Lundi 28 septembre 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 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 294

CSFPT : organisation du vote des représentants des communes et des EPCI

Arrêté du 24 août 2026 fixant la date et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

>> Cet arrêté fixe au mardi 26 janvier 2027 la date limite du vote pour renouveler les représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le scrutin est organisé par correspondance au sein de six collèges répartis selon la nature de l'employeur et trois strates démographiques.

JORF n°0201 du 29 août 2026 - NOR : ATDB2622036A

INFO 295

Accès au grade d'attaché territorial hors classe - rappel des seuils démographiques

Les conditions d'accès au grade d'attaché hors classe sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux (décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987). Il s'agit d'un grade à accès fonctionnel, c'est-à-dire lié à l'occupation préalable d'emplois d'encadrement, et notamment d'emplois fonctionnels de direction.

À ce titre, l'avancement au grade d'attaché hors classe est notamment lié à l'exercice de responsabilités au sein de collectivités ou établissements assimilés d'au moins 10 000 habitants. Ce seuil vise à garantir l'adéquation entre le niveau de responsabilité exercé et le niveau du grade, tout en assurant une cohérence avec les conditions d'accès à des grades équivalents dans les autres versants de la fonction publique, favorisant ainsi la mobilité des cadres.

En outre, si la loi NOTRe du 7 août 2015 a relevé à 15 000 habitants le seuil minimal des communautés de communes tout en prévoyant des dérogations pour certains territoires, ces adaptations relèvent uniquement de l'organisation institutionnelle de l'intercommunalité et n'ont pas d'incidence sur les règles statutaires de la fonction publique territoriale.

Pour autant, les EPCI de moins de 10 000 habitants peuvent créer des emplois de direction non fonctionnels, occupés par des attachés ou attachés principaux qui pourront ainsi développer leurs compétences et acquérir une expérience dans le cadre de leur parcours de carrière au sein d'autres collectivités territoriales.

Assemblée Nationale - R.M. N° 11320 - 2026-08-04

Article 21 - Décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux - Légifrance

INFO 296

Le congé supplémentaire de naissance (note CNRACL mise à jour le 31/08/2026)

Depuis le 1er juillet 2026, les agents parents peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance d'un ou deux mois après un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Retrouvez les règles à connaitre pour gérer ce nouveau congé, sa rémunération, les cotisations et ses effets sur les droits à retraite.

Le congé supplémentaire de naissance permet aux agents parents d'un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2026 de bénéficier d'un congé complémentaire après les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, ce dispositif est précisé par le décret n° 2026-427 du 30 mai 2026. Il est applicable aux demandes présentées à compter du 1er juin 2026, pour une prise d'effet à compter du 1er juillet 2026.

Au sommaire
Conditions d'attribution
Gestion du congé
Situation administrative et rémunération
Impact sur la retraite et points de vigilance

Source - CNRACL

INFO 297

JURISPRUDENCE

Congé menstruel : la compétence du conseil d'administration du CCAS sérieusement contestée

Le préfet peut demander au juge administratif la suspension d'un acte territorial lorsqu'un des moyens invoqués paraît, en l'état de l'instruction, propre à créer un doute sérieux sur sa légalité. L'administration est tenue d'abroger expressément un acte réglementaire illégal ou devenu sans objet, que cette situation existe depuis son édiction ou résulte de circonstances juridiques ou factuelles postérieures.

Le code général de la fonction publique prévoit des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux. Ces autorisations sont sans incidence sur la constitution et le nombre des jours de congés annuels.
La suspension prononcée en référé repose sur une appréciation provisoire de la légalité de l'acte. Elle ne tranche pas définitivement la compétence de l'établissement ni l'existence d'un fondement juridique au dispositif.

Aux termes de l'article L. 243-2 du code des relations entre le public et l'administration : " L'administration est tenue d'abroger expressément un acte réglementaire illégal ou dépourvu d'objet, que cette situation existe depuis son édiction ou qu'elle résulte de circonstances de droit ou de fait postérieures, sauf à ce que l'illégalité ait cessé (...). "
Aux termes de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique : " Les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels. "

En l'espèce, le conseil d'administration du CCAS a décidé l'instauration, à compter du 1er janvier 2025, notamment d'autorisations spéciales d'absence de deux jours par mois au bénéfice des femmes souffrant de règles douloureuses incapacitantes ou d'endométriose.

Le préfet a demandé à la présidente du CCAS de réunir le conseil d'administration aux fins d'abrogation de cette délibération. La juge des référés du tribunal administratif a suspendu l'exécution de la décision implicite de la présidente du CCAS rejetant la demande du préfet.

En l'état de l'instruction, les moyens tirés de l'incompétence du conseil d'administration du CCAS pour adopter la délibération instaurant un congé menstruel sous forme d'autorisations spéciales d'absence ou du défaut de base légale, et par suite, de l'illégalité de la décision de sa présidente rejetant la demande du préfet du 22 octobre 2025 de saisir ce conseil d'administration en vue de l'abrogation de la délibération précitée, paraissent propres à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision contestée.

Il résulte de ce qui précède que le CCAS n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par l'ordonnance attaquée, la juge des référés du tribunal administratif a suspendu l'exécution de la décision implicite par laquelle la présidente du CCAS a rejeté la demande du préfet de saisir le conseil d'administration de cet établissement en vue de l'abrogation de sa délibération du 9 décembre 2024 décidant l'instauration d'autorisations spéciales d'absence de deux jours par mois au bénéfice des femmes souffrant de règles douloureuses incapacitantes ou d'endométriose.

Les conclusions du CCAS à fin d'annulation de l'ordonnance attaquée doivent être rejetées,

CAA de NANTES n°26NT00650 du 25/08/2026

Rappel : Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026, publié au JORF du 9 juillet, n'entre en vigueur que le 1er janvier 2027
Ce décret fixe le régime applicable aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains évènements familiaux. Il fixe également le régime de l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant et des aménagements horaires pour assister à certains évènements liés à la parentalité.

Relations amicales entre agents : elles n'excluent pas la caractérisation d'un harcèlement sexuel même en présence de relations amicales antérieures

Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité de leur destinataire ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le positionnement hiérarchique de leur auteur et son influence sur les conditions de travail ou la carrière de la victime doivent être pris en compte.

Il appartient à l'autorité disciplinaire d'établir les faits justifiant la sanction. Le juge contrôle leur matérialité, leur qualification fautive et la proportionnalité de la mesure retenue. La mise à la retraite d'office constitue une sanction du quatrième groupe.

Le délai dans lequel le conseil de discipline doit rendre son avis n'est pas prescrit à peine de nullité. Son dépassement ne suffit donc pas à rendre irrégulière la procédure.

Enfin, une décision administrative individuelle défavorable ne peut, en principe, prendre effet avant sa notification. Une rétroactivité ne peut être justifiée que par des circonstances permettant de déroger à ce principe, notamment la nécessité de régulariser la situation de l'agent.

En l'espèce, un responsable des services techniques avait été sanctionné par une mise à la retraite d'office pour des faits de harcèlement sexuel et moral envers un agent contractuel de dix-neuf ans placé sous son autorité.
Les deux agents avaient initialement noué des relations amicales en dehors du travail. Toutefois, le supérieur avait ensuite adressé à son subordonné plusieurs messages équivoques, commenté son apparence physique et insisté pour qu'il partage un équipement de détente installé à son domicile.

Les témoignages concordants du jeune agent et de ses proches, son audition dans le cadre d'une enquête administrative et un enregistrement vidéo établissaient également une proximité physique non désirée. Le supérieur reconnaissait notamment avoir posé sa main à plusieurs reprises sur le genou de son subordonné. Ces faits excédaient le cadre d'une relation professionnelle présentée comme paternelle.

Compte tenu du lien hiérarchique et de la crainte du jeune contractuel de ne pas voir son engagement renouvelé, ils caractérisaient une relation d'emprise à visée sexuelle créant une situation intimidante.
En revanche, les mesures de représailles alléguées, notamment une opposition au renouvellement du contrat, n'étaient pas suffisamment étayées pour faire présumer un harcèlement moral. Les seuls faits de harcèlement sexuel suffisaient néanmoins à justifier une sanction disciplinaire.

CAA de LYON N° 24LY01076 du 19 mai 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

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