



**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

Clarification de la DGCL sur la nomination des secrétaires de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a notamment pour objectif de mieux reconnaître les responsabilités exercées par les secrétaires de mairie et de favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Par la création d'un nouvel article L. 2122-19-1 au sein du code général des collectivités territoriales, le législateur a souhaité consacrer dans la loi l'appellation de secrétaire de mairie et interdire le recrutement d'agents en catégorie C pour exercer cette fonction à compter du 1er janvier 2028.

En outre, une obligation de nomination est instaurée pour mettre fin à certaines pratiques conduisant des agents à faire office de secrétaire de mairie sans être véritablement nommés. Si l'article évoque le maire comme autorité de nomination, il n'a pas eu pour objet d'interdire les pratiques de mutualisation des secrétaires de mairies dans le cadre des dispositifs de coopération intercommunaux, ni la mise à disposition par les centres de gestion prévue à l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique.

Par ailleurs, le législateur a adopté deux dispositions pour la revalorisation de la fonction en catégorie B, dont les modalités ont été précisées par le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie. D'une part, le « plan de requalification », valable jusqu'au 31 décembre 2027, assure aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sous réserve d'exercer depuis au moins quatre ans ces fonctions dans une commune de moins de 2 000 habitants. D'autre part, une nouvelle voie de promotion interne, dite « promotion-formation », permet aux agents territoriaux de catégorie C en grade d'avancement souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, également sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel. Il n'existe aucune règle conditionnant ces dispositifs à un lien juridique direct de subordination avec un maire. Les agents mis à disposition sont réputés occuper leur emploi d'origine.

Ainsi, rien ne s'oppose à ce que les agents recrutés sur des emplois de secrétaire général de mairie mis à disposition d'une ou plusieurs communes puissent bénéficier des dispositions du plan de requalification, sous réserve du respect des conditions statutaires : être adjoint administratif territorial dans un grade d'avancement et avoir exercé depuis au moins quatre ans dans leur emploi d'origine les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants. Il convient de préciser qu'un agent n'occupant pas un emploi de secrétaire général de mairie qui serait mis à disposition d'une commune ne peut bénéficier du plan de requalification. Néanmoins, un tel agent peut bénéficier du dispositif de formation-promotion pour devenir secrétaire général de mairie.

Par ailleurs, un fonctionnaire ne pouvant être statutairement à la fois dans les positions administratives de détachement et de mise à disposition, un agent inscrit sur une liste d'aptitude ne pourra ensuite être nommé, et donc détaché comme stagiaire dans le cadre d'emplois de promotion que sous réserve de mettre fin à sa mise à disposition. Dans le cas d'un EPCI assurant une prestation de service, les agents concernés ne sont pas mis à disposition. Ils assurent une prestation de service de secrétariat général de la commune bénéficiaire.

Dès lors, si l'emploi créé au sein de ce service est expressément un emploi de secrétaire général de mairie au profit de communes bénéficiaires de moins de 2 000 habitants, et si les conditions statutaires susmentionnées sont remplies, rien ne s'oppose à ce que l'agent bénéficie du plan de requalification. Dans ce cas, il peut être nommé stagiaire, détaché dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial de catégorie B, sur un emploi du même service assurant cette prestation, toujours uniquement au bénéfice de communes de moins de 2 000 habitants. De même, un agent promu en catégorie B pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans le cadre du dispositif de « formation-promotion » peut être détaché en qualité de stagiaire dans un tel service, puisque qu'il n'exerce pas dans le cadre d'une mise à disposition.

S'agissant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), la jurisprudence est venue préciser qu'elle ne peut être attribuée qu'à un fonctionnaire affecté de manière permanente.

Ainsi, un agent qui effectue un remplacement temporaire ou chargé de l'intérim de fonction éligible à la NBI n'y a pas droit (Conseil d'Etat, 13 juillet 2012, n° 350182 ; Conseil d'Etat, 14 juin 2000, n° 203680). De même, un fonctionnaire qui occupe un poste que son grade ne lui permet pas en principe d'occuper ne saurait bénéficier de la NBI attachée à ce poste (Conseil d'Etat, 26 mai 2008, n° 281913).

Pour l'agent mis à disposition, étant réputé occuper un emploi dans son administration d'origine, il ne peut lui être versé de NBI au seul titre des fonctions exercées auprès de l'organisme d'accueil (CAA Paris, 16PA00996, 24/10/2017).

Par ailleurs, la jurisprudence considère que la NBI ne peut être versée dans le cadre d'une mise à disposition par le service d'origine si la personne n'y exerce pas les fonctions y ouvrant droit (CAA Paris 04PA03584 du 06/03/2007). Un agent mis à disposition ne peut donc toucher la NBI que si les fonctions y ouvrant droit sont liées à son emploi d'origine et qu'il continue de les exercer. Les fonctions liées doivent être exercées à titre principal, c'est à dire occupant plus de la moitié de l'activité globale.

Ainsi, un EPCI ne peut verser de NBI liée aux fonctions de secrétaire général de mairie que si la personne est nommée auprès de cet EPCI dans un emploi de secrétaire général de mairie mutualisé au bénéfice des communes membres.

[Assemblée Nationale - R.M. N° 10724 - 2026-09-01](#)

INFO 316

Face au risque suicidaire au travail

Le risque suicidaire en milieu professionnel est une réalité complexe qui impose une vigilance collective au sein des collectivités.

La prévention repose sur la capacité de chacun à repérer les signaux d'alerte, et surtout à assumer la responsabilité de l'alerte initiale, sans la déléguer.

Au sommaire

Comprendre les risques et repérer les signaux de vigilance

La règle d'or : assumer la responsabilité du premier informé

Les ressources d'aide immédiate et le rôle du service de santé au travail

Comment gérer une situation de d'urgence ?

Source : **[CIG Grande Couronne](#)**

INFO 317

Délégué à la protection des données : identifier et gérer les conflits d'intérêts liés à la fonction de DPO

Le RGPD autorise les organismes à confier d'autres missions à leur délégué à la protection des données (DPO). Ces missions ne doivent néanmoins pas faire obstacle à ses missions de DPO ou le placer en situation de conflit d'intérêts. Comment reconnaître un conflit d'intérêt ? Comment y remédier ?

Vérifier la compatibilité des missions tierces confiées au DPO

Le DPO peut exercer, **[en plus de celles prévues à l'article 39 du RGPD](#)**, d'autres fonctions au sein de l'organisme qui le désigne (DPO à temps partiel) à condition que :

- L'exécution de ces missions ou tâches ne doit pas être susceptible de nuire à l'exercice des fonctions qu'il exerce en tant que DPO, y compris en le privant du temps nécessaire à l'exécution de ces missions ; et

- Ce cumul de missions ne doit pas le placer en situation de **conflit d'intérêts**.

Un DPO sera en situation de conflit d'intérêts s'il se voit confier à la fois les missions de [l'article 39 du RGPD](#) et des missions susceptibles de nuire à leur exercice, notamment parce que ces missions tierces portent atteinte à l'indépendance du DPO.

Source - [CNIL](#)

INFO 318

Le gouvernement compte-t-il clarifier le cadre juridique relatif aux carrés confessionnels dans les cimetières communaux ?

Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation : La gestion des cimetières publics et leur aménagement sont soumis au respect du principe constitutionnel de laïcité, notamment la neutralité du service public et des ouvrages publics.

Ainsi, la loi du 14 novembre 1881 sur la neutralité des cimetières a introduit l'interdiction faite au maire, dans l'exercice de ses pouvoirs de police des funérailles, d'établir une distinction entre les défunts à raison de leurs différences de cultes ou de croyances et de créer ou d'agrandir des cimetières confessionnels.

Par ailleurs, les articles 93 et 97 de la loi du 5 avril 1884 relative à l'organisation municipale, aujourd'hui codifiés aux articles [L. 2213-7](#) et [L. 2213-9](#) du code général des collectivités territoriales, ont consacré l'obligation de neutralité du maire dans l'exercice de ses pouvoirs de police des cimetières et des funérailles.

Enfin, l'[article 28 de la loi du 9 décembre 1905 relative à la séparation des Églises et de l'État](#) a consacré le principe d'interdiction d'apposition de signes religieux dans tout espace ou monument public, y compris les cimetières. Elle préserve toutefois explicitement la possibilité de placer des signes religieux sur les sépultures et les monuments funéraires.

Ce principe de neutralité des cimetières publics doit ainsi être concilié avec le principe de liberté des funérailles, consacré par la [loi du 15 novembre 1887 relative à la liberté des funérailles](#).

Sur ce fondement, et sous réserve d'absence d'atteinte à l'ordre public, les défunts et leurs familles sont libres de donner un caractère religieux aux funérailles et d'apposer, sur les sépultures, des signes religieux.

C'est également dans ce cadre qu'ils peuvent formuler des demandes d'inhumation à proximité de leurs coreligionnaires. Les dispositions précitées ne s'opposent pas à ce que les maires, investis du pouvoir de fixer, dans les cimetières dont ils ont la gestion, l'endroit affecté à chaque tombe, procèdent à des regroupements de fait de sépultures de défunts d'une même confession.

Les conditions dans lesquelles il peut être procédé à de tels regroupements sont actuellement précisées par la [circulaire du 19 février 2008 relative à la police des lieux de sépulture](#). Cette circulaire précise notamment que ces regroupements ne peuvent conduire à porter atteinte à la neutralité du cimetière, aussi bien dans son aspect extérieur, par des séparations matérielles au sein du cimetière, que par la possibilité devant être laissée à tout défunt d'y être inhumé, indépendamment de sa confession.

Par ailleurs, cette même circulaire réaffirme qu'il appartient au maire d'apprécier librement l'opportunité de procéder à de tels regroupements, le pouvoir de substitution du préfet ne pouvant s'exercer en la matière.

[Question écrite d'Edwige Diaz, n°14707, JO de l'Assemblée nationale du 28 juillet.](#)

Votre retraite CNRACL : ce qui change à partir du 1er septembre 2026

Depuis mars, plusieurs mesures ont été précisées. Certaines d'entre elles peuvent avoir un impact sur votre future date de départ ou sur le calcul de votre pension, notamment si vous bénéficiez du dispositif carrière longue ou de droits liés aux enfants.

Ces évolutions, prévues par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du **1er septembre 2026**.

Au sommaire

- Votre âge de départ et la durée d'assurance requise évoluent progressivement
- Pour la carrière longue, certains droits familiaux peuvent être pris en compte
- Cette prise en compte est toutefois limitée à 2 trimestres, quel que soit le nombre d'enfants.
- Un nouveau droit pour certaines mères fonctionnaires : création d'une nouvelle bonification enfant né - à compter du 01/01/2004
- Le calcul de la pension reste inchangé
- Un congé supplémentaire de naissance créé par la LFSS 2026
- Vos services en ligne sont à jour

Source : [CNRACL](#)

+++++

À venir : le cumul emploi-retraite

Les évolutions relatives au cumul emploi-retraite entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2027. Elles feront l'objet d'une information dédiée lors de leur mise en œuvre.

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