Lundi 21 septembre 2026

la lettre

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 286

Encadrement du cumul d'emplois à temps non complet des SG de mairie : calcul des heures par emploi occupé et absence de qualification en heures supplémentaires

Si l'article L. 123-1 code général de la fonction publique (CGFP) pose le principe général d'interdiction pour un fonctionnaire de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet, un fonctionnaire peut toutefois occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet.

Dans ce cadre, les secrétaires de mairie peuvent être recrutés sur plusieurs emplois à temps non complet dans différentes collectivités, sous réserve que la durée totale de service n'excède pas de plus de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet (article 8 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

La durée totale de service des secrétaires de mairie résultant des délibérations prises par les différents employeurs peut donc excéder les 35 heures hebdomadaires, sans toutefois être supérieure à 40 heures 15 par semaine. Ces agents perçoivent un traitement ainsi que des indemnités, calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à leur emploi dans chaque collectivité ainsi que, le cas échéant, le supplément familial de traitement (art. L. 613-3 CGFP).

La rémunération perçue au titre de chaque emploi est donc proratisée en fonction de la durée de service fixée pour l'emploi. Les heures comprises entre 35 heures et 40 heures 15 hebdomadaires dues à ce cumul d'emploi n'ont donc pas le caractère d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires et ne donnent pas droit à une prime en tant que telles, dès lors qu'elles correspondent à la mise en oeuvre des cycles de travail et à la durée hebdomadaire de service fixés pour chaque emploi par délibération.

En effet, les heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par un agent à temps non complet, multi-employeurs, s'apprécient sur chaque emploi occupé et non au regard des heures cumulées.
Ainsi, un agent à temps non complet multi-employeurs travaillant 39 heures par semaine (33 heures chez un employeur A et 6 heures chez un employeur B) ne bénéficie d'aucune heure supplémentaire, alors que sa quotité de travail hebdomadaire excède 35 heures.

A l'inverse, un agent travaillant 29 heures par semaine (21 heures pour un employeur A et 8 heures pour un employeur B) qui, une semaine donnée, effectuerait 22 heures pour son employeur A, bénéficierait de 1 heure complémentaire, indemnisée dans les conditions prévues par le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020, alors même que sa durée totale de travail hebdomadaire serait de 30 heures au titre de ses deux emplois.

S'agissant des droits à pension, ces fonctionnaires sont affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL) du fait de leur durée hebdomadaire de service supérieure ou égale à 28 heures (décret n° 2022-244 du 25 février 2022). Concernant l'assiette de cotisation, l'article 3 (VI) du décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la CNRACL détermine les conditions dans lesquelles la retenue pour pension est appliquée aux fonctionnaires à temps non complet.

Il est ainsi précisé que les fonctionnaires souhaitant bénéficier du décompte de périodes de travail effectuées à temps non complet comme des périodes de travail à temps plein versent une retenue particulière dans les conditions définies à l'article 14 du décret n° 2003-1306.

Ce dernier texte prévoit ainsi que les périodes de travail effectuées à temps non complet peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein, sous réserve du versement d'une retenue pour pension dont le taux est fixé par décret. Cette retenue est appliquée au traitement correspondant à celui d'un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein sur un emploi à temps complet. L'assiette de cotisation est donc plafonnée à 35 heures, correspondant à un temps complet.

Le traitement de référence pris en compte pour liquider la retraite est celui auquel les intéressés pourraient prétendre s'ils accomplissaient des services à plein temps dans le cadre d'un emploi à temps complet. Dès lors, la base de cotisations doit également être plafonnée à celle qui serait due pour un fonctionnaire à temps complet. Les cotisations sont dues pour chaque employeur au prorata de la durée de travail pour laquelle il emploie le fonctionnaire, et plafonnées à 35 heures.

S'il n'est pas prévu d'évolution réglementaire sur les modalités de calcul de la pension des agents à temps non complet, il convient de rappeler que des dispositions innovantes ont été mises en place pour les secrétaires de mairie avec l'adoption de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, facilitant la promotion des secrétaires généraux de mairie et renforçant l'attractivité de ce métier essentiel au bon fonctionnement des communes et des services publics locaux.

Sénat - R.M. N° 01010 - 2026-07-30

INFO 287

Quelle procédure permet à une commune d'être remboursée de la somme qu'elle a engagée pour les obsèques d'une personne esseulée non dépourvue de ressources ?

Réponse du ministère de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation : En vertu de l'article L. 2223-27 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les communes doivent prendre en charge les frais liés aux obsèques des personnes dépourvues de ressources suffisantes décédées sur leur territoire.

Si la notion de « personnes dépourvues de ressources suffisantes » ne fait l'objet d'aucune définition légale, il peut néanmoins être considéré que cette notion renvoie aux personnes sans actif successoral permettant de couvrir le coût des obsèques et dépourvues de créanciers alimentaires (enfants, parents, beaux-parents), ou de conjoint survivant, disposant des moyens suffisants pour le paiement de ces frais.

Il convient d'apprécier de manière circonstanciée si le défunt concerné doit être considéré comme dépourvu de telles ressources.

Il appartient par ailleurs au maire, sur le fondement de l'article L. 2213-7 du CGCT, de pourvoir d'urgence à ce que toute personne décédée sur le territoire de sa commune soit ensevelie et inhumée sans distinction de culte ni de croyance.

Sur ce fondement, il incombera au maire de pourvoir aux funérailles et de prendre en charge les frais d'obsèques d'un défunt disposant de ressources suffisantes mais pour lequel la famille ou les ayants-cause n'auraient pas fait le nécessaire pour pourvoir à ses funérailles.

La commune disposera toutefois d'une action récursoire contre les ayants droits du défunt pour recouvrer, en fonction de leurs ressources, tout ou partie des frais engagés.

En outre, en ce qu'elle permet aux personnes ayant qualité pour pourvoir aux funérailles d'obtenir, sur présentation des factures, du bon de commande des obsèques ou des avis d'imposition, le débit sur les comptes de paiement du défunt, dans la limite des soldes créditeurs de ces comptes, des sommes nécessaires au paiement de tout ou partie des frais funéraires, la procédure prévue à l'article L. 312-1-4 du code monétaire et financier (CMF), pourra être mise en œuvre par le maire ayant pourvu d'office aux funérailles du défunt.

En application du premier alinéa de l'article précité, la commune pourra donc, sur présentation d'une facture, demander à la banque gérant le compte du défunt le remboursement du montant des frais directement engagés pour la réalisation des obsèques, dans la limite du montant fixé par arrêté.

Question écrite de Jean-Marie Mizzon, n°08198, JO du Sénat du 28 mai.

INFO 288

Attractivité de la fonction publique :priorité aux mesures salariales et professionnelles ciblées

Le Gouvernement ne partage pas le constat selon lequel la fonction publique n'attirerait plus et serait menacée dans sa pérennité par une « grande démission ». Cette présentation générale ne rend compte ni de l'attachement durable des agents à leurs missions, ni de la diversité des situations entre métiers, territoires et employeurs publics. Il prend en revanche pleinement au sérieux les difficultés de recrutement et de fidélisation rencontrées dans certains secteurs.

Le baromètre de la CFDT constitue un signal important. Il montre que près d'un quart des agents interrogés jugent probable de quitter la fonction publique dans les prochaines années. Cette intention déclarée ne peut toutfois être assimilée à un niveau constaté de démissions, mais elle met en évidence des attentes fortes en matière de conditions de travail et de rémunération. 73 % des agents demeurent attachés au fait de travailler pour la fonction publique et 74 % trouvent du sens à leur travail.

Le constat est donc moins celui d'un désengagement à l'égard du service public que celui d'un risque d'usure et de départ d'agents qui restent profondément attachés à leurs missions. Les données d'emploi ne permettent pas de conclure à une « grande démission » généralisée. Au 31 décembre 2024, la fonction publique employait 5,85 millions d'agents, soit 37 000 de plus qu'un an auparavant.

Les effectifs ont progressé dans les trois versants : de 0,8 % dans la fonction publique de l'État et de 0,5 % dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Le Gouvernement a, dans cette perspective, rouvert le 8 juillet 2026 un rendez-vous salarial annuel, après deux années sans exercice de cette nature.

Cette démarche vise à renouer avec un dialogue régulier avec les organisations syndicales et les employeurs des trois versants, en conciliant la reconnaissance due aux agents et la responsabilité dans la gestion des finances publiques. A cet égard, il convient de rappeler qu'une hausse de 1 % représenterait environ 2,4 milliards d'euros pour l'ensemble des finances publiques, sans cibler les métiers, les niveaux de rémunération ou les étapes de carrière où les difficultés sont les plus fortes.

Dans le contexte budgétaire actuel, le Gouvernement entend donc concentrer les marges disponibles sur des mesures ciblées. Les travaux engagés portent en particulier sur le rétablissement d'une véritable progression dans les carrières, notamment pour les catégories C et B ; l'amélioration des conditions de classement après un concours ou une promotion ; l'élargissement des possibilités d'avancement de grade et de promotion interne ; une meilleure reconnaissance de l'expérience et des responsabilités exercées.

L'objectif est qu'une promotion se traduise effectivement dans la rémunération et que plusieurs années d'engagement ne conduisent pas à demeurer durablement au voisinage du minimum de traitement. Ces évolutions ont vocation à être mises en oeuvre progressivement, dans le respect de la trajectoire de rétablissement des finances publiques et sous réserve du vote des crédits nécessaires en loi de finances. La rémunération ne constitue cependant qu'une dimension de l'attractivité.

La réduction des délais de recrutement, la formation et la mobilité professionnelles, la qualité du management, l'association des agents aux transformations qui les concernent, la prévention des risques professionnels et des agressions, la protection sociale complémentaire, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que l'accès au logement doivent également être pris en compte.

Les agents publics ne sauraient être considérés comme les boucs émissaires des difficultés de nos finances publiques. La qualité du service rendu aux usagers repose sur des agents reconnus et disposant de perspectives professionnelles réelles. C'est dans cette direction que le Gouvernement entend poursuivre son action, en privilégiant des mesures ciblées sur les difficultés les plus manifestes et construites dans le dialogue social.

Sénat - R.M. N° 08960 - 2026-07-30

INFO 289

JURISPRUDENCE

Actions de formation intégrées à la fiche de poste : l'expertise transmise n'est pas une activité accessoire rémunérable et l'agent ne peut prétendre à une indemnité supplémentaire

Les activités de formation qui font partie des fonctions et attributions d'un agent ne peuvent être regardées comme exercées à titre accessoire ni ouvrir droit à rémunération. Par suite, en indiquant, dans l'instruction en litige, qu'un agent ayant parmi ses missions définies dans sa doctrine d'emploi, sa lettre de mission ou sa fiche de poste, celle d'animer des sessions de formation en liaison avec ses fonctions ne pouvait pas être rémunéré pour les prestations relevant de son domaine d'expertise, le directeur général des finances publiques n'a pas fait une inexacte application des dispositions du décret du 5 mars 2010 ni de celles que de l'arrêté du 19 août 2011.

D'autre part, il ressort des pièces du dossier et en particulier de leur fiche de poste qu'au regard de leur expertise en matière de contrôle fiscal des entreprises présentant de forts enjeux financiers, les inspecteurs divisionnaires experts exerçant au sein de la direction des vérifications nationales et internationales peuvent se voir confier par leur autorité hiérarchique, parmi les missions qui leur incombent, celle de faire bénéficier de leurs savoirs professionnels, par le biais d'actions de formation, aux autres agents de la direction ainsi que, le cas échéant, à ceux exerçant au sein des directions spécialisées de contrôle fiscal. Il résulte de ce qui a été dit au point précédent que de telles actions de formation doivent être regardées comme s'exerçant dans le cadre des fonctions de l'inspecteur divisionnaire expert et ne présentent dès lors pas le caractère d'une activité accessoire ouvrant droit à une indemnisation. Il en résulte que les requérants ne sont pas fondés à soutenir que la réponse au point 7 de la foire aux questions serait contraire aux dispositions réglementaires mentionnées au point 2.

En deuxième lieu, si les requérants soutiennent qu'ils peuvent se prévaloir de l'usage consistant, depuis janvier 2020 et en dépit de la parution de l'instruction en litige, à être rémunérés pour les actions de formation dispensées dans leur domaine d'expertise pour continuer à percevoir une indemnité à ce titre, ils ne peuvent utilement se fonder sur une pratique administrative pour revendiquer le bénéfice d'aucun droit à rémunération ou à indemnité autre que ceux prévus par les textes légalement applicables.

En troisième lieu, il résulte des dispositions citées au point 2 que seules les actions de formation réalisées par un agent public à titre d'activité accessoire peuvent faire l'objet d'une rémunération. Dès lors, pour demander l'annulation des dispositions en litige, M. J... et autres ne peuvent utilement soutenir que le principe d'égalité de traitement aurait été méconnu par le point 2-3 de l'instruction du 16 janvier 2020 ainsi que par le point 7 de la « foire aux questions » de février 2020 au motif que ces dispositions institueraient une discrimination entre les inspecteurs divisionnaires selon leur filière d'exercice mais également entre les inspecteurs divisionnaires experts et les autres agents qui peuvent être amenés à animer avec eux des sessions de formation, les dispositions attaquées se bornant en effet à rappeler que les inspecteurs divisionnaires experts, à l'instar de tous les autres agents de la direction générale des finances publiques, indépendamment de leur corps d'appartenance, grade ou filière de rattachement, ne sont pas rémunérés lorsque l'animation de sessions de formation figure dans leurs attributions.

En quatrième et dernier lieu, si M. J... et autres soutiennent que les dispositions dont ils demandent l'annulation permettraient à l'administration d'accorder de façon discrétionnaire à un agent la possibilité d'être rémunéré pour des activités accessoires de formation en faisant ou non figurer la formation au rang de ses missions, cette circonstance, à la supposer établie, est en tout état de cause sans incidence sur la légalité des actes attaqués.

Il résulte de tout ce qui précède que M. J... et autres ne sont pas fondés à demander l'annulation pour excès de pouvoir des dispositions de l'instruction du directeur général des finances publiques et de la « foire aux questions » qu'ils attaquent. Par suite, leur requête doit être rejetée.

Conseil d'État N° 511387 du 10 juillet 2026

Rémunération d'un agent contractuel : le juge peut la comparer à celle d'autres agents

Si, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

Après avoir relevé que l'indice 220 sur la base duquel M. B... avait été rémunéré était à peine supérieur à l'indice minimal de la catégorie à laquelle son emploi était rattaché, rappelé les fonctions qui lui étaient confiées et retenu qu'il disposait d'une expérience conséquente, la cour administrative d'appel de Nantes, dont l'arrêt est suffisamment motivé, a pu, sans erreur de droit, comparer le niveau de rémunération de l'intéressé avec celui d'autres agents contractuels, et retenir que leur affectation dans des villes différentes ne suffisait pas à justifier l'écart de rémunération constaté, pour juger, au terme d'une appréciation souveraine des faits non arguée de dénaturation, que le tribunal administratif avait pu sans méconnaître son office, juger que l'autorité administrative avait commis une erreur manifeste d'appréciation en rémunérant M. B... sur la base de cet indice.

Il résulte de ce qui précède que l'ART n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque. Son pourvoi doit, par suite, être rejeté, y compris les conclusions au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Conseil d'État N° 498930 du 10 août 2026

Cumul de pensions militaire et territoriale : la bonification pour enfant n'est accordée que par un seul régime

Les dispositions de l'article 15 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 prévoient, pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, une bonification de quatre trimestres pour chacun de leurs enfants nés ou adoptés antérieurement au 1er janvier 2004, dont la portée est identique à la bonification prévue, s'agissant des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat, par le b) de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), dont les conditions de mise en œuvre sont définies par l'article R. 13 de ce code auquel l'article 15 du décret du 26 décembre 2003 renvoie expressément.

Il résulte des termes et de l'économie générale de l'ensemble de ces dispositions que le fonctionnaire qui bénéficie de deux pensions, versées respectivement par chacun de ces régimes, ne peut prétendre, au titre d'un même enfant, qu'à une bonification au titre d'un seul de ces régimes, y compris lorsqu'il a interrompu ou réduit son activité, dans les conditions prévues à l'article R. 13 du CPCMR, au cours de chacune de ses périodes d'affiliation à l'un de ces régimes.

En l'espèce, l'agente avait d'abord exercé comme militaire avant d'être détachée, puis intégrée, dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale et affiliée à la CNRACL. Elle percevait une pension militaire dont le calcul incluait trois bonifications d'un an au titre de ses trois enfants.

Lors de la liquidation de sa pension territoriale, elle ne pouvait obtenir une nouvelle bonification de quatre trimestres pour chacun de ces mêmes enfants. Cette exclusion s'appliquait alors même qu'elle aurait interrompu ou réduit son activité dans les conditions réglementaires pendant chacune de ses périodes successives d'affiliation. Le refus de réviser sa pension CNRACL était donc justifié.

Conseil d'État N° 506717 du 6 juillet 2026

Congé de maladie : une activité sportive médicalement autorisée ne constitue pas une faute disciplinaire

Le fonctionnaire a droit à un congé de maladie lorsque son état de santé, dûment constaté, le place dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Il demeure toutefois tenu de respecter les obligations conditionnant l'octroi et le maintien de ce congé, notamment la transmission des avis d'interruption de travail, la soumission aux visites de contrôle et, lorsque les règles applicables l'exigent, l'information préalable de son employeur pour certains déplacements.

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions peut donner lieu à une sanction disciplinaire. L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de quatre à quinze jours constitue une sanction du deuxième groupe.

Saisi d'une contestation, le juge de l'excès de pouvoir doit rechercher, d'une part, si les faits reprochés constituent des fautes susceptibles de justifier une sanction et, d'autre part, si la sanction retenue est proportionnée à leur gravité.

En l'espèce, une commandante de sapeurs-pompiers professionnels, placée en congé de maladie en raison d'un syndrome dépressif lié à un épuisement professionnel, avait participé à plusieurs rallyes automobiles. Les arrêts de travail et les certificats médicaux produits établissaient que la pratique du sport automobile avait été autorisée par les médecins et s'inscrivait dans une démarche thérapeutique. Les contradictions relevées sur certains exemplaires d'arrêts de travail transmis à l'assurance maladie, vraisemblablement dues à des erreurs répétées, ne suffisaient pas à remettre en cause cette autorisation médicale. La participation aux rallyes ne présentait donc aucun caractère fautif.

En revanche, l'agente avait effectué plusieurs déplacements hors du département sans en informer préalablement son employeur ni solliciter l'autorisation requise. Ce comportement constituait un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

Toutefois, compte tenu du contexte médical, de la qualité de sa carrière avant son arrêt, de l'absence d'antécédents disciplinaires significatifs et de la portée limitée du seul grief établi, une exclusion temporaire de fonctions de quinze jours était disproportionnée, malgré le devoir d'exemplarité renforcé attaché à son grade.

TA de Nancy N° 2403121 du 7 juillet 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

BFM
PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION DE LA FA-FPT EST ARRIVÉE !

SCANNEZ-MOI

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

Contact :

FA-FPT 34
fafpt34@sfr.fr
FA-FPT 30-48
fafpt@fafpt30-48.fr