



**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

INFO 149

Secrétaires généraux de mairie : foire aux questions

La [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Cette loi a été complétée par quatre décrets d'application ainsi qu'une [circulaire](#) datée du 18 octobre 2024 (PTDB2427351J).

Afin de compléter ce corpus documentaire relatif à la réforme du cadre statutaire des secrétaires généraux de mairie, la Direction générale des collectivités territoriales publie cette Foire Aux Questions afin d'éclairer plus précisément les modalités de mise en œuvre de cette réforme.

Cette FAQ a vocation à être alimentée progressivement.

Au sommaire

- Obligation de nomination d'un secrétaire général de mairie
- Plan de requalification
- Bonification d'ancienneté

DGCL - [Dossier complet](#)

INFO 150

Cumul emploi-retraite (Mis à jour le 04/04/2025)

Un agent à la retraite peut sous certaines conditions, cumuler sa pension CNRACL avec une autre rémunération.

Il existe, selon la situation du pensionné, trois possibilités de cumul emploi-retraite :

Le cumul libre

Un agent retraité peut bénéficier du cumul libre (sans limite de rémunération) d'une pension CNRACL avec une rémunération d'activité provenant du secteur privé ou du secteur public (non titulaire) selon des différentes situations.

S'il remplit les conditions pour en bénéficier, il doit en faire la demande auprès de la CNRACL en complétant une déclaration sur l'honneur de cumul libre, à adresser par voie postale à l'adresse indiquée sur le document.

Le cumul plafonné

Si le pensionné n'est pas éligible au cumul libre, ses revenus d'activité sont alors plafonnés.

En cas de dépassement du plafond, il doit rembourser l'excédent.

Préconisez lui l'utilisation du simulateur de calcul cumul emploi-retraite : ce simulateur indique le plafond de rémunération annuelle brute à ne pas dépasser.

Seuls les indépendants et les auto-entrepreneurs doivent toujours déclarer à la CNRACL leur reprise d'activité (via leur espace personnel sur Ma retraite publique ou par courrier sur papier libre) et répondre à l'enquête annuelle sur la rémunération qu'ils ont perçue.

L'acquisition de nouveaux droits à pension complémentaires

Les pensionnés bénéficiant du cumul libre acquièrent de nouveaux droits à pension dans le cadre d'une nouvelle activité dans le secteur privé ou public en qualité de contractuel.

Pour plus d'informations, notamment sur les conditions d'éligibilité au cumul libre, les dispositifs dérogatoires du cumul plafonné, les modalités de demande de cumul, ou la possibilité d'acquérir de nouveaux droits à pension, consultez l'[article « Reprendre une activité en cumul emploi-retraite »](#) .

Retrouvez plus de détails sur les conditions et les textes relatifs au dispositif de cumul emploi-retraite en consultant la [Documentation juridique sur les règles de cumul emploi-retraite](#) .

CNRACL - [Note complète](#)

INFO 151

Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 (Info CIG Grande Couronne)

Les nouvelles règles de la réglementation d'assurance chômage issue du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 applicable à compter du 1^{er} avril 2025

La convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 issue de la négociation paritaire engagée par les partenaires sociaux en charge du régime, a été agréée le 19 décembre 2024 par le Premier ministre, mettant fin au régime de carence en vigueur depuis juillet 2019. Les partenaires sociaux ont ainsi retrouvé leur compétence en matière de prescription de la réglementation d'assurance chômage.

Cette convention est applicable depuis le 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2028. Pour des raisons opérationnelles, la quasi-totalité des nouvelles mesures prévues par la convention entrent en vigueur le 1^{er} avril 2025.

Toutefois, trois mesures inscrites dans la convention n'entreront pas en vigueur au 1^{er} avril 2025 (non agréée) : la condition spécifique pour les primo-entrants, ainsi que l'application d'un coefficient pour les périodes d'emploi à l'étranger et la limite de trois mois du cumul à l'étranger.

La présente analyse vise principalement les mesures impactant les employeurs publics en auto-assurance.

CIG Grande Couronne - [Note complète](#)

INFO 152

Comment garantir aux DGS non détachés des perspectives d'évolution de carrière équitables ?

Réponse du ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification : En vertu des dispositions de l'[article 4 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987](#), un fonctionnaire ne peut occuper un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) dans la fonction publique territoriale que par la seule voie du détachement.

De ce fait, un « DGS non détaché », comme évoqué, n'est statutairement pas possible.

En conséquence, les conditions fixées par le statut particulier des attachés territoriaux pour accéder au grade d'attaché hors classe, principalement liées à l'occupation d'un emploi fonctionnel en détachement, sont pleinement applicables à tous les DGS nommés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

[Question écrite de Florent Boudié, n°3032, JO de l'Assemblée nationale du 18 février.](#)

JURISPRUDENCE**Choc émotionnel lié au rejet d'une candidature à un poste dans un autre service : pas de qualification en accident de service**

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service.

Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

La requérante soutient que, le 19 décembre 2017, elle a subi un choc émotionnel lors de l'annonce de ce que sa candidature à un poste d'aide-soignante dans un autre service n'avait pas été retenue, alors que des échanges avec la cadre dudit service lui avait laissé comprendre le contraire, et que cet événement a déclenché un état anxio-dépressif. A cet égard et contrairement à ce qu'a estimé le tribunal, la requérante établit avoir effectivement cru disposer d'une forme d'assurance à cet égard lorsque la cadre du service lui a remis le planning pour l'année 2018, bien que l'appel à candidature prévoyait, pour tous les candidats, la remise de ce planning.

Toutefois, il ne ressort pas non plus des pièces du dossier, et il n'est pas allégué non plus, que Mme B... aurait reçu de telles promesses de la part de sa cadre de santé dans le but précis de ne pas les tenir ensuite, ni que les circonstances dans lesquelles s'est déroulée l'annonce du rejet de sa candidature auraient donné lieu à des comportements ou des propos inappropriés ou excessifs. Dans ces conditions, l'évènement déclaré par Mme B... ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent, susceptible d'être qualifié d'accident de service.

CAA de MARSEILLE N° 24MA00223 - 2025-03-28**Attribution d'un logement de fonction : les règles réglementaires prévalent sur les mentions de la fiche de poste**

En premier lieu, aux termes de l'article R. 2124-65 du code général de la propriété des personnes publiques : " Une concession de logement peut être accordé par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate (...) ".

Par ailleurs, aux termes de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes, en vigueur du 1er janvier 2016 au 1er mars 2022 : " Les organes délibérants des collectivités territoriales (...) fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois. / (...) / La délibération précise les avantages accessoires liés à l'usage du logement. / Les décisions individuelles sont prises en application de cette délibération par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination. /

Pour l'application des dispositions précédentes, un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ou de directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ou de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, ainsi que de directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Dans les mêmes conditions, un logement et un véhicule de fonction peuvent être attribués par nécessité absolue de service à un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou d'un président d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. Les frais de représentation inhérents à leurs fonctions sont fixés par délibération de l'organe délibérant. "

Il ne résulte pas de l'instruction que l'emploi de référent d'équipement sportif du parc des sports, auquel M. A... a été affecté à compter du 1er octobre 2018, ait été mentionné dans la liste des emplois, fixée par le conseil municipal de la commune, pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la commune, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois, en application des dispositions précitées.

En outre, il ne résulte pas davantage de l'instruction que l'intéressé, qui indique être propriétaire d'un logement situé sur le territoire de la commune, n'ait pu accomplir normalement son service, qui comprenait des périodes d'astreinte réduites, sans être logé sur son lieu de travail, dont il ne mentionne d'ailleurs pas l'adresse.

Les termes utilisés dans sa fiche de poste, qui n'avaient aucun caractère impératif, étaient à cet égard dépourvus d'incidence, l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service étant déterminée par les seules dispositions réglementaires citées ci-dessus et devant être le seul moyen permettant de garantir la continuité du service ou de répondre aux besoins d'urgence liés à l'exercice des fonctions.

Par suite, la commune est fondée à soutenir que c'est à tort que les premiers juges ont estimé qu'elle avait commis une faute en ne permettant pas à M. A... de bénéficier, comme il le souhaitait, afin de proposer son propre bien à la location, d'un pavillon correspondant à ses besoins et exigences.

[CAA de VERSAILLES N° 23VE01751 - 2025-03-28](#)

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