Lundi 16 juin 2025

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 195

Que deviendront les secrétaires généraux de mairie encore en catégorie B au 1er janvier 2028 ?

Réponse du ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification : La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Elle facilite en particulier leur promotion interne, renforce leur formation et leur permet de bénéficier d'accélérateurs de carrière.

Cette loi a fait l'objet de quatre décrets d'application publiés au Journal officiel du 17 juillet 2024. L'article 1er de la loi n° 2023-1380 inscrit une obligation incombant aux maires de nommer un secrétaire général de mairie et prévoit l'impossibilité, à compter de 2028, de recruter des agents de catégorie C sur ces emplois.

Cet article législatif, codifié à l'article L. 2122-19-1 du code général des collectivités territoriales, n'appelle pas de mesure d'application.

En l'état actuel du cadre normatif, les fonctions de secrétaires généraux de mairie peuvent être occupées par différentes catégories et cadres d'emplois, à savoir : des adjoints administratifs sur grade d'avancement (catégorie C), des rédacteurs territoriaux (catégorie B), des attachés territoriaux (catégorie A) et des secrétaires de mairie (catégorie A, cadre d'emplois en extinction). Au regard des statuts particuliers de ces différents cadres d'emplois, qui n'ont pas été modifiés par la loi n° 2023-1380, seuls des attachés territoriaux peuvent exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants. Cela restera inchangé à partir du 1er janvier 2028.

Par conséquent, s'il existe actuellement des agents de catégorie B sur des postes de secrétaires généraux de mairie dans des communes de plus de 2 000 habitants, ces agents se trouvent dans une situation irrégulière au regard des statuts particuliers (article 3 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 et article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987).

Enfin, la loi n° 2023-1380 a prévu uniquement des dispositions spécifiques de promotion interne, via un plan de requalification et un dispositif de formation-promotion notamment, pour promouvoir les secrétaires généraux de mairie de catégorie C en catégorie B. Le législateur n'a pas prévu de dispositions spéciales pour promouvoir les agents de catégorie B en catégorie A.

À cet égard, le droit commun continue de s'appliquer ; les agents concernés peuvent donc passer en catégorie A via les règles classiques de promotion interne ou en passant le concours interne d'attaché territorial.

Question écrite de Julien Limongi, n°371, JO de l'Assemblée nationale du 18 mars.

INFO 196

Les agents logés dans les établissements publics locaux d'enseignement peuvent-ils bénéficier d'avantages accessoires ?

Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation : L'attribution des logements de fonction pour les agents appartenant à la fonction publique territoriale relève des articles L. 721-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP).L'article L. 721-1 du CGFP indique que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont compétents pour établir la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois.

Concernant plus spécifiquement l'attribution des logements de fonction aux agents techniciens, ouvriers et de service exerçant dans un établissement public local d'enseignement (EPLE), l'article L. 721-2 du CGFP prévoit que celle-ci fait l'objet d'une proposition préalable du conseil d'administration de l'établissement, laquelle précise les emplois pour lesquels un logement peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance et la situation et les caractéristiques des locaux concernés.

Pour exercer leurs compétences en matière d'attribution de logements de fonction, les collectivités territoriales doivent se conformer au principe de parité avec les agents de la fonction publique de l'Etat en application de l'article L. 714-4 du CGFP. Elles peuvent attribuer à leurs agents des prestations, fussent-elles en nature, venant en supplément de leur rémunération dès lors qu'elles n'excèdent pas celles auxquelles peuvent prétendre les agents de l'Etat soumis aux mêmes contraintes.

A cet égard, le Conseil d'Etat a notamment précisé que, concernant les avantages accessoires liés au logement, il appartient aux collectivités territoriales « d'en arrêter la liste sans procurer aux agents […] une prestation plus favorable que celle dont bénéficierait un fonctionnaire de l'Etat placé dans la même situation » (CE, 2 décembre 1994, Préfet de la Région Nord-Pas-de-Calais, n° 147962 et CE, 30 octobre 1996, Commune de Muret, n° 153679).

C'est donc en application du principe de parité que les personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement peuvent bénéficier, comme les agents de l'Etat exerçant dans ces mêmes conditions, de concessions de logement par nécessité absolue de service pouvant être assorties de plusieurs avantages accessoires comme la gratuité des prestations d'eau, d'électricité et de chauffage.

Il résulte de l'article R. 2124-78 du code général de la propriété des personnes publiques (CG3P) que les conditions d'attribution de concessions de logement par les régions, les départements et, le cas échéant, les communes et leurs groupements aux agents de l'Etat employés dans les EPLE sont fixées par les dispositions des articles R. 216-4 à R. 216-19 du code de l'éducation.

En vertu du principe de parité, les dispositions de ces articles sont également applicables aux agents territoriaux exerçant dans les EPLE.

Ainsi, les collectivités et établissements de rattachement peuvent, dans les conditions fixées à l'article R. 216-12 du code de l'éducation, accorder des prestations accessoires telles que la gratuité des prestations d'eau, d'électricité et de chauffage aux agents territoriaux bénéficiaires d'une concession de logement dans un EPLE.

Question écrite de Laure Darcos, n°01400, JO du Sénat du 27 mars.

INFO 197

JURISPRUDENCE

Congé parental et IFSE : illégalité d'une note de service excluant la période d'affectation sur un poste précédent

Aux termes de l'article L. 515-7 du code général de la fonction publique : " La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois ".

D'autre part, selon l'article 3 du décret du 20 mai 2014 précité : " Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen : / (...) 2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (...) ".

Si les fonctionnaires placés en position de congé parental n'ont pas droit au maintien, pendant la durée de ce congé, des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE, il résulte, en revanche, des dispositions précitées du code général de la fonction publique que la période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Par suite, en mentionnant au b) du 4) du paragraphe III de son titre 3, que le temps passé en congé parental n'est pas assimilé à une durée d'affectation sur le poste précédent et qu'il ne peut donc être comptabilisé au titre du calcul de la période, d'au plus quatre ans, au terme de laquelle l'agent peut prétendre au réexamen du montant de son IFSE, la note attaquée a méconnu les dispositions de l'article L. 515-7 du code général de la fonction publique.

Par suite, la requérante est fondée à demander l'annulation de ce passage de la note, en tant qu'il concerne les personnels travaillant dans des SPIP.

Conseil d'État N° 489628 - 2025-05-02

Le fait de ne pas se sentir reconnu à sa juste valeur ou de n'avoir aucun travail à réaliser ne constitue pas une excuse valable pour justifier des absences ou des retards.

Aux termes de l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique : " Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale () ".

Aux termes de son article L. 533-1: " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : / Premier groupe : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ; () ".

Pour demander l'annulation de l'arrêté municipal n°ARI-2023-737 du 28 novembre 2023 du maire prononçant son exclusion temporaire de fonctions de trois jours, en raison de son absence de respect des horaires en dépit de rappels à l'ordre, Mme A se borne à faire valoir que, si elle ne respecte pas ses horaires de travail, c'est parce qu'elle n'est pas appréciée à sa juste valeur et n'a aucun travail à réaliser ou uniquement des tâches ingrates, qu'elle est mise à l'écart et reçoit des réflexions désobligeantes de la part de sa direction.

Elle ne conteste ainsi pas le motif de la décision attaquée et sa requête ne comporte donc que des moyens inopérants.

TA VERSAILLES N° 2400709 - 2025-05-05

Trouble anxio-dépressif reconnu d'origine professionnelle après altercation avec le maire

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce, le trouble anxio-dépressif réactionnel présenté par Mme B..., qui a justifié des arrêts de travail sans discontinuité à compter du 3 décembre 2014 à la suite d'une altercation du même jour avec le maire de la commune, est directement lié à l'environnement délétère, corroboré par deux attestations d'anciens collègues de Mme B... rédigées en 2014, dans lequel elle a exercé ses fonctions.

En se bornant à se prévaloir d'un certificat médical délivré le 3 février 2015 par le médecin traitant de Mme B... selon lequel elle n'a jamais bénéficié de traitement psychiatrique ni présenté de signes de dépression malgré ses difficultés familiales et personnelles, d'attestations de tiers selon lesquelles Mme B... critiquait sa hiérarchie dans un registre parfois insolent, discourtois ou irrespectueux et d'un prétendu ressentiment de l'intéressée à son absence de promotion au grade de rédacteur, la collectivité n'établit ni l'existence d'une circonstance particulière antérieure et étrangère aux conditions de travail ni un fait personnel pouvant justifier l'existence de la maladie.

Le trouble anxio-dépressif réactionnel en cause constitue donc une maladie professionnelle. Il s'ensuit que c'est à juste titre que le tribunal a estimé que Mme B... était fondée à soutenir que la décision du 15 juillet 2020 par laquelle le maire de la commune a refusé de reconnaître l'origine professionnelle de sa maladie et la décision du 12 novembre 2020 portant rejet de son recours gracieux sont entachées d'erreur d'appréciation.

CAA de BORDEAUX N° 23BX00552 - 2025-03-04

Refus de démission par une administration: un motif valable et une réelle nécessité de service sont requis

Aux termes de l'article L. 551-1 du code général de la fonction publique : " La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. / Elle n'a d'effet qu'après acceptation par l'autorité investie du pouvoir de nomination, à la date fixée par cette autorité. La démission du fonctionnaire, une fois acceptée, est irrévocable ".

Aux termes de l'article L. 551-2 du même code : " Pour les fonctionnaires de la fonction publique territoriale, la décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la réception de la présentation de la démission. / L'acceptation de la démission par l'autorité investie du pouvoir de nomination ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire, en raison de faits qui n'auraient été révélés à l'administration qu'après celle-ci. / Si l'autorité compétente refuse d'accepter sa démission, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire. Celle-ci émet un avis motivé, qu'elle transmet à l'autorité compétente. / Le fonctionnaire cessant ses fonctions avant la date fixée par l'autorité compétente pour accepter sa démission peut : / 1° Faire l'objet d'une sanction disciplinaire ; / 2° Supporter, s'il a droit à pension, une retenue correspondant au plus à la rémunération des services non accomplis s'imputant sur les premiers versements qui lui sont faits à ce titre dans la limite du cinquième de leur montant ".

Aucune disposition de loi ou de règlement ne limite le pouvoir de l'autorité compétente d'apprécier l'intérêt du service pour accepter ou non la démission d'un fonctionnaire.

En l'espèce, le maire doit être regardé comme invoquant la charge financière que ferait peser sur les comptes, soumis à des restrictions budgétaires, de la commune, le versement d'allocations de retour à l'emploi à l'intéressée dès lors que la démission qu'elle présente pour suivre son conjoint muté pour raisons professionnelles pourrait être assimilée à une perte involontaire d'emploi, alors par ailleurs que ses fonctions d'assistante territoriale spécialisée des écoles maternelles imposent de la remplacer.

Toutefois, en se bornant à produire le compte administratif pour l'année 2022 approuvé et l'état d'exécution du budget arrêté au 10 novembre 2023, la commune ne démontre pas de difficultés financières telles qu'elle ne puisse faire face aux dépenses éventuellement induites par la démission de Mme A, la commune ne démontrant pas non plus que le remplacement de l'intéressée ne pourrait être organisé par un redéploiement des effectifs compatible avec le bon fonctionnement des services de la commune. Ainsi, le maire de la commune ne justifie pas que, pour des motifs budgétaires, la démission de l'intéressée doive être refusée.

TA Nancy N° 2302575 - 2025-05-13

Révocation d'un fonctionnaire qui a exercé sans autorisation des activités privées rémunérées durant son congé de maladie pour accident de service

M. F..., qui indique souffrir d'un syndrome de stress post-traumatique à la suite de son accident de service survenu en 2013, soutient qu'il a exercé ces activités sur les conseils de son médecin en vue de reprendre à terme son activité professionnelle et que son état de santé ne lui permettait pas d'apprécier l'existence d'éventuels manquements à ses obligations professionnelles.

Cependant, si l'intéressé a fait valoir devant le conseil de discipline qu'il avait formulé une demande de cumul en 2012, il ne le démontre pas alors qu'il ressort des pièces du dossier qu'il a été informé, par un courrier du directeur territorial du 18 mai 2012, des dispositions applicables en matière de cumuls d'activités et de la procédure de demande d'autorisation. Il ne pouvait ainsi ignorer, dès cette date, que l'exercice d'une telle activité était soumis à autorisation.

Par ailleurs, il ne ressort pas des éléments médicaux produits par l'intéressé que son état de santé aurait altéré son discernement alors même qu'il a été en mesure d'exercer à plusieurs reprises, entre 2015 et 2019, des activités privées rémunérées dans le secteur de l'animation dont certaines en qualité d'encadrant.

A cet égard, si le requérant se prévaut des termes d'un certificat du 7 janvier 2021 dans lequel son médecin plébiscite " une reprise d'activités adaptées dans l'animation, voire crescendo dans l'encadrement de groupe " préalablement à un retour dans son environnement professionnel, ce dernier précise néanmoins ne pas connaître les spécificités de la procédure applicable aux fonctionnaires et relève également que cette immersion progressive est susceptible d'être réalisée dans des structures ou associations de quartier.

En tout état de cause, de telles recommandations n'exonéraient pas l'intéressé du respect de ses obligations en matière de cumul d'activités.

Enfin, les circonstances, à les supposer avérées, d'une part, que l'administration l'aurait empêché de reprendre progressivement ses fonctions en qualité d'éducateur spécialisé ainsi qu'en témoignerait le courrier du 8 novembre 2016 l'informant de la nécessité de prolonger son arrêt de travail dans l'attente de la saisine de la commission de réforme en vue de sa reprise sur un temps partiel thérapeutique, d'autre part, lui aurait proposé de reprendre son activité en septembre 2017 dans des conditions de travail dégradées, ne sont pas plus de nature à justifier les manquements qui lui sont reprochés.

Dans ces conditions, les faits ci-dessus exposés reprochés à M. F..., dont la réalité matérielle est établie par les pièces du dossier et qui méconnaissent l'obligation statutaire consistant dans l'interdiction de se consacrer à une autre activité professionnelle que celle de son emploi public, sans autorisation, ainsi que l'obligation de loyauté et de probité qui s'imposent à tout agent public, sont fautifs et de nature à justifier l'application d'une sanction disciplinaire. (…)

En dépit de l'absence de sanction disciplinaire antérieure et du soutien dont il a bénéficié de la part de quelques-uns de ses collègues qui attestent de ses qualités professionnelles, l'autorité disciplinaire n'a pas, eu égard au contexte dans lequel ils ont été commis et à leur réitération, pris une sanction disproportionnée en lui infligeant, au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, la sanction de révocation du quatrième groupe.

CAA de DOUAI N° 23DA01553 - 2025-04-29

Un syndicat ne peut contester une décision individuelle défavorable à l’un de ses représentants élus

Un syndicat de fonctionnaires, s'il est recevable à intervenir, le cas échéant, à l'appui d'une demande d'annulation d'une décision individuelle négative concernant un fonctionnaire présentée devant le juge administratif par le fonctionnaire intéressé, n'a pas qualité pour en solliciter lui-même l'annulation, alors même que le fonctionnaire serait le représentant élu de ce syndicat.

En l'espèce, les deux décisions contestées ne peuvent être regardées, contrairement à ce qui est soutenu, comme des décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics. Par conséquent, le syndicat n'a pas intérêt à agir lui-même contre ces décisions individuelles défavorables à M. A, alors même que celui-ci est militant de ce syndicat et qu'il en est le représentant élu.

CAA Marseille N° 24MA01774 - 2025-04-11

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