



La Fédération Autonome
de la Fonction Publique Territoriale
Hérault - Gard - Lozère
vous souhaite de Joyeuses Fêtes!



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 Lozère** » 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 430

Compte épargne-temps : possibilité de recourir au plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés

Décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

>> Ce décret ouvre la possibilité pour l'autorité territoriale de fixer, après consultation du comité social territorial, un plafond annuel du nombre de jours pouvant être indemnisés au titre du compte épargne-temps, conformément aux conditions définies à l'article 7 du décret du 26 août 2004. Ce plafond, lorsqu'il est instauré, s'applique à l'ensemble des agents disposant d'un CET.

Le texte procède par ailleurs à une mise en cohérence des références légales du décret de 2004 avec le code général de la fonction publique, en substituant aux anciennes références issues de la loi du 26 janvier 1984 les articles correspondants du nouveau code. Ces adaptations concernent notamment les dispositions relatives aux bénéficiaires, au fonctionnement du CET, aux congés, aux positions statutaires et aux modalités d'indemnisation.

[JORF n°0279 du 28 novembre 2025 - NOR : ATDB2524762D](#)

INFO 431

Versement mobilité : nouveaux taux au 1er janvier 2026

La contribution de versement mobilité (VM) est due par tous les employeurs privés ou publics qui emploient 11 salariés et plus, dans une zone où est mis en place le versement mobilité.

Cette même règle s'applique aux contributions de versement mobilité additionnel (VMA) et de versement mobilité régional et rural (VMRR) dans les zones où elles sont instaurées.

À compter du 1^{er} janvier 2026, les taux ou les périmètres de VM, VMA ou VMRR évoluent sur le territoire des autorités organisatrices de mobilité (AOM) ou régions (liste détaillées aux liens ci-dessous)

Source [Urssaf.fr](https://urssaf.fr)

Taux applicables au 1^{er} janvier 2026

[Lettre circulaire du 7 novembre 2025](#)

INFO 432

Médecine du travail pour les agents territoriaux – Le Gouvernement envisage l'alignement sur l'État de la fréquence des visites médicales pour les catégories A et B de la filière administrative

[L'article L. 812-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit que les services de médecine préventive ont pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents territoriaux du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail ainsi que les risques de contagion.

Afin de mener à bien cette mission, [l'article 20 du décret n° 85-603](#) du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, prévoit que les agents des collectivités et des établissements mentionnés à [l'article L. 4 du CGFP](#) bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans.

Cette fréquence de visites, plus importante que dans la fonction publique d'État, se justifie par les risques particuliers auxquels peuvent être exposés certains agents de la fonction publique territoriale, notamment dans les filières techniques.

Pour faire face à la diminution du nombre de médecins, plusieurs mesures ont été prises afin de garantir aux fonctionnaires l'accès à des professionnels de santé, et ainsi protéger la santé des agents territoriaux. Plusieurs dispositifs permettent de prolonger la carrière des médecins territoriaux au-delà de la limite d'âge fixée à soixante-sept ans, et ainsi limiter le phénomène de désertification médicale.

[L'article L. 556-11-1 du CGCP](#) fixe par dérogation à soixante-treize ans la limite d'âge pour les agents contractuels employés en qualité de médecin du travail par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics. De plus, en vertu de [l'article 138 de la loi n° 2004-806](#) du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, les médecins peuvent demander à effectuer des vacations dans des établissements publics de santé, auquel cas la limite d'âge est portée à titre transitoire à soixante-quinze ans jusqu'au 31 décembre 2035.

Outre ces mesures, [le décret n° 2022-551](#) du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale vise à optimiser le fonctionnement des services de médecine préventive, et ainsi améliorer la prise en charge des agents territoriaux.

Ce décret instaure la mutualisation des services de médecine préventive entre les trois versants de la fonction publique, permet la télémedecine et institue, en lieu et place des visites périodiques, des visites d'information et de prévention réalisables par des infirmiers.

Le Gouvernement reste attentif à cette problématique et réfléchit à d'autres pistes permettant de protéger la santé des agents territoriaux.

En outre, il **envisage l'alignement de la fréquence des visites médicales pour les catégories A et B de la filière administrative sur l'État (tous les 5 ans)**, permettant de libérer du temps pour les médecins territoriaux afin de se consacrer à la prévention du collectif et aux actes prioritaires, tels que le suivi renforcé des agents occupant des postes à risques, la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation et l'accompagnement individualisé des situations de vulnérabilité.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 9078 - 2025-11-25](#)

INFO 433

JURISPRUDENCE

Application induite d'un jour de carence pour un arrêt de travail précédant le congé de maternité d'une fonctionnaire (Recommandation Défenseur des droits)

Le Défenseur des droits a été saisi par une fonctionnaire territoriale d'une réclamation relative à l'application induite d'un jour de carence pour un arrêt de travail précédant son congé de maternité.

La réclamante a transmis, le 1er décembre 2022, sa déclaration de grossesse à son employeur. Elle a été placée en arrêt de travail du 1er mars au 22 mars 2023 et du 23 mars au 5 avril 2023 puis a débuté son congé de maternité le 6 avril 2023. Elle a été informée, par son employeur, que son premier arrêt de travail ferait l'objet d'un jour de carence dès lors qu'il était sans rapport avec sa grossesse contrairement au second, pour lequel le rapport avec l'état de grossesse était mentionné par le médecin prescripteur.

Or, il existe une exception d'application du délai de carence pour les congés maladie accordés à une agente après sa déclaration de grossesse et avant le début de son congé de maternité et pour laquelle aucune autre condition que celle tenant à ce que l'arrêt de travail intervienne entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité de l'agente n'a été fixée par le législateur.

Cette mesure se justifie par le fait que « les femmes enceintes sont en effet en situation de plus grande fragilité physique que les autres agents publics, ne serait-ce que parce que la prise d'un grand nombre de médicaments leur est interdite » et vise à tenir compte de l'état de vulnérabilité de la femme enceinte.

Dès lors, la circonstance que le premier arrêt de travail de la réclamante mentionne qu'il était sans rapport avec sa grossesse est sans incidence et ne saurait justifier qu'un jour de carence soit retenu par son employeur.

Le Défenseur des droits, estimant que l'employeur de la réclamante a méconnu les droits de cette dernière en matière de protection sociale, lui recommande de procéder sans délai au remboursement du jour de carence indûment retenu sur son traitement.

Défenseur des droits - [Décision 2025-198](#) du 10 novembre 2025

Annulation d'un tableau d'avancement pour méconnaissance des lignes directrices de gestion

Le tribunal administratif est saisi d'une contestation dirigée contre un tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe et plusieurs arrêtés individuels de nomination. Après avoir rappelé le cadre juridique applicable aux lignes directrices de gestion en matière de promotion au choix, la juridiction confirme la légalité des critères définis par l'autorité territoriale, estimant qu'ils reposent sur des éléments relevant de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience. Les griefs dirigés contre l'arrêté fixant ces lignes directrices sont ainsi rejetés.

En revanche, le tribunal relève que, pour établir le tableau d'avancement litigieux, l'administration a ajouté un critère tenant au niveau du régime indemnitaire des agents promouvables, critère qui n'était pas prévu par les lignes directrices de gestion. Faute pour l'autorité territoriale de démontrer que ce critère supplémentaire permettait de départager objectivement les candidats au regard de leur situation individuelle, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, le juge considère que l'administration s'est illégalement écartée de ses propres lignes directrices.

Constatant cette méconnaissance, le tribunal annule l'arrêté portant tableau d'avancement, la décision implicite de rejet du recours gracieux ainsi que les quatre arrêtés individuels de nomination qui en sont la conséquence nécessaire. Il enjoint en outre à l'autorité compétente d'établir un nouveau tableau d'avancement dans un délai de deux mois.

[TA de Lyon n°2303633 du 19 septembre 2025](#)

Une préfecture est fondée à demander la suspension d'une note de service prévoyant une ASA pour un « congé accueil de l'enfant au bénéfice du deuxième parent »

Alors notamment qu'il résulte de la lecture de la note de service litigieuse que le " congé accueil de l'enfant au bénéfice du deuxième parent " est attribué aux agents à l'issue du " congé de paternité et d'accueil de l'enfant " qui leur est accordé en application de l'article L. 631-9 du code général de la fonction publique, et permet ainsi une prolongation de sept jours de ce dernier, le moyen tiré de ce que ce nouveau congé n'est pas une " autorisation spéciale d'absence " au sens de l'article L. 622-1 du même code, paraît propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de cette mesure, dont les agents de la fonction publique de l'Etat ne peuvent au demeurant bénéficier.

Par suite, la préfète est fondée à demander la suspension de l'exécution de la note de service du 10 avril 2025 du maire en tant qu'elle instaure ce congé.

[CAA de LYON N° 25LY02431 – 2025-11-20](#)

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



**L'APPLICATION
DE LA **FA-FPT**
EST ARRIVÉE !**



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