



**La Fédération Autonome
de la Fonction Publique Territoriale
Hérault - Gard - Lozère**

*vous souhaite
une Bonne Année*



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 15

Création d'un congé supplémentaire de naissance d'une durée d'un ou deux mois au choix du bénéficiaire, éventuellement fractionnable

Ce texte crée un congé supplémentaire de naissance, distinct des congés de maternité, de paternité et d'adoption, ouvert après l'épuisement de ces droits ou lorsque ceux-ci n'ont pu être intégralement indemnisés.

D'une durée d'un ou deux mois au choix du bénéficiaire, éventuellement fractionnable, ce congé suspend le contrat de travail et ouvre droit à une **indemnité journalière spécifique**, calculée sur les revenus antérieurs et non cumulable avec les autres indemnités journalières ou allocations de chômage.

Le montant exact de l'indemnisation doit être prochainement précisé par décret mais le gouvernement a indiqué qu'il serait de 70% du salaire net le premier mois, puis 60% pour le second. À titre d'exemple, un salarié touchant 2.000 euros net par mois, touchera 1.400 euros net le premier mois du congé, et 1.200 euros le second mois.

Il s'accompagne de garanties renforcées pour le salarié, notamment l'assimilation à du temps de travail effectif pour l'ancienneté, la protection contre la rupture du contrat, le maintien des avantages acquis, le droit au retour à l'emploi ou à un emploi équivalent et l'accès à un entretien professionnel, avec des possibilités de reprise anticipée en cas de circonstances familiales graves.

Parallèlement, le dispositif adapte de manière coordonnée le code des pensions civiles et militaires de retraite et le code de la sécurité sociale afin d'assurer la continuité des droits sociaux. Les périodes de congé concernées sont intégrées parmi celles pouvant être prises en compte pour la retraite, selon des règles encadrées et précisées par décret, tandis que les règles de cotisations, de CSG, de prestations familiales et d'indemnisation sont harmonisées pour l'ensemble des régimes, y compris ceux des agents publics, des indépendants et des assurés agricoles.

L'ensemble s'applique aux **enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026**, ainsi qu'aux naissances antérieurement prévues pour intervenir après cette date.

Sénat – [Texte adopté par l'Assemblée Nationale](#)

Voir article 42

Sécurité sociale – Fiche d'évaluation

[Article 42](#)

INFO 16

Retraite progressive : l'âge d'ouverture abaissé à 60 ans (rappel)

Depuis le 1er septembre 2025, vous pourrez bénéficier de la retraite progressive à 60 ans. Vous souhaitez réduire votre activité professionnelle et commencer à percevoir une partie de votre pension de retraite ?

3 conditions :

- **Âge** : avoir au moins 60 ans (aucune limite d'âge maximale n'est prévue).
- **Durée d'assurance** : justifier d'au moins 150 trimestres (soit 37,5 ans) tous régimes confondus.
- **Activité professionnelle** : exercer une activité à temps partiel.

A noter, les services en ligne du site [Info Retraite](#) ont mis à jour cette nouvelle règle en 2 étapes :

- depuis le 1er septembre 2025, dans le service **Simulation**
- depuis le 26 novembre 2025, dans le service de **Demande de retraite progressive**.

Source - [CNRACL](#)

Les conditions de cumul d'emplois des policiers municipaux seront-elles assouplies ?

Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation : L'[article L. 123-1 du code général de la fonction publique](#) (CGFP) a posé le principe selon lequel un agent public ne peut exercer une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Ce principe vaut pour l'ensemble des agents publics, indépendamment de leur appartenance aux cadres d'emplois de la police municipale.

Plusieurs règles tempèrent néanmoins cette interdiction, permettant à un agent, et notamment à un policier municipal, de cumuler des activités : certains cumuls peuvent s'exercer sans autorisation préalable (art. [L. 123-2](#) et [L. 123-3](#) du CGFP), d'autres sont soumis à une simple déclaration ([art. L. 123-4 à L. 123-6 CGFP](#)) et certains à une autorisation ([art. L. 123-7 et L. 123-8 CGFP](#)).

Indépendamment de ces règles de cumuls d'activité, un agent public peut exercer son activité à temps partiel.

Si certains temps partiels sont de droit ([art. L. 612-3 CGFP](#)), d'autres sont octroyés sur autorisation, sous réserve des nécessités de service ([art. L. 612-1 CGP](#)).

Les policiers municipaux s'inscrivent, au même titre que les autres agents publics, dans ce cadre juridique et peuvent solliciter un temps partiel de droit ou sur autorisation.

Il résulte de la lecture combinée de ces textes, qu'un policier municipal occupant un emploi à temps complet peut, à sa demande, exercer ses fonctions à temps partiel afin de cumuler une activité privée lucrative, dans le cadre des dérogations légalement prévues. L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans.

A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses ([article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale](#)). Cette autorisation peut dans ces conditions être renouvelée. Elle n'est donc pas limitée à quatre ans.

[**Question écrite d'Antoine Golliot, n° 5748, JO de l'Assemblée nationale du 25 novembre.**](#)

JURISPRUDENCE**Entretien professionnel d'un agent territorial : légalité de la présence du N+2 aux côtés du supérieur hiérarchique direct**

Le litige porte sur la légalité d'un entretien professionnel conduit en présence du supérieur hiérarchique direct et de son N+2. La juridiction examine si cette configuration contrevient aux règles encadrant l'évaluation annuelle.

Elle retient que la présence d'un supérieur hiérarchique de rang plus élevé n'a pas altéré la compétence de l'autorité immédiatement supérieure chargée de conduire l'entretien. La participation du supérieur secondaire est appréciée comme un accompagnement sans incidence sur la régularité de la procédure.

Constatant l'absence d'atteinte aux garanties procédurales, la juridiction juge que cette présence ne vicié pas l'entretien et n'entraîne pas l'irrégularité de l'évaluation. Le recours est ainsi rejeté.

TA Montpellier – n° 2306710 – 21 novembre 2025**Communication entre un maire et sa secrétaire de mairie, par post-it ou par l'intermédiaire d'un élu désigné comme référent à cet effet: pas de caractérisation du harcèlement moral**

Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.

Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral. (...)

En premier lieu et d'une part, s'agissant de la " mise au placard " alléguée du fait d'une réduction progressive, à partir de 2014, des attributions dont Mme B... disposait jusqu'alors, aucune des pièces versées au dossier n'établit une diminution des attributions de l'intéressée durant le premier mandat municipal, à l'exception de l'interdiction qui lui a été faite d'assister aux séances du conseil municipal à compter du mois de décembre 2017, à la demande des conseillers municipaux ; cette demande était motivée par son comportement inadapté lors des séances, ce que l'appelante ne conteste pas sérieusement.

La circonstance, établie par différentes pièces versées au dossier, que la maire ne communiquait plus avec Mme B..., en raison de relations dégradées, qu'au moyen de " post-it " ou par l'intermédiaire d'un élu désigné comme référent à cet effet, et qu'elle lui imposait une vérification préalable à tout envoi de courriers, ne constitue pas une réduction d'attributions mais une pratique relevant de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

CAA de VERSAILLES N° 24VE01481 – 2025-10-03

Confirmation du nouveau régime de poursuites pour le versement d'avantages collectivement non acquis avant 1984

Titre complet proposé par Me Landot« Juridictions financières : spectaculaire confirmation du nouveau régime de poursuites pour le versement d'avantages collectivement NON acquis avant 1984... avec quelques éléments rassurants et un sujet irritant. »

Le régime des primes et autres avantages collectivement acquis avant 1984 par les agents des collectivités territoriales reste fort complexe avec divers risques juridiques.

Au nombre de celles-ci se trouve la possibilité d'être poursuivi devant le juge financier (RFGP). Mais depuis juin 2025, de telles poursuites se feront en général sur le fondement de l'article L. 131-9 du code des juridictions financières (CJF) et non plus sur l'article L. 131-12 de ce code, sauf intérêt personnel vraiment très particulier... ce qui est (un peu) rassurant pour les ordonnateurs concernés.

Ce point de droit vient d'être spectaculairement confirmé par le juge financier (CAF et Cour des comptes) le 12 décembre 2025, balayant les derniers arguments en faveur d'un usage de l'article L. 131-12 du CJF, sauf intérêt personnel très particulier donc... même si ce droit reste complexe, un peu dangereux, et que quelques subtilités restent à appréhender en ce domaine.

Notamment le juge financier exige une délibération précise avant 1984 en ce domaine, là où le juge administratif de droit commun s'avère plus souple.

Au sommaire

I. Primes et autres avantages collectivement acquis avant 1984

II. Une pluralité de risques juridiques

III. Des poursuites au titre de la RFGP, devant le juge financier, qui se fondent désormais (depuis juin 2025) sur l'article L. 131-9 du CJF et non plus sur l'article L. 131-12 de ce code, sauf intérêt personnel vraiment très particulier... ce qui est (un peu) rassurant pour les ordonnateurs concernés

IV. Une double confirmation, spectaculaire, par le juge financier (CAF et Cour des comptes) le 12 décembre 2025, balayant les derniers arguments en faveur d'un usage de l'article L. 131-12 du CJF (sauf intérêt personnel très particulier donc).

V. Quelques subtilités à avoir à l'esprit... et un élément irritant en matière de preuve de l'avantage collectivement acquis avant 1984

Landot Avocats – [Note complète](#)

Cour des comptes n° S-2025-1836, 12 décembre 2025

CAF, 12 décembre 2025, arrêt n° 2025-06 (affaire n° CAF-2025-02

Autorisations spéciales d'absence : le décret d'application de la loi du 6 août 2019 attendu sous six mois

Il résulte des dispositions de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, dans sa rédaction issue de la loi du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, qu'il renvoie à une liste d'autorisations spéciales d'absence établie par l'article L. 1225-16 du code du travail mentionnant notamment l'accompagnement de la conjointe à trois examens médicaux de grossesse. Il s'ensuit que l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique n'appelle plus de mesure réglementaire d'application sur ce point.

En revanche, la demande de M. B... tendant à ce que le pouvoir réglementaire fixe la liste des autres autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux, détermine les conditions d'octroi de l'ensemble de ces autorisations et précise celles qui sont accordées de plein droit ne peut, contrairement à ce que soutient le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification, être regardée comme ayant été satisfaite par l'intervention de la loi du 30 juin 2025. Par suite, la requête de M. B... conserve, dans cette mesure, un objet et il y a toujours lieu d'y statuer.

L'intervention d'un décret en Conseil d'Etat, qui était d'ailleurs expressément prévue par l'article 45 de la loi du 6 août 2019, est nécessaire à l'application des dispositions de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique.

Quand bien même l'administration, ainsi que le fait valoir le ministre chargé de la fonction publique, a rencontré diverses difficultés dans la préparation du projet de décret nécessaire à l'application de l'article 45 de la loi du 6 août 2019, le refus de prendre ce décret, alors qu'il s'est écoulé plus de six ans depuis la publication de la loi, méconnaît l'obligation de prendre dans un délai raisonnable les mesures réglementaires d'application de cet article 45, en tant qu'elles portent sur la fixation de la liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux autres que celles mentionnées à l'article L. 1225-16 du code du travail ainsi que sur la détermination des conditions et modalités d'octroi de l'ensemble de ces autorisations. Par suite, la décision de refus attaquée doit, dans cette mesure, être annulée.

Il est enjoint au Premier ministre de prendre les mesures réglementaires qu'implique nécessairement l'application de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, conformément aux motifs de la présente décision, dans un délai de six mois à compter de la notification de celle-ci.

Conseil d'État N° 503871 – 2025-12-10

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 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 concerter 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