



**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 Dde 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

Compatibilité statutaire des secrétaires de mairie et des secrétaires scolaires

[La loi n° 2023-1380](#) du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a reconnu un niveau de compétence et de responsabilité au moins égal à la catégorie B et met fin à la possibilité de recruter des agents de catégorie C sur cette fonction à partir du 1er janvier 2028. Elle a dans le même temps entendu favoriser la promotion interne en catégorie B des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Elle prévoit notamment un **dispositif dit de « plan de requalification », temporaire et dérogatoire, de promotion interne des agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie jusqu'au 31 décembre 2027. Ce plan de requalification ne suppose aucun parcours de préparation.**

Les conditions statutaires requises pour en bénéficier sont définies [à l'article 1 du décret n° 2024-826](#) du 16 juillet 2024 qui prévoit une condition d'ancienneté d'au moins quatre ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette condition d'ancienneté réduite tient compte du caractère temporaire du plan de requalification, afin que ce dernier permette la promotion d'un maximum de secrétaires généraux de mairie en catégorie B, conformément à l'esprit de la loi.

Dans le même but, [l'article 2 du décret](#) du 16 juillet précité ne proratisse pas la durée d'exercice des fonctions pour les agents à temps non complet sur des petites quotités de travail pour détenir les quatre années de services effectifs exigées. Cette dérogation au droit commun pour les agents à temps non complet est de nature à favoriser l'application de ces mesures aux agents ayant de faibles quotités de travail.

Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie à temps non complet peuvent donc bénéficier d'une promotion en catégorie B, qu'ils exercent cette fonction sur un ou plusieurs emplois, que toutes les fonctions correspondantes soient celles de secrétaire général de mairie ou non. Le dispositif permet donc à des agents de catégorie C exerçant plusieurs fonctions à temps non complet auprès de plusieurs employeurs, dont au moins une de ces fonctions est secrétaire général de mairie, de bénéficier d'une promotion dérogatoire en catégorie B avant le 1er janvier 2028.

Par ailleurs, les agents de catégorie C qui, au 1er janvier 2028, n'auront pu bénéficier du plan de requalification, pourront continuer d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans leur catégorie. En effet, si le recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C est proscrit à compter du 1er janvier 2028, cette mesure n'affecte pas les agents nommés antérieurement et en fonction à cette date. De plus, en application du droit commun, en cas d'inscription sur une liste d'aptitude en catégorie B suite à cette promotion dérogatoire, le ou les employeurs qui le souhaiteront, pourront créer le ou les emplois correspondants en catégorie B pour nommer leur agent.

Le principe de libre administration permet une flexibilité de création et de nomination dans les emplois. Si la commune veut nommer son secrétaire général de mairie promu sur un emploi de catégorie B mais que le syndicat de communes, employeur sur d'autres fonctions ne souhaite pas transformer ce deuxième emploi en catégorie B pour y promouvoir l'agent, rien ne s'y oppose. L'agent aura alors une double carrière, une pour chacun des cadres d'emplois correspondant à ces deux emplois.

Les secrétaires généraux de mairie exerçant par ailleurs d'autres fonctions à temps non complet auprès d'autres employeurs disposent donc bien d'un cadre législatif et réglementaire relatif à leur situation statutaire, tout en leur permettant de bénéficier de la réforme revalorisant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Réforme des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale

Le projet de réforme des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration de l'attractivité des trois versants de la fonction publique.

Engagée en premier en 2023, la réforme de l'encadrement administratif de l'État est une réforme et globale, dont **l'objectif est de permettre une plus grande mobilité et une plus grande ouverture des fonctions liées aux emplois supérieurs. A cette fin, elle s'est notamment concrétisée par**

- la création du nouveau corps interministériel des administrateurs de l'État par la fusion de 16 corps,
- l'instauration d'une grille indiciaire unique et revalorisée,
- la suppression du principe de double carrière lors de l'occupation d'un emploi fonctionnel
- et la mise en place d'un régime indemnitaire réévalué et simplifié, destiné à mieux refléter les responsabilités exercées et faciliter l'évolution de carrière.

Pour mieux fluidifier les parcours et déroulés de carrière dans un cadre interministériel, les emplois supérieurs de l'État ont été répartis en 4 niveaux, auxquels sont associés des plafonds indemnitaires et des accélérateurs de carrière. Ainsi, les emplois supérieurs à plus hautes responsabilités, comme le secrétaire général du Gouvernement, les Préfets de région ou certains postes d'ambassadeur, sont classés en niveau 1. Dans cette même logique, les emplois supérieurs sont classés dans les niveaux 2 à 4, le niveau 4 comprenant des emplois supérieurs ayant des responsabilités moins importantes.

Cette réforme de l'encadrement supérieur de l'État a vocation à être transposée à la fonction publique territoriale selon les mêmes paramètres, selon un principe d'homologie, tout en tenant compte des spécificités qui lui sont propres. A l'instar des emplois supérieurs de l'État, les emplois de direction des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, qui ne peuvent d'ores et déjà être occupés que par des administrateurs territoriaux ou des agents relevant de cadres d'emplois de ce même niveau, seront ainsi répartis en quatre niveaux. En application des [décrets n° 87-1101](#) et du [décret n° 87-1102](#) du 30 décembre 1987, les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés sont actuellement classés par catégorie de collectivités territoriales et strate de population. A ce classement, sont associées des grilles indiciaires et des durées d'échelon.

La répartition future en quatre niveaux des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales nécessite donc de changer de modèle, en dissociant la grille indiciaire du niveau de l'emploi fonctionnel occupé, puisqu'il n'y aura plus qu'une unique grille indiciaire, celle des administrateurs territoriaux. Cette dissociation facilitera les mobilités des fonctionnaires territoriaux entre différents types et tailles de collectivités territoriales. Quel que soit le niveau auquel est classé l'emploi, l'agent bénéficiera de la grille indiciaire des administrateurs territoriaux, fortement revalorisée.

Cette répartition a été préparée et concertée dans une logique de comparabilité avec les emplois supérieurs de l'État pour faciliter les mobilités inter-fonctions publiques, faciliter leur prise en compte dans le déroulé de carrières des fonctionnaires et bien sûr respecter le principe d'égalité de traitement des agents publics.

Ainsi, une proposition de répartition des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et sa comparaison avec les emplois supérieurs de l'État a été communiquée aux membres du conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans le cadre de l'examen des décrets portant réforme de la haute fonction publique territoriale.

Ce classement, qui fait l'objet d'un arrêté, s'appuie sur une proposition partagée une première fois en juin 2024 et amendée après une large concertation avec les associations d'élus et les associations professionnelles citées dans la question. **Il a notamment été pris en compte l'objectif de différencier les fonctions et donc les responsabilités en classant les postes des directeurs généraux de service, quelles que soient leurs collectivités employeuses, a minima au niveau 3.**

Santé des femmes dans la FPT et autorisations spéciales d'absences : le cadre légal face aux aspirations sociétales

Alors que plusieurs collectivités territoriales souhaitent élargir les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour répondre aux enjeux de santé des femmes, la jurisprudence récente rappelle la rigidité du cadre réglementaire. En effet, les ASA restent strictement encadrées par la loi et ne couvrent que des situations précises : parentalité, événements familiaux ou mandats syndicaux.

Le tribunal administratif de Toulouse a ainsi annulé des décisions locales prévoyant des ASA pour règles douloureuses ou soins liés au handicap, faute de base légale. Même lorsqu'elles reposent sur des considérations sociales ou sanitaires, ces mesures demeurent illégales.

Plusieurs collectivités, à l'instar de Grenoble ou de Saint-Ouen, ont pourtant tenté d'introduire des dispositifs novateurs tels que le « congé menstruel » ou l'ASA pour interruption volontaire de grossesse. Si certains aménagements ont été validés, d'autres ont été retoqués, illustrant le fossé entre les aspirations à une égalité réelle et le droit positif. Le ministère de l'Intérieur, à travers une circulaire de la DGCL du 21 mai 2025, a depuis rappelé avec fermeté l'interdiction d'instaurer de nouvelles ASA locales pour raisons de santé menstruelle, invitant les préfets à engager des recours en cas de non-respect.

Dans l'attente d'un décret harmonisant les ASA dans l'ensemble de la fonction publique, les collectivités demeurent contraintes. La question dépasse désormais le plan juridique : elle interroge la capacité du législateur à faire évoluer le droit vers une meilleure prise en compte des réalités vécues par les femmes. Entre volonté d'innovation sociale et respect du principe de légalité, les employeurs publics doivent composer avec un équilibre fragile, en espérant une future clarification législative.

Source [CIG Versailles](#)

JURISPRUDENCE

Un maire peut - dans certains cas - sanctionner un agent sur ses activités personnelles pendant une autorisation spéciale d'absence

Mme B, adjointe administrative de première classe, contestait devant le tribunal administratif la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de trois jours prononcée à son encontre par arrêté du 1er décembre 2022. Elle invoquait notamment l'incompétence de la signataire, l'insuffisance de motivation, l'absence de matérialité des faits reprochés et la disproportion de la sanction.

Le tribunal a écarté ces moyens, considérant notamment que la participation de Mme B, en tant que disc-jockey, à un festival de musique sans respecter les mesures sanitaires alors qu'elle bénéficiait d'une autorisation spéciale d'absence liée à sa vulnérabilité au Covid-19, constituait bien un manquement fautif.

Le juge a retenu que, même si certains motifs invoqués initialement par la commune (obéissance hiérarchique) n'étaient pas fondés, la sanction pouvait légalement s'appuyer sur la méconnaissance du devoir de loyauté de l'agent, justifiant une substitution de motifs.

Estimant la sanction proportionnée, le tribunal a confirmé la décision attaquée.

[**TA Toulon N° 2300612 du 18 septembre 2025**](#)

NBI : de bons états de service ne suffisent pas à y prétendre

Le bénéfice de la NBI est lié à l'emploi occupé par le fonctionnaire, compte tenu de la nature des fonctions attachées à cet emploi.

Or, dans ses écritures d'appel, M. B..., qui se borne à produire son entretien annuel d'évaluation et des captures d'écran qui constitueraient selon lui des " justificatifs de rencontre avec le public ", n'apporte pas davantage qu'en première instance d'éléments de nature à établir qu'il exercerait des fonctions lui ouvrant droit au bénéfice de la NBI. Par ailleurs, l'appelant ne peut utilement se prévaloir de ses bons états de services pour prétendre à l'octroi de cette indemnité.

En ce qui concerne la NBI, le principe d'égalité exige que les agents qui occupent effectivement des emplois correspondant aux fonctions ouvrant droit à cet avantage et qui comportent la même responsabilité ou la même technicité particulières bénéficient de la même bonification.

En l'espèce, si M. B... persiste à soutenir devant la Cour que " l'intégralité de ses collègues de travail dans les mêmes fonctions en bénéficie ", il ne verse aux débats aucune pièce permettant de démontrer le bien-fondé de cette allégation. Il n'établit ainsi pas une méconnaissance de ce principe d'égalité entre agents, ni l'existence d'une discrimination à son encontre.

CAA de MARSEILLE N° 24MA02806 - 2025-09-17

Avantages collectivement acquis avant 1984... faire de l'archéologie en archives ; s'adapter à la nouvelle grille jurisprudentielle

Les primes irrégulières (et autres avantages collectivement acquis), car non fondées avant 1984, pour les agents territoriaux, forment un problème aussi récurrent que délicat en termes de sanctions, tant celles-ci s'avèrent multiples.

Mais quand, au nombre de ces sanctions, on aborde le cadre des poursuites devant la Cour des comptes, se pose la question de l'infraction financière potentiellement commise : celle de l'article L. 131-12 du CJF... ou « l'infraction balai » de l'article L. 131-9 de ce même code ? Or, en ce domaine, les fondements des poursuites se suivent et ne se ressemblent pas.

Celles-ci ont longtemps été fondées sur l'article L. 131-12 du CJF... et, sauf intérêt personnel avéré de l'ordonnateur, la Cour des comptes, à la suite de l'arrêt Richwiller de la CAF, sanctionne désormais de tels cas sur le fondement de l'article L. 131-9 du CJF, ce qui entraîne de nombreuses conséquences.

Notamment, les poursuites sur le fondement de l'article L. 131-9 du CJF pour les primes irrégulières mais payées de bonne foi vont permettre d'échapper aux sanctions les ordonnateurs concernés quand les sommes, par rapport aux budgets concernés, restent in fine modiques ou quand les circonstances de l'espèce ne semblent pas prouver que la faute commise a été réellement grave.

Landot Avocats - [Note complète](#)

Démission d'un agent public : la demande de retrait formulée par la mère ne peut se substituer à la volonté de l'agent

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 ".

D'une part, à supposer que la mère du requérant ait sollicité le retrait de la demande de démission de son fils, ce qui n'est au demeurant pas établi par les pièces du dossier, une telle demande ne pouvait pas être regardée par l'administration comme une demande de son agent retirant sa démission.

D'autre part, si M. C soutient qu'il avait perdu ses facultés de discernement à raison de son état de santé lorsqu'il a présenté sa démission, il se borne toutefois à produire un premier certificat médical attestant, sans plus de précision, qu'il est suivi par un psychiatre depuis le 16 août 2022, soit postérieurement à sa démission, et un second certificat établi par un médecin généraliste six mois après l'édiction de l'arrêté attaqué.

Ce second certificat, qui mentionne que l'intéressé " est en arrêt de travail depuis le 04/07/2022. Ce jour-là, il n'avait pas ses capacités de discernement ", ne permet pas d'établir, en l'absence de tout autre élément, que M. C aurait perdu ses facultés de discernement le 28 juin 2022, date de sa demande de démission. Dans ces conditions, les moyens tirés de l'erreur de droit et de l'erreur d'appréciation doivent être écartés.

[TA Paris N° 2301971 du 18 septembre 2025](#)

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