



la lettre



LA LETTRE D'INFORMATION DE LA FA-FPT DE L'HERAULT

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 notre compte Facebook « Fafpt Hérault » et sur notre site www.fafpt34.org pour retrouver l'actu en cliquant sur l'icône « NEWS », des offres d'emplois et les 5 dernières lettres parues.

Sommaire :

- INFO 155 : 1607 heures - Une obligation pour tous dès le 1^{er} Janvier 2022

Info carte d'adhérent :

Lorsque vous recevez le mail qui génère votre carte d'adhérent. Celle-ci ne se trouve pas en pièces jointes. Vous pensez que vous ne l'avez pas reçu ? Ouvrez votre spams, info pub ou autres courriers indésirables !! Il y a deux solutions pour l'ouvrir :

- Vous copiez/collez le lien en haut de votre écran dans le navigateur, à la place de l'URL, ou
- Vous surlignez le lien, puis vous effectuez un clic droit et vous cliquez sur « accéder à » et la carte s'ouvre

Merci de penser à régler vos cotisations **FA-FPT**



Une obligation pour tous dès le 1^{er} janvier 2022

57 % des collectivités n'appliquent pas les 1 607 heures fin 2019, selon une enquête de l'Association nationale des DRH des territoires (ANDRHDT), réalisée auprès de ses adhérents.

1 607 heures, tel devra être le temps de travail des agents des collectivités du bloc communal à compter du 1^{er} janvier 2022.

1 587 heures était le temps de travail effectif des agents à temps plein de la fonction publique territoriale en 2019. La plus basse, à 1 481.

La durée moyenne par agent s'élève à **1 572 heures** travaillées, précise plusieurs articles publiés dans « *La Gazette des Communes*. »

Dans plusieurs collectivités territoriales, **des régimes dérogatoires aux 35 heures ont été maintenus après 2001**. La loi du 6 août 2019 organise la suppression de ces régimes plus favorables.

Les collectivités concernées doivent, d'ici mars 2021 pour le bloc communal et 2022 pour les départements et régions, définir les nouvelles règles de durée et d'aménagement du temps de travail de leurs agents.

Ces règles doivent respecter les limites applicables aux agents de l'État. En l'absence de nouvelle délibération de la collectivité employeur, la durée réglementaire de travail sera applicable de plein droit.

COMMENT LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE IMPACTE LES DISPOSITIONS DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ?

RAPPEL

Depuis 2001 et la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, fixent les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.

Ainsi, les décrets n°2000-815 et 2001-623 précisent que la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet. Ce décompte est réalisé sur une base annuelle de 1 607 heures de travail.



L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a **pour objectif d'harmoniser la durée annuelle du temps de travail de la fonction publique territoriale**, en abrogeant la possibilité de maintenir des régimes de temps de travail inférieurs à la durée légale de 1 607 heures, existant avant 2001.

Par exemple, des délibérations instaurant une 6ème semaine de congés ou des jours de congés supplémentaires tels la « journée du maire » ou encore des autorisations d'absence non réglementaires doivent être retirées.

Ce bouleversement des conditions de travail doit passer avant tout par le dialogue social sous les formes proposées à ce jour : groupe de travail, définition d'un calendrier, avis des instances ou même accord au sens de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Une délibération de la collectivité sera l'aboutissement obligatoire de la démarche.

UN CALENDRIER PERTURBÉ

Est mentionné le délai d'un an :

1. En ce qui concerne les collectivités territoriales d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie
2. En ce qui concerne les autres établissements publics, à la date du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.

Mais concrètement, pour les communes, le report du 2ème tour des municipales ainsi que l'application des dispositions de l'Etat d'urgence ont conduit jusqu'au 28 juin 2020 l'installation des conseils municipaux. **Cela laisserait à penser que la date butoir est donc le 28 juin 2021, pour une application au 1er janvier 2022.**

Pour les départements et les régions, les élections sont pour l'instant reportées en juin 2021.

EXCEPTION

Les régimes de travail spécifiques établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents territoriaux, notamment en cas de travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail ou travaux pénibles ou dangereux etc... **peuvent être maintenus en deçà des 1607h annuelles.**

L'historique du temps de travail dans la Fonction Publique

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation

du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale la **durée hebdomadaire est fixée à 35 heures par semaine.**

Les collectivités territoriales bénéficiaient cependant, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Vers la fin des régimes dérogatoires aux 1607 h à compter du 1er janvier 2022

Plus de 20 ans après l'instauration de cette possibilité de dérogation, cette faculté a été remise en cause par l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

En effet, cet article a posé le principe d'un **retour obligatoire à compter du 1er janvier 2022 aux 1 607 heures annuelles de travail** et organise la suppression de ces régimes plus favorables. **Pour ce faire, un délai d'un an a été donné aux collectivités et établissements à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales pour délibérer.**

Ainsi, tous les congés accordés réduisant la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus (exemples : jour d'ancienneté, jour du maire ou du président, congés de pré-retraite, ponts, etc.) à compter du 1er janvier 2022.

Délibérer en 2021 pour un retour aux 1607 h dès 2022

Par conséquent, les collectivités et établissements doivent délibérer en 2021 pour redéfinir de nouvelles règles dans le respect du dialogue social. Ces règles doivent également respecter les limites applicables aux agents de l'État.

Avant de délibérer, cette disposition législative nécessite au sein de chaque collectivité concernée un état des lieux, l'instauration d'un dialogue social et d'une nouvelle vision de l'organisation, une communication avec les agents et un **avis préalable du comité technique**. Il convient de prendre également en considération la spécificité des différents services ; ainsi l'aménagement du temps de travail peut ne pas être uniforme pour tous les services.

Précisions de la DGCL (février 2021) sur la date butoir pour délibérer

Nombre de collectivités se sont interrogées sur la date butoir prévue pour délibérer compte tenu des incidences de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur la tenue des élections municipales de 2020. La DGCL, par une réponse du 16 février 2021, a apporté des précisions sur les délais à respecter.

En vertu du 1° de l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relatif à la suppression des accords dérogatoires au temps de travail dans la fonction publique territoriale, le délai d'un an pour définir les nouveaux cycles de travail court, pour les collectivités territoriales d'une même catégorie (leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés), à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie.

Le mandat des nouveaux conseillers municipaux commence dès la proclamation de leur élection par le président du bureau de vote, c'est-à-dire le soir des élections (au 1er ou au 2nd tour, selon que le conseil municipal a été élu au complet ou non dès le 1er tour).

Aussi, le délai d'un an pour définir les nouveaux cycles de travail court :

❖ **pour les communes :**

- depuis le **18 mai 2020** pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le 1er tour (*délibération à prendre après avis du comité technique avant le 18 mai 2021*)
- depuis le **28 juin 2020** pour les autres communes (*délibération à prendre après avis du comité technique avant le 28 juin 2021*)

❖ **pour les EPCI :**

- Pour les EPCI au sein desquels l'ensemble des communes membres ont vu leur conseil municipal être renouvelé en totalité à la suite du premier tour, le délai d'un an court **depuis le 18 mai 2020**.
- Pour les EPCI dont au moins l'une des communes membres a nécessité l'organisation d'un second tour de scrutin, le délai court **depuis le 28 juin 2020**.



La notion de temps de travail

Le temps de travail effectif est défini à l'article 2 du décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail comme :

« La période durant laquelle le fonctionnaire est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. »

Les 3 critères de la définition du temps de travail effectif :

- Être à la disposition de l'employeur
- Se conformer à ses directives
- Ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Sont notamment considérés ou assimilés à du temps de travail effectif :

- la quotité de service attendue des agents en fonction de leur cycle de travail ;
- le temps en autorisation d'absence
- le temps en mission, en formation
- le temps consacré à une visite médicale
- les temps de passage des consignes,
- les temps de permanence,

- les temps de service de garde effectués par un veilleur de nuit (CE, 19 décembre 2007, n° 296745, C. C. A. S. de l'Aiguillon-sur-Mer),
- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte,
- les absences liées à l'exercice du droit syndical,
- le temps de trajet entre deux lieux de travail (Conseil d'Etat, 13 décembre 2010, n° 331658, Commune de Saint-Gély-du-Fesc - Cass. Crim. 2 septembre 2014, n° 13-80665).

Ne sont pas des périodes de services effectifs :

- les périodes d'astreinte,
- les temps de trajet domicile-travail,
- les périodes d'habillage ou de déshabillage (Conseil d'État, 4 février 2015, requête n° 366269),
- la pause méridienne sauf exception (réponse ministérielle au JOAN le 24 février 2003).

La pause méridienne ne peut être décomptée dans le temps de travail effectif dans la mesure où l'agent a la possibilité de s'absenter de son lieu de travail, notamment pour déjeuner, y compris dans un lieu de restauration collective mis à la disposition des agents. Quelques rares exceptions ont toutefois été admises lorsque les agents ne peuvent quitter leur poste de travail en raison des fonctions qu'ils exercent, à l'exclusion de toute autre considération, en particulier celle de la brièveté de la pause. (...) La pause méridienne reste ainsi exclue de la durée du temps de travail effectif pour la quasi-totalité des agents de la fonction publique.

La durée de travail

La durée du travail effectif est fixée à **35 heures hebdomadaires**. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1 607 heures*** sans considération d'heures supplémentaires, au travers de cycles et horaires de travail définis par l'organe délibérant après avis du comité technique.

Comment sont calculés les 1 607 heures :

365 jours par an
 - 104 jours de weekend
 - 8 jours fériés en moyenne
 - 25 jours de congés annuels

= 228 jours

228 jours x 7 heures = 1596 h ==> arrondis à 1600h
+ 7 heures de journée de solidarité
= 1 607 heures

Remarque importante :

Les deux jours de fractionnement ne sont pas comptés dans les 1 607 h.

La réglementation relative au temps de travail, fixée par le **décret n°2001-623 du 12 juillet 2001**, s'applique à tous les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics; à l'exception des cadres d'emplois de l'enseignement artistique et des sapeurs-pompiers dotés de règles spécifiques en matière d'obligations de service.

L'organisation du temps de travail doit respecter les garanties minimales suivantes fixées par l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Par ailleurs, la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique précise qu'il revient à l'employeur d'effectuer un décompte régulier des jours de travail effectif et d'adapter les logiciels de gestion du temps de travail disponibles, afin d'être en mesure d'actualiser les droits ouverts au titre de l'ARTT.

Des dérogations possibles selon les sujétions liées à la nature des missions et définition des cycles

En application de l'article 1 du décret n°2008-815 du 25 août 2000 : une réduction de la durée annuelle de travail est possible par délibération de l'organe délibérant pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent. Mais en dehors de ces sujétions, il ne pourra pas y avoir conservation de régimes de temps de travail inférieurs à 1 607 heures.

Exemples de dérogations prévues par le décret : En cas de :

- travail de nuit,
- travail le dimanche,
- travail en horaires décalés,
- travail en équipes,
- modulation importante du cycle de travail,
- travaux pénibles ou dangereux.

Pour être valable, la délibération doit comporter suffisamment de précisions sur l'ampleur et les modalités de la réduction ainsi envisagée du temps de travail, sur la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ainsi que sur les catégories d'agents concernés (CAA Paris, 31 décembre 2004, n° 03PA03671, Département des Hauts de Seine).

Dépassement des 35 heures

Si la durée du travail dépasse le cycle de travail à la demande du chef de service, **des heures supplémentaires** seront prises en compte.

Des contreparties existent :

- Une compensation horaire dans un délai déterminé.
Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération. Cette récupération peut être encadrée localement dans une période déterminée par l'autorité territoriale. (Circulaire LBLB0210023C du 11.10.2002).
- l'octroi d'heures supplémentaires pour un travail effectué en dehors des bornes horaires définies (cet octroi implique le vote d'une délibération pour le paiement)

Le nombre mensuel d'heures supplémentaires est limité à 25 heures, toutes catégories d'heures supplémentaires confondues (Décret n°2002-60 du 14.01.2002 - art 6).

Des dérogations pour autoriser un contingent supérieur à 25 h peuvent intervenir pour une période limitée lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient. Le comité technique doit en être tenu informé.

L'organisation en cycles de travail

Les cycles de travail sont définis par délibération.

Les cycles de travail sont des périodes de référence selon lesquelles le travail est organisé.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle mensuel, trimestriel, annuel de manière à ce que la durée du travail soit conforme, sur l'année, à 1 607 heures.

Les conditions de mise en place de ces cycles sont déterminées par délibération de l'organe délibérant après avis du comité technique de la collectivité territoriale ou de l'établissement. Cette délibération doit prévoir, entre autres, la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires et les modalités de repos et de pause.

Des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires peuvent coexister dans un même service.

Les organisations de travail

▪ Cycles de travail :

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées « cycles de travail ».

La durée du cycle de travail peut varier de la semaine à l'année.

Le cycle de travail est défini par service ou par nature de fonction.

Les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services sont définis par délibération, après avis du comité technique.

Cette délibération fixe notamment la durée du cycle, les bornes quotidiennes et hebdomadaires et les conditions de repos et de pause.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail de manière à ce que la durée annuelle du travail respecte la durée légale (1 607 heures ou la durée inférieure en vigueur).

Lorsque le cycle de travail comporte plusieurs semaines, la durée de travail peut varier d'une semaine à l'autre à l'intérieur du cycle. Exemple : cycle de 2 semaines incluant 1 semaine à 32 heures puis 1 semaine à 38 heures, soit 35 heures en moyenne par semaine.

Quand le cycle de travail prévoit une durée de travail supérieure à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an, les heures accomplies au-delà de la durée légale donnent droit à des RTT. Exemple : une semaine de 39 heures donne droit à 4 heures de RTT

Et les heures effectuées au-delà de la durée légale, une fois les jours de RTT accordés, s'il y a lieu, constituent des heures supplémentaires.

▪ Horaires variables :

Le travail peut être organisé en horaires variables, sous réserve des *nécessités du service*, après consultation du comité technique.

Cette organisation définit une période de référence (en principe la quinzaine ou le mois) pendant laquelle l'agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Les heures de travail sont comptabilisées par un système de pointage et un dispositif de crédit-débit permet de reporter un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre.

Un nombre maximum d'heures peut être inscrit au débit ou au crédit de chaque agent. Pour une période de référence d'une quinzaine, ce plafond ne peut pas être supérieur à 6 heures et, pour une période de référence d'un mois, il ne peut pas être supérieur à 12 heures.

Les horaires variables sont organisés de la manière suivante :

- Soit ils prévoient une période minimale de travail d'au moins 4 heures par jour.
- Soit ils prévoient des plages fixes d'au moins 4 heures (pendant lesquelles tous les agents sont présents) et des plages mobiles (pendant lesquelles chaque agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ).

Exemple :

Plages fixes de 9h30 à 11h30 et de 13h30 à 16h30 (pendant lesquelles tous les agents sont présents) et plages mobiles de 7h30 à 9h30 et de 16h30 à 18h30 (pendant lesquelles chaque agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ)

Les durées maximum de travail et de repos

▪ Durée journalière de travail :

La durée de travail ne peut pas dépasser 10 heures par jour.

L'agent bénéficie d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail, c'est-à-dire la durée maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 12 heures.

Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est égal ou supérieur à 6 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives entre 22 heures et 7 heures.

▪ Durée hebdomadaire :

La durée de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut pas être inférieur à 35 heures.

▪ Dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos :

Lorsque l'activité d'un service l'exige en permanence, un décret peut prévoir des durées maximales de travail journalière et hebdomadaire et des durées minimales de repos différentes. Cela concerne notamment les services chargés de la protection des personnes et des biens. Des contreparties sont accordées aux agents concernés.

Si des circonstances exceptionnelles le justifient, des durées maximales de travail journalière et hebdomadaire et des durées minimales de repos peuvent être appliquées pour une durée limitée. Les représentants du personnel au comité technique doivent en être immédiatement informés.

Les jours d'ARTT

L'acquisition de jours ARTT est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Les absences au titre des congés pour

raison de santé réduisent à due proportion, le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir (circulaire DGAFP du 18.01.2012).

Les horaires variables

Sous réserve des nécessités de service, l'organe délibérant de la collectivité territoriale (ou de l'établissement) peut décider, après avis du comité technique compétent, d'instaurer un dispositif d'horaires variables. Il définit une période de référence (une quinzaine ou un mois), au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire pour la période considérée.

Les congés annuels

Leur cadre est régi par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**.

Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Remarque importante :

« Le calendrier des congés [...] est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. »

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 7-1)

- Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement

dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

- Loi n°2008-351 du 16.4.2008 relative à la journée de solidarité

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 47)

- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

- 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'Etat et dans la magistrature

- 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

- Circulaire DGAFP du 18 janvier 2012

- Circulaire ministérielle du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les

trois versants de la fonction publique.



**LA STRATÉGIE DU
GOUVERNEMENT
S'APPLIQUE AUSSI AU
SEIN DE VOTRE VIE
PROFESSIONNELLE !**

TESTER

Votre hiérarchie, vos collègues,
tout le monde vous teste.

ALERTER

Vous en avez parlé mais personne
ne vous écoute, ne vous entend.

PROTÉGER

Vous ne savez pas comment procéder ?
Adhérez, nous pourrons vous y aider.

**REJOIGNEZ LA FA-FPT,
ADHÉRER C'EST SE VACCINER !**

**SEUL EFFET SECONDAIRE RECONNU :
UNE MEILLEURE PROTECTION DE VOS DROITS**

Fédération Autonome de la
Fonction Publique Territoriale
96 rue Blanche - 75009 PARIS
www.fafpt.org

À LA FA, UN AUTRE
SYNDICALISME EST POSSIBLE !

Il est temps de vous rapprocher d'un
syndicat autonome, libre et apolitique !



Fédération Autonome Fonction Publique Territoriale Syndicat départemental de l'Hérault

POURQUOI ADHERER A LA FA-FPT 34 ?

- La **FA-FPT 34** est un syndicat professionnel, autonome et apolitique qui défend uniquement les fonctionnaires territoriaux et agents publics.
- La **FA-FPT 34** est dirigée par des agents en activité. Vous trouverez donc des collègues professionnels à votre écoute et près de chez vous.
- Avec la **FA-FPT 34**, vous obtiendrez, à votre domicile, toutes les informations nécessaires sur les textes concernant votre profession mais aussi les diverses publications du syndicat et les revues de la Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale.
- Vous bénéficierez, le cas échéant, d'une protection « défense des adhérents » en cas de difficultés (Mairie, Conseil de discipline, Tribunaux...) **après une année d'ancienneté au sein** de la **FA-FPT 34**.
- Vous pourrez participer à la vie du syndicat en participant à l'élection des membres du Conseil d'Administration lors de l'assemblée générale.
- La **FA-FPT 34** est représentée dans les instances : Commission Administrative Paritaire, Comité Technique, conseil de discipline, conseil de discipline et de recours, commissions médicales, comités des œuvres sociales du CDG 34, conseil régional d'orientation du CNFPT, Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et Conseil Commun de la Fonction Publique. Elle adhère à la **Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale**.
- La **FA-FPT 34** est la 1^{ère} organisation syndicale au sein du Centre De Gestion de la FPT de l'Hérault et la 3^{ème} organisation syndicale dans la FPT de l'Hérault.

COMBIEN COÛTE L'ADHESION ANNUELLE A LA FAFPT 34 ?

(66% de votre cotisation syndicale est déductible de vos impôts -*article 199 quarter C du CIG*)

Fonctionnaire Territorial : 45 € (soit 15 € après déduction) Tarif couples : 70 €

✂-----

COMMENT FAIRE POUR ADHERER ?

Envoyer ce coupon et le règlement à l'adresse suivante : **FA 34 – BP 34 – 34401 LUNEL Cedex**

Je renouvelle mon adhésion à la FA 34¹ J'adhère à la FA 34¹

NOM :

PRENOM :

Adresse personnelle :

Code Postal :

VILLE :

Tél. personnel :

E-Mail personnel :

Grade :

Lieu de travail :

¹ cocher la case correspondante

Réservé au secrétariat de la FA 34 :

/// paiement réceptionné par le trésorier /// fichier FA mis à jour le :par :

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires et l'ensemble des conditions de rémunération par filière sur notre site : **www.fafpt34.org**

Contacts :

Hérault

Pierre MOURET 06.99.44.30.34

Estelle GRAND 06 11 12 97 25

Bureau 04.67.64.51.92

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

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

(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)

www.fafpt.org

La Banque Française Mutualiste partenaire de l'Union Départementale de la Fédération Autonome



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ