



**La Fédération Autonome  
de la Fonction Publique Territoriale  
Hérault - Gard - Lozère**  
*vous souhaite de Joyeuses Fêtes!*



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](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:sectionfsdmfa30.48@gmail.com)

## INFO 421

### Attachés territoriaux, ingénieurs territoriaux et CTAPS - Suppression du seuil démographique de 2 000 habitants

**Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux**

>> Ce décret modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal.

[JORF n°0272 du 20 novembre 2025 - NOR : ATDB2523996D](#)

## INFO 422

### CCAS/CIAS : simplification des règles d'assimilation dans la FPT

**Décret n° 2025-1097 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions d'assimilation des centres communaux et intercommunaux d'action sociale de la fonction publique territoriale**

>> Ce décret modifie [l'article R. 313-18](#) du code général de la fonction publique en simplifiant les conditions d'assimilation des CCAS et CIAS de la fonction publique territoriale  
L'assimilation ne dépend plus du budget, du nombre ou de la qualification des agents, mais uniquement de la **collectivité ou de l'établissement de rattachement**.

Nouveau texte : Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale sont assimilés à ~~des communes en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.~~ **leur collectivité ou établissement de rattachement**

[JORF n°0272 du 20 novembre 2025 - NOR : ATDB2524806D](#)

## INFO 423

### Catégorie B : suppression du ratio entre avancement au choix et examen professionnel

**Décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale**

>> Ce décret modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel).

**Entrée en vigueur** : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication et s'applique pour les tableaux d'avancement à partir de l'année 2026.

[JORF n°0272 du 20 novembre 2025 - NOR : ATDB2524807D](#)

### **Secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants – Modification des conditions de promotion interne**

#### **Décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants**

>> Ce décret instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants.

[JORF n°0272 du 20 novembre 2025 - NOR : ATDB2524812D](#)

### **JURISPRUDENCE**

#### **Syndrome d'épuisement professionnel (Burn-out) : le juge retient l'imputabilité au service au regard des conditions de travail.**

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

Il appartient au juge d'apprécier si les conditions de travail du fonctionnaire peuvent, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent, être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie dont la reconnaissance comme maladie professionnelle est demandée.

Il ressort du rapport circonstancié du médecin ayant examiné Mme A... le 23 mars 2020, qu'elle est affectée d'un syndrome d'épuisement professionnel, dit " burn out ", imputable au service, cette conclusion ayant, au demeurant, été reprise par la commission de réforme dans son avis favorable à l'imputabilité au service du 19 octobre 2020.

Il ressort également des pièces du dossier que Mme A..., dont les fonctions principales consistent en l'accueil du public, la gestion des dossiers d'urbanisme et de l'état civil au sein de la mairie, a dû, à partir de l'année 2016, gérer un accroissement important du nombre de dossiers d'urbanisme enregistrés, lequel se situait autour de 80 dossiers par an auparavant et a atteint le nombre de 215 en 2016 puis 109 et 189 les années suivantes. Si Mme A... n'avait pas en charge l'instruction de ces dossiers, elle en assurait toutefois l'enregistrement ainsi que le " suivi ". Sa charge de travail en a dès lors été significativement alourdie.

De plus, il ressort de plusieurs pièces du dossier que l'accueil téléphonique a constitué, au cours de ces années, une charge croissante et particulièrement chronophage dont Mme A... a fait état à plusieurs reprises, notamment dans un courriel adressé à la mairie en date du 8 décembre 2016 qui évoque par ailleurs ses difficultés et son sentiment de ne pas être écoutée.

Or, contrairement à ce qu'elle affirme, la commune n'établit pas que les aménagements au poste de travail de Mme A... auraient été au-delà de ce que le passage de l'intéressée à un service de 91 %, libérant le vendredi après-midi, a mécaniquement entraîné. Notamment, la simple fermeture de l'accueil téléphonique en matinée ne saurait avoir eu pour effet, contrairement à ce que soutient la commune, de soulager la charge de travail incombant à Mme A..., ladite charge étant seulement reportée aux périodes d'ouverture de cet accueil, qui lui incombait en tout état de cause.

Par ailleurs, la commune ne saurait sérieusement reprocher à ce médecin, dont le rapport final examine de manière précise les symptômes présentés par Mme A... et la relation que celle-ci établit avec l'exercice de ses fonctions, de ne pas avoir procédé à un audit du fonctionnement des services de la commune.

De plus, les affirmations de Mme A... selon lesquelles un climat " délétère " règnerait au sein de la mairie depuis 2016, sont corroborées par plusieurs attestations, lesquelles concordent avec le contenu du rapport de ce médecin, et émanent de personnes n'étant pas ou plus en situation de subordination par rapport à la hiérarchie communale, contrairement à celles produites par la commune établies par des agents en activité au sein de la commune ou d'un établissement de coopération intercommunale dont elle fait partie et qui, au demeurant, ne concernent que très indirectement Mme A....

## CAA de NANCY N° 22NC01981 – 2025-11-12

### **Rappels des limites du droit à contester les délibérations des jurys d'examen**

Aux termes de l'article 18 du décret du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation des concours et de l'examen professionnel des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels, alors en vigueur : " pour l'examen professionnel de commandant, le jury détermine le nombre total des points nécessaires pour être admissible et, sur cette base, arrête la liste des candidats admis à se présenter aux épreuves d'admission. / A l'issue des épreuves d'admission, le jury arrête, par ordre alphabétique, la liste des candidats admis à l'examen. Au vu de la liste des candidats admis aux examens, le ministre chargé de la sécurité civile établit, par ordre alphabétique, la liste des candidats retenus ".

En premier lieu, il résulte de ces dispositions qu'en jugeant que la note d'admission de 11/20 était indétachable de la délibération par laquelle, après l'évaluation des mérites des candidats admissibles, le jury de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels avait, le 30 octobre 2020, arrêté la liste des candidats admis, la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit.

Par suite, c'est sans commettre d'erreur de droit ni méconnaître la portée des écritures dont elle était saisie qu'elle a jugé que les requérants devaient être regardés comme demandant l'annulation de cette délibération, en tant seulement qu'elle ne déclarait pas admis les candidats ayant obtenu une note comprise entre 10/20 et 11/20.

En second lieu, en jugeant que M. B... ne justifiait pas, en sa qualité de membre d'un jury ayant participé à ses délibérations, d'un intérêt lui donnant qualité pour en demander l'annulation et que le syndicat Avenir Secours ne justifiait pas davantage, en tant que syndicat professionnel défendant les intérêts collectifs de ses membres, d'un intérêt pour demander l'annulation de décisions individuelles déclarant non admis des candidats à un examen professionnel, la cour administrative d'appel n'a pas inexactement qualifié les faits de l'espèce et n'a pas commis d'erreur de droit.

Il résulte de tout ce qui précède que le syndicat Avenir Secours et M. B... ne sont pas fondés à demander l'annulation de l'arrêt, suffisamment motivé, qu'ils attaquent. Doivent, en conséquence, également être rejetées leurs conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

## Conseil d'État N° 488401 – 2025-09-26

### **Refus de titularisation : la circonstance que l'agent ait obtenu de bonnes évaluations antérieures en tant que contractuel n'exclut pas la possibilité de retenir une manière de servir insuffisante en fin de stage.**

Un agent public ayant la qualité de fonctionnaire stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage 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, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne.

L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé.

Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait été alors mis à même de faire valoir ses observations. (...)

La double circonstance que l'aptitude aux fonctions d'aide-soignant du requérant n'ait pas fait l'objet de critiques de la part du directeur de l'établissement et que M. A... ait obtenu des évaluations professionnelles élogieuses lorsqu'il était employé en qualité de contractuel n'est pas de nature à démontrer que cette autorité aurait commis une erreur de droit en retenant que la manière de servir de M. A... était insuffisante pour permettre sa titularisation.

Pour le même motif, le directeur de l'EPSM du Morbihan n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en refusant de le titulariser et en le radiant des effectifs de l'établissement.

### **CAA de NANTES N° 24NT01805 - 2025-09-15**

#### **La responsabilité personnelle d'un agent public peut relever du juge judiciaire, même lorsque les faits s'inscrivent dans le cadre du service**

Le Tribunal des conflits rappelle la distinction entre faute de service et faute personnelle, ainsi que la solution applicable en cas de faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service.

Il relève que les faits dénoncés – reproches répétés, dénigrements et comportements méprisants – sont imputés au supérieur hiérarchique dans le cadre même de la relation de travail, et que, même s'ils sont susceptibles de caractériser une faute personnelle, ils ne sont pas détachables du service.

Dans une telle situation, la victime dispose d'un choix : rechercher la responsabilité de l'administration devant le juge administratif ou engager la responsabilité personnelle de l'agent devant le juge judiciaire.

Appliquant ces principes, le Tribunal des conflits juge que les conclusions indemnitaires dirigées contre le supérieur hiérarchique relèvent de la compétence du juge judiciaire. Il annule en conséquence la décision du conseil de prud'hommes qui s'était déclaré incompétent et renvoie l'affaire devant cette juridiction.

Il précise également que, si une indemnité est accordée par le juge judiciaire, celui-ci devra tenir compte de l'indemnisation déjà prononcée par la juridiction administrative afin de garantir le respect du principe de réparation intégrale du préjudice.

### **Tribunal des conflits N° C4352 – 2025-10-06**



## **Un fonctionnaire à temps partiel avait le droit d'exercer une autre activité lucrative que son emploi public.**

Le tribunal administratif était saisi d'un recours formé par une agente de l'Éducation nationale contestant la décision lui refusant une autorisation de cumul d'activité en vue d'exercer une activité de sophrologue durant l'année scolaire 2024-2025.

L'intéressée, professeure des écoles reconnue travailleuse handicapée et bénéficiant à ce titre d'un temps partiel de droit de 50 %, soutenait notamment que la décision n'était pas motivée, qu'elle méconnaissait les règles relatives aux cumuls d'activités et qu'elle ne prenait pas en compte sa situation particulière. Le tribunal écarte d'abord les conclusions à fin de suspension, relevant qu'elles relèvent de la compétence du juge des référés.

Examinant ensuite la légalité de la décision contestée, le tribunal relève que celle-ci est entachée d'un défaut de motivation dès lors qu'elle ne précise ni les considérations de fait, ni les considérations de droit fondant le refus opposé.

Il rappelle que les décisions individuelles défavorables doivent être motivées conformément au code des relations entre le public et l'administration, et que ce vice a privé l'intéressée d'une garantie. Sur le fond, le tribunal constate que le recteur s'est fondé, d'une part, sur le temps partiel de l'agente pour refuser le cumul, alors qu'aucun texte n'interdit à un fonctionnaire travaillant à temps partiel pour raison de handicap d'exercer une activité accessoire ; et, d'autre part, sur un prétendu risque de conflit d'intérêts qui n'est étayé par aucun élément, alors même que le référent déontologue avait rendu un avis favorable assorti de réserves.

Le tribunal juge en conséquence que les motifs invoqués pour justifier le refus ne reposent sur aucune base légale ou factuelle suffisante, et que l'administration n'établit ni l'existence d'une incompatibilité avec l'intérêt du service, ni un risque réel de méconnaissance des obligations déontologiques. Il en déduit que la décision en litige est entachée d'illégalité. La décision de refus d'autorisation de cumul d'activités est donc annulée, le surplus des conclusions étant rejeté.

**TA Marseille N° 2413543– 2025-11-05**

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : [www.fafpt34.org](http://www.fafpt34.org) et [www.fafpt30.org](http://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](mailto:fafpt34@sfr.fr) pour le département de l'Hérault , à [fafpt@fafpt30-48.fr](mailto: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](mailto:contact@fafpt.org)

**Contact:**

**FA-FPT 34**

[fafpt34@sfr.fr](mailto:fafpt34@sfr.fr)

**FA-FPT 30-48**

[fafpt@fafpt30-48.fr](mailto:fafpt@fafpt30-48.fr)