualifications, l'article crée une inégalité d'accès à l'habilitation entre agents contractuels et titulaires de la filière administrative des collectivités territoriales ainsi qu'entre agents des ARS et des collectivités territoriales. Cela accentue les difficultés des services de l'Etat et des collectivités territoriales à mobiliser en nombre suffisant des agents de contrôle compétents pour l'exercice de ces missions essentielles à la protection de la santé publique, en particulier des populations les plus fragiles confrontées à des conditions d'habitation précaires.

Face à ces constats et dans un souci d'efficacité et de renforcement de la capacité d'action locale en matière de santé environnementale, le Gouvernement envisage de réviser et harmoniser ce cadre réglementaire, afin de permettre l'habilitation des agents titulaires des collectivités territoriales relevant de la filière administrative et remplissant des conditions de formation et de qualification adaptées, de rappeler les conditions du recours à des agents administratifs contractuels et d'harmoniser ces conditions avec celles applicables aux agents des ARS ne relevant pas des corps listés à l'article L 1421-1 du CSP, en particulier l'allègement et l'adaptation aux sujets santé-environnement de la formation et de l'examen prévus à l'article R.1435-5 du CSP, à dispenser par le centre national de la fonction publique territoriale et l'EHESP.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 4466 - 2026-02-03](#)

INFO 89

Les règles relatives aux absences pour convenance personnelle des personnes handicapées hébergées dans un établissement médico-social seront-elles harmonisées ?

Réponse du ministère chargé de l'Autonomie et des personnes handicapées : L'[article L. 121-1 du Code de l'action sociale et des familles \(CASF\)](#) consacre la compétence des départements à définir les modalités de fonctionnement liées à l'aide sociale, dont relèvent les absences en établissement médico-social.

Le cadre juridique défini par l'[article L. 344-5 du CASF](#) attribue aux conseils départementaux la responsabilité de fixer, via le Règlement départemental d'aide sociale (RDAS), le nombre de jours d'absence autorisés pour les bénéficiaires de l'aide sociale à l'hébergement en foyer de vie. Cette organisation doit s'adapter aux spécificités locales et aux besoins des personnes en situation de handicap.

Il en résulte des différences entre départements, qui peuvent porter sur le nombre de jours d'absence autorisés, les modalités de prise en compte des week-ends et jours fériés voire les sanctions en cas de dépassement.

La Défenseure des droits a considéré, dans sa décision du 6 mai 2020, que dans certains cas, les règles départementales pouvaient conduire à restreindre la possibilité pour les personnes accueillies de bénéficier de périodes d'absence pour convenance personnelle, alors même que ces absences participent à leur droit effectif à une vie sociale active, à l'inclusion familiale et citoyenne.

Dans cette perspective, l'Inspection générale des affaires sociales, dans son rapport de 2025 sur la transformation de l'offre médico-sociale, a formulé une préconisation visant à garantir un droit d'absence et de retour aux personnes en situation de handicap et recommande spécialement de renverser la règle posée par l'[article L. 314-10 du CASF](#) en posant un principe de droit d'absence sans frais lorsque l'absence est programmée ou en cas d'urgence.

Toutefois, une telle évolution aurait des implications importantes pour les départements, les acteurs du médico-social et les personnes concernées elles-mêmes. Elle nécessite un travail approfondi d'instruction, de concertation et d'expertise afin de concilier les objectifs d'inclusion, de continuité d'accompagnement et de soutenabilité financière des collectivités.

Cette réflexion s'inscrit dans les travaux plus larges menés sur la transformation de l'offre médico-sociale avec pour objectif de garantir les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap et de développer une offre d'accompagnement modulaire.

[Question écrite de Max Mathiasin, n°5604, JO de l'Assemblée nationale du 27 janvier.](#)

INFO 90

JURISPRUDENCE

Retraite d'office pour invalidité d'un fonctionnaire affilié à la CNRACL : absence de présomption d'urgence en référé-suspension malgré la cessation de la rémunération

La condition d'urgence à laquelle est subordonné le prononcé, sur le fondement de l'article L. 521-1 du code de justice administrative (CJA), d'une mesure de suspension de l'exécution d'un acte administratif doit être regardée comme remplie lorsque l'exécution de la décision contestée préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre.

Si une mesure prise à l'égard d'un agent public ayant pour effet de le priver de la totalité de sa rémunération doit, en principe, être regardée, dès lors que la durée de cette privation excède un mois, comme portant une atteinte grave et immédiate à la situation de cet agent, de sorte que la condition d'urgence doit être regardée comme remplie, n'a pas le caractère d'une telle mesure la décision de mise à la retraite pour invalidité d'un fonctionnaire qui entre dans le champ des dispositions précitées du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 qui ouvrent droit à la liquidation et à l'entrée en jouissance immédiates d'une pension.

Ainsi, le juge des référés apprécie concrètement, compte tenu des justifications fournies par le requérant, si les effets de la décision litigieuse sur sa situation sont, en l'espèce, de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de cette décision soit suspendue.

[Conseil d'État N° 507783 du 17 décembre 2025](#)

Rappel sur l'inéligibilité des agents salariés de la commune aux municipales

Non les agents de la commune ne sont pas dans le même cadre d'inéligibilité que celui que l'on connaît dans nombre d'autres inéligibilités professionnelles pour les élections municipales, de l'article [L. 231 du code électoral](#).

Là où nombre de ces inéligibilités sont enserrées dans des délais de 6 mois voire de trois, deux ou un an... dans le cas des agents de la commune, il suffit qu'ils ne soient plus agents de la commune au jour de l'élection.

Indemnisation des congés annuels non pris pour cause de maladie : calcul sur la base du plein traitement

Saisie de l'appel d'une ordonnance de référé ayant accordé une provision partielle au titre de l'indemnisation de congés annuels non pris en raison d'un congé de longue maladie, la cour écarte d'abord l'exception d'incompétence soulevée en défense.

Elle juge qu'une demande tendant au seul versement d'une indemnité compensatrice de congés annuels non pris, sans réparation d'un préjudice distinct, ne constitue pas une action indemnitaire au sens du 8° de l'article R. 811-1 du code de justice administrative. L'ordonnance attaquée ayant été rendue en premier ressort, l'appel relève donc de la compétence de la cour.

Au fond, la cour rappelle l'article 7 de la directive 2003/88/CE et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle le droit au congé annuel payé minimal de quatre semaines ne s'éteint pas lorsque l'agent a été empêché de l'exercer pour cause de maladie et ouvre droit, en cas de fin de relation de travail, à une indemnité financière.

En l'absence de dispositions nationales conformes, il appartient au juge d'assurer l'effectivité de ce droit, en admettant un report dans la limite de quatre semaines par année de référence et pour une durée maximale de quinze mois.

Constatant que la fin du détachement mettait un terme à la relation de travail alors que les droits à congés non pris restaient reportables, la cour juge l'existence de la créance non sérieusement contestable dans son principe.

S'agissant du montant, la cour précise que l'indemnité compensatrice doit être calculée sur la base d'un plein traitement, comprenant le traitement indiciaire brut, le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, la perception d'un demi-traitement durant le congé de longue maladie étant sans incidence.

Elle fixe ainsi la provision à 3 200 euros bruts, correspondant à trente-trois jours de rémunération, sous déduction des cotisations sociales, et réforme l'ordonnance en ce qu'elle avait limité le montant alloué. L'appel incident est rejeté.

[CAA Nantes n°24NT02526 du 10 février 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