



**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

Action et comptes publics - Fonction publique - Attributions de la ministre

Décret n° 2025-1020 du 29 octobre 2025 relatif aux attributions du ministre de l'action et des comptes publics

>> La ministre de l'action et des comptes publics prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement en matière de

- finances publiques et gestion budgétaire de l'État,
- fiscalité et douanes,
- modernisation et performance des administrations.

Au titre de ses attributions en matière de fonction publique, la ministre de l'action et des comptes publics exerce, par délégation du Premier ministre et sous réserve de la compétence de ce dernier en matière d'encadrement supérieur de l'Etat, les attributions définies par le [code général de la fonction publique](#) pour ce qui relève des dispositions communes à l'ensemble de la fonction publique et de celles spécifiques à la fonction publique de l'Etat.

Elle veille au respect tant des droits et des obligations de l'ensemble des fonctionnaires que des principes régissant leur carrière.

Elle conduit la réforme de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques. A ce titre, il assure le pilotage et la coordination de la gestion des ressources humaines de l'Etat et veille au renforcement de sa dimension interministérielle.

Elle définit la politique de l'Etat en matière de déconcentration de la gestion des ressources humaines.

Elle conduit la politique des rémunérations, des pensions et des retraites dans la fonction publique et assure la coordination des règles statutaires et indiciaires particulières.

Elle prépare les mesures relatives à l'égalité des carrières professionnelles et des rémunérations et à la mixité des métiers. Il veille à leur application.

Elle veille à favoriser la mixité sociale dans la fonction publique, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Elle contresigne les décrets relatifs aux statuts et à la rémunération des agents soumis au [code général de la fonction publique](#).

JORF n°0256 du 30 octobre 2025 - NOR : CPPX2529232D

INFO 405

Un fonctionnaire peut-il être dispensé d'effectuer les formations statutaires ?

Oui, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une dispense totale ou partielle des obligations de formation, compte tenu des formations professionnelles qu'ils ont suivies, si elles sont en adéquation avec leurs responsabilités, et des bilans de compétence dont ils bénéficient. La demande doit être présentée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent.

Par ailleurs, une dispense totale ou partielle de formation d'intégration, de formation de professionnalisation au premier emploi et de la formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie peut être accordée, sur leur demande, aux fonctionnaires justifiant d'une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'Etat, ou d'une expérience professionnelle

d'au moins trois ans. La formation ou l'expérience professionnelle doit correspondre aux responsabilités liées aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois.

[Code général de la fonction publique, art. L. 422-32](#) ;

Décret n°2008-512 du 29 mai 2008, art. [18](#) et [19](#), JO du 1er juin 2008.

INFO 406

Quelles solutions s'offrent à une collectivité qui souhaite conventionner avec un service de médecine préventive ?

Lorsqu'elle n'a pas pu créer son propre service de médecine du travail, qui doit disposer de locaux et d'équipements lui permettant d'assurer ses missions, toute collectivité territoriale et tout établissement public peut recourir à diverses options pour pallier à l'impossibilité de remplacer l'avis d'un médecin du travail.

Parmi ces options, une collectivité peut recourir soit à un service commun à plusieurs employeurs publics, soit à un service créé par le centre de gestion territorialement compétent, soit à un service de santé au travail avec lequel la collectivité ou l'établissement passe une convention, soit à un service de santé au travail en agriculture, ou, soit, à défaut, à un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail, et avec lequel la collectivité ou l'établissement conclut une convention, après avis soit de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail compétente ou, à défaut, du comité social territorial compétent.

[Décret n°85-603 du 10 juin 1985, art. 11, JO du 18 juin 1985.](#)

INFO 407

Les agents contractuels bénéficient-ils d'une augmentation périodique de leur rémunération ?

Le montant de la rémunération d'un agent contractuel est fixé par l'autorité territoriale, en tenant compte notamment des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Contrairement aux fonctionnaires, les agents contractuels ne relèvent pas d'un cadre d'emplois et ne bénéficient donc pas du système de carrière ni des avancements d'échelons automatiques. Leur rémunération n'évolue ainsi pas de manière automatique.

En revanche, lorsqu'ils sont rémunérés sur la base d'un indice, ils bénéficient automatiquement des revalorisations de la valeur du point d'indice. De plus, la rémunération des agents en contrat à durée indéterminée (CDI), et en contrat à durée déterminée (CDD) employés de manière continue auprès du même employeur en application de l'[article L. 332-8 du code général de la fonction publique](#), fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

[Décret n°88-145 du 15 février 1988, art 1-2, JO du 16 février 1988.](#)

JURISPRUDENCE**Mutation dans l'intérêt du service - Le droit de consulter le dossier sur place suffit à garantir les droits de l'agent sans qu'il soit exigé que des copies lui soient transmises**

Saisi par un établissement public hospitalier, le Conseil d'État était appelé à se prononcer sur la régularité d'une ordonnance du juge des référés du tribunal administratif ayant suspendu la décision mettant fin aux fonctions de chef de service d'un praticien hospitalier et prononçant son changement d'affectation. Le juge des référés avait estimé que l'intéressé n'avait pas bénéficié d'une communication complète de son dossier administratif, privant ainsi la décision de sa base légale au regard de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905.

Le Conseil d'État rappelle que le droit de communication du dossier prévu par ce texte s'exerce par la possibilité de consulter l'intégralité des pièces sur place, sans qu'il soit exigé que des copies soient transmises à l'agent. Dès lors que l'administration avait informé l'intéressé de cette possibilité, le juge des référés a commis une erreur de droit en jugeant que l'absence de transmission intégrale du rapport d'enquête constituait une atteinte à une garantie procédurale. L'ordonnance de suspension est donc annulée.

Statuant au fond, la Haute juridiction estime qu'aucun des moyens invoqués par l'agent — tenant notamment à un prétendu détournement de pouvoir, à une absence de compétence, ou à la méconnaissance du régime de protection des lanceurs d'alerte — n'est propre à créer un doute sérieux sur la légalité des décisions contestées. La demande de suspension est rejetée, et l'agent condamné à verser 3 000 euros à l'établissement au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Conseil d'État n° 505325 - 20255-10-17**Acte mettant fin aux fonctions d'un agent public - Une personne publique n'est pas recevable à demander au juge administratif de prononcer une mesure qu'elle a le pouvoir de prendre**

Eu égard à la nature particulière des liens qui s'établissent entre une personne publique et ses agents publics, les contrats par lesquels il est procédé au recrutement de ces derniers sont au nombre des actes dont l'annulation peut être demandée au juge administratif par la voie du recours pour excès de pouvoir.

Il en va de même, en l'absence de disposition législative ou réglementaire contraire, de l'acte par lequel il est mis fin par l'administration aux fonctions d'un de ses agents, alors même que cet acte se présenterait comme un contrat signé par l'administration et son agent.

Tel est notamment le cas d'un acte ayant pour objet de mettre fin aux fonctions d'un agent public, dont l'intitulé porte la mention « rupture conventionnelle » et qui prévoit le versement d'une somme d'argent en échange d'un engagement pris par l'agent de renoncer à tout recours.

Une personne publique n'est pas recevable à demander au juge administratif de prononcer une mesure qu'elle a le pouvoir de prendre. Il lui est loisible, si elle s'y estime fondée, de retirer l'acte litigieux à raison de son illégalité. Dès lors, elle n'est pas recevable à demander au tribunal administratif l'annulation pour excès de pouvoir de l'acte mettant fin aux fonctions d'un agent public.

Conseil d'État N° 493859 - 2025-10-17

Fin d'une concession de logement de sapeur-pompier : un avantage attaché à l'emploi, non à la personne

Un sergent-chef sapeur-pompier professionnel, bénéficiaire depuis 1989 d'un logement concédé à titre gratuit pour nécessité absolue de service, contestait deux arrêtés mettant fin à cette concession, puis la prolongeant temporairement jusqu'au 30 septembre 2020. Le tribunal administratif ayant rejeté sa demande, l'intéressé interjeta appel, invoquant notamment la violation des articles L. 1424-41 du code général des collectivités territoriales (CGCT) et L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

La cour écarte d'abord les conclusions nouvelles en appel dirigées contre le courrier de préavis de fin de bail, acte dépourvu de caractère décisoire. Elle juge ensuite que le président du conseil d'administration du SDIS était compétent pour mettre fin à la concession, en vertu de ses pouvoirs de nomination et de gestion du personnel, et que son vice-président disposait d'une délégation régulièrement publiée.

Sur le fond, la cour rappelle qu'en vertu de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 et de l'article 5 du décret du 25 septembre 1990, **la concession de logement pour nécessité absolue de service est attachée à l'emploi ouvrant droit à cette attribution, non à la personne de l'agent.**

Ce logement ne constitue donc pas un « avantage acquis » au sens de l'article L. 1424-41 du CGCT, ni un élément individuel de rémunération transférable. En conséquence, le SDIS pouvait légalement abroger la concession dès lors que l'intéressé n'occupait plus un emploi y donnant droit.

Enfin, la cour précise que l'article L. 242-2 du CRPA autorise l'administration à abroger, sans délai, une décision créatrice de droits dont le maintien est subordonné à une condition non remplie. L'arrêté mettant fin à la concession de logement est ainsi jugé régulier, et les conclusions à fin d'injonction ou d'indemnisation sont rejetées.

CAA Nantes 24NT02109 - 2025-09-30

Faute personnelle d'un agent d'un établissement public : compétence du juge judiciaire

Le Tribunal des conflits était saisi pour déterminer l'ordre de juridiction compétent à propos des conclusions indemnitaires formées contre un agent d'une association syndicale autorisée constituant un établissement public administratif. L'intéressé, recruté comme régisseur, soutenait avoir subi un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique.

Après l'échec d'une première procédure devant le conseil de prud'hommes, celui-ci s'étant déclaré incompétent, l'affaire avait été portée devant la juridiction administrative, qui avait partiellement statué sur la responsabilité de l'établissement tout en renvoyant au Tribunal la question relative à la compétence pour statuer sur la responsabilité personnelle de l'agent mis en cause.

Le Tribunal rappelle que la victime d'un dommage imputable à un agent public doit saisir le juge judiciaire lorsque la faute de l'agent présente un caractère personnel, et le juge administratif lorsque la faute relève du service. Il précise qu'en présence d'une faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service, la victime peut s'adresser indifféremment à l'un ou l'autre ordre de juridiction, à condition que la réparation totale ne dépasse pas l'étendue du préjudice subi.

Appliquant ces principes, la juridiction estime que les faits reprochés à l'agent — propos méprisants et comportements de dénigrement à l'égard d'un subordonné — relèvent d'une faute personnelle, certes liée à l'exercice du service, mais détachable de celui-ci.

En conséquence, la compétence revient au juge judiciaire pour connaître de la demande d'indemnisation. Le jugement antérieur du conseil de prud'hommes ayant écarté sa compétence est déclaré nul et non avenue, et l'affaire lui est renvoyée pour qu'il statue sur le fond.

Tribunal des conflits N° C4352 - 2025-10-06

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



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

**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 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