



**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 : sectionsfdmfa30.48@gmail.com

Extension de la prime de responsabilité aux secrétaires généraux de mairie contractuels dans les communes de moins de 3 500 habitants

Conformément aux articles L. 712-1 et L. 714-4 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer sur le fondement du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 une prime de responsabilité, calculée en appliquant au seul traitement indiciaire brut un taux individuel fixé dans la limite de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction, notamment ceux de directeur général des services (DGS) des communes de plus de 2 000 habitants. La prime de responsabilité peut ainsi être attribuée tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels.

Conformément à l'article 2 du décret du 6 mai 1988 précité, l'attribution de cette prime n'exclut pas le versement d'autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel. En revanche, l'emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ne figure pas parmi les emplois administratifs de direction éligibles à la prime de responsabilité, tels que listés à l'article 1er dudit décret.

Pour autant, les agents exerçant cet emploi - qu'il s'agisse de fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des secrétaires de mairie (mis progressivement en extinction), des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux, ou encore d'agents contractuels - peuvent, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le [décret n° 2014-456 du 6 mai 2014](#). Ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manoeuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la limite des plafonds réglementaires.

Par ailleurs, la [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie prévoit l'élargissement des possibilités de recours aux contractuels aux communes de plus de 2000 habitants et a plusieurs effets au bénéfice des secrétaires généraux de mairie contractuels devenus fonctionnaires.

Ainsi, les années d'exercice de fonction de secrétaire général de mairie effectuées comme contractuel par ces agents titulaires sont prises en compte pour bénéficier du dispositif temporaire de promotion interne de C en B dit « plan de requalification » ([article 1 du décret n° 2024-826](#) du 16 juillet 2024). Ces années d'exercice entrent de la même manière dans le calcul de l'ancienneté pour bénéficier des avantages spécifiques d'ancienneté pour l'avancement d'échelon ([article 5 du décret n° 2024-827](#) du 16 juillet 2024).

En outre, la loi précitée impose, à compter du 1er janvier 2028, que le recrutement des secrétaires généraux de mairie soit effectué au moins en catégorie B.

Dès lors, les agents en CDD sur ces fonctions devront être renouvelés sur un contrat de catégorie B. Ceci s'effectuera en intégrant leur ancienneté acquise en CDD pour passer en CDI, même en cas de changement de catégorie. En effet, dans ce cas, la condition du maintien dans une même catégorie hiérarchique pendant six ans ininterrompus n'est pas opposable, dès lors que les fonctions exercées pendant cette période sont identiques.

De même, à compter du 1er janvier 2028, tout recrutement en CDI sur les fonctions de secrétaire général de mairie devra être effectué a minima en catégorie B.

Il convient de noter que sans attendre cette date, les collectivités peuvent modifier la catégorie de référence des contrats des secrétaires généraux de mairie qu'elles emploient. L'ensemble de ces mesures est de nature à renforcer l'attractivité de ces postes et à valoriser les responsabilités dévolues aux secrétaires généraux de mairie.

[Sénat - R.M. N° 06158 - 2026-02-26](#)

INFO 114

Elections municipales 2026 : ce qu'il faut retenir côté RH !

Le CIG Petite Couronne vous invite à revoir les présentations et webinaires : « Les élections municipales : comment anticiper et gérer les impacts RH ». Ce thème a été abordé ces derniers mois pour vous accompagner et vous proposer des repères essentiels pour sécuriser cette période clé.

En effet, le renouvellement des exécutifs locaux ouvre une phase charnière pour les collectivités. Les emplois fonctionnels et les collaborateurs de cabinet, qui occupent des postes stratégiques au cœur de la gouvernance administrative et politique, sont les premiers concernés.

Les changements intervenus à l'issue du scrutin peuvent entraîner des fins de fonctions, des mobilités, des réorganisations...

Source - [CIG Petite Couronne](#)

INFO 115

Prime d'intéressement à la performance collective des agents à temps partiel

L'article L. 714-7 du code général de la fonction publique prévoit que l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public mentionné à l'article 4 du même code peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services.

Le [décret n° 2012-624 du 3 mai 2012](#) pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale détermine les conditions d'élaboration et les modalités d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services au sein des collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Ainsi, l'assemblée délibérante détermine les services bénéficiant de cette prime, les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir pour une période de six ou douze mois consécutifs. Elle fixe également le montant maximal de la prime susceptible d'être attribué sur cette période aux agents du service, dans la limite du plafond annuel fixé à 600 euros par le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 modifié.

Par ailleurs, l'autorité territoriale détermine, après avis du comité social territorial, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour la période concernée, dite "de référence". Sur cette base, elle constate à l'issue de cette période si les résultats fixés ont été atteints et, en fonction des résultats obtenus, fixe le montant de la prime pour chaque service.

La prime d'intéressement à la performance collective des services est attribuée à l'ensemble des agents des services ayant atteint les résultats fixés, quelle que soit la quotité de travail accomplie. Néanmoins, **son montant reste soumis aux règles de fractionnement applicables aux agents à temps partiel**, telles que prévues par [l'article L. 612-5 du code général de la fonction publique](#) et le [décret n° 2004-777](#) du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

En tout état de cause, la quotité de travail à prendre en compte pour le calcul du montant de la prime est celle applicable à l'agent pendant la période de référence fixée par l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration et donc l'année notée et non l'année de versement.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 8028 - 2026-02-24](#)

INFO 116

JURISPRUDENCE

Remplacement d'un agent absent : l'enchaînement de CDD n'engage pas nécessairement la responsabilité de la commune

Il résulte des dispositions de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans leur rédaction issue des lois du 12 mars 2012 et du 6 août 2019, applicable au présent litige et désormais codifié à l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique, que les collectivités territoriales peuvent, par dérogation au principe selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires et pour répondre à des besoins temporaires, recruter par contrat à durée déterminée des agents non titulaires pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles en raison d'un congé régulièrement octroyé.

Aux termes du second alinéa de l'article 3-1 de la même loi : " Les contrats établis sur le fondement du premier alinéa sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent ".

Ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi. Il incombe au juge, pour apprécier si le recours, en application des dispositions mentionnées au point précédent, à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

En l'espèce M. B... a été recruté le 26 juin 2017 par la commune en qualité d'adjoint technique territorial non titulaire à temps complet pour une durée de six mois et cinq jours afin d'assurer le remplacement d'un agent titulaire momentanément indisponible en tant que conducteur de véhicules de transport collectif, et que, jusqu'au 30 juin 2021, ce contrat a été renouvelé de façon continue à douze reprises pour une durée comprise entre trois et quatre mois afin de remplacer le même agent en raison du prolongement de l'absence de celui-ci.

Dans ces conditions, et dès lors que la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause ne donnaient pas à eux seuls au requérant un droit au renouvellement de son contrat et en l'absence de tout texte instaurant un droit au renouvellement des contrats à durée déterminée ou à leur transformation en contrat à durée indéterminée, le fait pour la commune d'avoir recouru à une succession de contrats à durée déterminée durant quatre ans et cinq jours afin de remplacer le même agent titulaire temporairement absent ne revêt pas, contrairement à ce que soutient le requérant, un caractère abusif.

Par suite, la commune ne peut être regardée, au cas présent, comme ayant commis une faute de nature à engager sa responsabilité. En outre, et en tout état de cause, M. B... n'apporte aucun élément de nature à établir la réalité du préjudice qu'il soutient avoir subi.

[CAA de PARIS N° 24PA02206 du jeudi 08 janvier 2026](#)

Évaluation professionnelle : le juge écarte les simples irrégularités de forme sans incidence sur les droits de l'agente

Il ressort des dispositions applicables que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire repose sur un entretien annuel donnant lieu à un compte rendu communiqué à l'agent. En l'espèce, l'entretien a été organisé postérieurement à la date fixée par une note de service. Toutefois, ce décalage, constitutif d'un vice de procédure, n'a ni privé l'intéressée d'une garantie ni exercé d'influence sur le sens de l'évaluation, de sorte qu'il ne saurait entacher d'illégalité la décision contestée.

Par ailleurs, aucune disposition n'impose au supérieur hiérarchique d'établir un projet d'évaluation préalable à l'entretien, celui-ci ayant précisément pour objet de permettre un échange contradictoire. De même, l'absence d'entretien intermédiaire ne méconnaît aucune exigence réglementaire. La date portée sur le compte rendu correspond à celle de sa rédaction et ne révèle aucune irrégularité, tandis que la réponse apportée à la demande de modification de l'agent n'apparaît pas tardive.

Enfin, il ressort des pièces du dossier que les appréciations portées sur la manière de servir de l'agent reposent sur des éléments circonstanciés tenant notamment à des difficultés d'adaptation, à l'absence de formalisation de certains outils attendus et à des insuffisances dans la communication professionnelle. Dans ces conditions, et malgré la reconnaissance de l'investissement et des compétences de l'intéressée, l'évaluation litigieuse n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

TA Châlons-en-Champagne N° 2402755 du 10 février 2026

Sanction disciplinaire : propos injurieux tenus dans un cadre privé, sur un réseau social, constitutifs d'une faute

Une brigadière-cheffe contestait un blâme infligé pour des propos dénigrants et injurieux tenus à l'encontre de sa hiérarchie dans le cadre d'échanges privés sur une messagerie. Elle invoquait l'irrégularité de la procédure disciplinaire ainsi que l'illégalité interne de la sanction.

Le juge écarte d'abord les moyens tirés de vices de procédure, faute de précisions suffisantes ou en raison de leur caractère inopérant, relevant notamment que l'intéressée a été entendue dans le cadre de l'enquête administrative, informée de l'ouverture de la procédure disciplinaire et mise en mesure de présenter ses observations.

Sur l'établissement des faits, il est jugé que l'administration peut se fonder sur des éléments produits par un tiers, dès lors qu'ils ont été transmis spontanément et sans manœuvre déloyale.

En l'espèce, les captures d'écran de messages ont été communiquées par une collègue dans le cadre d'un recours administratif, sans atteinte au secret des correspondances ni violation du principe de loyauté. L'agent ne parvient pas à démontrer le caractère falsifié des pièces, tandis que ses propres déclarations corroborent leur contenu. Les faits sont ainsi regardés comme matériellement établis.

Ces propos, bien que tenus dans un cadre privé, présentent un caractère injurieux et portent atteinte à la dignité des agents visés.

Ils constituent un manquement aux obligations de loyauté et d'exemplarité s'imposant aux agents de la police nationale, justifiant une sanction disciplinaire. Compte tenu de la gravité des propos, le blâme, relevant du premier groupe de sanctions, n'est pas disproportionné. Les moyens tirés de l'application du code du travail et d'un détournement de pouvoir sont écartés comme inopérants ou non établis.

TA Cergy-Pontoise N° 2410776 du mardi 3 mars 2026

Protection fonctionnelle refusée : absence de harcèlement moral caractérisé et responsabilité de l'administration écartée malgré des propos inappropriés relatifs à l'hygiène corporelle de l'agent

La cour rappelle qu'une administration peut être tenue d'indemniser les préjudices résultant de comportements de ses agents, même en présence d'une faute personnelle, dès lors que celle-ci n'est pas dépourvue de lien avec le service.

Toutefois, les faits invoqués ne permettent pas de caractériser une faute.

Les propos tenus lors d'un entretien individuel, relatifs à l'hygiène corporelle de l'agent, bien que formulés de manière inappropriée et en méconnaissance de l'obligation de courtoisie, sont restés isolés, sans publicité, et ne présentent pas un caractère injurieux. Par ailleurs, les conditions de reclassement de l'intéressée ne révèlent ni défaut d'accompagnement, celle-ci ayant bénéficié de formations, ni mise à l'écart professionnelle, des missions lui ayant été confiées. L'évaluation professionnelle, intervenue postérieurement en raison d'un congé maladie, a été régulièrement conduite. Aucun manquement fautif n'est ainsi établi.

Sur le harcèlement moral: il appartient à l'agent d'apporter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, l'administration devant alors justifier les agissements en cause par des considérations étrangères à tout harcèlement.

En l'espèce, les faits invoqués, qu'ils soient appréciés isolément ou dans leur ensemble, ne traduisent ni agissements répétés ni dégradation des conditions de travail. Ils ne sont donc pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral. En conséquence, le refus d'accorder la protection fonctionnelle est légal et les conclusions indemnitaires, y compris au titre du préjudice moral et de la perte de chance, sont rejetées.

CAA de PARIS N° 25PA00134 du 25 février 2026

Constitue un accident tout évènement, quelle qu'en soit la nature, survenu à une date certaine, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

Lorsqu'un fonctionnaire est victime d'un tel accident, cet accident est, quelle qu'en soit la cause, présumé imputable au service s'il est survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond, et notamment de l'attestation de son chef de service du 2 août 2012, que l'accident dont a été victime M. A... le 29 mai 2012 a eu lieu au cours d'une séance de sport organisée dans le cadre du service.

En jugeant que cet accident ne pouvait être regardé comme imputable au service aux seuls motifs que cette séance n'était pas planifiée dans un calendrier trimestriel prévisionnel et que les conditions d'entraînement n'avaient pas été vérifiées par un animateur ou un moniteur en activités physiques, en méconnaissance d'une instruction du 28 août 2000 du ministre de l'intérieur relative à l'organisation de la formation continue aux activités physiques et professionnelles des personnels actifs de la police nationale, de telles circonstances ne pouvant, en tout état de cause, suffire à caractériser une faute personnelle ni être de nature à détacher l'accident du service, le tribunal administratif de Rennes a commis une erreur de droit.

Conseil d'État N° 499400 du 3 mars 2026

Maintien de la NBI en cas de CITIS - Une suspension illégale en l'absence de remplacement

Une agente hospitalière, placée en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à la suite d'un accident reconnu imputable, contestait la cessation du versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) intervenue en janvier 2024, ainsi que le refus implicite de prise en charge de frais médicaux.

Le tribunal rappelle que le CITIS est assimilé à une période de service effectif, ouvrant droit au maintien de l'intégralité du traitement et, en principe, du régime indemnitaire, sauf dispositions contraires. En l'espèce, les fonctions exercées ouvraient droit à la NBI et aucun remplacement de l'agente n'était établi.

Le juge en déduit que l'administration ne pouvait légalement interrompre le versement de cette bonification, le seul placement en CITIS étant sans incidence sur ce droit.

La décision implicite de refus est donc annulée pour erreur de droit, et il est enjoint à l'établissement de rétablir la NBI à compter du 1er janvier 2024, dans un délai de deux mois.

En revanche, s'agissant des frais médicaux, le tribunal rappelle que leur remboursement suppose la preuve du montant réellement resté à la charge de l'agent ainsi que leur utilité directe au regard de l'accident. Faute de justifier de l'absence de prise en charge par la mutuelle et du lien direct pour certains frais, la demande indemnitaire est rejetée.

TA Bastia N° 2401360 du 20 février 2026

Sanction disciplinaire : abaissement d'échelon annulé faute de proportionnalité au regard des seuls faits prouvés

Saisi d'un recours contre une sanction disciplinaire infligée à un adjudant-chef sapeur-pompier, le juge d'appel rappelle qu'il lui appartient de vérifier à la fois la matérialité des faits reprochés et la proportionnalité de la sanction.

En l'espèce, plusieurs griefs invoqués par l'administration, tenant notamment à des pressions hiérarchiques abusives et à une organisation discriminatoire des missions, ne sont pas regardés comme suffisamment établis au vu des pièces du dossier, les témoignages produits apparaissant insuffisamment précis ou contextualisés dans un climat de tensions internes.

En revanche, la cour retient la matérialité d'un comportement fautif lié à l'envoi de courriels mettant en cause, sans fondement, le comportement de plusieurs agents, caractérisant un manquement aux obligations de dignité, d'intégrité et de probité.

Toutefois, compte tenu du caractère isolé de ces faits, de l'absence d'antécédents disciplinaires et des appréciations professionnelles favorables, la sanction d'abaissement d'échelon est jugée disproportionnée. Elle est donc annulée, de même que le jugement de première instance.

CAA de DOUAI N° 24DA02291 du 03 mars 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