



**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 Gouvernement entend-il maintenir le caractère obligatoire des CCAS ?

Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation : Le centre communal d'action sociale (CCAS) joue un rôle majeur dans le développement local de l'action sociale. Il a en effet pour compétence d'animer une action générale de prévention et de développement dans la commune, en liaison étroite avec les institutions publiques et privées.

A ce titre, il est chargé de produire une analyse des besoins sociaux de l'ensemble de la population du territoire de son ressort. Il participe notamment à l'instruction des demandes d'aide sociale.

En outre, il peut intervenir sous la forme de prestations remboursables ou non remboursables. Il exerce également la compétence de domiciliation des personnes sans domicile stable.

Si le Roquelaure de la simplification réuni le 28 avril 2025 par le ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation a pu s'interroger sur l'opportunité de laisser aux maires la possibilité de déroger au statut d'établissement public administratif d'un CCAS en autorisant leur commune et leur CCAS à délibérer pour ne faire plus qu'une seule personne morale, sans remettre en cause leur existence, le Gouvernement a entendu les craintes qui se sont exprimées à cette occasion, et ne souhaite pas remettre en cause le caractère obligatoire de création des CCAS qui jouent un rôle essentiel dans la détection et l'accompagnement des publics les plus vulnérables.

[Question écrite de Joël Aviragnet, n°8509, JO de l'Assemblée nationale du 9 septembre.](#)

DUERP : réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a publié un guide pour aider les employeurs à mettre en œuvre une approche différenciée de l'évaluation des risques professionnels pour les femmes et les hommes, en matérialisant celle-ci dans le [document unique d'évaluation des risques professionnels \(DUERP\)](#) .

Prendre en compte ces expositions et impacts différenciés dans l'évaluation des risques professionnels et dans le DUERP permet d'élaborer des plans de prévention plus adaptés à la réalité du travail.

L'enjeu est de **réduire les inégalités de santé** et d'améliorer les conditions de travail pour toutes et tous.

Source - [Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)

INFO 369

Attestation d'honorabilité : refus de 1 733 attestations en raison de condamnations incompatibles avec un contact auprès de mineurs.

Le Gouvernement renforce son action pour protéger les enfants. Depuis le 1^{er} octobre 2025, l'attestation d'honorabilité est obligatoire sur l'ensemble du territoire pour les professionnels et les bénévoles intervenant dans le champ de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant (assistants maternels, assistants familiaux, professionnels et bénévoles des crèches, foyers...).

Un outil indispensable pour protéger les enfants

Lancée en septembre 2024, la plateforme honorabilité permet de vérifier les antécédents judiciaires des personnes exerçant auprès des mineurs, dans les secteurs de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant.

L'attestation d'honorabilité certifie qu'une personne :

- ne fait l'objet d'aucune condamnation inscrite sur le casier judiciaire ;
- ne figure pas au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles et violentes (FIAISV).

Sa présentation est obligatoire lors de l'embauche, d'une demande d'agrément, mais également à intervalles réguliers tout au long de la carrière. L'employeur en contrôle la validité et l'authenticité.

Des résultats concrets

Depuis le lancement et les deux premières phases de déploiement, la plateforme a permis :

- la délivrance de plus de 342 000 attestations ;
- le refus de 1 733 attestations en raison de condamnations incompatibles avec un contact auprès de mineurs.

Vers une extension prochaine du dispositif dans d'autres secteurs

- Au 1^{er} trimestre 2026 : obligation de l'attestation d'honorabilité pour les candidats à l'adoption, afin de mieux protéger les enfants.
- En 2026 : ouverture d'un chantier pour étendre le dispositif aux professionnels et bénévoles accompagnant les personnes âgées et les personnes en situation de handicap

Source - Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

Contrôle des antécédents judiciaires - solidarites.gouv.fr

La plateforme honorabilité : honorabilite.social.gouv.fr

INFO 370

Exclusion des contractuels secrétaires de mairie de la loi du 30 décembre 2023.

En application des dispositions de [l'article L.332-12 du code général de la fonction publique](#), une collectivité territoriale peut proposer un nouveau contrat à durée indéterminée à un agent bénéficiant déjà de ce type de contrat pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. L'objet de ces dispositions est de permettre la portabilité d'un contrat à durée indéterminée que ce soit sur les mêmes fonctions ou sur des fonctions différentes d'un même niveau hiérarchique.

Ainsi, dans le cas de fonctions pouvant être occupées par des agents relevant de plusieurs catégories hiérarchiques, **la modification de la catégorie de référence nécessite l'établissement d'un nouveau contrat qui pourra également être un contrat à durée indéterminée.** En application de ces dispositions, un employeur peut proposer à un secrétaire général de mairie contractuel en contrat à durée indéterminée, assimilé à un emploi de catégorie C, un nouveau contrat à durée indéterminée de secrétaire général de mairie assimilé à un emploi de catégorie B.

Par ailleurs, les [articles L. 332-9](#) et [L. 332-10 du code général de la fonction publique](#) disposent qu'un agent contractuel affecté sur un emploi permanent justifiant de 6 années de services publics dans un emploi de même catégorie hiérarchique doit être recruté sur un contrat à durée indéterminée.

L'objet de ces dispositions est de permettre de comptabiliser l'ensemble des contrats concourant à l'occupation de fonctions similaires. Dans le cas de fonctions pouvant être occupées par des agents relevant de différentes catégories hiérarchiques, la durée de l'ensemble des contrats pour exercer ces fonctions doit être prise en compte.

Dans ces conditions, un secrétaire général de mairie contractuel assimilé à un emploi de catégorie C sur un contrat à durée déterminée de 3 ans, renouvelé sur un contrat de secrétaire général de mairie assimilé à un emploi de catégorie B pour un nouveau contrat à durée déterminée de 3 ans, ne pourra être renouvelé ensuite sur un emploi de secrétaire général de mairie que sur un contrat à durée indéterminée.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 9057 - 2025-09-16](#)

Secrétaires de Mairies : Revalorisation, harmonisation de la bonification d'ancienneté, contractuel-le-s... - Trois réponses ministérielles plus un rappel de la FAQ de la DGCL

[Article ID.CiTé du 30 Septembre 2025](#)

INFO 371

[JURISPRUDENCE](#)

Déclaration mensongère d'accident de service : manquement au devoir de loyauté justifiant une exclusion temporaire de deux ans

La cour annule le jugement du TA ayant censuré la sanction pour vice de procédure tiré d'un prétendu non-respect du délai de convocation devant le conseil de discipline. Elle retient, pièces à l'appui, que l'agent a été convoqué par LRAR au moins quinze jours avant la séance, conformément à l'article 6 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989, formalité substantielle assurant les droits de la défense. L'irrégularité initialement retenue est donc écartée.

Statuant par l'effet dévolutif, la cour juge la motivation de la sanction suffisante et la matérialité des faits établie : l'agent a procédé à une déclaration mensongère afin d'obtenir la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident, sur la base d'attestations contredites et d'éléments concordants (témoignages, courriels, rappel à la loi). Les moyens tirés d'un harcèlement moral, d'une mesure de rétorsion prohibée (art. L.131-12 du CGFP) ou d'une atteinte aux droits de la défense sont écartés faute de preuve ou de précisions.

Sur la prescription disciplinaire (art. 19 de la loi du 13 juillet 1983), le point de départ est fixé à la date du dernier indice déterminant porté à la connaissance de l'autorité, de sorte que l'engagement de la procédure dans les trois ans est régulier. Eu égard à la gravité de la fraude et à son retentissement sur le service, l'exclusion temporaire de fonctions de deux ans n'est pas disproportionnée. La demande d'indemnisation au titre de l'article L.761-1 du CJA est rejetée.

[CAA de BORDEAUX N° 23BX02008 - 2025-09-16](#)

Le blâme infligé à un fonctionnaire pour propos virulents adressés à la hiérarchie n'est pas disproportionné

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 l'article L. 533-1 du même code : " Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes : / 1° Premier groupe : / a) L'avertissement ; / b) Le blâme ; / c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. / (). "

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Il est constant que M. A a tenu, lors d'un échange téléphonique ayant eu lieu le 1er décembre 2022, à l'encontre de la directrice du service enfance, jeunesse et restauration, sa supérieure hiérarchique, des propos outranciers sur un ton virulent, qui mettaient en cause sa capacité à encadrer, émettant des doutes sur l'utilité de sa fonction et l'invitant à " faire ce pour quoi elle est payée ", propos qu'il a refusé de retirer dans un message électronique adressé le lendemain à l'ensemble de sa hiérarchie et mettant en cause leur " façon de diriger ".

Ces propos, tenus par un agent responsable de l'encadrement d'une équipe dans un contexte de tension dans un service dont les emplois ouverts ne sont pas tous pourvus, caractérisent un manquement à l'obligation de réserve incombant à tout fonctionnaire de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Eu égard à la teneur de ces propos, à leur caractère réitéré par message électronique, au refus du requérant de les retirer et au caractère mesuré de la sanction prononcée, un blâme, qui constitue la deuxième sanction du premier groupe prévu par l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique précité, qui en compte quatre, M. A n'est pas fondé à soutenir que celle-ci est disproportionnée.

TA Nantes N° 2304942 du 19 septembre 2025

Refus d'une caisse de retraite d'accorder une majoration de pension de retraite pour avoir élevé au moins trois enfants (Prise d'acte et recommandation générale)

Une caisse de retraite a refusé d'accorder à une réclamante, mère biologique de deux enfants et ayant également eu la charge de sa nièce, de ses 3 ans à sa majorité, à la suite de l'abandon de celle-ci par ses parents, une majoration de pension de retraite pour avoir élevé au moins trois enfants en l'absence d'un jugement lui accordant la garde de l'enfant.

Le Défenseur des droits considère qu'aucun jugement accordant la garde de l'enfant n'est exigé par les textes applicables pour bénéficier de la majoration de pension.

La caisse, après saisine du Défenseur des droits, a confirmé qu'aucune décision juridictionnelle de placement de l'enfant n'était exigée par les textes et a émis un avis favorable à l'attribution de la majoration pour enfants à la réclamante.

La Défenseure des droits prend acte de la résolution amiable du litige et recommande à la caisse de rappeler dans ses consignes :

- les conditions d'attribution de la majoration pour avoir élevé trois enfants ;
- l'absence d'obligation de présenter un jugement accordant la garde des enfants recueillis au foyer du titulaire de la pension ou son conjoint pour obtenir la majoration pour enfants.

Défenseur des droits - Décision 2025-165 du 29/08/2025

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

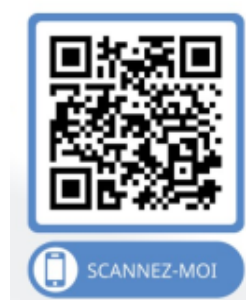
Envoyer un mail à fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault , à fafpt@fafpt30-48.fr pour les départements **Gard/Lozère**

(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



**L'APPLICATION
DE LA FA-FPT
EST ARRIVÉE !**



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