



**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

Peut-on donner le statut d'officier d'état civil aux présidents des communautés de communes ?

Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation : Les titres d'identité ne constituent pas des actes d'état civil et leur délivrance ne se rattache dès lors pas aux fonctions exercées par le maire en tant qu'officier d'état civil, sous le contrôle du procureur de la République, conformément à l'[article 34-1 du code civil](#).

La compétence de délivrance des titres d'identité se rattache aux « fonctions spéciales » qui sont attribuées au maire par les lois et qu'il exerce en tant qu'agent de l'Etat sous l'autorité du représentant de l'État dans le département, en application de l'[article L. 2122-27 du code général des collectivités territoriales](#) (CGCT).

En effet, la mission de recueil et de remise des titres est une mission actuellement confiée expressément par la loi aux maires en vertu de l'[article L. 1611-2-1 du CGCT](#) qui prévoit que : « Dans le cadre des missions confiées aux maires en tant qu'agents de l'Etat, les communes assurent : 1° La réception et la saisie des demandes de cartes nationales d'identité et de passeports ainsi que la remise aux intéressés de ces titres (...) ».

Le maire qui souhaite assurer cette mission dispose à cet effet d'un outil de recueil des demandes, appelé dispositif de recueil (DR), mis à sa disposition par l'Agence nationale des titres sécurisés (ANTS). Cette mise à disposition s'accompagne de la formation de l'agent municipal chargé de l'utilisation du DR sous la responsabilité du maire.

La loi ne prévoit pas la possibilité pour d'autres exécutifs locaux d'exercer cette mission, ce qui exclut les présidents d'établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI-FP) tels que les communautés de communes. Les maires constituent l'autorité locale de référence agissant au nom de l'Etat : ils sont par exemple officiers d'état civil et officiers de police judiciaire, sont chargés de la révision et de la tenue des listes électorales, de l'organisation des élections politiques ainsi que du recensement citoyen.

La proposition d'attribuer cette mission aux présidents de communautés de communes, ou plus largement aux présidents d'EPCI-FP, conduirait ainsi à une concurrence, sur un même territoire, entre deux autorités distinctes exerçant une même compétence au nom de l'Etat. C'est pourquoi les agents d'EPCI, même éventuellement mis à disposition d'une commune, ne peuvent pas assurer la mission de recueil et de remise des titres.

En effet, le II de l'[article 3 du décret n° 2016-1460 du 28 octobre 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux passeports et aux cartes nationales d'identité](#) précise que ne peuvent accéder à ce traitement, dénommé « titres électroniques sécurisés » (TES), que « les agents des communes individuellement désignés et dûment habilités par le maire ». Il résulte de ces dispositions que le recueil de demandes et la remise de titres ne peuvent se faire que par des agents communaux, qu'ils soient titulaires ou contractuels, individuellement désignés et dûment habilités par le maire.

Toutefois, les EPCI-FP peuvent être impliqués dans cette mission, par la mise en place d'un « service commun », constitué par convention entre l'EPCI-FP et une ou plusieurs commune (s) membres. Dans ce cas, le recueil des demandes et la délivrance des titres, se fait néanmoins toujours par un agent placé sous la responsabilité du maire auquel le dispositif de recueil a été attribué, même si ce dispositif est situé dans un France services géré par l'intercommunalité.

En effet, l'[article L. 5211-4-2 du CGCT](#) prévoit expressément que ce service peut assurer « l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat ». Les agents de recueil et de remise des titres devront toutefois rester des agents communaux, éventuellement mis à disposition de l'EPCI-FP gestionnaire du service commun mais habilités et oeuvrant sous l'autorité du ou des maire (s).

En résumé, le recueil des demandes de cartes nationales d'identité et de passeports ainsi que la remise de ces titres peut faire l'objet d'un service commun géré soit par l'EPCI, soit par une commune choisie par l'EPCI, à la double condition que l'agent chargé de cette mission :

- 1° Soit individuellement désigné et dûment habilité par le maire, conformément au II de l'[article 3 du décret n° 2016-1460](#) précité ;
- 2° N'exerce ses fonctions qu'en partie dans le service commun ; en effet, s'il exerce ses fonctions en totalité dans le service commun, il est transféré à l'EPCI ou à la commune chargée du service commun, et perd donc son habilitation.

Le guide des coopérations élaboré par la direction générale des collectivités locales apporte des précisions sur ce dispositif (p. 49). Il est disponible sur le site « Collectivités locales » : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/institutions/cooperation-entre-les-collectivites-territoriales-et-leurs-groupements>

[Question écrite de Laurence Muller-Bronn, n°00246, JO du Sénat du 27 février.](#)

INFO 160

[Congé de maladie - Rectificatif portant sur le décret n° 2025-198 du 27 février 2025](#)

Décret n° 2025-198 du 27 février 2025 relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics (rectificatif)

>> Ce Rectificatif au Journal officiel n° 50 du 28 février 2025, texte n° 34 :
A l'article 4, au lieu de lire : « A l'article 24 », lire : « Au 1° de l'article 24 ».

Article 4 - A l'[article 24 du décret du 28 mars 1967](#) susvisé, les deux occurrences des mots : « l'intégralité » sont remplacées par le taux : « 90 % ».

Article 4 rectifié- **Au 1° de** l'[article 24 du décret du 28 mars 1967](#) susvisé, les deux occurrences des mots : « l'intégralité » sont remplacées par le taux : « 90 % ».

Article 24 - Les émoluments de l'agent placé en situation de congé de maladie rémunéré comprennent :

1° Le traitement indiciaire :

- les fonctionnaires et les magistrats conservent l'intégralité 90 % de leur traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est ensuite réduit de moitié ;

- les agents contractuels conservent l'intégralité de leur traitement pendant la première moitié du congé de maladie rémunéré auquel ils ont droit ; ce traitement est réduit de moitié pendant la deuxième moitié de ce congé ;

[JORF n°0094 du 19 avril 2025 - NOR : APFF2502546Z](#)

+++++

Indemnisation des arrêts maladie : quels changements dans les secteurs public et privé ?

[Service Public](#)

Accompagnement des agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics

La mise en œuvre de la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics issue de [l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022](#), qui vise à établir un régime de responsabilité, commun aux ordonnateurs et aux comptables, à la fois crédible et propice à une action publique efficace, peut s'avérer source de crainte et d'incertitude pour les agents concernés.

La présente circulaire a pour objet de préciser les formes et les modalités du soutien qui doit leur être apporté lorsqu'ils sont mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes, afin d'éviter tout effet inhibiteur de l'action publique. Elle complète les dispositifs d'information, de formation et de conseil mis en œuvre pour prévenir le risque d'engagement de la responsabilité financière des gestionnaires publics.

Le Conseil d'Etat a confirmé, par une décision du 29 janvier 2025 (n°497840), que la protection fonctionnelle issue d'un principe général du droit et instituée en droit positif par l'article L. 134 4 du code général de la fonction publique ne saurait être mobilisée dans le cadre du régime de responsabilité financière, cette dernière n'étant assimilable ni à la responsabilité pénale ni à la responsabilité civile. La prise en charge de frais d'avocat n'est donc pas possible

Il est néanmoins essentiel que ces agents se voient proposer un accompagnement par leur administration, adapté aux circonstances de chaque espèce.

A ce titre les administrations doivent identifier en leur sein et faire connaître l'entité (placée au sein du secrétariat général ou de la direction des affaires juridiques lorsqu'elle ne lui est pas rattachée, sans préjudice de la création complémentaire de cellules d'appui dans les directions métiers) qui fonctionnera comme un centre de ressources et sera chargée de mettre en œuvre cet accompagnement. Ainsi, les intéressés sauront vers qui se tourner, pourront bénéficier d'un interlocuteur dédié et seront informés des mesures susceptibles de servir leur défense qui peuvent leur être proposées.

Accès aux archives papier ou numériques de son service

Il incombe en toutes hypothèses à l'administration où l'agent mis en cause était en poste au moment des faits qui lui sont reprochés de lui permettre de disposer des archives papier ou numériques de son service, notamment des notes, correspondances et échanges de courriers ou de messages à même d'éclairer la juridiction sur les décisions prises par lui et sur le contexte dans lesquels se sont inscrits ces faits.

Il appartient par ailleurs à l'administration, sauf lorsque l'agent aurait commis des fautes qui ne le justifient pas, de mobiliser des ressources internes pour lui fournir un appui juridique, technique ou humain dans la préparation de sa défense. Les précautions habituellement prises lorsqu'un agent est mis en cause sur le terrain pénal (notamment pour éviter tout risque de subornation de témoin) ne sont pas de mise en l'espèce. La préparation des auditions comme le partage de l'analyse juridique (sur la procédure comme sur le fond) ne posent donc aucune difficulté et doivent au contraire être encouragés.

Les administrations pourront aussi produire des documents au soutien de la défense de leurs agents mis en cause (description de leurs compétences, de leur organisation interne, des délégations de signature ou de pouvoir, lettres de couverture, délibérations de l'organe délibérant ou tout autre élément de nature à éclairer sur le niveau de responsabilité de l'agent concerné, mesures de contrôle interne mises en place), y compris en prenant position sur le bien-fondé de la mise en cause.

1^{er} Ministre - [Circulaire](#)

Responsabilité financière des gestionnaires publics - Un agent public poursuivi devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes a-t-il droit à la protection fonctionnelle ?

[Jurisprudence](#)

JURISPRUDENCE

Dans le cas où l'agent public fait l'objet d'un déplacement d'office, il doit être regardé comme ayant été mis à même de solliciter la communication de son dossier

Un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même de demander la communication de son dossier, en étant averti en temps utile de l'intention de l'autorité administrative de prendre la mesure en cause.

Dans le cas où l'agent public fait l'objet d'un déplacement d'office, il doit être regardé comme ayant été mis à même de solliciter la communication de son dossier s'il a été préalablement informé de l'intention de l'administration de le muter dans l'intérêt du service, quand bien même le lieu de sa nouvelle affectation ne lui aurait pas alors été indiqué.

En l'espèce, il est constant que M. A... n'a pas été préalablement informé de l'intention de l'administration de le muter dans l'intérêt du service. Alors même qu'il aurait pu avoir accès à son dossier administratif en raison des fonctions qu'il occupait précédemment, il ne peut être regardé comme ayant été mis à même de solliciter la communication de son dossier.

Il résulte de ce qui précède que la commune n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement du 24 novembre 2022 le tribunal administratif de Bordeaux a annulé la décision notifiée à M. A... le 20 juillet 2020 ainsi que les arrêtés des 16 et 17 juillet 2020.

CAA de BORDEAUX N° 23BX00202 - 2025-02-04

Chèques-cadeaux aux agents : un TA rappelle les limites imposées par la parité entre la FPT et celle de l'Etat - Remboursement par les agents des 50 € de chèques-cadeaux

Aux termes de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique : " Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. "

Aux termes de l'article L. 731-1 du même code : " L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. "

Aux termes de l'article L. 731-3 du même code : " Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, dont bénéficient les agents publics sont distinctes de la rémunération définie aux articles L. 712-1 et L. 713-1 et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. / Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale. "

En l'espèce, la délibération attaquée prévoit de valider le principe de mettre en place un " chèque-cadeau ", au titre de cadeau de fin d'année 2022 d'un montant de 50 euros par agent, étant concernés " les agents, tous statuts confondus, hors vacataires, la liste des agents bénéficiaires étant arrêtée au 30 septembre 2022 et les agents partis à la retraite en 2022 ".

Ainsi, ce chèque-cadeau instauré par la délibération attaquée, dans le contexte inédit lié à la crise sanitaire induite par le Covid 19 est attribué par la région, à l'ensemble de ses agents sans subordonner l'octroi de cette gratification à une participation de leurs bénéficiaires, bien qu'elle soit motivée au titre de l'action sociale des agents et sans tenir compte de leur revenu ou de leur situation familiale.

Par ailleurs, si l'article L. 731-3 du code général de la fonction publique envisage la possibilité qu'une mesure d'aide sociale ne tienne pas compte, par exception, du revenu ou de la situation familiale, la région n'est pas fondée à soutenir qu'une telle exception puisse être fondée sur l'impact généralisé à l'ensemble des agents de la crise sanitaire liée au Covid-19 alors que les vacataires sont exclus du dispositif en litige.

Dans ces conditions, cette gratification, sous la forme d'un chèque-cadeau, constitue un complément de rémunération soumis au principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat, dont s'inspirent les dispositions de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique et non une prestation d'action sociale, telle que définie par l'article L. 731-1 du même code.

Or, il est constant que les fonctionnaires de l'Etat ne bénéficient pas d'un tel complément de rémunération, qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'a instauré.

Par suite, le préfet est fondé à soutenir que la délibération en litige est intervenue en méconnaissance des dispositions précitées de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique.

Le remboursement de 50 euros par agent n'emporte pas des conséquences manifestement excessives eu égard au montant concerné.

Par suite, il y a lieu de rejeter les conclusions de la région tendant à ce que le tribunal limite dans le temps les effets de l'annulation de la délibération attaquée.

[TA La Réunion N° 2300709 - 2025-04-03](#)

Handicap et fonction publique : pas de droit automatique à titularisation

La décision de ne pas titulariser, à l'issue de son contrat, un agent public, y compris lorsqu'il est recruté au titre de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir.

Dans cette appréciation, l'autorité compétente doit prendre en compte, outre les capacités professionnelles de l'agent, le respect par celui-ci des obligations qui s'imposent aux agents publics, telles que l'obligation de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et l'obligation de faire cesser immédiatement ou prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve.

[Conseil d'État N° 488366 - 2025-03-21](#)

Précisions sur le renouvellement d'un détachement

Faits : Un agent de la fonction publique en détachement a sollicité le renouvellement de son détachement à l'approche de son terme. L'administration a refusé cette demande, ce que l'agent a contesté.

Moyens : Le requérant invoquait un vice de procédure, estimant que l'administration aurait dû recueillir son avis avant de statuer, ainsi qu'une erreur manifeste d'appréciation.

Le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie rappelle qu'aucune disposition légale n'impose à l'administration de solliciter les intentions de l'agent concernant le renouvellement de son détachement.

Par ailleurs, des éléments relatifs à l'exercice de ses fonctions, notamment des témoignages de collègues, ont justifié le refus dans l'intérêt du service.

Ce qu'il faut retenir : En l'absence de disposition contraire, un agent détaché ne peut se prévaloir d'un droit au renouvellement de son détachement. L'administration n'est pas tenue de le consulter et peut refuser le renouvellement pour des motifs liés à l'intérêt du service.

Annulation d'un compte-rendu d'évaluation professionnelle en raison notamment d'appréciations sans lien avec le travail

Aux termes de l'article 3 du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux : " L'entretien professionnel porte principalement sur : 1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ; 2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ; 3° La manière de servir du fonctionnaire ; 4° Les acquis de son expérience professionnelle ; 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ; 6° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ; 7° Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité. "

L'article 4 de ce même décret dispose que : " Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur : 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; 2° Les compétences professionnelles et techniques ; 3° Les qualités relationnelles ; 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. "

Enfin, selon l'article 5 du même décret : " Le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés à l'article 4 "

En l'espèce, s'agissant de l'évaluation sur les compétences techniques et professionnelles de la requérante, aucun des différents items du compte rendu d'entretien n'a été coché. Y figure seulement un commentaire selon lequel la réintégration dans la collectivité de Mme C est récente, qu'elle aurait produit un compte rendu fallacieux et que cette situation n'aurait pas permis d'évaluer ses compétences techniques. Or, ces considérations, qui se fondent sur des faits sans lien avec l'entretien professionnel, ne peuvent pas être rattachées à une appréciation des compétences techniques et professionnelles de l'intéressée.

En outre, à propos de la manière de servir et des qualités relationnelles, les commentaires qui concernent l'implication au sein de la collectivité et la disponibilité de l'agent reprochent à la requérante sa pratique du télétravail. Néanmoins, il ressort des pièces du dossier que Mme C bénéficiait de trois jours de télétravail par semaine selon une préconisation médicale dont il est constant qu'elle était acceptée par la commune.

Par ailleurs, contrairement à ce qui est mentionné dans l'évaluation de la requérante, il n'est pas établi qu'elle aurait procédé à " une remise en cause permanente de la collectivité à l'extérieur "

Enfin, si une partie de l'appréciation générale sur la valeur professionnelle de la requérante concerne effectivement sa manière de servir, il n'en est pas de même pour les derniers paragraphes qui sont sans liens avec son travail mais concernent des considérations de faits relatives à la relation qu'entretiennent Mme C et la directrice générale des services.

Au regard de tous ces éléments, l'autorité hiérarchique a entaché l'évaluation professionnelle attaquée d'erreur de fait et d'une erreur manifeste d'appréciation.

Un compte rendu d'entretien entaché d'un vice de forme.

En premier lieu, il est constant que le compte rendu d'entretien professionnel qui a été adressé par courrier à Mme C ne comporte pas la signature de la directrice générale des services de la commune, supérieure hiérarchique directe de l'intéressée. En défense, la commune produit néanmoins un exemplaire signé par la directrice générale des services et par le maire. Toutefois, rien ne permet d'établir que cet exemplaire ait été celui qui a été porté à la connaissance de l'intéressée. Dès lors, le compte rendu d'entretien attaqué est entaché d'un vice de forme.

[TA Bordeaux N° 2203449 - 2025-03-27](#)

Insuffisance professionnelle - La lourdeur de la charge de travail ne saurait excuser des manquements graves et répétés aux règles d'hygiène

Mme E..., agent territorial affectée à des fonctions de restauration et d'entretien scolaire, a été licenciée une première fois pour insuffisance professionnelle par le SIVOS de A..., décision annulée en 2019. Un second licenciement a été prononcé en septembre 2019 pour les mêmes motifs, décision qu'elle a contestée sans succès devant le tribunal administratif de Nantes.

En appel, elle a notamment soulevé des irrégularités de procédure, arguant notamment de la méconnaissance de son droit à se taire lors de la procédure disciplinaire. Toutefois, la cour a estimé que, bien que ce droit ne lui ait pas été expressément notifié, la requérante ne pouvait utilement s'en prévaloir, n'ayant pas comparu personnellement mais étant représentée par son conseil.

Sur le fond, la cour a retenu que le licenciement était fondé sur des manquements graves et répétés aux règles d'hygiène et de sécurité dans le cadre de ses fonctions, malgré plusieurs formations, contrôles et rappels à l'ordre depuis 2003. Les défaillances constatées (utilisation de produits périmés, non-respect de la chaîne du froid, locaux insalubres...) ont persisté au fil des années, démontrant une incapacité professionnelle durable.

La lourdeur de sa charge de travail ou l'absence de plan de maîtrise sanitaire mis en place par l'employeur n'ont pas été jugées suffisantes pour expliquer ces insuffisances. La cour a donc validé la décision de licenciement, écartant tout vice de procédure ou erreur d'appréciation.

[CAA de NANTES N° 24NT00718 - 2025-03-04](#)

Quand le sentiment d'être irremplaçable « en raison de compétences spécifiques » ne suffit pas juridiquement

La condition d'urgence à laquelle est subordonné le prononcé d'une mesure de suspension doit être regardée comme remplie lorsque la décision contestée préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre.

Il appartient au juge des référés, saisi d'une demande tendant à la suspension d'une telle décision, d'apprécier concrètement, compte-tenu des justifications fournies par le requérant, si les effets de celle-ci sur la situation de ce dernier ou, le cas échéant, des personnes concernées, sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de la décision soit suspendue.

En l'espèce, par décision de mutation dans l'intérêt du service, la requérante, secrétaire administrative de classe exceptionnelle, a été affectée à un nouveau poste.

Elle soutient que cette réaffectation entraînerait une perte de revenus (notamment la "prime Ségur", la prime d'encadrement et la NBI), alors qu'elle élève seule deux enfants et se trouve en situation de surendettement. Toutefois, une compensation financière a été prévue, et aucun élément précis ne vient établir une diminution effective et substantielle de sa rémunération. La requérante admet d'ailleurs ne pas connaître encore le détail de son futur traitement.

Elle invoque également une perte de responsabilités, non corroborée par la fiche de poste, qui mentionne des fonctions d'encadrement analogues à celles précédemment exercées. La pénibilité liée à un allongement de trajet de 25 minutes et une moindre disponibilité familiale ne constitue pas, en soi, une urgence au sens de l'article L. 521-1 du code de justice administrative.

Enfin, si elle affirme que **son départ compromettrait la continuité du service, en raison de ses compétences spécifiques**, cette affirmation reflète davantage le sentiment qu'elle se considère comme indispensable, sans que cela ne soit objectivement établi par les pièces du dossier.

Dans ces conditions, la requérante ne justifie pas d'une situation d'urgence au sens de la loi.

[TA Paris N° 2508826 - 2025-04-07](#)

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