Lundi 7 décembre 2026

la lettre

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 fa30-48@fafpt.fr 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 373

Départ anticipé du fonctionnaire invalide ou de son conjoint invalide : un rapport médical obligatoire

Pour les demandes de départ anticipé à la retraite du fonctionnaire invalide ou de son conjoint invalide, un rapport médical établi par un médecin agréé est obligatoire. Afin de faciliter la constitution des dossiers et leur traitement par la CNRACL, des modèles de rapports médicaux sont mis à votre disposition.

Dans le cadre d'une demande de départ anticipé à la retraite du fonctionnaire invalide ou de son conjoint invalide, **l'impossibilité d'exercer toute profession doit être constatée par un médecin agréé.**

Cette situation doit être **obligatoirement formalisée dans un rapport médical précisant la pathologie concernée et établissant explicitement qu'elle place l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer toute activité professionnelle.**

Afin d'accompagner les employeurs dans cette démarche, la CNRACL met à disposition deux modèles de rapports médicaux à transmettre au médecin agréé :
Rapport d'examen médical pour inaptitude à toute profession du fonctionnaire
Rapport d'examen médical pour inaptitude à toute profession du conjoint du fonctionnaire.
Une fois complété et signé par le médecin agréé, le document doit impérativement être joint à la demande de retraite. Sans ce document, le dossier ne peut pas être instruit.

Source : CNRACL

INFO 374

Pause méridienne et obligations respectives de l'État et des communes (le point fin 2026)

L'école, lieu d'apprentissage et d'épanouissement, a vocation à être accessible à tous. Lorsqu'un élève présente des besoins éducatifs particuliers, les équipes pédagogiques mettent en œuvre les adaptations nécessaires.

Lorsque celles-ci ne suffisent pas, la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) peut notifier une aide humaine en complément des aménagements pédagogiques. Cette décision ouvre droit à un accompagnement humain, dont la mise en œuvre relève ensuite de l'organisation du service public de l'éducation, qui mobilise les ressources nécessaires afin d'assurer un accompagnement adapté aux besoins de l'élève.

Le système éducatif accueille aujourd'hui près de 550 000 élèves en situation de handicap, dont un peu moins de 350 000 bénéficient d'une notification d'accompagnement humain. Pour répondre à ces besoins, le ministère assure un suivi de la mise en œuvre des accompagnements au moyen d'une enquête trimestrielle conduite auprès des académies, dans le premier et le second degrés, dans l'enseignement public comme dans l'enseignement privé, distinguant les aides humaines individuelles, mutualisées et celles assurées sur la pause méridienne. Ce suivi répond à un objectif de pilotage national et ne se substitue pas au suivi individualisé de chaque situation, assuré par les services académiques, en lien avec les équipes de suivi de la scolarisation.

Les données ainsi recueillies n'ont pas pour objet d'établir un état territorialisé de la mise en œuvre des notifications MDPH à l'échelle de chaque commune ou de rendre compte de situations individuelles comportant des données à caractère personnel protégées par les dispositions relatives au règlement général sur la protection des données (RGPD).

Un même accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH) peut accompagner plusieurs élèves, notamment en accompagnement mutualisé. À l'inverse, les difficultés de recrutement dans certains territoires peuvent priver des élèves d'une partie de l'accompagnement notifié, surtout en début d'année. En octobre 2025, 42 000 élèves (12 % des élèves notifiés) étaient en attente d'accompagnement ; ce nombre avait baissé de 26 % au 31 décembre 2025, malgré la hausse des notifications.

Depuis la rentrée 2024, en application de la loi du 27 mai 2024, l'État prend en charge l'accompagnement sur la pause méridienne lorsque les services de l'éducation nationale en établissent le besoin.

Cette réforme ne crée pas de nouveau droit : elle transfère à l'État la continuité de l'accompagnement sur ce temps. Le besoin est évalué à partir d'une fiche navette nationale, en lien avec les familles et les collectivités. L'attribution n'est pas automatique et ne dispense pas les collectivités de leurs obligations d'accessibilité. Au 31 décembre 2025, 1 351,4 ETP accompagnaient 12 328 élèves sur la pause méridienne, et le dispositif poursuit sa montée en charge. Les communes peuvent se rapprocher des services départementaux de l'éducation nationale pour échanger sur les besoins et l'organisation locale.

Assemblée Nationale - R.M. N° 15832 - 2026-10-20

INFO 375

Agents publics : possibilité d'exercer à titre accessoire une activité d'assistant familial

Décret n° 2026-1011 du 28 octobre 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité d'assistant familial et à la possibilité, pour un accueillant familial employé par une personne morale de droit public, d'exercer une autre activité

>> Afin de répondre à la pénurie d'assistants familiaux, le décret ouvre pour les agents publics, sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la faculté de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative d'assistant familial dans le cadre d'un accueil continu ou intermittent tels que définis par le code de l'action sociale et des familles, à condition que cet accueil soit limité à un seul mineur ou jeune majeur de moins de vingt et un ans, en âge d'être scolarisé, étudiant ou en emploi.

De plus, le décret prévoit que les assistants maternels et les assistants familiaux employés par une personne morale de droit public peuvent exercer une autre activité conformément aux règles de cumul prévues par le code général de la fonction publique.

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, territoriaux, hospitaliers, des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes relevant du code général de la fonction publique et leurs employeurs, organismes employeurs d'assistants familiaux, assistants maternels et assistants familiaux employés par une personne morale de droit public.

JORF n°0254 du 30 octobre 2026 - NOR : CPPF2620858D

INFO 376

Les examens complémentaires disparaissent de 41 tableaux de maladies professionnelles: ce que cela change pour les employeurs publics

Les **décrets n° 2026-900** et **n° 2026-901 du 24 septembre 2026** changent la façon d'établir le diagnostic d'une maladie inscrite à un tableau de maladies professionnelles. Depuis le 30 septembre 2026 :
- dans 41 tableaux, la désignation de la maladie ne mentionne plus l'examen qui devait la confirmer, test cutané, radiographie, IRM, exploration respiratoire ;
- quand un examen reste nécessaire, il doit suivre les recommandations de la HAS (Haute Autorité de santé) ou des sociétés savantes.

Ces tableaux valent aussi pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers : une maladie qu'ils désignent est présumée imputable au service. Un tableau désigne une maladie, et souvent l'examen exigé pour la constater

Chaque tableau de maladies professionnelles comporte trois colonnes : la désignation de la maladie, le délai de prise en charge et la liste des travaux qui exposent au risque. Quand les trois conditions sont réunies, la maladie est présumée d'origine professionnelle, sans que l'agent ait à prouver le lien avec son travail.

Pour un fonctionnaire territorial ou hospitalier, la règle est posée par l'article L. 822-20 du code général de la fonction publique : est présumée imputable au service *« toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles »* et contractée dans l'exercice des fonctions *« dans les conditions mentionnées à ce tableau »*. Pour un agent contractuel, affilié au régime général, ce sont les mêmes tableaux qui s'appliquent, par le code de la sécurité sociale.
Jusqu'au 29 septembre 2026, la première colonne de nombreux tableaux ne se contentait pas de nommer la maladie…(texte complet ci-dessous)

CNRACL - Espace Droit Prévention

INFO 377

JURISPRUDENCE

Droit syndical : intérêt à agir des syndicats nationaux dès lors que les questions soulevées par les litiges excédent, par leur nature et leur objet, les seules circonstances locales

Un syndicat peut invoquer l'intérêt collectif de la profession dans l'ensemble du champ professionnel et géographique défini par ses statuts, sans que cet intérêt se limite à celui de ses adhérents. Cette faculté bénéficie également aux unions de syndicats, sauf stipulations statutaires contraires. L'intérêt à agir s'apprécie au regard de la portée de la décision contestée, en tenant compte de la nature et de l'objet des questions soulevées.

En l'espèce, trois organisations nationales représentant les internes contestaient les refus opposés par trois centres hospitaliers universitaires à leurs demandes de mise en place d'un dispositif fiable, objectif et accessible permettant de comptabiliser, outre les demi-journées, les heures de travail effectuées chaque jour.

Le Conseil d'État rappelle que cette obligation concerne l'ensemble des établissements publics de santé afin de satisfaire aux exigences des articles 6 et 16 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail. Chaque établissement doit en définir les modalités dans son règlement intérieur. La mise en œuvre concrète de ce décompte affecte directement les conditions de travail des internes que ces organisations ont statutairement pour mission de défendre.

Les questions soulevées excèdent ainsi, par leur nature et leur objet, les seules circonstances locales, même si les refus concernent des établissements déterminés. La cour administrative d'appel ne pouvait donc écarter l'intérêt à agir des syndicats au motif de la portée locale des décisions et de leur absence d'incidence sur l'exercice du droit syndical.

Conseil d'État N° 506853 du 16 octobre 2026

Syndrome anxio-dépressif : imputabilité au service établie par la convergence des éléments professionnels et médicaux

Le juge apprécie si les conditions de travail sont directement à l'origine de la maladie, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent. Lorsque l'employeur invoque une attitude systématique d'opposition aux supérieurs hiérarchiques, le juge doit rechercher si ce comportement est établi et s'il constitue la cause déterminante de la dégradation des conditions d'exercice professionnel. Il peut alors caractériser un fait personnel détachant la maladie du service.

Les droits des agents en matière d'accident de service et de maladie professionnelle sont réputés constitués à la date de l'accident ou du diagnostic de la maladie. Le dépôt ultérieur de la demande de reconnaissance ne remet pas, à lui seul, en cause l'appréciation du lien avec le service.

L'existence de ce lien doit également être appréciée pour les périodes ultérieures au regard des éléments professionnels et médicaux disponibles.

En l'espèce, une assistante sociale titulaire demandait la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un syndrome anxio-dépressif ayant donné lieu à plusieurs arrêts de travail.

Un audit avait identifié d'importantes défaillances managériales : objectifs imprécis, faible soutien hiérarchique, reconnaissance insuffisante du travail, manque d'entraide et fonctionnement clanique. Son évaluation professionnelle avait également été annulée, faute de prise en compte suffisante des contraintes du poste et des conditions d'organisation du service.

La convergence de ces éléments avec les constatations médicales établissait un environnement professionnel pathogène et un lien direct avec l'apparition puis la persistance de la pathologie jusqu'au 7 février 2018. Aucun fait personnel ni aucune circonstance particulière ne permettait de détacher la maladie du service pendant cette période.

Absence de maintien automatique du lien professionnel pour les arrêts ultérieurs
Pour la période suivante, l'agente avait bénéficié d'une nouvelle affectation justifiée par l'intérêt du service. Plusieurs avis médicaux avaient constaté son aptitude à reprendre ses fonctions et l'absence de pathologie justifiant alors un arrêt de travail.

Une expertise psychiatrique ultérieure avait conclu que son état ne relevait pas d'une maladie professionnelle.
La cour reconnaît l'imputabilité au service des arrêts du 22 juin au 26 septembre 2016 et du 8 février 2017 au 7 février 2018. Les arrêts postérieurs relèvent du régime des congés de maladie ordinaire. Le jugement est partiellement annulé en conséquence.

CAA de NANTES N° 25NT02204 du 13 octobre 2026

Insuffisance professionnelle : des lacunes techniques persistantes et des difficultés relationnelles justifient le licenciement d'une agente contractuelle

L'article 39-2 du décret du 15 février 1988 autorise le licenciement d'un agent contractuel pour insuffisance professionnelle. Celle-ci s'apprécie au regard des missions confiées, des compétences attendues et des difficultés effectivement constatées dans l'exercice des fonctions.

En application de l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique, le harcèlement moral suppose des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. Ces agissements doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

L'administration doit produire une argumentation démontrant que les agissements sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Le juge apprécie les éléments contradictoirement produits en tenant compte des comportements respectifs des intéressés.

En l'espèce, une agente contractuelle recrutée comme cheffe de projet informatique sur un emploi de catégorie A avait été licenciée pour insuffisance professionnelle.

Les pièces produites établissaient des difficultés persistantes dans le pilotage et le paramétrage d'applications, des lacunes techniques et rédactionnelles, une mauvaise compréhension de son positionnement, des défauts réitérés de remontée d'informations et des retards dans l'exécution des tâches. Des relations particulièrement conflictuelles avec son binôme avaient également nécessité une réorganisation du service. Les évaluations relevaient plusieurs compétences restant à acquérir ainsi que des retards répétés à la prise de poste.

Les attestations faisant état de réussites sur d'autres applications ne remettaient pas sérieusement en cause ces difficultés. La cour pouvait tenir compte des attestations produites par l'administration malgré leur non-conformité au formalisme de l'article 202 du code de procédure civile, en l'absence d'élément sérieux les contestant.

Le suivi attentif exercé par la supérieure hiérarchique était justifié par les conséquences possibles des dysfonctionnements informatiques et les tensions professionnelles. Les délais imposés n'étaient pas établis comme excessifs.

La suppression d'un congé et l'exigence de rester joignable pendant des congés avaient dégradé les relations professionnelles, mais demeuraient isolées et sans lien direct avec les insuffisances constatées. Les éléments invoqués, pris ensemble, ne permettaient pas de présumer un harcèlement moral.

La cour retient une inaptitude à accomplir normalement les missions confiées et confirme le licenciement. Les demandes indemnitaires demeurent rejetées pour absence de décision administrative sur la réclamation préalable à la date du jugement.

CAA de TOULOUSE N° 24TL01602 du 06 octobre 2026

Prévention des conflits d'intérêts : Le Conseil d'État précise les règles et l'office de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique

À l'occasion de deux recours distincts contre trois délibérations de la HATVP, l'assemblée du contentieux du Conseil d'État se prononce pour la première fois sur le contrôle d'une déclaration d'intérêts d'un ministre et précise les règles de contrôle des projets de mobilité des agents publics vers le secteur privé.

1) Lors du contrôle exercé par la HATVP sur les déclarations d'intérêts des ministres, le Conseil d'État juge, d'une part, que la HATVP doit vérifier si l'ensemble des intérêts d'un ministre sont d'une intensité suffisante pour influencer, ou sembler influencer, l'exercice impartial de ses fonctions gouvernementales, mais, d'autre part, qu'il n'appartient pas à la HATVP de se prononcer sur l'existence d'un risque pénal, une telle appréciation relevant uniquement du juge pénal.
Décision n°505836 du 29 octobre 2026

2) Le Conseil d'Etat juge que, pour examiner si **le projet de mobilité d'un agent public vers le secteur privé** l'expose à commettre le délit de prise illégale d'intérêts, la HATVP n'a pas à déterminer si les éléments constitutifs de ce délit sont effectivement réunis mais doit apprécier, sous le contrôle du juge administratif, le risque qu'ils le soient.
Décision n°514106 du 29 octobre 2026

Le Conseil d'État annule les délibérations de l'HATVP n°2025-172, n°2026-12 et n°2026- 60.

Conseil d'État - Synthèse
Décision n°505836 du 29 octobre 2026
Décision n°514106 du 29 octobre 2026

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : www.fafpt34.org et fa30-48@fafpt.fr

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

BFM
PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION DE LA FA-FPT EST ARRIVÉE !

SCANNEZ-MOI

REPRODUCTION AUTORISEE

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