



**LA LETTRE D'INFORMATION DE LA FA-FPT
HÉRAULT - GARD - LOZÈRE**



La FAFPT, est active sur les réseaux sociaux. Ainsi, vous pouvez suivre en direct l'actualité de notre organisation, mais aussi les actions des collègues et nos communiqués. Venez nous rejoindre sur nos comptes Facebook « **Fafpt Hérault** » pour les adhérents du département de l'Hérault et sur « **Fafpt Gard Lozère** » pour les adhérents du Gard/Lozère, mais aussi sur nos sites internet www.fafpt34.org et www.fafpt30.org pour télécharger vos bulletins d'adhésions directement sur la page d'accueil.

Contacts :
Hérault

Pierre MOURET 06.99.44.30.34
Estelle GRAND 06 11 12 97 25
Bureau 04.67.69.54.75

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :
Gard/Lozère

Didier RICARD 06.16.69.77.40
Bureau 04.66.72.77.97

Mail : fafpt@fafpt30-48.fr

Permanence syndicale : Jardins des entreprises – 290 Chemin de St Dionisy Bât. A 30980
LANGLADE

Secrétaires de mairie
Brigitte VAUTHIER 06.60.76.99.28

Mail : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

Versement d'une prime de fin d'année à destination des agents des collectivités territoriales

Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de [l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique](#) (CGFP).

Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière.

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur. Compte tenu de ce caractère dérogatoire lié à l'historique des régimes indemnitaires antérieurs aux réformes intervenues depuis 1984, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages, pour les motifs suivants :
Chaque collectivité ou établissement est libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents afin de remédier aux disparités pouvant exister dans la rémunération de ces derniers liées au versement ou non de ces avantages.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

En tout état de cause, le Gouvernement reste très attentif aux préoccupations exprimées sur la rémunération des agents territoriaux et, plus largement, aux enjeux d'attractivité de la fonction publique. À ce titre, le ministre délégué chargé de la Fonction publique a annoncé le lancement d'une réflexion sur les carrières et les rémunérations, en concertation avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique en 2026.

[Sénat - R.M. N° 08787 - 2026-10-01](#)

Emplois fonctionnels : le gouvernement envisage-t-il la suppression du congé spécial ?

Réponse du ministère de l'Action et des comptes publics : Le congé spécial trouve son origine dans la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale \(art. 99\)](#).

Il a été conçu comme un dispositif de fin de carrière afin de sécuriser la situation des fonctionnaires en détachement sur un emploi fonctionnel.

Ainsi, aux termes des [articles L. 544-10 et suivants du code général de la fonction publique](#) (CGFP) et de l'[article 6 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#), le fonctionnaire à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit pension, qui compte au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension et qui occupe un emploi fonctionnel en position de détachement depuis

deux ans au moins peut, sur autorisation, être mis en congé spécial pour une durée maximale de cinq ans.

Le congé spécial est accordé de droit dans les mêmes conditions au fonctionnaire déchargé de ses fonctions par l'autorité territoriale, sans toutefois que puisse lui être opposée la condition d'une occupation de son emploi depuis deux ans au moins.

A l'expiration du congé spécial, le fonctionnaire est mis d'office à la retraite ([article L. 544-16 CGFP](#)). Le fonctionnaire perçoit, pendant son congé spécial, une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement.

Pendant cette période, il peut exercer une activité rémunérée, la rémunération versée au titre du congé spécial étant alors réduite dans les proportions fixées par l'article 8 du décret n° 88-614 précité.

Ce dispositif, qui n'a plus d'équivalent dans la fonction publique d'État, bénéficie environ à 500 fonctionnaires dans la fonction publique territoriale (données du rapport social unique (RSU)).

Le budget des collectivités territoriales concernées se trouve significativement impacté par la rémunération simultanée de deux agents sur le même emploi, le fonctionnaire en congé spécial « cessant définitivement d'exercer ses fonctions » ([CE 14/05/2007 n° 286146](#)).

Dans le texte déposé au Sénat le 15 avril 2026, l'article 15 du [projet de loi portant simplification des normes applicables aux collectivités territoriales](#) prévoyait la mise en extinction du congé spécial.

Aucun nouveau congé n'aurait pu être accordé à compter du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de la loi, tandis que les droits des agents déjà placés dans cette situation auraient été intégralement préservés jusqu'à leur terme.

Le projet comportait également une mesure transitoire destinée à neutraliser, pour les congés ayant débuté avant le 1er septembre 2023, certaines conséquences du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Cette mesure répondait à un objectif de rationalisation pleinement justifié.

Le congé spécial constitue en effet un régime particulièrement dérogatoire, bénéficiant à un nombre limité de cadres territoriaux et permettant le maintien, pendant une durée pouvant atteindre cinq ans, d'un traitement indiciaire sans exercice effectif de fonctions. Son coût repose entièrement sur la collectivité concernée, qui doit parallèlement rémunérer le successeur de l'agent sur l'emploi fonctionnel.

Son extinction aurait en outre rapproché la situation de la fonction publique territoriale de celle de la fonction publique de l'État, dans laquelle un tel dispositif n'existe plus.

Le Sénat a néanmoins choisi, à l'initiative de sa commission des lois, de supprimer l'ensemble des dispositions mettant ce régime en extinction. Ce choix conduit à pérenniser un dispositif ancien et coûteux, alors même que les agents concernés disposent d'autres garanties statutaires et de plusieurs solutions individualisées, dont la rupture conventionnelle.

Le texte adopté par le Sénat le 24 juin 2026 ne conserve ainsi que la mesure transitoire relative aux congés ayant débuté avant le 1er septembre 2023.

[Question écrite de Kevin Pfeffer, n°12762, JO de l'Assemblée nationale du 4 août.](#)

JURISPRUDENCE**Protection fonctionnelle : appréciation des faits au regard des enquêtes administratives et refus confirmé en l'absence de harcèlement moral établi**

L'article L. 133-2 du code général de la fonction publique interdit les agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. L'article L. 134-5 du même code impose à la personne publique de protéger l'agent contre les agissements constitutifs de harcèlement.

L'agent doit soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral. Il appartient ensuite à l'employeur de présenter une argumentation démontrant que les agissements dénoncés sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Le juge apprécie si les faits sont établis au vu de ces échanges contradictoires. En cas de doute, il peut ordonner toute mesure d'instruction utile.

En l'espèce, un agent de police municipale avait demandé la protection fonctionnelle en dénonçant, depuis 2021, une surveillance par vidéoprotection ainsi que des hurlements et des insultes de son supérieur hiérarchique direct. L'allégation d'une utilisation du système de vidéoprotection pour le surveiller n'était accompagnée d'aucun élément justificatif ni d'aucune précision circonstanciée.

Concernant les propos dénoncés, l'agent et trois collègues avaient adressé un signalement à l'autorité territoriale. Une première enquête, achevée en avril 2022, avait conclu à l'absence de propos relevant du harcèlement à leur encontre.

Une seconde enquête administrative, achevée en juillet 2024 et à laquelle l'agent avait refusé de participer, faisait ressortir un comportement colérique et dénigrant du responsable. Celui-ci avait reconnu avoir ponctuellement crié sur ses agents lorsqu'il était insatisfait de leur travail et avoir employé des propos parfois grossiers et méprisants.

Toutefois, le tribunal estime que le caractère répété de ces pratiques et une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité ou à la santé des agents ne sont pas établis. Il relève également l'absence d'autres éléments produits et de plainte auprès du procureur de la République.

L'existence d'agissements répétés ou excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique de nature à caractériser un harcèlement moral n'étant pas démontrée, les moyens tirés de l'erreur d'appréciation et de l'erreur de droit sont écartés. Le tribunal rejette la demande d'annulation du refus de protection fonctionnelle et, par voie de conséquence, les conclusions à fin d'injonction.

TA Marseille N° 2412239 du 18 juin 2026

Le TA valide l'essentiel des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail au sein d'un CCAS, y compris des dérogations

Par un jugement rendu le 29 septembre 2026, le tribunal administratif de Toulouse a annulé la décision du 7 mai 2024 par laquelle le président du centre communal d'action sociale (CCAS) de Tournefeuille avait refusé d'abroger certaines dispositions des délibérations du conseil d'administration de cet établissement des 8 septembre et 8 décembre 2022 relatives à la durée annuelle de travail de certains agents. Le tribunal a, en revanche, validé les autres dispositions de ces délibérations.

Par une décision du 7 mai 2024, le président du CCAS de Tournefeuille a refusé d'abroger les dispositions des délibérations des 8 septembre et 8 décembre 2022 du conseil d'administration de ce CCAS prévoyant les modalités d'organisation du temps de travail pour chacun de ses services.

Saisi par le préfet de la Haute-Garonne, le tribunal a estimé que les dispositions de ces délibérations relatives à la définition des cycles de travail, à la fixation des bornes quotidiennes et hebdomadaires de travail, au cycle applicable au service « Résidences autonomie », à l'attribution de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) ainsi qu'aux modalités de pause n'étaient pas entachées d'illégalité.

En revanche, s'agissant des dispositions relatives à la durée annuelle de travail, le tribunal a rappelé que si cette durée est fixée à 1 607 heures, les dispositions de l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale prévoient que des dérogations sont possibles lorsque des sujétions particulières sont intrinsèquement liées à la nature même des missions exercées par les agents et présentent un caractère spécifique. Il appartient alors à l'organe délibérant de définir de manière suffisamment précise les sujétions particulières justifiant une telle réduction, afin de permettre de déterminer précisément leur différence avec les fonctions habituelles exercées par les autres agents de la collectivité dans des conditions normales.

Le tribunal a relevé que les sujétions retenues par le CCAS relatives au « *bruit* », à la « *chaleur* », au « *travail extérieur* », à la « *posture de travail pénible* », au « *port de charges lourdes ou répété* », à « *l'exposition aux produits dangereux et/ou chimiques* », à « *l'utilisation d'outils et d'engins, vibrations* », à la « *du 1^{er} juin au 31 août* » et aux « *fortes amplitudes > ou = à 10h, travail le weekend et jours fériés, horaires décalés, fractionnés* » n'ont pas été définies, ni quantifiées. Il a également estimé que les sujétions retenues au titre des facteurs d'exposition relevant du « *physique* » ou de l'« *accueil* » ne sont pas liées à la nature même des postes occupés par les agents concernés ou à leurs missions.

Enfin, il a considéré qu'en octroyant une majoration des droits à réduction du temps de travail aux agents ayant atteint l'âge de 55 ans, à hauteur de deux jours par an, le conseil d'administration du CCAS s'est fondé sur des considérations autres que celles intrinsèquement liées à la nature même des missions exercées.

Le tribunal a par suite jugé que les sujétions prévues par les délibérations du 8 septembre 2022 et du 8 décembre 2022 ne constituaient pas des sujétions particulières au sens du décret du 12 juillet 2001.

Le tribunal a donc annulé la décision du 7 mai 2024 du président du CCAS de Tournefeuille en tant seulement qu'elle refuse d'abroger les dispositions des délibérations des 8 septembre et 8 décembre 2022 prévoyant une réduction de la durée annuelle de travail de certains agents en raison de sujétions particulières et a enjoint, en conséquence, au président du CCAS de Tournefeuille d'inscrire à l'ordre du jour du conseil d'administration de cet établissement l'abrogation des délibérations du 8 septembre 2022 et du 8 décembre 2022 sur ce point, dans un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Le jugement est susceptible d'appel dans le délai de deux mois suivant sa notification.

TA TOULOUSE N° 2404158 du 29 septembre 2026

Insuffisance professionnelle caractérisée par des carences managériales et relationnelles persistantes

Les articles L. 553-1 et L. 553-2 du code général de la fonction publique permettent le licenciement pour insuffisance professionnelle après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.

Selon l'article 3 du décret du 30 juillet 2012, les rédacteurs territoriaux principaux de deuxième classe peuvent exercer des tâches complexes de gestion administrative, coordonner des équipes et assurer la gestion ou l'animation de services. L'aptitude à encadrer et à entretenir des relations de travail adéquates avec la hiérarchie, les collègues et les subordonnés relève ainsi des fonctions susceptibles de leur être confiées.

Le caractère suffisant de la période d'évaluation s'apprécie notamment au regard de l'ancienneté dans le cadre d'emplois, de l'expérience sur des postes équivalents et des insuffisances constatées. La satisfaction donnée à un ancien employeur ne remet pas en cause, par elle-même, la réalité ni la gravité des carences relevées dans les fonctions examinées.

Conformément aux articles L. 211-2 et L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration, la décision doit comporter une motivation écrite exposant les considérations de droit et de fait qui la fondent.

En l'espèce, un rédacteur territorial principal de deuxième classe avait été recruté par mutation pour diriger un service chargé notamment de l'accueil, de l'état civil, des titres d'identité et des élections.

Après une réorganisation initialement approuvée par sa hiérarchie, il n'avait organisé aucune réunion de suivi malgré les demandes des agents. Il s'était progressivement isolé et avait privilégié de manière excessive les courriels au détriment des échanges directs. Des témoignages circonstanciés et concordants établissaient des propos habituellement dévalorisants et plusieurs comportements agressifs, ayant gravement perturbé le fonctionnement du service.

L'agent avait également quitté son poste sans prévenir, refusé de participer aux réunions de direction et adopté un comportement incompatible avec son rôle de cadre. Des difficultés récurrentes affectaient les plannings et l'exécution des tâches opérationnelles, qui devaient représenter environ 70 % de son activité.

Ses demandes de formation avaient été acceptées et plusieurs entretiens avaient été organisés pour remédier aux difficultés. Malgré une évaluation limitée à un peu plus de trois mois avant sa suspension, la cour retient son ancienneté de dix à quinze ans et son expérience sur des fonctions équivalentes pour constater son inaptitude aux fonctions du grade.

L'arrêté étant suffisamment motivé, la cour annule le jugement ayant censuré le licenciement et ordonné la réintégration juridique. Elle rejette la demande de l'agent.

CAA de NANTES N° 25NT01471 du 29 septembre 2026

Révocation justifiée par des propos publics réitérés, outranciers et dénigrants

L'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, applicable au litige, répartit les sanctions disciplinaires des fonctionnaires territoriaux en quatre groupes. La révocation relève du quatrième groupe, qui comprend les sanctions les plus sévères.

Selon l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, dont les dispositions ont été reprises à l'article L. 532-2 du code général de la fonction publique, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

L'examen de la sanction porte sur la matérialité des déclarations et publications reprochées, leur contenu et leur qualification disciplinaire. Dans cette affaire, la présence de publications anciennes parmi les motifs de la décision ne remet pas en cause la révocation, dès lors que celle-ci repose également sur des déclarations et publications non prescrites dont la nature justifie cette sanction.

En l'espèce, un adjoint territorial d'animation titulaire avait été révoqué pour des propos publics réitérés, outranciers et dénigrants directement dirigés contre les services et les élus de son employeur. L'autorité territoriale avait retenu de graves manquements au devoir de réserve et à l'obligation de moralité, ainsi qu'une atteinte à la dignité et à la considération du service public.

La décision se fondait notamment sur des publications diffusées entre le 22 février 2015 et le 7 mars 2016. La cour relève que ces faits étaient prescrits, à supposer qu'ils aient été immédiatement connus de l'employeur, le conseil de discipline ayant été saisi le 13 mars 2019.

Le délai court à compter de la connaissance effective, par l'administration, de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits. Pas automatiquement de leur publication.

Toutefois, la révocation reposait également sur des déclarations prononcées lors d'une fête de quartier le 16 juin 2018 et sur de nombreuses publications diffusées, entre le 15 mars 2016 et le 13 mars 2019, sur plusieurs comptes publics d'un réseau social administrés par l'agent.

Leur matérialité était établie par plusieurs constats d'huissiers et les témoignages de deux chefs de service. La cour retient leur caractère insultant, dénigrant et décrédibilisant envers les services et les politiques publiques locales. Elle juge que leur qualification comme fautes disciplinaires justifiant la révocation n'est entachée d'aucune erreur d'appréciation.

CAA de VERSAILLES N° 24VE03221 du 22 septembre 2026

Une collectivité ne pouvait fixer rétroactivement la fin d'un CITIS qui avait précédemment été accordé sans caractère provisoire.

L'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 ouvre droit au CITIS lorsque l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service.

Selon l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration, une décision créatrice de droits ne peut être retirée ou abrogée à l'initiative de l'administration que si elle est illégale et dans les quatre mois suivant son adoption.

Par ailleurs, les décisions administratives ne disposent en principe que pour l'avenir. Les décisions relatives à la carrière peuvent exceptionnellement rétroagir dans la mesure nécessaire pour assurer sa continuité ou régulariser la situation de l'agent.

La reconnaissance de l'imputabilité de l'accident demeure distincte de l'appréciation de ses conséquences médicales. Une pathologie antérieure évoluant pour son propre compte, sans séquelle imputable à l'accident, ne justifie pas le maintien du CITIS.

Le placement en congé de longue durée intervient après avis du comité médical, sans consultation obligatoire de la commission de réforme. Sa rétroactivité peut être admise lorsqu'il régularise une précédente disponibilité d'office.

En l'espèce, une agente territoriale avait ressenti une vive douleur au genou en descendant un escalier sur son lieu de travail. Un premier arrêté avait reconnu l'imputabilité de l'accident et lui avait accordé un CITIS sans caractère provisoire.

Par un arrêté du 9 février 2021, l'autorité territoriale avait confirmé cette imputabilité, mais fixé rétroactivement la fin du congé au 31 mai 2020. La cour juge cette décision illégale pour la période comprise entre le 1er juin 2020 et le 9 février 2021 : la suppression rétroactive du congé ne répondait à aucune nécessité de continuité de carrière ou de régularisation.

En revanche, l'expertise médicale établissait que l'accident avait seulement provoqué une décompensation transitoire d'un état antérieur. Après le 31 mai 2020, la pathologie dégénérative évoluait pour son propre compte. Le certificat spécialisé produit ne contredisait pas ces conclusions. La cessation du CITIS est donc maintenue pour l'avenir.

Le congé de longue durée à demi-traitement accordé rétroactivement est également maintenu, puisqu'il régularisait la situation de l'agente après consultation du comité médical. Cet arrêté avait implicitement retiré la précédente disponibilité d'office.

La personne publique doit réexaminer les droits à congé de l'agente à compter du 1er juin 2020 et en tirer les conséquences sur ses droits sociaux, son traitement et ses primes dans un délai de deux mois.

CAA de TOULOUSE N° 24TL01415 du 30 juin 2026

La consolidation, distincte de la guérison et de la fin des soins, n'entraîne pas automatiquement la fin du CITIS

L'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983, applicable au litige, ouvre droit au congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite et bénéficie du remboursement des honoraires médicaux et frais directement entraînés par l'accident.

La consolidation correspond à la date à laquelle les lésions se fixent et prennent un caractère permanent, permettant d'apprécier le taux d'incapacité permanente partielle. La persistance de troubles n'exclut donc pas, par elle-même, cette consolidation.

L'imputabilité des arrêts de travail postérieurs doit être appréciée au regard des fonctions effectivement exercées et des éléments médicaux établissant leur lien avec l'accident. La fin du CITIS ne permet pas, à elle seule, d'exclure le remboursement des frais demeurant directement liés à celui-ci.

Un entretien hiérarchique ne constitue pas un accident de service en l'absence de comportements ou de propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, quels que soient ses effets sur l'agent.

En l'espèce, une agente territoriale exerçant des fonctions d'accueil avait chuté dans un escalier à l'issue d'une réunion de service. L'accident, reconnu imputable au service, avait provoqué des fractures costales, une entorse du rachis et des douleurs persistantes. Une recrudescence de son état dépressif antérieur avait également été initialement constatée.

La cour confirme la consolidation au 16 décembre 2020. Les expertises décrivaient un état somatique stationnaire, avec un taux d'incapacité permanente partielle de 6 %. Les documents ultérieurs établissaient la persistance du syndrome anxiodépressif, sans démontrer une évolution des lésions après cette date.

L'expertise rhumatologique concluant à l'impossibilité de reprendre reposait sur des fonctions différentes de celles réellement occupées. Elle ne suffisait donc pas à établir l'imputabilité des arrêts ultérieurs aux séquelles physiques.

L'incapacité persistante résultait d'un syndrome anxiodépressif ancien. Les certificats ultérieurs l'attribuaient à un harcèlement allégué, dont l'existence avait été définitivement écartée. Aucun dépassement du pouvoir hiérarchique lors de l'entretien précédant la chute n'était établi. La cour ne retient donc pas de lien direct et certain entre cette incapacité et l'accident.

Le placement en maladie ordinaire à demi-traitement est maintenu. En revanche, la décision est annulée en tant qu'elle laisse à la charge de l'agente les frais liés à l'accident exposés après la consolidation.

[CAA de VERSAILLES N° 24VE00490 du 17 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



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