



**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 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

Le dispositif de la rupture conventionnelle est pérennisé pour les fonctionnaires

Pour mémoire, il était d'ores et déjà pérenne depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée.

À l'issue d'une expérimentation conduite du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 en application de l'[article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) et sur la base d'une évaluation remise en mars 2025 au Parlement faisant état d'un bilan positif, le dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique est pérennisé dans le cadre de la loi de finances pour 2026.

Ce dispositif s'inscrit dans l'objectif du Gouvernement de favoriser la fluidité des carrières entre les secteurs public et privé, en permettant à un agent public et à son employeur de convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ainsi, les fonctionnaires qui ont un projet professionnel peuvent quitter la fonction publique, entraînant leur radiation des cadres, pour le mettre en œuvre, de façon amiable et dans de bonnes conditions d'accompagnement, notamment financier.

Entre 2020 et 2025, l'expérimentation a permis à 8 783 fonctionnaires de la fonction publique de l'État de bénéficier d'une rupture conventionnelle. De même, 1 489 fonctionnaires territoriaux ont bénéficié de ce dispositif pour la seule année 2021, ainsi que 3 071 fonctionnaires hospitaliers, en 2022.

Le dispositif est désormais prévu aux articles L.552-1 à L.552-5 du code général de la fonction publique. Les textes réglementaires d'application seront prochainement mis à jour.

Les cas d'exclusion sont inchangés par rapport à l'expérimentation : la rupture conventionnelle ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes de retraite de base confondus, pour obtenir le pourcentage maximum de pension.

Le principe du remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) en cas de retour dans l'emploi public postérieurement à la conclusion d'une rupture conventionnelle est, quant à lui, maintenu pour la fonction publique de l'État et élargi pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Ainsi, le fonctionnaire qui aura perçu une telle indemnité sera tenu de la rembourser s'il est recruté dans les six années postérieurement à la rupture conventionnelle pour occuper un emploi au sein de l'administration avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle.

Source - [Le portail de la fonction publique](#)

Manque de secrétaires de mairie – Rappel des dispositions en cours

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, particulièrement en zone rurale. Les fonctions de secrétaire de mairie peuvent être exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C). Elles relèvent de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en voie d'extinction), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs, chacun doté d'une grille indiciaire propre.

Dans un souci de reconnaissance de l'exigence de ces fonctions, le Gouvernement a souhaité revaloriser leur rémunération, en doublant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée aux secrétaires de mairie exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants. Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 a ainsi porté le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents de 15 à 30.

Le Gouvernement a soutenu la proposition de loi ayant donné lieu à la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et élaboré les décrets d'application qui ont été publiés le 17 juillet 2024, ainsi qu'une instruction du 18 octobre 2024 précisant les modalités de sa mise en œuvre. Cette réforme consacre cette fonction, renommée secrétaire général de mairie, avec un recrutement à minima en catégorie B à compter du 1er janvier 2028.

Deux nouvelles voies de promotion interne dérogatoires et non contingentées de catégorie C en catégorie B.

- Le premier dispositif temporaire jusqu'au 31 décembre 2027, qui s'appuie sur un « plan de requalification », est destiné aux secrétaires généraux de mairie ayant au moins quatre années d'exercice dans ces fonctions.
- Le second dit de la « formation-promotion » est à l'inverse pérenne et s'adresse aux agents souhaitant devenir secrétaire général de mairie. L'un comme l'autre concernent les grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe (C2) et de 1ère classe (C3) qui peuvent être promus dans le grade de rédacteur territorial (B1).

La réforme prévoit, en outre, pour tous les secrétaires généraux de mairie, un dispositif d'avantage spécifique d'ancienneté dans la carrière selon la durée d'exercice des fonctions.

- Une première bonification d'ancienneté, automatique de 6 mois, est octroyée au terme de chaque période de huit ans de service dans les fonctions de secrétaire général de mairie.
- Une deuxième bonification d'ancienneté, facultative sur décision de l'employeur, est d'une durée d'un à trois mois selon la valeur professionnelle de l'agent et sur décision de l'employeur. Elle peut être accordée au terme de chaque période de trois ans de service dans ces fonctions. Ces deux dispositifs sont cumulables.

De plus, la réforme améliore l'accompagnement des secrétaires généraux de mairie en créant une formation spécifique au premier emploi, et en instaurant pour les centres de gestion une nouvelle mission d'animation du réseau de ces agents.

Enfin, la loi étend la possibilité pour les communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants de recruter des agents contractuels sur des postes de secrétaire général de mairie à temps complet, alors que cela n'était possible qu'en dessous de 1000 habitants auparavant.

L'ensemble des quatre cadres d'emplois sont éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé s'élève à 42 600 euros bruts pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie, 19 860 euros bruts pour les rédacteurs territoriaux et 12 600 euros bruts pour les adjoints administratifs territoriaux. Les employeurs territoriaux disposent ainsi de possibilités permettant de mieux valoriser les fonctions exercées par les secrétaires de mairie et de renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du principe de parité avec les agents des services de l'État résultant de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique.

Le statut particulier des attachés territoriaux a été modifié par le [décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025](#).

Une voie spécifique de promotion interne à la catégorie A au bénéfice des secrétaires généraux de mairie de catégorie B a été créée. Dorénavant, les secrétaires généraux de mairie de catégorie B peuvent bénéficier d'une promotion en catégorie A dès quatre ans de services publics effectifs dans ces fonctions, contre cinq ans pour les autres agents de catégorie B.

Enfin, si la commune rencontre des difficultés de recrutement, outre le recours aux contractuels ou les possibilités de coopérations locales, elle peut aussi faire appel au centre de gestion de leur département pour que celui-ci mette à disposition des agents en application de sa mission facultative prévue à l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique.

Diverses mesures urgentes de sécurisation du droit de la fonction publique (Conseil des Ministres + Avis public du Conseil d'État)

Ce projet de loi tire d'abord les conséquences de plusieurs censures du Conseil constitutionnel :

- d'une part, en rétablissant, pour la fonction publique de l'Etat, les conditions antérieures à la codification permettant aux agents ayant accompli six années de service public de bénéficier d'un CDI, y compris lorsque leurs contrats à durée déterminée avaient été conclus pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (décision n° 2025-1152 QPC du 30 juillet 2025) ;

- d'autre part, en mettant en conformité avec la Constitution certaines dispositions relatives à la procédure disciplinaire en intégrant le droit de se taire dans divers codes, à la suite de plusieurs décisions du Conseil constitutionnel rendues à l'encontre d'un fonctionnaire (décision n° 2024-1105 QPC du 4 octobre 2024), d'un militaire (décision n° 2025-1137 QPC du 30 avril 2025) ou encore d'un magistrat de chambre régionale des comptes (décision n° 2024-1108 QPC du 18 octobre 2024).

Il instaure par ailleurs, après une expérimentation introduite par l'article 91 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a pris fin au mois d'août 2025, une procédure pérenne de titularisation des apprentis en situation de handicap leur permettant d'intégrer la fonction publique à l'issue de leur contrat d'apprentissage et Après évaluation de leurs compétences par une commission.

Il rétablit ensuite les conditions, antérieures aux modifications opérées par l'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur, de nomination des conseillers-maîtres en service extraordinaire de la Cour des comptes, les réalignant ainsi sur celles régissant les nominations au Conseil d'Etat.

Il demande enfin au Parlement la ratification de l'ordonnance du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, et d'autoriser le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi permettant de remédier, à droit constant, aux erreurs de codification.

Ce projet de loi a obtenu un avis favorable du Conseil commun de la fonction publique qui réunit organisations syndicales représentatives au niveau national et employeurs des trois versants de la fonction publique.

Gouvernement - [Conseil des ministres du 25 février 2026](#)

Projet de loi portant diverses mesures urgentes de sécurisation du droit de la fonction publique
[Conseil commun de la fonction publique](#)**Avis du Conseil d'État sur le projet de loi**

Le projet de loi, qui comprend six articles, est organisé en quatre titres respectivement intitulés

- « Tirer les conséquences de censures du Conseil constitutionnel »,
- « Pérenniser une expérimentation d'intégration des apprentis en situation de handicap »,
- « Rétablir les dispositions modifiées par l'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur »
- et « Sécuriser la partie législative du code général de la fonction publique ».

Le projet comprend d'abord des dispositions qui visent à tirer les conséquences de censures du Conseil constitutionnel

- d'une part en rétablissant, pour la fonction publique de l'État, les conditions antérieures à la codification de la partie législative du code général de la fonction publique pour permettre aux agents ayant accompli six années de service public de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, y compris lorsque leurs contrats à durée déterminée avaient été conclus pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
- et, d'autre part, en mettant en conformité à la Constitution certaines dispositions législatives relatives à la procédure disciplinaire en y introduisant le droit de se taire de l'agent poursuivi.

D'autres dispositions du projet tendent à pérenniser la possibilité de titularisation des apprentis en situation de handicap, ouverte temporairement par l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Outre diverses améliorations de rédaction que le Conseil d'État suggère, le projet de loi appelle de sa part les observations suivante

- En ce qui concerne, au sein de la fonction publique de l'État, la conclusion de contrats à durée déterminée après six ans de service public en contrats à durée indéterminée
- En ce qui concerne la mention du droit de se taire dans la procédure disciplinaire
- En ce qui concerne la pérennisation de la procédure de titularisation des apprentis en situation de handicap
- En ce qui concerne l'habilitation demandée au Parlement pour prendre une ordonnance destinée à remédier aux malfaçons de codification du code général de la fonction publique.

Conseil d'État - [Avis délibéré et adopté les 10 et 17 février 2026](#)

INFO 86

JURISPRUDENCE

Conditions des droits à pension d'un fonctionnaire radié des cadres mais temporairement maintenu en fonction pour les besoins du service

Il résulte des dispositions de l'article L. 26 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites qu'un fonctionnaire radié des cadres mais temporairement maintenu en fonctions pour les besoins du service n'a droit à la prise en compte de cette période de maintien en fonctions dans la liquidation de ses droits à la retraite que dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension mentionné à l'article L. 13 du même code.

Il en découle qu'il ne peut, au cours de cette période temporaire de maintien en fonctions, acquérir de nouveaux droits à pension postérieurement à la date à laquelle il atteint ce nombre de trimestres. Au-delà de cette date, les services effectués dans le cadre du maintien temporaire en fonctions ne peuvent, dès lors, en tout état de cause, être regardés comme des services valables pour la retraite au sens du I de l'article L. 15 de ce code.

Pour juger que la pension concédée à Mme B... devait être liquidée sur la base de l'indice afférent au 7ème échelon de son grade, dans lequel elle avait été promue le 1er janvier 2021 et qu'elle détenait ainsi effectivement depuis plus de six mois à la date de sa cessation de fonctions, le 31 juillet 2021, le tribunal administratif s'est fondé sur ce que les services effectués par Mme B... entre le 1er janvier et le 31 juillet 2021, alors qu'elle était temporairement maintenue en fonctions, devaient être regardés, pour l'application du I de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, comme des services valables pour la retraite.

Il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en statuant ainsi, alors qu'avant d'être maintenue temporairement en fonctions Mme B... avait atteint le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension mentionné à l'article L. 13 du même code, le tribunal administratif a, en tout état de cause, commis une erreur de droit.

Conseil d'État N° 500616 du 11 février 2026

Consommation d'alcool sur le lieu de travail : un blâme validé malgré la contestation de l'agent qui soutenait qu'il n'avait pas consommé d'alcool, mais un « rosé pamplemousse » sans alcool !

Un agent territorial exerçant des fonctions de responsable de restaurant administratif contestait le blâme qui lui avait été infligé après un incident survenu lors d'un anniversaire célébré sur le lieu de travail. Il soutenait notamment que la procédure disciplinaire était irrégulière, faute d'avoir été informé de son droit à être assisté lors d'un entretien antérieur, et contestait la matérialité des faits en affirmant avoir consommé une boisson sans alcool.

Le tribunal juge d'abord que l'entretien initial n'avait pas le caractère d'un entretien préalable disciplinaire mais visait uniquement à recueillir des explications. La procédure disciplinaire n'ayant été engagée que postérieurement, avec information de l'agent sur ses droits et consultation effective du dossier, les garanties prévues par le code général de la fonction publique ont été respectées.

Sur le fond, les juges retiennent que les déclarations de l'agent lui-même lors de l'entretien disciplinaire, corroborées par celles d'un collègue, établissent la consommation d'une boisson alcoolisée, malgré les contestations ultérieures. La matérialité des faits étant regardée comme prouvée et la sanction n'étant pas discutée quant à sa proportionnalité, le tribunal rejette la requête et valide le blâme.

TA Rennes N° 2206491 du 7 novembre 2025

Dysfonctionnements liés aux retards et absences d'un agent: le changement d'affectation relève de l'intérêt du service et non d'une sanction

Un agent territorial affecté depuis plusieurs années à un poste de supervision technique de nuit a contesté sa réaffectation vers des fonctions de surveillance sur la voie publique, décidée à la suite de difficultés liées au respect de ses obligations horaires et à la gestion de ses absences. Il demandait l'annulation de cette mesure, soutenant qu'elle ne reposait pas sur l'intérêt du service et qu'elle constituait une sanction déguisée, prononcée en lien avec des faits ayant par ailleurs donné lieu à un blâme.

L'administration faisait valoir que la décision répondait aux exigences de continuité et de fiabilité du service concerné.

Le tribunal relève qu'il ressort des pièces du dossier que des manquements répétés dans l'organisation du travail de l'agent avaient perturbé le fonctionnement d'un service soumis à des contraintes de permanence. Il juge que, même si l'agent donnait satisfaction dans l'exécution technique de ses missions, ces éléments pouvaient légalement justifier une modification d'affectation afin d'assurer la bonne organisation du service. La mesure litigieuse doit ainsi être regardée comme prise dans l'intérêt du service et non comme une décision disciplinaire.

La juridiction rappelle qu'une sanction déguisée suppose à la fois une intention de punir et une dégradation objective de la situation professionnelle.

Elle constate que la réaffectation avait été décidée avant l'édiction du blâme et qu'elle ne procédait pas d'une volonté de sanctionner. Elle en déduit que le principe non bis in idem n'est pas méconnu. Les conclusions à fin d'annulation, d'injonction et de prise en charge des frais sont rejetées, l'agent étant condamné à verser une somme au titre des frais exposés par la partie défenderesse.

TA de Lyon n°2401050 du 21 novembre 2025

Accident sur le lieu de travail mais détachable du service en raison d'un différend personnel préalable

Un agent territorial a été victime d'une agression sur son lieu de travail et a sollicité la reconnaissance de son imputabilité au service. Après une première décision de refus annulée pour vice de procédure, l'autorité territoriale a, à la suite d'une nouvelle instruction et d'un avis favorable du conseil médical, réitéré son refus par une décision puis par un arrêté ultérieur. L'intéressé a contesté ces décisions en invoquant notamment des vices de procédure, un défaut de motivation et une erreur d'appréciation quant au lien entre l'agression et le service.

Le tribunal relève d'abord que l'édiction du nouvel arrêté a implicitement retiré la décision précédente de même portée, rendant sans objet les conclusions dirigées contre cette dernière. Il juge ensuite que l'arrêté contesté a été signé par une autorité compétente et comporte une motivation suffisante. Rappelant la présomption d'imputabilité des accidents survenus dans le temps et le lieu du service, il précise que, s'agissant d'une agression, la reconnaissance d'un accident de service suppose l'existence d'un lien direct et certain avec les fonctions exercées.

Appréciant les circonstances de l'espèce, la juridiction constate que le différend ayant conduit à l'agression trouvait son origine dans un conflit personnel, alimenté par des échanges extérieurs au service et par des faits intervenus hors du temps et du lieu de travail. Elle en déduit que l'événement, bien que survenu pendant le service, doit être regardé comme détachable de celui-ci. Le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service est ainsi jugé légal, les conclusions à fin d'annulation et d'injonction étant rejetées, sans qu'il y ait lieu de faire droit aux demandes présentées au titre des frais de justice.

[TA Cergy-Pontoise N° 2216941 du 8 janvier 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



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