Mercredi 23 décembre 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 fa30-48@fafpt.fr 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 395

Absence de prise en compte intégrale, pour un départ anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, de la période de service national accomplie en qualité d'objecteur de conscience (Recommandations Défenseur des droits)

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à la prise en compte limitée à un an de la période de service national civil effectué en qualité d'objecteur de conscience en cas de départ anticipé à la retraite pour carrière longue.

L'article D. 16-2 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) plafonne à quatre le nombre de trimestres réputés cotisés au titre d'une période de service national et pouvant être pris en compte dans la durée d'assurance cotisée nécessaire pour bénéficier d'un départ anticipé pour carrière longue.

Les fonctionnaires ayant effectué un service national civil en qualité d'objecteur de conscience, d'une durée de vingt ou vingt-quatre mois, ne bénéficient donc pas de la prise en compte intégrale de cette période.

Ils subissent ainsi un traitement défavorable en raison de leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, qui les ont conduits à refuser d'effectuer le service militaire et à réaliser obligatoirement un service civil d'une durée nettement plus longue.
Le caractère discriminatoire de la prise en compte limitée de la période de service national accomplie par les objecteurs de conscience pour l'accès à la retraite anticipée pour carrière longue avait déjà été souligné par le Défenseur des droits en ce qui concerne le régime général.

Dès lors, afin de remédier à cette situation, le Défenseur des droits recommande au ministre de l'action et des comptes publics, en application de l'article 25 de la loi organique du 29 mars 2011, de modifier l'article D. 16-2 du code des pensions civiles et militaires et de retraite en tant qu'il empêche la prise en compte intégrale de la période de service national civil comme objecteur de conscience.

Défenseur des droits - Décision 2026-206 du 04/11/2026

INFO 396

Les nouveaux conseils médicaux et leurs effets sur les agents dans la Fonction Publique Territoriale » - Présentation au CSFPT et vote à l'unanimité du rapport en auto-saisine

Deux ans après la publication du décret n°2022-350 qui modifiait l'organisation et le fonctionnement des instances médicales dans la FPT, les membres de la Formation spécialisée numéro 4 (FS4) du CSFPT ont estimé pertinent d'évaluer l'impact de la réforme des instances médicales sur les différents acteurs : employeurs, services gestionnaires, agents, professionnels de santé et représentants du personnel.

Cette autosaisine a eu pour objectif principal d'apporter une appréciation sur le fonctionnement, sur l'organisation, les procédures et le champ de compétences des conseils médicaux afin de proposer les modifications réglementaires nécessaires.

Ainsi, entre mai 2024 et octobre 2026, des experts ont été conviés à participer aux travaux, plusieurs auditions ont été réalisées et de nombreuses contributions écrites ont alimenté ce rapport. De plus, un conséquent travail d'enquête sur la base de questionnaires a été mené par les membres des organisations syndicales de la FS4 auprès des agents et des représentants du personnel pour recueillir leur évaluation sur le fonctionnement de ces nouvelles instances médicales.

L'ensemble des témoignages a permis de dresser le constat d'un système perfectible en direction des professionnels en charge des dossiers et à destination des agents. Ainsi **dix-sept préconisations** sont formulées dans ce rapport afin d'améliorer le dispositif.

Ce rapport ayant été adopté sera adressé aux ministres concernés et à l'ensemble des parties prenantes.

Source : CSFPT

Mise en œuvre du Rapport Social Unique (RSU) : une note met en lumière les progrès accomplis et identifie des pistes d'amélioration

La note de synthèse « Bilan sur la mise en œuvre du Rapport Social Unique (RSU) » a été présentée au CSFPT et **adoptée à l'unanimité de l'ensemble des membres présents du CSFPT.**

Cette note s'inscrit dans la continuité des travaux engagés par la formation spécialisée n° 1 (FS1) afin d'évaluer la capacité du RSU à répondre aux ambitions de connaissance, de pilotage et d'aide à la décision qui avaient présidé à son instauration par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Après quatre campagnes annuelles de collecte depuis 2021, cette note dresse un état des lieux du déploiement du dispositif et met en évidence deux enjeux majeurs : garantir la fiabilité des données recueillies et favoriser l'appropriation du RSU par l'ensemble des professionnels afin d'en faire un véritable outil de pilotage des politiques de ressources humaines.

S'appuyant sur l'audition des principaux acteurs qui alimentent et font vivre le dispositif, et sur les remontées du terrain recueillies au moyen d'un questionnaire, la note met en lumière les progrès accomplis et identifie des pistes d'amélioration pour remédier aux difficultés persistantes, notamment au sein des plus petites collectivités.

Les 13 préconisations formulées sont le fruit d'un dialogue social continu et pragmatique entre les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux.

Cette note ayant été adoptée sera adressée aux ministres concernés et à l'ensemble des parties prenantes.

Source : CSFPT

INFO 397

Les montants des indemnités d'astreinte des agents techniques territoriaux seront-ils revalorisés ?

Réponse du ministère de l'Action et des comptes publics : L'astreinte se définit comme la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Une astreinte n'est donc pas une période de travail effectif.

Aussi, seule l'éventuelle intervention réalisée pendant la période d'astreinte est considérée comme un travail effectif et non la période d'astreinte en elle-même.

En application des dispositions de l'article 3 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, les montants bruts des indemnités d'astreinte des agents techniques des collectivités locales sont fixés à un niveau identique à celui des agents techniques de l'État relevant des ministères chargés du développement durable et du logement.

Ces montants sont établis par l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Les montants sont différenciés entre astreintes d'exploitation, à destination des agents d'exploitation et techniciens, astreintes de décision, à destination des agents assurant des fonctions d'encadrement, astreintes de sécurité, pouvant être allouées aux agents de toutes catégories et, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-474 du 24 mai 2024, astreintes de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence, à destination des agents de toutes catégories qui interviennent dans le cadre du déclenchement d'un plan communal ou intercommunal de sauvegarde.

Il convient de noter que les astreintes d'exploitation, qui sont les plus mobilisées hors période de crise, sont d'ores et déjà les mieux rémunérées.

Ainsi, un agent d'exploitation qui accomplit une période d'astreinte d'exploitation sera mieux indemnisé qu'un agent exerçant une fonction d'encadrement qui accomplit une période d'astreinte de décision.

Il est également précisé que lorsqu'une astreinte est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs de sa date de réalisation, notamment en période de crise ou d'évènement exceptionnel, le montant de l'indemnisation est majoré de 50 %.

Le régime de l'astreinte est essentiel pour assurer la continuité des services publics essentiels à la population. Son objet étant clairement défini, il ne peut se substituer à la politique de rémunération des agents publics.

Toutefois, dans un contexte de fortes tensions qui pèsent sur les finances publiques, il n'est pas envisagé, à ce stade, de procéder à la revalorisation de ces indemnités d'astreinte.

Question écrite de Lionel Duparay, n°17123, JO de l'Assemblée nationale du 27 octobre.

INFO 398

JURISPRUDENCE

Des agissements répétés qui excèdent l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et dégradent les conditions de travail de l'agent peuvent constituer un harcèlement moral.

L'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, repris aux articles L. 133-2 et L. 133-3 du code général de la fonction publique, vise les agissements répétés dont l'objet ou l'effet est une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

L'agent soumet au juge des faits susceptibles de faire présumer un harcèlement. Il revient alors à l'administration de montrer que les agissements sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Le juge apprécie les comportements respectifs. Une diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service reste possible dans les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

En vertu de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction applicable aux faits, la collectivité doit protéger l'agent victime d'attaques liées à ses fonctions lorsqu'aucune faute personnelle ne lui est imputable. Seul un motif d'intérêt général peut justifier une dérogation, sous le contrôle du juge. La protection vise à faire cesser les attaques et à réparer les torts subis. L'indemnisation d'une perte de rémunération suppose un lien direct et certain avec les agissements fautifs.

En l'espèce, la collectivité a privé un agent chargé de la direction du pôle finances, commande publique et veille juridique de ses outils de travail à compter du 2 juillet 2021. Sa hiérarchie a maintenu ce blocage malgré ses demandes répétées de rétablissement des accès. L'agent a été isolé, sommé de ranger son bureau et s'est vu reprocher des tâches que la coupure de ses accès l'empêchait d'accomplir. La suspension invoquée par la collectivité n'avait été ni formalisée ni notifiée, et certaines tâches continuaient à lui être demandées.

La cour a relevé que les insuffisances professionnelles invoquées avaient pu affecter le fonctionnement du service. Elle a toutefois jugé que les mesures brutales et humiliantes visaient à inciter l'agent à quitter ses fonctions. Elles ont dégradé ses conditions de travail et entraîné un arrêt de travail continu du 29 juillet 2021 jusqu'à son départ le 15 octobre suivant. La cour a confirmé la qualification de harcèlement moral et l'annulation du refus implicite de protection fonctionnelle, la collectivité n'ayant invoqué aucune faute personnelle.

La cour a maintenu l'indemnité de 2 500 euros au titre du préjudice moral. Elle a rejeté la demande d'indemnisation de la perte de rémunération. L'agent n'avait produit aucune pièce établissant ses démarches pour retrouver un emploi de rémunération comparable, et la cour a relevé que le poste accepté correspondait mieux à ses compétences. Le lien direct et certain entre la baisse de rémunération et le harcèlement n'a donc pas été établi.

CAA de VERSAILLES N° 24VE01514 du 05 novembre 2026

Concours territorial — Des tensions professionnelles avec une candidate imposaient à un membre du jury de se retirer

Le seul fait de connaître un candidat ne justifie pas, à lui seul, que le membre du jury s'abstienne de participer aux délibérations le concernant. L'abstention s'impose en revanche lorsque la nature des liens est susceptible d'influer sur son appréciation. Elle s'impose aussi au membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir délibérer avec l'impartialité requise.

Pour apprécier le caractère distinct des concours externe et interne, la cour retient que chacun comporte un nombre déterminé de postes réservés, ainsi que des listes distinctes de candidats autorisés à concourir et de candidats admis. L'identité de composition des deux jurys ne suffit pas à remettre en cause cette distinction.

En l'espèce, une candidate non admise au concours externe de professeur territorial d'enseignement artistique, dans la discipline « danse contemporaine », avait travaillé avec un membre du jury jusqu'à une date très proche des épreuves. Plusieurs attestations faisaient état de désaccords sur les emplois du temps, la préparation des élèves aux examens et des questions artistiques. Certains différends avaient nécessité un arbitrage de la hiérarchie. En sa qualité de référente de la discipline, le membre du jury exerçait un ascendant fonctionnel sur la candidate, en l'absence de lien hiérarchique entre elles.

La cour a estimé que les relations cordiales qu'elles avaient pu entretenir par ailleurs n'écartaient pas le risque que ces tensions influencent l'appréciation de la candidate. Le membre du jury l'ayant interrogée lors de l'épreuve orale unique et ayant participé aux délibérations, la cour a retenu un manquement au principe d'impartialité. Le niveau de la prestation de la candidate était sans incidence sur ce constat.

Les concours externe et interne disposaient chacun de postes réservés et de listes distinctes, bien que leurs jurys aient finalement eu la même composition à la suite d'un désistement. La cour a limité l'annulation à la liste d'aptitude du concours externe et maintenu celle du concours interne. Elle a également rejeté la demande d'injonction, l'annulation de la liste externe n'impliquant pas l'ouverture d'un nouveau concours.

CAA de DOUAI N° 25DA00782 du 01 octobre 2026

Lorsqu'elle accorde la protection fonctionnelle, la collectivité doit lui donner un effet utile.

L'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, désormais codifié sur ce point à l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique, interdit les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail d'une manière susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans le cadre probatoire rappelé par la cour, l'agent soumet au juge des éléments de fait permettant de présumer un harcèlement. Il appartient alors à l'administration de justifier les agissements en cause par des considérations étrangères à tout harcèlement. Le juge tient compte des comportements respectifs des agents concernés pour apprécier l'existence du harcèlement. Une fois celui-ci établi, le comportement de la victime ne peut réduire la réparation.

L'article 11 de la même loi, désormais codifié sur ces points aux articles L. 134-1 et L. 134-2 du même code, oblige la collectivité à protéger l'agent contre le harcèlement subi à raison de ses fonctions, en l'absence de faute personnelle imputable à l'intéressé, et à réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

En l'espèce, une attachée territoriale a signalé à son employeur la consultation de fichiers personnels sur son ordinateur et la diffusion de rumeurs portant sur sa vie privée. Le témoignage d'un élu et des échanges de courriels avec la direction générale des services ont confirmé la circulation de ces rumeurs et la souffrance qui en est résultée. La collectivité n'a apporté aucun élément justifiant les agissements par des considérations étrangères à tout harcèlement. La cour confirme l'indemnité de 5 000 euros au titre du harcèlement moral et celle de 350 euros pour les consultations psychologiques directement liées aux faits.

La protection fonctionnelle avait été accordée le 24 octobre 2018. Pour établir sa mise en œuvre, la collectivité produisait seulement des pièces faisant état d'une proposition de blâme et de la mutation d'une autre agente pour un motif étranger à toute procédure disciplinaire. Ces deux mesures étaient antérieures à l'octroi de la protection. La cour retient une faute dans sa mise en œuvre.

La cour confirme également les indemnités de 7 000 euros au titre du préjudice financier et de 2 000 euros au titre des troubles dans les conditions d'existence. Ces sommes réparent le maintien injustifié en congé de longue durée après que l'agente a été déclarée apte à reprendre ses fonctions. La cour rejette l'appel de la collectivité.

CAA de DOUAI N° 24DA02507 du 01 octobre 2026

L'annulation d'une décision d'affectation n'a pas pour effet de remettre en cause les indemnités perçues au titre des fonctions effectivement exercées avant cette annulation

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction alors applicable, confie à l'organe délibérant la fixation du régime indemnitaire, dans la limite de celui dont bénéficient les services de l'État. Le décret du 20 mai 2014 prévoit que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dépend du niveau de responsabilité et d'expertise requis. La délibération applicable répartit les emplois selon les fonctions exercées, la technicité et l'expertise requises ainsi que les sujétions du poste.

En application de l'article 6 du décret, cette délibération prévoit une garantie individuelle lorsque la mise en place de l'IFSE réduit le montant indemnitaire mensuel antérieurement perçu. La garantie correspond à l'écart entre ce montant et l'IFSE du groupe de fonctions dont relève l'agent.

L'illégalité d'un acte peut être invoquée contre une décision ultérieure si celle-ci a été prise pour son application ou si l'acte en constitue la base légale. Pour un acte non réglementaire devenu définitif, cette contestation reste possible si les deux actes relèvent d'une même opération complexe.

En l'espèce, un ingénieur territorial principal exerçait depuis janvier 2019 des fonctions de responsable de cellule. À compter du 1er décembre 2021, il a été classé dans le sous-groupe A 3-4 et a bénéficié d'une IFSE de 15 642 euros bruts par an, complétée par une garantie de maintien de 9 864,72 euros bruts par an.

La mutation interne a été annulée le 11 janvier 2022 parce que l'emploi d'affectation ne correspondait pas à son grade. L'ancien poste ayant disparu de l'organigramme à la suite d'une réorganisation, la réintégration y était impossible. La cour retient, pour la période du 1er décembre 2021 au 31 mars 2022, que l'IFSE et la garantie de maintien devaient être déterminées au regard des fonctions effectivement exercées jusqu'à la nouvelle affectation du 1er avril 2022. Elle écarte la prise en compte de la prime informatique liée à l'ancien poste.

La cour relève que la suppression du poste n'avait pas été décidée en vue de fixer l'indemnité et que l'arrêté indemnitaire n'en était pas la conséquence inéluctable. Elle écarte l'existence d'une opération complexe et rejette les demandes d'annulation de l'arrêté indemnitaire et de régularisation des droits de l'agent.

CAA de MARSEILLE N° 25MA01219 du 30 octobre 2026

L’inaction délibérée malgré les relances constitue un manquement à l’obéissance hiérarchique

Les articles L. 121-1 et L. 121-2 du code général de la fonction publique imposent à l’agent d’exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. En vertu de l’article L. 530-1 du même code, une faute commise dans l’exercice ou à l’occasion de l’exercice des fonctions expose le fonctionnaire à une sanction disciplinaire. L’article L. 533-1 classe l’exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans parmi les sanctions du troisième groupe.

Il appartient à l’autorité disciplinaire d’établir les faits qui fondent la sanction.
En l’absence de disposition législative contraire, elle peut en apporter la preuve par tout moyen devant le juge administratif. La décision doit également exposer par écrit ses motifs de droit et de fait, conformément aux articles L. 211-2 et L. 211-5 du code des relations entre le public et l’administration.

En l’espèce, un attaché territorial avait été exclu temporairement de ses fonctions pour deux ans. La cour retient qu’il avait dénigré à plusieurs reprises les compétences du maire, notamment en public lors d’un dépouillement électoral, et qu’il avait proféré des insultes grossières à son encontre devant témoins lors de réunions d’élus. Elle écarte le grief relatif au marché de maîtrise d’œuvre pour la réfection du château d’eau, faute d’éléments permettant d’imputer à l’agent les irrégularités constatées.

La cour relève qu’en dépit de relances répétées, l’agent n’avait pris aucune initiative en 2022 pour mettre en œuvre l’annualisation du temps de travail des agents municipaux. Il n’avait entrepris aucune démarche pour constituer et déposer la demande de subvention de 360 000 euros destinée à financer en partie un espace communal multiservices. Compte tenu de son expérience, des relances reçues et du contexte de fortes tensions avec le maire, la cour juge cette inaction délibérée et constitutive d’un manquement au devoir d’obéissance hiérarchique.

La cour tient compte des responsabilités de l’agent et du fait que ses manquements ont notamment fait obstacle à l’exécution de décisions du conseil municipal. Elle juge l’exclusion de deux ans proportionnée malgré les conséquences limitées dans le temps des manquements professionnels, l’ancienneté de l’agent et ses bons états de service antérieurs à 2021. Elle estime l’arrêté suffisamment motivé et écarte le détournement de pouvoir. Elle annule le jugement qui avait censuré la sanction et ordonné la réintégration juridique de l’agent, puis rejette la demande de celui-ci.

CAA de TOULOUSE N° 25TL00299 **du 06 octobre 2026**

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : www.fafpt34.org et fa30-48@fafpt.fr

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