Lundi 26 octobre 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 325

Protection fonctionnelle des gestionnaires publics

Pour remédier aux limites des régimes de responsabilité des ordonnateurs et des comptables publics, un nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics, unifié entre ordonnateurs et comptables, a été mis en place depuis le 1er janvier 2023, à la suite de la publication de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022. Jusqu'au 1er janvier 2023, les comptables étaient soumis à une responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) devant la Cour des comptes et les chambres régionales et territoriales des comptes.

Ce régime, de nature réparatoire, impliquait que tout manquement constaté dans la comptabilité pouvait entraîner la mise en débet du comptable, qui devait personnellement rembourser les sommes concernées. De son côté, l'ordonnateur public relevait d'un régime répressif et pouvait être poursuivi personnellement, avec des amendes pouvant s'élever jusqu'à deux années de rémunération.

L'ordonnance du 22 mars 2022 a supprimé la responsabilité personnelle et pécuniaire et instauré un régime unifié. Désormais, comptables et ordonnateurs peuvent être poursuivis pour des faits de gestion constituant des « fautes graves ayant causé un préjudice financier significatif », ce qui en limite le champ d'application. D'autres infractions spécifiques demeurent. Les sanctions, applicables à tous les agents publics, quel que soit leur statut ou leur versant, prennent la forme d'amendes plafonnées à six mois de rémunération, ou à un mois pour les infractions formelles.

La Cour des comptes, juge de première instance, les prononce de manière proportionnée à la gravité des faits et au préjudice constaté. La réforme a également élargi les possibilités de signalement auprès des représentants de l'État ou des directeurs des finances publiques, ce qui a pu entraîner une augmentation des enquêtes, sans hausse corrélative des condamnations. Les sanctions prononcées, constituant des amendes, ne peuvent être couvertes par une assurance, en application du principe de personnalité des peines.

En revanche, les agents peuvent souscrire à titre personnel une assurance couvrant les frais de défense ou certains risques annexes, tels que la responsabilité civile ou la perte de rémunération liée à d'éventuelles sanctions disciplinaires.
Les collectivités territoriales peuvent également souscrire une assurance pour leurs agents, à l'exclusion de la prise en charge des amendes et, en principe, des frais d'avocat. La mise en œuvre de cette réforme a soulevé la question de la protection fonctionnelle.

Dans sa décision n° 497840 du 29 janvier 2025 , le Conseil d'État a jugé que celle-ci n'est pas applicable aux poursuites engagées devant la Cour des comptes, ces sanctions relevant d'un régime spécifique et non pénal.

Toutefois, l'administration peut accorder un soutien à l'agent, notamment sous forme d'assistance juridique, sans y être tenue. La circulaire du Premier ministre du 17 avril 2025 en précise les modalités, en laissant aux collectivités le soin de les adapter et de renforcer la prévention des risques.

Enfin, la question de l'extension de la protection fonctionnelle aux procédures engagées devant les juridictions financières a fait l'objet de travaux législatifs.

L'article 13 du projet de loi visant à renforcer l'État local, articuler son action avec les collectivités territoriales et sécuriser les décideurs publics, déposé au Sénat le 20 mai 2026, prévoit une évolution en ce sens.

Assemblée Nationale - R.M. N° 10527 - 2026-09-01

INFO 326

7 projets de décrets sur la filière culturelle patrimoine et bibliothèques et deux mesures de simplification pour la plénière de rentrée du CSFPT

Un rapport sur les rémunérations des agents territoriaux et huit textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière. Le rapport **adopté à l'unanimité** fait l'objet d'un communiqué distinct.

Projet de décret modifiant divers statuts particuliers des cadres d'emplois de la filière culturelle
Le projet de décret traduit les résultats des travaux menés par le groupe concours pour faire évoluer différents cadres d'emplois de la filière culturelle touchant au patrimoine et aux bibliothèques.
Ainsi, le projet de décret modernise pour les cadres d'emplois de catégories C et B leurs missions et leurs modalités de recrutement.
Par ailleurs, une nouvelle spécialité, l'archéologie, est créée dans le cadre d'emplois d'assistant du patrimoine et des bibliothèques, de catégorie B. L'exigence d'un diplôme 5 en lien avec la spécialité 6 pour se présenter aux deux concours externes de catégorie B est supprimée, pour ne maintenir qu'une exigence d'un niveau de diplôme, comme c'est le cas pour les autres cadres d'emplois de la filière. La dénomination des cadres d'emplois de la filière culturelle est également homogénéisée.
Enfin, les différents textes relatifs aux cadres d'emplois de catégorie C et B, ainsi que ceux de conservateurs territoriaux de bibliothèques et de conservateurs territoriaux du patrimoine, sont également mis à jour des références devenues obsolètes, principalement suite à l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP).
Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques
Dans le cadre global de la révision de la filière culturelle de la fonction publique territoriale, il est proposé de fusionner le cadre d'emplois des actuels attachés territoriaux de conservation du patrimoine et celui des bibliothécaires territoriaux, pour former le nouveau cadre d'emplois des attachés du patrimoine et des bibliothèques.
Les autres modifications proposées concernent essentiellement la mise à jour de références obsolètes du fait de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP).
Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Projet de décret portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques
Suite à la fusion du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine avec celui des bibliothécaires territoriaux, il est nécessaire de créer un échelonnement indiciaire applicable au nouveau cadre d'emplois des attachés du patrimoine et des bibliothèques. C'est la même grille indiciaire qui est reprise, sans changement.
Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Projet de décret fixant les modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques
Le présent projet de décret a pour objet de fixer les modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques, nouveau cadre d'emplois issu de la fusion des cadres d'emplois d'attaché territorial de conservation du patrimoine et de bibliothécaire territorial.
Il précise la nature des épreuves d'admissibilité et d'admission des concours (externe, interne et 3e concours) d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques.
Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'avancement de grade au grade d'attaché principal du patrimoine et des bibliothèques
Le présent projet de décret a pour objet de fixer les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal du patrimoine et des bibliothèques du nouveau cadre d'emplois d'attaché territorial du patrimoine et des bibliothèques.

Les épreuves sont identiques à celles qui prévalaient avant la refonte du cadre d'emplois d'attaché territorial de conservation du patrimoine et du cadre d'emplois de bibliothécaire territorial.
Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Projet de décret portant modification des modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux du patrimoine et des bibliothèques, de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe, des examens professionnels d'avancement aux grades d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe et d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe.
Le présent projet de décret a pour objet de modifier la nature des épreuves des concours (externe, interne et 3e concours) d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux du patrimoine et des bibliothèques, de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe, et des examens professionnels d'avancement aux grades d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe et d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe.
Enfin, le projet de décret met en cohérence la dénomination du cadre d'emploi avec celle retenue pour l'ensemble de la filière, et actualise les références textuelles pour tenir compte des références du code général de la fonction publique.
Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Projet de décret portant modification des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des adjoints territoriaux du patrimoine et des bibliothèques principaux de 2e classe, et de l'examen professionnel prévu par l'article 10 du décret n°2006-1692 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux de conservation du patrimoine.
Le présent projet de décret a pour objet de modifier la nature des épreuves des concours (externe, interne et 3e concours) d'accès au cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine et des bibliothèques et de l'examen professionnel d'avancement au grade d'adjoint territorial du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe.
Par ailleurs, le projet de décret met en cohérence la dénomination du cadre d'emplois avec celle retenue pour l'ensemble de la filière, et actualise les références textuelles pour tenir compte des références du code général de la fonction publique.
Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

++++++++++++++++++
Projet de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements (mesures à inscrire au Méga-décret III). Deux dispositions ont été soumises au CSFPT
1 - Supprimer la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du CNFPT.
Le décret supprime la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du Centre national de la fonction publique territoriale (conseil d'administration et conseil d'orientation).
- Supprimer la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection du collège du bloc communal au CSFPT.
Le décret supprime la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection des collèges des représentants des collectivités territoriales composant l'assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.
Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Source: Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale / CSFPT

INFO 327

Aucune disposition ne prévoit qu'une compensation puisse être accordée à un agent lorsqu'un jour férié se situe en dehors de ses obligations de service

Il résulte d'une lecture combinée de l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et de l'article 1 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, que la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette quotité de travail est calculée à partir des 365 jours qui composent une année auxquels sont retranchés les week-ends des 52 semaines, soit 104 jours, ainsi que les 25 jours de congés annuels et 8 jours fériés annuels en moyenne (sur les 11 jours fériés définis par l'article L. 3133-1 du code du travail). Il en ressort une moyenne de 228 jours annuels travaillés. La durée du travail étant fixée à 35 heures par semaine par la réglementation précitée, la journée de travail comprend donc 7 heures.

Une année de 228 jours travaillés correspond donc à 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures, auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité, soit 1607 heures au total.

Le décret du 12 juillet 2001 spécifie les conditions dans lesquelles la durée annuelle de travail effectif peut être inférieure à 1 607 heures.
Il en est ainsi seulement si des sujétions particulières, liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, imposent des rythmes ou des conditions de travail que l'on peut considérer comme pénibles, par exemple : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail, ou travaux pénibles ou dangereux. En dehors de ces hypothèses, le maintien d'une durée annuelle inférieure à ce décompte est illégal.

Aucune disposition de nature législative ou réglementaire ne prévoit qu'une compensation puisse être accordée à un agent lorsqu'un jour férié se situe en dehors de ses obligations de service. Aussi, le calendrier annuel des jours fériés revêt un caractère nécessairement aléatoire et ne saurait être pris en compte pour apprécier les obligations de service des agents.

Sénat - R.M. N° 08698 - 2026-09-03

INFO 328

JURISPRUDENCE

Un agent recruté pour un besoin ponctuel ne bénéficie pas du statut d'agent contractuel territorial mais a droit à une rémunération au moins égale au SMIC

L'agent recruté pour un acte déterminé ne relève pas du décret relatif aux agents contractuels territoriaux. Il ne peut donc prétendre, sur ce fondement, à l'indemnité compensatrice correspondant aux congés annuels non pris. Il ne bénéficie pas davantage des règles relatives aux cycles de travail et à l'indemnisation des heures supplémentaires applicables aux agents territoriaux.

En revanche, le principe général du droit dont s'inspire l'article L. 3231-2 du code du travail impose que sa rémunération ne soit pas inférieure au SMIC, en l'absence de disposition plus favorable. Ce principe s'impose aux délibérations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Une demande indemnitaire tendant à la réparation d'un préjudice demeure par ailleurs irrecevable en l'absence de réclamation indemnitaire préalable adressée à l'administration.

En l'espèce, une animatrice avait été recrutée à deux reprises pendant l'été, d'abord pour une journée, puis pour vingt et un jours, afin de renforcer temporairement les équipes d'un centre de loisirs. Le besoin dépendait ponctuellement du nombre d'enfants inscrits et des personnels d'encadrement disponibles. Aucun élément n'établissait son caractère permanent ou récurrent d'une année à l'autre.

Malgré la qualification d'agent contractuel mentionnée dans ses actes d'engagement, l'intéressée devait ainsi être regardée comme recrutée pour exécuter un acte déterminé. Elle ne pouvait, par conséquent, obtenir ni une indemnité compensatrice de congés annuels ni l'indemnisation des heures accomplies au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires sur le fondement des règles applicables aux agents contractuels.

Elle avait toutefois été rémunérée selon un forfait journalier brut de 60 euros, alors qu'elle accomplissait quotidiennement neuf heures et quarante-cinq minutes de travail. Cette rémunération était largement inférieure à celle résultant de l'application du SMIC horaire, alors fixé à 11,52 euros brut. La délibération instituant ce forfait ne pouvait lui être opposée.
Le tribunal enjoint donc à l'employeur public de verser, dans un délai de deux mois, un complément correspondant à la différence entre le SMIC horaire et la rémunération forfaitaire versée.

TA Caen N° 2400371 du 29 mai 2026

Mutation d'office dans l'intérêt du service: l'absence de caractère disciplinaire ne dispense pas de communiquer le dossier individuel

L'existence d'une sanction déguisée suppose la réunion de deux conditions:
- une dégradation de la situation professionnelle de l'agent
- et une intention disciplinaire de l'administration.

Le seul fait que la nouvelle affectation ne corresponde pas aux préférences géographiques de l'intéressé ne suffit pas à caractériser une telle sanction.

En revanche, l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 impose, avant tout déplacement d'office pris en considération de la personne, que l'agent puisse obtenir communication de son dossier.

Lorsque celui-ci demande à exercer ce droit, une simple information théorique ne suffit pas: l'administration doit lui permettre une consultation effective. La méconnaissance de cette formalité prive l'intéressé d'une garantie et entache la décision d'un vice de procédure.

En l'espèce, un sous-officier exerçant des fonctions d'instruction avait été muté après des accusations précises et concordantes faisant état de comportements répétés à connotation sexuelle envers plusieurs personnels féminins. Ses fonctions impliquaient une proximité avec les élèves et reposaient sur un lien de confiance que ces accusations avaient compromis.

Les faits avaient également porté atteinte à la confiance de la hiérarchie et au fonctionnement du service, l'intéressé ayant dû être écarté de ses missions d'instruction. Sa nouvelle affectation correspondait à un emploi susceptible d'être occupé par un militaire de son grade. La perte de responsabilités alléguée et l'affectation à des tâches matérielles dégradantes n'étaient pas suffisamment établies. La mutation répondait ainsi à l'intérêt du service, ne portait pas atteinte aux prérogatives attachées au grade et ne constituait pas une sanction disciplinaire déguisée.

Toutefois, après avoir été informé de la possibilité de consulter son dossier individuel, l'intéressé avait expressément demandé à en prendre connaissance. L'administration n'établissait ni qu'elle avait effectivement organisé cette consultation ni que le militaire y avait renoncé. Faute de l'avoir mis à même d'accéder à son dossier avant la mutation, elle l'avait privé d'une garantie.

La décision de mutation demeurait donc illégale pour vice de procédure. La cour rejette en conséquence le recours dirigé contre le jugement ayant prononcé son annulation.
CAA Paris n° 25PA00725 du 14 septembre 2026

Plus de 120 ans et l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 fait toujours annuler des décisions
Le texte figure dans une loi de finances, jamais codifié ni abrogé. Il garantit aux fonctionnaires civils et militaires la communication personnelle et confidentielle de toutes les pièces de leur dossier avant toute mesure disciplinaire ou déplacement d'office.
Le juge en a tiré une règle plus large: lorsqu'une mesure est prise en considération de la personne, l'agent doit être averti en temps utile de l'intention de l'administration afin de pouvoir demander communication de son dossier (CE, 8 nov. 2017, n° 402103).
Une loi de 1905, une garantie toujours vivante, et en 2026 encore des décisions annulées faute de l'avoir respectée.

Source: Florent Le Fraper Du Hellen / Linkedin

Congé de longue durée : l'exercice d'une activité locative rémunérée justifie l'interruption du traitement - L'employeur public a informé l'agent qu'il devait rembourser 114 416,28 euros

Le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. L'exercice d'une activité privée lucrative à titre accessoire est soumis à l'autorisation préalable de l'autorité hiérarchique.

Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré. Lorsqu'une enquête établit la poursuite d'une activité interdite, l'employeur interrompt immédiatement le versement de la rémunération. Celle-ci est rétablie à compter du jour où l'intéressé cesse tout travail rétribué.

En l'espèce, l'employeur public avait informé un agent qu'il devait rembourser 114 416,28 euros correspondant aux traitements et accessoires perçus entre le 3 août 2016 et le 30 juin 2021. Il l'invitait à prendre contact avec le service des ressources humaines afin de convenir des modalités de remboursement et précisait qu'à défaut d'exécution volontaire, un titre de recette serait émis et recouvré par le comptable public.

Ce courrier constituait une mesure préparatoire au titre de perception et n'était donc pas susceptible de recours, même si aucun titre n'avait encore été émis.

L'agent, placé en congé de longue durée du 3 août 2016 au 2 août 2021, gérait parallèlement une structure ayant pour activité principale la location de logements. Trois appartements étaient proposés en location de courte durée au moyen de plusieurs sites internet spécialisés et de réseaux sociaux. L'intéressé était le contact de référence et assurait également des prestations d'accueil auprès des clients.

Cette activité lui avait procuré des revenus annuels compris entre 15 583 et 55 384 euros entre 2016 et 2019. Elle ne pouvait ainsi être regardée comme une simple gestion non professionnelle de son patrimoine immobilier personnel.

L'activité privée lucrative ayant été poursuivie pendant le congé de longue durée sans autorisation préalable, l'interruption du traitement entre le 1er juillet et le 2 août 2021 était légalement justifiée. La requête de l'agent a donc été rejetée.

CAA de MARSEILLE N° 24MA01006 du 29 mai 2026

Protection fonctionnelle : son octroi ne peut être subordonné au désistement d'actions contentieuses

En application de l'article L. 134-5 du code général de la fonction publique, la personne publique doit protéger l'agent contre les atteintes volontaires à son intégrité, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il est victime, dès lors qu'aucune faute personnelle ne peut lui être imputée. Elle doit également réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

Le bénéfice de cette protection dépend exclusivement de la réunion des conditions prévues par la loi. Le désistement d'actions juridictionnelles engagées par l'agent contre son employeur ne figure pas parmi ces conditions.

Lorsqu'une convention accorde la protection fonctionnelle en contrepartie d'un tel désistement, elle écarte les critères légaux et présente, par conséquent, un objet illicite. L'acte pris pour appliquer cette convention ne peut créer aucun droit lorsque l'exercice du pouvoir réglementaire ainsi négocié n'est pas intervenu dans un but d'intérêt général.

En l'espèce, une personne publique avait signé avec un agent une convention lui accordant la protection fonctionnelle en contrepartie de son désistement des actions juridictionnelles qu'il avait engagées contre elle.

Un arrêté pris quelques jours plus tard lui avait accordé cette protection sous la forme d'une assistance juridique et de la prise en charge de ses frais d'avocat. L'agent avait ensuite demandé l'exécution de cet arrêté ainsi que la réparation du préjudice moral qu'il estimait avoir subi en raison du refus de la personne publique de l'appliquer.

Le tribunal relève que la convention avait pour objet d'accorder la protection fonctionnelle en considération du seul désistement de l'agent. Or, ce désistement ne constitue pas une condition légale d'attribution de la protection. La convention écartait ainsi les critères définis par l'article L. 134-5 du code général de la fonction publique et présentait un objet illicite.

L'arrêté accordant la protection fonctionnelle en exécution de cette convention était dès lors nul et de nul effet. N'ayant créé aucun droit au profit de l'agent, il pouvait être retiré par la personne publique.

Celle-ci était tenue de refuser d'exécuter un arrêté juridiquement inexistant. Elle n'a donc commis aucune faute en rejetant la demande de l'agent.

TA Cergy-Pontoise N° 2312237 du 9 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