



**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

Formation des secrétaires généraux de mairie : une filière universitaire à l'étude (rapport en cours de finalisation)

Les secrétaires généraux de mairie jouent un rôle essentiel dans la mise en oeuvre de l'action publique locale, particulièrement au sein des communes rurales. Dans un contexte marqué par la diversification croissante de leurs missions, l'élévation du niveau d'expertise attendu et des difficultés de recrutement persistantes dans de nombreux territoires, les enjeux relatifs à la formation, à la professionnalisation et à l'attractivité de ces fonctions revêtent une importance particulière pour l'avenir.

Afin d'accompagner la reconnaissance et la valorisation de ces fonctions, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a prévu la remise au Parlement d'un rapport consacré à l'évaluation des formations supérieures préparant à ces métiers. Ce rapport doit également examiner l'opportunité de créer, à l'échelle nationale, une filière diplômante d'enseignement supérieur destinée à préparer aux fonctions de secrétaire général de mairie.

Afin d'éclairer ces enjeux et de nourrir la réflexion engagée par le Gouvernement, une mission conjointe de l'Inspection générale de l'administration (IGA) et de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) a été chargée d'établir un état des lieux des formations existantes, d'analyser les besoins des employeurs territoriaux et d'examiner les différentes options susceptibles de renforcer la professionnalisation et l'attractivité du métier.

Les travaux de cette mission, qui ont donné lieu à la publication en avril 2025 du rapport « La formation initiale des secrétaires généraux de mairie : un enjeu de l'attractivité du métier », se sont appuyés sur de nombreux entretiens avec les représentants des collectivités territoriales, les centres de gestion, les établissements d'enseignement supérieur, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les organisations représentatives des agents ainsi que les administrations concernées.

Ce rapport formule plusieurs recommandations destinées à structurer et renforcer l'offre de formation initiale, qui font actuellement l'objet d'un examen attentif par le Gouvernement dans la perspective de la finalisation du rapport prévu par la loi. Le Gouvernement est en effet soucieux de fonder son appréciation sur une analyse approfondie des parcours de formation existants et des besoins exprimés par les collectivités territoriales.

Ce document est actuellement en cours de finalisation. Les conclusions de ce travail permettront ainsi d'éclairer les décisions à prendre en matière de structuration de l'offre de formation et d'accompagnement des collectivités confrontées aux difficultés de recrutement sur ces emplois essentiels au fonctionnement des communes.

[Sénat - R.M. N° 08119 - 2026-08-27](#)

Positionner les Lignes Directrices de Gestion (LDG) en véritable outil de pilotage stratégique

À l'aube de ce nouveau mandat, les collectivités affinent leurs ambitions et leurs capacités financières, humaines et matérielles pour y répondre. L'augmentation des contraintes, des attentes, du rythme des évolutions oblige les gouvernances à structurer bilan, perspectives et pilotage. Concernant les ressources humaines, les LDG sont l'outil de prospective et de pilotage stratégique à construire.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont une obligation issue de la loi du 6 août 2019, relative à la transformation de la fonction publique.

Pour rappel, l'idée générale de cet outil est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, qui se décline en trois aspects :

- La Gestion prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;

- L'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Si les LDG sont bien connues aujourd'hui, elles bénéficient encore d'une réputation de nouveau document obligatoire et réglementaire, en sus d'autres obligations, et peu de collectivités s'en saisissent comme un véritable outil de stratégie RH.

Source : [CIG Grande Couronne](#)

INFO 313

Egalité des rémunérations entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations - Mesures applicables aux administrations et agents publics ainsi qu'à la commande publique

Le projet de loi vient transposer, dans le droit français, la directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence des salaires.

Renforcer cette transparence permettra d'identifier les inégalités salariales injustifiées entre les femmes et les hommes pour un même travail. Le secteur privé et la fonction publique sont concernés.

Les mesures applicables aux administrations et aux agents publics

Le [projet de loi](#) transpose également la directive dans la fonction publique :

- obligation d'informations sur la rémunération ou la fourchette de rémunération basées sur des critères objectifs et non fondés sur le sexe dans les avis de création ou de vacance d'emplois ;
- interdiction de demander à un candidat des informations sur sa rémunération actuelle ou passée ;
- droit individuel annuel pour chaque agent public d'être informé de son droit de demander et de recevoir des informations comparatives sur sa rémunération...

L'index de l'égalité professionnelle, instauré dans les administrations par la [loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#) , est remplacé par de nouveaux indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs s'appliqueront à partir :

- de 2028 pour les employeurs gérant au moins 150 agents publics ;
- du 1er juin 2030 pour les autres employeurs concernés.

Un régime de sanctions pécuniaires est instauré en cas de violation des nouvelles obligations. Les règles de la charge de la preuve en matière de [discrimination](#) salariale sont adaptées.

Commande publique et transparence salariale

Le code de la commande publique est complété d'un nouveau motif d'exclusion des procédures de passation des marchés publics et contrats de concessions, laissé à l'appréciation de l'acheteur ou de l'autorité concédante, en cas de méconnaissance des obligations les plus importantes en matière de transparence salariale.

Gouvernement - [Dossier législatif](#)

Avis sur un projet de loi portant transposition de la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations

[Conseil d'État](#)

Transparence des salaires : que prévoit la directive européenne ?

[Vie publique](#)

JURISPRUDENCE**Des manquements professionnels répétés peuvent justifier la révocation d'un agent, y compris lorsqu'il est reconnu travailleur handicapé**

L'agent public ne peut donc être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans avoir été préalablement informé de son droit de se taire pour l'ensemble de la procédure disciplinaire.

Ce droit ne s'applique toutefois, sauf détournement de procédure, ni aux échanges ordinaires relevant de l'exercice du pouvoir hiérarchique, ni aux enquêtes et inspections diligentées par l'autorité hiérarchique ou les services de contrôle. Lorsque l'information requise n'a pas été donnée, la sanction n'est susceptible d'être annulée que si elle repose de manière déterminante sur des déclarations faites par l'agent sans qu'il ait été informé de ce droit.

En matière disciplinaire, toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions peut donner lieu à une sanction. Le juge doit rechercher si les faits sont matériellement établis, s'ils constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction prononcée est proportionnée à leur gravité.

En l'espèce, l'agent, professeure des écoles, avait été informée de son droit de se taire par un courriel reçu avant la réunion du conseil de discipline, puis au début de cette réunion. Elle ne pouvait utilement soutenir qu'elle aurait dû recevoir cette information dès l'enquête administrative conduite trois ans auparavant, cette enquête n'ayant pas constitué un détournement de procédure.

L'administration lui reprochait notamment une prise en compte insuffisante de la situation de deux élèves en situation de handicap, un déficit de communication avec leurs familles, l'accès non autorisé à la messagerie de l'école et la divulgation à plusieurs collègues d'informations confidentielles, dont certaines données médicales relatives à des élèves. Ces comportements caractérisaient des manquements aux principes de l'école inclusive et à l'obligation de discrétion professionnelle.

D'autres faits étaient également établis, notamment le non-respect de certaines consignes hiérarchiques et un comportement ayant créé un climat délétère et provoqué des dysfonctionnements importants au sein de l'équipe pédagogique. Ces faits portaient atteinte au bon fonctionnement de l'établissement, concernaient pour certains des élèves vulnérables et s'étaient déjà reproduits sur de précédents postes.

Ni l'état de santé invoqué ni la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne permettaient d'établir que les fautes résultaient d'une altération du discernement de l'agent. Compte tenu de la gravité, de la diversité et de la réitération des manquements, la sanction de révocation n'était pas disproportionnée, alors même que l'intéressée n'avait encore jamais été sanctionnée disciplinairement.

CAA LYON N° 25LY01657 du 16 juillet 2026**Une radiation ne peut être prononcée en présence d'une impossibilité médicale de répondre - L'annulation de la radiation impose la reconstitution des droits de l'agent décédé**

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent a été préalablement mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié fixé par l'administration.

Cette mise en demeure doit être écrite, notifiée à l'intéressé et l'informer du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. L'administration peut considérer que l'agent a rompu le lien avec le service lorsqu'il ne reprend pas son poste et ne manifeste aucune intention de le faire avant l'expiration du délai, en l'absence de justification matérielle ou médicale expliquant son silence ou son retard.

Le décès d'une partie suspend l'instance lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée, mais ses ayants droit peuvent la reprendre lorsque l'action engagée ne présente pas un caractère exclusivement personnel.

En l'espèce, l'agent, brigadier-chef de police municipale, n'avait plus transmis ses arrêts de travail et ne s'était pas présenté à deux contrôles médicaux. Le maire lui avait alors adressé une mise en demeure de reprendre ses fonctions dans un délai de huit jours, en l'informant qu'une procédure d'abandon de poste entraînant sa radiation serait engagée en l'absence de reprise.

L'agent n'avait pas déféré à cette mise en demeure. Toutefois, ses ayants droit produisaient des certificats prolongeant son congé de maladie ainsi qu'une attestation de son psychiatre indiquant qu'il se trouvait, pour des raisons médico-psychologiques, dans l'incapacité de gérer ses démarches administratives, notamment celles concernant son employeur.

Les examens médicaux avaient ensuite révélé un glioblastome cérébral provoquant un ralentissement psychomoteur, une désorientation temporo-spatiale et des pertes de mémoire, dont les symptômes étaient apparus dès l'été précédant la radiation.

Ces circonstances établissaient que l'état de santé de l'agent ne lui avait pas permis de comprendre le sens et la portée de la mise en demeure et avait fait obstacle à ce qu'il manifeste sa volonté de maintenir le lien avec le service. Le tribunal annule donc la radiation et ordonne à la commune de reconstituer ses droits sociaux, ses droits à l'avancement et ses droits à la retraite entre la date de la radiation et celle de son décès.

[TA Marseille N° 2310758 du 9 juillet 2026](#)

L'obligation d'informer sur les dépenses communales ne justifie pas une atteinte à la vie privée d'un agent (divulgaration d'informations privées sur le bulletin d'informations municipales)

Les dispositions des articles L. 134-1 et L. 134-5 du code général de la fonction publique établissent à la charge de l'administration une obligation de protection de ses agents dans l'exercice de leurs fonctions, à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général.

Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé, mais aussi d'assurer à celui-ci une réparation adéquate des torts qu'il a subis.

La mise en œuvre de cette obligation peut notamment conduire l'administration à assister son agent dans l'exercice des poursuites judiciaires qu'il entreprendrait pour se défendre.

Il appartient dans chaque cas à l'autorité administrative compétente de prendre les mesures lui permettant de remplir son obligation vis-à-vis de son agent, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

Si la protection fonctionnelle résultant d'un principe général du droit n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques, il en va différemment lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

En l'espèce, l'agent avait reçu plusieurs courriers du maire remettant en cause sa bonne foi et sa probité au sujet de la justification de ses arrêts de travail. Sa situation avait également été évoquée à plusieurs reprises dans les bulletins municipaux, notamment au sujet de la reconnaissance de sa maladie professionnelle, de ses congés, des conséquences budgétaires et organisationnelles de son absence, de son remplacement et des contentieux engagés.

Ces publications révélaient des informations susceptibles de porter atteinte à sa vie privée et au secret médical. Leur teneur et leur fréquence excédaient le cadre normal des relations de travail. Le maire ne pouvait utilement invoquer son obligation de rendre compte des dépenses publiques ni son absence d'intention de nuire, le caractère intentionnel des agissements n'étant pas une condition du

harcèlement moral. La circonstance que les faits aient été commis pendant les arrêts de travail de l'agent était également sans incidence.

Les documents médicaux et les témoignages produits établissaient que ces agissements avaient entraîné une symptomatologie anxiodépressive et des troubles réactionnels au conflit professionnel, portant ainsi atteinte à la dignité et à la santé de l'agent. La commune ne démontrait pas que les agissements étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Le tribunal a annulé le refus implicite d'accorder la protection fonctionnelle, enjoint à la commune de l'accorder dans un délai de deux mois et condamné celle-ci à verser 3 000 euros à l'agent en réparation de son préjudice moral.

[TA Rouen n°2305037 du 12 juin 2026](#)

Un vacataire participant régulièrement à l'organisation d'un examen national possède la qualité d'agent public

L'article L. 213-11 du code de justice administrative prévoit que les recours formés contre certaines décisions individuelles concernant la situation de personnes physiques, dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'État, doivent, à peine d'irrecevabilité, être précédés d'une tentative de médiation.

Le décret du 25 mars 2022 et l'arrêté du 30 mars 2022 soumettent notamment à cette médiation les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la rémunération de certains agents publics relevant du ministère chargé de l'éducation nationale. Le paiement de prestations effectuées par un agent dans le cadre de missions confiées par l'administration constitue un élément de rémunération au sens de l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique.

En l'espèce, un formateur employé par un centre de formation des apprentis avait été appelé chaque année à participer, en qualité d'examineur, de correcteur ou de membre du jury, aux examens d'un brevet professionnel, diplôme national dont les épreuves étaient organisées au niveau académique.

Il avait ainsi été directement associé à l'exécution d'un service public de l'État par des recrutements successifs ayant nécessairement revêtu le caractère de contrats administratifs. Ces recrutements lui avaient conféré la qualité d'agent public, y compris lorsqu'ils portaient sur des vacations horaires. Le paiement des prestations accomplies à l'occasion de ces missions constituait un élément de sa rémunération.

Le litige né du refus de l'administration de rémunérer et de défrayer ses missions figurait donc parmi ceux qui ne pouvaient être portés devant le tribunal administratif qu'après une procédure de médiation préalable. Faute d'avoir engagé cette médiation, sa demande était irrecevable. La cour a jugé l'appel manifestement dépourvu de fondement et l'a rejeté par ordonnance.

[CAA Marseille n° 26MA02037 du 2 septembre 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