



**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

Conséquences, pour les petites communes, de l'application des règles de coordination entre le secteur public et le secteur privé pour l'assurance chômage.

L'article L. 5422-1 du code du travail dispose que le versement de l'allocation relative au chômage est notamment conditionné à la perte involontaire d'emploi. A cet égard, l'article 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage prévoit que la fin d'un contrat à durée déterminée constitue une privation involontaire d'emploi.

En outre, aux termes de l'article R. 5424-2 et R. 5424-6 du code du travail, l'employeur territorial est débiteur de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) lorsque l'agent concerné a effectué auprès de lui la plus longue durée d'emploi au regard des durées d'emploi effectuées pour le compte d'autres employeurs, publics comme privés, au cours d'une certaine période : cette période de référence, prévue à l'article 3 de l'annexe A du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, s'apprécie au cours des 24 ou 36 mois qui précèdent la fin de la relation de travail suivant le terme du préavis selon l'âge du demandeur d'emploi. En vertu de l'article L. 5426-1 du code du travail, ce sont les agents de France Travail qui procèdent au contrôle de la condition relative à la recherche effective d'emploi permettant le versement de l'ARE.

Toutes les informations relatives aux personnes à la recherche d'un emploi sont traitées dans un fichier de données à caractère personnel dénommé « Système d'information concernant les demandeurs d'emploi et salariés » dont le contenu est fixé à l'article R. 5312-42 du code du travail. Afin de permettre aux employeurs territoriaux n'ayant pas conclu de convention de gestion avec France Travail d'apprécier l'éligibilité de l'agent concerné à l'allocation chômage, l'article R. 5312-43 du code du travail prévoit que les employeurs débiteurs de l'allocation chômage sont destinataires des données détenues par France Travail.

Enfin, la lecture combinée des articles L. 2321-2 et R. 2321-2 du code général des collectivités territoriales autorise le provisionnement pour risques et charges dès apparition d'un risque avéré. Les employeurs territoriaux en auto assurance étant tenus de supporter la charge de l'indemnisation du chômage de leurs anciens fonctionnaires, il leur appartient d'estimer le risque subséquent et, le cas échéant, de le provisionner.

Tout autre dispositif visant à financer cette dépense sur d'autres fonds, notamment par une mutualisation du risque, induirait nécessairement une charge financière supplémentaire pour les employeurs pour un nombre de situations qui restent peu nombreuses : en 2019, sur l'ensemble des collectivités territoriales, ont été dénombrés 74 000 anciens agents publics indemnisés au titre du chômage par leurs anciennes collectivités employeurs, dont seulement 1 155 anciens agents titulaires.

[Sénat - R.M. N°02182 - 2025-05-15](#)

Comment résoudre les difficultés liées aux vols d'objets sur les tombes dans les cimetières ?

Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation : Pour répondre aux actes de vandalisme commis dans les cimetières, le législateur a renforcé la répression du délit de violation de sépulture, en élargissant le champ d'application de cette infraction à la profanation de monuments édifiés à la mémoire des morts, et en créant de nouvelles incriminations en matière d'atteinte au respect dû aux morts.

Ainsi l'[article 225-17 du Code pénal](#) réprime toute atteinte à l'intégrité du cadavre (alinéa 1) et la violation ou la profanation par quelque moyen que ce soit de tombeaux, sépultures, urnes cinéraires ou monuments édifiés à la mémoire des morts (alinéa 2). Il est donc impératif que le constat de tout acte relevant de cette incrimination pénale fasse l'objet de dépôts de plaintes par les familles, aux fins d'élucidation des affaires et d'interpellation des auteurs, qui sont autant de signaux dissuasifs.

En outre, l'implication des polices municipales dans la surveillance des sites considérés constitue une prévention complémentaire et efficace contre l'ensemble des atteintes qui peuvent être commises dans les cimetières, dont les vols. En effet, la protection des cimetières ne relève pas de la seule compétence de l'État mais, en premier lieu, des maires, en charge de la police des cimetières.

La réponse peut ainsi être plus adaptée en fonction du contexte local. Des actions ponctuelles, dans le cadre notamment des plans de lutte contre les vols et les cambriolages, peuvent également être mises en place. Il peut s'agir d'intensifier les rondes et patrouilles des effectifs de police ou de gendarmerie, aux abords et au sein des lieux visés ou encore la mise en place de systèmes de vidéoprotection.

Une prise en compte de ces situations dans les stratégies départementales de prévention de la délinquance, elle-même déclinée au niveau communal ou intercommunal, est aussi une réponse à cette problématique.

[Question écrite de Bruno Rojuan, n°01579, JO du Sénat du 27 mars.](#)

INFO 192

A quand une révision des zones d'indemnité de résidence pour les agents publics ?

Réponse du ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification : L'indemnité de résidence (IR) a été instituée en 1919 pour compenser les disparités du coût de la vie sur le territoire national.

Codifiée à l'[article L. 712-1 du code général de la fonction publique](#) (CGFP), comme l'une des composantes de la rémunération des fonctionnaires, ses modalités d'attribution sont fixées à l'[article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#). Son montant est calculé en appliquant au traitement indiciaire brut (TIB) de l'agent un taux variable (0 %, 1 % ou 3 %) selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

La répartition actuelle des communes dans les trois zones de l'indemnité de résidence correspond aux zones territoriales d'abattement de salaires telles que déterminées par l'[article 3 du décret n° 62-1263 du 30 octobre 1962](#), c'est-à-dire au classement opéré par le ministère du travail pour instaurer une modulation géographique du salaire minimum national interprofessionnel en fonction du niveau du coût de la vie dans chaque localité de travail.

Le gouvernement reste attentif aux préoccupations exprimées sur les dispositifs indemnitaires dont bénéficient les agents publics, notamment s'agissant des enjeux d'attractivité territoriale et en particulier d'accès au logement.

Toutefois, compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, il n'est pas envisagé à court terme de faire évoluer le dispositif de l'indemnité de résidence. L'amélioration de l'accès des fonctionnaires au logement est un sujet que le gouvernement souhaite néanmoins continuer d'aborder avec les organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social.

[Question écrite de Marie-José Allemand, n°3513, JO de l'Assemblée nationale du 18 mars.](#)

Situation des secrétaires de mairie sous statut contractuel

Avec [la loi n° 2023-1380](#) du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, le Parlement a souhaité conforter le rôle et les missions des secrétaires de mairie et renforcer l'attractivité de ce métier en tension, essentiel au bon fonctionnement des services publics locaux.

Les diverses mesures de revalorisation portées par cette loi sont en effet majoritairement à destination des agents titulaires, à l'instar du « plan de requalification », du dispositif de « promotion-formation » ou des accélérateurs de carrière.

Les agents contractuels n'appartenant à aucun cadre d'emplois, ils ne peuvent bénéficier des possibilités d'avancement et de promotion propres au schéma de carrière dans lequel s'inscrivent les fonctionnaires.

Il n'est pas non plus prévu un plan de titularisation des agents territoriaux contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, qui ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter les concours internes d'accès à la fonction publique.

Toutefois, il est toujours loisible aux employeurs territoriaux de revaloriser leurs agents contractuels en usant des voies de droit commun. Il ressort en particulier de [l'article L. 713-1 du code général de la fonction publique](#) et de [l'article 1-2 du décret n° 88-145](#) du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et être réévaluée au vu des résultats des entretiens professionnels ou à la suite d'une évolution des fonctions.

[Sénat - R.M. N° 00565 - 2025-02-20](#)

JURISPRUDENCE

Concours de la fonction publique: le jury peut légalement retenir un nombre de candidats admissibles inférieur à celui des postes à pourvoir

Lorsque le texte fixant les modalités d'organisation d'un concours se borne à prévoir, d'une part que toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves entraîne l'élimination du candidat et, d'autre part, qu'un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20, il est loisible au jury, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des mérites des candidats, d'arrêter, après examen des résultats des épreuves, un seuil d'admission supérieur au seuil minimal fixé par cet arrêté.

L'autorité organisatrice de l'examen peut informer les candidats du seuil d'admission correspondant à la moyenne des notes en dessous de laquelle aucun d'entre eux n'a, ainsi, pu être admis.

D'autre part, un jury étant souverain, dans le respect du texte d'organisation de l'examen, pour apprécier un candidat, il n'appartient pas au juge administratif de contrôler ni le nombre, ni la teneur des questions qu'il pose, ni l'appréciation qu'il porte sur le candidat, sauf si les notes attribuées sont fondées sur des considérations autres que la seule valeur de ses prestations ou si l'interrogation du candidat porte sur une matière étrangère au programme.

En l'espèce, le jury pouvait légalement décider de relever le seuil d'admission de 11 à 12 sur 20, ainsi qu'il a été dit au point 4, sans que Mme B puisse utilement contester cette décision.

En deuxième lieu, il n'appartient pas au juge administratif de contrôler l'appréciation faite par le jury d'un examen de la valeur appréciée au cours d'un oral. Aussi l'appréciation portée par le jury sur la valeur professionnelle de Mme B, qui ne soutient ni même n'allègue que les questions posées comme les appréciations portées seraient fondées sur des considérations autre que ses compétences et mérites, n'est-elle pas davantage susceptible d'être utilement discutée devant le juge de l'excès de pouvoir.

Enfin, le jury n'était pas tenu de proposer pour l'admission autant de candidats qu'il existait de places offertes au concours et pouvait légalement, en fonction des mérites des candidats, retenir un nombre de candidats admissibles inférieur à celui des postes à pourvoir. Par suite, ce moyen n'est pas non plus susceptible d'être discuté devant le juge de l'excès de pouvoir et doit être écarté.

TA Orléans N° 2500775 - 2025-04-30

L'administration est tenue de proposer au fonctionnaire son intégration à l'expiration d'une période continue de cinq ans, sans attendre la fin de la période de son détachement

Aux termes de l'article L. 513-12 du code de la fonction publique : " Il est proposé au fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'être intégré dans ce corps ou cadre d'emplois lorsqu'il est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans. ".

Il résulte de ces dispositions que l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire son intégration dans le corps ou le cadre d'emplois dans lequel il est détaché à l'expiration d'une période continue de cinq ans, sans attendre la fin de la période de son détachement. En outre, ces dispositions impliquent que l'intéressé bénéficie d'un droit à intégration au-delà de la période de cinq ans dès lors qu'il demeure de façon continue en position de détachement auprès de cette administration.

En l'espèce, le détachement de M. A dans le corps des techniciens de formation et de recherche du ministère de l'agriculture a été renouvelé pour une période de cinq ans, soit du 1er septembre 2018 au 31 août 2023, puis pour une durée d'un an du 1er septembre 2023 au 31 août 2024. L'intéressé a ainsi été admis à poursuivre son détachement au-delà d'une nouvelle période continue de cinq ans.

Dès lors, l'administration ne pouvait refuser à M. A son intégration dans le corps des techniciens de formation et de recherche du ministère de l'agriculture sans attendre la fin de sa période de détachement conformément aux dispositions rappelées au point précédent.

La circonstance que l'intéressé avait refusé une première proposition d'intégration le 16 octobre 2018 à l'issue d'une période antérieure de détachement de cinq ans est au demeurant sans incidence sur cette obligation. Par suite, en rejetant implicitement la demande formulée en ce sens par le requérant le 13 février 2024, le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire a commis une erreur de droit.

TA Limoges N° 2401425 - 2025-04-15

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