



**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 02

Revalorisation annuelle du SMIC au 1er janvier 2026

Réunis ce vendredi 12 décembre, les partenaires sociaux de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) ont examiné le projet de décret relatif à cette revalorisation.

Les critères de calcul

La loi prévoit deux paramètres pour déterminer l'évolution du SMIC :

- **L'inflation** : le SMIC est indexé sur l'évolution des prix pour les 20 % des ménages les plus modestes. Selon l'INSEE, l'inflation hors tabac entre novembre 2024 et novembre 2025 pour ces 20% des ménages les plus modestes s'établit à 0,6 %.
- **L'évolution des salaires** : le SMIC prend aussi en compte la moitié du gain de pouvoir d'achat constaté sur les salaires horaires de base des ouvriers et employés. Entre septembre 2024 et septembre 2025, ces salaires ont progressé de 2 %, tandis que les prix ont augmenté de 0,8 %, soit un gain de pouvoir d'achat de 1,19 %. La moitié de ce gain, soit 0,595 %, est intégrée au calcul.

En combinant ces deux critères, **la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2026 est fixée à +1,18 %.**

Les nouveaux montants

- **SMIC horaire brut** : 12,02 € (contre 11,88 € depuis novembre 2024)
- **SMIC mensuel brut (temps plein)** : 1 823,03 € (contre 1 801,80 €), soit une **hausse de 21,23 € brut par mois**
- **SMIC mensuel net** : 1443,11 €

Ces montants s'appliquent en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Spécificité de Mayotte

À Mayotte, le SMIC suit une trajectoire particulière prévue par la loi du 11 août 2025. À compter du 1er janvier 2026, il doit atteindre **87,5 % du SMIC net applicable en métropole et dans les autres territoires cités**.

Ainsi, le SMIC brut horaire à Mayotte sera fixé à 9,33 € (contre 8,98 € depuis novembre 2024). Le SMIC mensuel brut pour un temps plein passera de 1 361,97 € à 1 415,05 €, soit une hausse de 3,90 %.

Minimum garanti

Enfin, le montant du **minimum garanti**, utilisé notamment pour le calcul de certains avantages en nature, sera porté à **4,25 €** au 1er janvier 2026.

Source - [Ministère du Travail et des Solidarités](#)

INFO 03

Nouveau congé pour les agents contractuels en cas de grave maladie

Conformément à [l'article 8 du décret n° 88-145](#) du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale « L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. ».

Le dernier alinéa de ce même article, précise que « L'agent qui a épousé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an. »

Toutefois, à l'issue de ce congé, lorsque l'agent n'est pas en capacité de reprendre son activité à temps plein, il peut être autorisé, sur présentation d'un certificat médical, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique pour une durée maximale d'un an ([article 9-1 du décret n° 88-145](#)).

Ainsi, l'article 8 précité ne définit pas de modalités de reprise de l'exercice des fonctions nécessaires pour bénéficier d'un nouveau congé pour raison de santé. Par conséquent, **les périodes de temps partiel thérapeutique des agents contractuels ouvrent des droits à un nouveau congé de grave maladie.**

Pour conclure, la [circulaire du 15 mai 2018 \(NOR : CPAF1807455C \)](#) relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique prévoit pour les fonctionnaires que « **les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérés comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie** » (point n° 5.2).

Par conséquent, et pour ne pas créer de situation manifestement différente entre les agents d'une même collectivité, **la même analyse doit être reprise s'agissant des agents contractuels en temps partiel thérapeutique.**

[Assemblée Nationale - R.M. N° 7023 - 2025-11-25](#)

INFO 04

Espace personnel Ma retraite publique : je réalise ma première connexion

Ma retraite publique est une plateforme de services en ligne dédiée à la gestion de vos informations de retraite personnalisées selon vos régimes. Vous pouvez y réaliser vos démarches retraites de manière sécurisée, simple et rapide.

Pour accéder à votre espace personnel, rendez-vous sur le site [Ma retraite publique](#) en cliquant sur le bouton « Me connecter » en haut à droite de la page depuis le [site CNRACL](#) ou en tapant « Ma retraite publique » dans la barre de recherche de votre navigateur.

[CNFPT](#)

INFO 05

CPF - Nouvel ordre de mobilisation des droits

Décret n° 2025-1156 du 3 décembre 2025 portant sur la mobilisation des droits inscrits sur le compte personnel de formation

>> Ce décret vise à modifier l'ordre de mobilisation des droits inscrits sur le compte personnel de formation afin de tenir compte des nouvelles modalités proposées aux financeurs tiers par le [décret n° 2025-341 du 14 avril 2025](#) relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation.

Il modifie l'[article R. 6333-3 du code du travail](#) afin de redéfinir l'ordre de mobilisation des différentes ressources finançant une formation éligible au compte personnel de formation.

Il introduit une hiérarchie claire entre, d'une part, les ressources destinées à alimenter le compte prévues par plusieurs dispositifs légaux et conventionnels, d'autre part les droits acquis par le titulaire du compte, et enfin les abondements complémentaires apportés par divers financeurs. L'ordre d'utilisation de ces ressources, à l'intérieur de chaque catégorie, est renvoyé à un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Publics concernés : titulaires de compte personnel de formation, financeurs tiers, Caisse des dépôts et consignations.

[JORF n°0284 du 4 décembre 2025 - NOR : TRSD2523467D](#)

JURISPRUDENCE

Indemnisation des participants à une assemblée citoyenne : validité de l'indemnité et illégalité de l'attribution d'un statut de collaborateur occasionnel

La cour administrative d'appel était saisie de l'appel formé contre un jugement ayant validé une délibération instaurant une indemnité destinée à certains membres d'une assemblée citoyenne constituée pour associer le public à l'élaboration de projets en application de l'article L. 131-1 du code des relations entre le public et l'administration.

Le juge d'appel commence par écarter le moyen tiré d'une substitution de base légale opérée par les premiers juges, retenant que la collectivité s'était elle-même fondée sur ces dispositions dans le cadre de la procédure contentieuse. Il confirme par ailleurs que la procédure instituée relève bien de la simple association du public et non d'un mécanisme de co-construction excédant le cadre légal.

Examinant la légalité de l'indemnité décidée par la collectivité, la cour rappelle que l'article L. 131-1 du CRPA permet à une autorité publique d'organiser librement les modalités d'une consultation, y compris en prévoyant une indemnisation lorsque celle-ci vise à garantir une participation effective et diversifiée. Elle juge que le montant retenu, inspiré du régime des jurés d'assises, n'est pas arbitraire, qu'aucune atteinte à la sincérité ou à l'impartialité de la consultation n'est établie et que le critère de quotient familial, lié à un objectif d'intérêt général, ne méconnaît pas le principe d'égalité. La cour confirme donc la légalité de l'indemnité.

En revanche, elle annule la délibération en tant qu'elle attribue aux participants concernés la qualité de collaborateur occasionnel du service public, estimant qu'une collectivité ne peut reconnaître par une décision générale un tel statut, lequel ne peut résulter que de circonstances particulières tenant à la participation effective d'une personne au fonctionnement d'un service public et à la réparation d'un préjudice subi.

CAA de BORDEAUX, 4ème chambre, 25/11/2025, 25BX00970

Une agente contractuelle peut faire l'objet d'un licenciement pendant sa période de grossesse lorsque ce licenciement est prononcé du fait d'une faute grave non liée à son état de grossesse.

Un agent contractuel de la fonction publique territoriale dont la situation est régie par les dispositions du décret susvisé du 15 février 1988 peut faire l'objet d'un licenciement pendant sa période de grossesse lorsque ce licenciement est prononcé du fait d'une faute grave non liée à son état de grossesse. Toutefois la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée avant le terme de la période d'essai et pendant le congé maternité.

Le département soutient que la décision attaquée a été prise au motif que Mme A, recrutée pour exercer les fonctions de psychologue au sein d'un centre médico psycho pédagogique, ne présentait pas les qualités requises pour le poste. Pour justifier de la réalité de ce grief, la collectivité territoriale produit un rapport rédigé le 12 décembre 2022 par la directrice du centre faisant état de divers manquements de Mme A, notamment une incapacité à travailler en équipe et un faible niveau d'activité.

Toutefois, ce rapport, tant dans les termes généraux dans lesquels il est rédigé que dans les circonstances dans lesquelles il est intervenu, soit quelques jours après que le département a eu connaissance le 5 décembre 2022 de l'état de grossesse de Mme A et des complications afférentes sur son état de santé, ne permet pas de tenir pour établie l'insuffisance professionnelle alléguée, alors que Mme A n'a exercé ses fonctions que sur une période d'un mois et demi. A cet égard, il ressort des pièces produites par la requérante que celle-ci a été recrutée dans un contexte de travail conflictuel avec un changement d'équipe dirigeante et qu'elle n'a pas eu de difficultés d'intégration au sein de l'équipe avec laquelle elle entretenait des relations courtoises.

En outre, aucune pièce du dossier ne permet d'établir que la requérante aurait refusé de se rendre sans motif aux réunions, l'intéressée ayant progressivement augmenté le nombre d'actes effectué chaque semaine, alors même qu'un dysfonctionnement avec le secrétariat n'a pas permis d'attribuer autant d'actes que ce qu'elle aurait souhaité. Par suite, le licenciement prononcé en cours de grossesse, et motivé à tort par l'insuffisance professionnelle de l'intéressée, méconnaît les dispositions de l'article 41 du décret du 15 février 1988. (...)

Rappel - Un agent contractuel peut bénéficier de congé de maternité supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement, pris de manière continue ou discontinue, lorsque cet état pathologique est attesté par un certificat médical et que l'intéressée en fait expressément la demande auprès de son employeur.

En l'espèce, pour la période considérée du 5 décembre 2022 au 23 janvier 2023 Mme A ne démontre pas qu'elle aurait déposé une demande de congé de maternité auprès de son employeur. Ses courriers des 5 et 6 décembre 2022 se bornent à informer son administration de son état de grossesse et précisent que le congé de maternité débutera à compter du 30 janvier 2023. Elle joint à ses courriers son arrêt maladie du 5 décembre 2022 qui mentionne des contractions utérines sans pour autant établir de rapport avec un état pathologique lié à sa grossesse. Si le certificat médical du 12 décembre 2022 permet, en revanche, d'établir un tel lien, Mme A ne produit aucune déclaration de congé pathologique à la suite de ce certificat.

Par suite, elle n'est pas fondée à soutenir, en l'état de l'instruction, qu'elle devait être placée en congé pathologique et qu'elle aurait dû percevoir une pleine rémunération pendant la période en litige.

TA Marseille N° 2301438 – 2025-09-18

L'agente ne pouvait invoquer une faute de la commune dès lors qu'aucun engagement ferme de revalorisation de l'IFSE n'avait été pris

Si Mme B... soutient que, par une promesse orale formulée le 18 janvier 2021 confirmée par écrit le 26 janvier suivant, il lui a été indiqué que sa prise de fonctions en qualité de cheffe de service "hébergements loisir" au sein de la commune s'accompagnerait d'une revalorisation de sa rémunération, notamment de l'indemnité de fonctions, sujétions, expertise (IFSE) et de la mise à disposition d'un bureau individuel, il résulte de l'instruction et en particulier d'un échange de courriels datés du 1er février 2021 qu'avant même la prise de fonctions de l'intéressée, la directrice générale des services de la commune l'a informée que s'agissant de l'IFSE un groupe de travail avait été constitué pour réviser les grilles et qu'elle ne pouvait l'" assurer de la revalorisation de son régime indemnitaire à la hauteur de ce qu'elle demandait. ".

Dans ces conditions, Mme B... n'est pas fondée à se prévaloir d'un engagement ferme de la commune s'agissant de la revalorisation de sa rémunération.

S'agissant de l'engagement pris par l'autorité communale de mettre à sa disposition un bureau individuel pour l'exercice de ses nouvelles fonctions, il résulte de l'instruction que l'intéressée a été amenée à partager son bureau avec un agent qui n'était pas régulièrement présent sur site et que la perspective d'occuper un bureau individuel ne saurait être regardée comme ayant été déterminante dans le changement de poste opéré.

Aucune faute ne saurait en conséquence être retenue à l'encontre de la commune à ce titre.

CAA de LYON N° 24LY00141 – 2025-10-29

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