Lundi 21 décembre 2026

la lettre

FA Fédération Autonome

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 391

L'harmonisation des absences pour les événements familiaux et liées à la parentalité

L'évolution du régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) aura été particulièrement lente.
Initiée par une instruction applicable aux agents de l'État datant de 1950, elle a finalement abouti, au cours de l'été 2026, à la publication du très attendu, mais déjà controversé, décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique.

Sommaire
- La naissance d'un dispositif de bienveillance par voie de circulaire
- Une grande hétérogénéité des pratiques faute de cadre réglementaire
- Une harmonisation en demi-teinte pour les trois fonctions publiques

Source : CIG Grande Couronne

INFO 392

Intelligence artificielle - Un cadre européen pour expérimenter sous contrôle réglementaire y compris dans le secteur public

Règlement d'exécution (UE) 2026/2487 de la Commission du 10 novembre 2026 portant modalités d'application du règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la mise en place, le développement, la mise en œuvre, l'exploitation et la surveillance des bacs à sable réglementaires de l'IA

>> Ce règlement d'exécution harmonise les règles de fonctionnement des **bacs à sable réglementaires de l'IA**.
Ces dispositifs permettent aux fournisseurs de développer, d'entraîner, de valider et de tester des systèmes d'IA innovants, y compris en conditions réelles, pendant une durée limitée et sous la surveillance d'une autorité compétente.

Création de bacs à sable au niveau régional ou local, y compris pour des projets du secteur public.
Une collectivité qui déploie un système d'IA peut être associée à la candidature de son fournisseur lorsque sa participation est nécessaire au projet. Les autorités, agences et organismes publics bénéficient de la gratuité pour les prestations réglementaires prévues par le texte. Des coûts exceptionnels peuvent être facturés pour des services supplémentaires convenus dans le plan, sous réserve d'une information préalable.

Article 1 - Champ d'application.
Article 2 - Accès, gratuité et responsabilité.
Article 3 - Candidature et sélection.
Article 4 - Conditions de participation.
Article 5 - Plan d'expérimentation.
Article 6 - Preuve écrite et rapport de sortie.
Article 7 - Suivi après l'expérimentation.
Article 8 - Prolongation et suspension.
Article 9 - Évaluation annuelle.
Article 10 - Entrée en vigueur. Le règlement est directement applicable dans tous les États membres à compter du **1er décembre 2026**. chaque État membre doit disposer d'au moins un bac à sable assurant une couverture nationale au plus tard le **2 août 2027**.

JOUE Règlement d'exécution 2026/2487 du 10 novembre 2026

INFO 393

Prévoyance des agents territoriaux: la date du premier jour d'arrêt de travail de l'assuré est déterminante pour l'ouverture du droit à garantie

Le Gouvernement a pris connaissance avec la plus grande attention des difficultés rencontrées par plusieurs établissements publics et collectivités territoriales face aux pratiques récentes de certains organismes assureurs, lesquels sont amenés à refuser d'indemniser les agents territoriaux en arrêt de travail en cas de succession des contrats collectifs de prévoyance complémentaire. Ces pratiques peuvent conduire à la précarisation des agents concernés.

Pour mémoire, l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », dont les dispositions sont d'ordre public, pose le principe du maintien des prestations, immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution, après la résiliation ou le non renouvellement du contrat d'assurance. L'organisme assureur est d'ailleurs tenu par le même article de constituer des provisions suffisantes pour couvrir ces engagements.

Au cas spécifique de la fonction publique territoriale, l'obligation statutaire de maintien de tout ou partie du traitement pendant une certaine durée par l'employeur public conduit à différer l'intervention de l'organisme assureur et le versement des indemnités. Certains opérateurs considèrent que la prestation ne serait acquise qu'au moment précis du basculement à demi-traitement de l'agent et relèverait en conséquence de l'assureur pendant le contrat duquel intervient ce passage à mi-traitement.

D'une part, le Gouvernement rappelle qu'en vertu de la jurisprudence constante (Cass. Civ. 2ème, 13 juillet 2006, n° 05-18.104), les assurés doivent être en mesure d'apprécier l'étendue des garanties souscrites, toute clause présentant une ambiguïté manifeste devant s'interpréter dans le sens le plus favorable à ces derniers.

D'autre part, cette interprétation restrictive ne peut être soutenue au regard d'une jurisprudence établie par l'arrêt de principe du 29 avril 2003 (n° 01-01.978), où la Cour de cassation a jugé que le droit aux prestations est acquis dès lors que l'assuré est atteint d'une incapacité de travail. Le passage à demi-traitement constitue une modalité d'exigibilité différée de la prestation et non le fait générateur du droit à indemnisation. Une récente position commune des organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM) tend à retenir la date du premier jour d'arrêt de travail de l'assuré comme date déterminante pour l'ouverture du droit à garantie, indépendamment du fait que la franchise d'indemnisation ait été atteinte ou non. Cette position démontre ainsi une volonté claire d'instaurer de nouvelles modalités de prise en charge au sein du marché assurantiel, en invitant les organismes assureurs à faire évoluer leurs pratiques.

Si la jurisprudence admet que les organismes assureurs puissent définir contractuellement des conditions d'acquisition des droits à prestation (Cass. Civ. 2ème, 22 janvier 2009), il est rappelé que ces clauses ne peuvent avoir pour effet de neutraliser les dispositions d'ordre public de la loi Évin (Cass. Soc., 18 mars 2003, n° 01-41.669) et de créer une absence de couverture contraire à l'esprit de protection de cette loi. En outre, l'admission de telle clauses ne saurait être généralisée, la survenance du risque garanti (le sinistre, constatée par un arrêt de travail) durant la période de validité du contrat, restant, à la lecture de jurisprudence plus récentes, le fait générateur de l'ouverture du droit à garantie (Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 14 janvier 2010, 09-10.237, Cour de cassation, 2e chambre civile, 7 novembre 2024, n° 23-11.055).

Afin de sécuriser la succession de contrats et la situation des agents territoriaux, le Gouvernement a pleinement intégré ces difficultés dans le cadre des textes d'application de la loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025.

Poursuivant ainsi l'objectif de protection initié par l'article 4 de la loi susvisée, le décret n° 2026-986 du 23 octobre 2026 traite de la question de la succession des contrats dans un article visant les trois objectifs suivants :

- clarifier les situations de succession de contrats en neutralisant la possibilité de faire du passage à demi-traitement une condition d'acquisition des garanties d'incapacité de travail,
- déterminer l'organisme assureur compétent pour la prise en charge des sinistres en cours au moment de la résiliation,
- et consacrer l'arrêt de travail initial (congé pour raison de santé) comme l'unique fait générateur de la prestation afférente à l'incapacité de travail, protégeant l'agent même en cas de versement différé ou de changement de position statutaire (détachement, fin de la relation de travail).

Par cette clarification réglementaire, le Gouvernement réaffirme sa volonté, initiée par la loi du 22 décembre 2025, d'assurer la continuité des droits des agents territoriaux face aux risques d'incapacité de travail, et d'apporter une sécurité juridique aux employeurs publics locaux.

Assemblée Nationale - R.M. N° 17313 - 2026-11-10

INFO 394

JURISPRUDENCE

RIFSEEP : annulation du refus de l'appliquer à trois cadres d'emplois territoriaux

Par une délibération du 20 décembre 2017, le conseil régional d'Occitanie avait décidé de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel RIFSEEP à l'ensemble des agents de la région, à l'exception de ceux relevant des cadres d'emplois qui ne bénéficient pas d'un corps équivalent dans la fonction publique d'Etat auquel est applicable ce régime indemnitaire, et notamment, à cette date, des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux et des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement relevant d'un régime indemnitaire spécifique.

Par une délibération du 13 décembre 2019, la collectivité s'était engagée à mettre en œuvre le RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois, sans toutefois indiquer de date précise, tout en maintenant le régime indemnitaire spécifique des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux et des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Le syndicat Sud de la région Occitanie avait demandé que le RIFSEEP soit appliqué aux ingénieurs territoriaux, aux techniciens territoriaux et aux adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement. La présidente de la région Occitanie avait rejeté cette demande.

Par un arrêt rendu le 10 novembre 2026, la cour juge que l'article 88 de la loi du 26 janvier 1986 faisait obligation à la région Occitanie d'appliquer le RIFSEEP aux ingénieurs territoriaux, aux techniciens territoriaux et aux adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, dès lors qu'il était applicable aux corps provisoires de référence qu'étaient les corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur, des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur, et des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics.

La cour annule donc la décision de la présidente de la région Occitanie refusant l'application du RIFSEEP à ces trois cadres d'emplois. Toutefois, dès lors que par une délibération en date du 13 juillet 2022, la région Occitanie a rendu le RIFSEEP applicable aux ingénieurs territoriaux, aux techniciens territoriaux et aux adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, la cour a rejeté la demande d'injonction sous astreinte présentée par le syndicat Sud de la région Occitanie.

CAA Toulouse - Arrêt 24TL00301 du 12 novembre 2026

Travail le week-end et les jours fériés : le choix individuel de la compensation est illégal

Par une délibération du 10 décembre 2021, le conseil municipal de Toulouse a approuvé un nouveau règlement du temps de travail. Celui-ci a également été adopté le 16 décembre 2021 par le conseil métropolitain de Toulouse Métropole. Il prévoyait notamment que les agents soumis à un travail régulier le samedi, le dimanche ou les jours fériés bénéficiaient d'une réduction de leur durée annuelle de travail, sauf s'ils choisissaient d'être rémunérés au titre de ces sujétions. Ce choix devait être exprimé chaque année par chaque agent.

Saisi par le préfet de la Haute-Garonne, le tribunal administratif de Toulouse a, par des jugements du 25 juin 2024, annulé ces dispositions. La commune de Toulouse et Toulouse Métropole ont relevé appel de ce jugement.

Par un arrêt rendu le 10 novembre 2026, la cour juge que les dispositions applicables à la durée du travail dans la fonction publique territoriale font obstacle à ce que chaque agent travaillant régulièrement le week-end ou les jours fériés puisse en contrepartie, choisir individuellement entre une réduction de la durée annuelle de travail et une compensation indemnitaire, un tel régime de compensation devant être fixé par l'organe délibérant de la collectivité et applicable à l'ensemble des agents concernés.

En effet, en application de l'article 1er du décret du 12 juillet 2001, la réduction de la durée annuelle de travail, destinée à tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et aux cycles de travail, ne peut résulter que d'une décision de l'organe délibérant de la collectivité. Il appartient à la collectivité de déterminer, par une décision de son organe délibérant, le régime de contrepartie applicable à l'ensemble des agents travaillant les week-ends ou jours fériés, entre une réduction de la durée annuelle du temps et une compensation indemnitaire. Ces dispositions ne permettent donc pas à la collectivité d'instituer un tel droit d'option laissé à la discrétion de chaque agent.

La cour relève en outre que le droit d'option individuel tel qu'instauré par le règlement du travail de la commune de Toulouse et de Toulouse Métropole conduit à traiter différemment des agents exerçant les mêmes fonctions et soumis aux mêmes organisations du temps de travail et aux mêmes sujétions, en fonction de leurs seules préférences personnelles. De telles différences de traitement, sans lien avec l'objet du régime indemnitaire, méconnaissent le principe d'égalité entre les agents publics.

La cour rejette donc les appels formés par la commune de Toulouse et par Toulouse Métropole.

CAA Toulouse - Arrêts 24TL02284 et 24TL02285 du 10 novembre 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

La priorité de mutation reconnue aux fonctionnaires en situation de handicap ne permet pas à un agent d'être nommé sur un emploi ne correspondant pas à son grade.

Les articles 51 et 54 de la loi du 26 janvier 1984, applicables au litige et repris aux articles L. 512-24 et L. 512-26 du code général de la fonction publique, confient la décision de mutation à l'autorité territoriale d'accueil et prévoient un examen prioritaire de certaines demandes, notamment celles des fonctionnaires handicapés relevant des catégories visées par la loi.

Selon l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 et l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, repris aux articles L. 411-5 et L. 313-1 du même code, le grade donne vocation à occuper les emplois qui lui correspondent. L'organe délibérant crée l'emploi et fixe le ou les grades correspondants. En application des articles L. 3211-1 et L. 3221-1 du code général des collectivités territoriales, l'exécutif départemental est tenu d'appliquer la délibération. Le décret du 22 décembre 2006 distingue trois grades au sein du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

En l'espèce, un adjoint administratif territorial principal de première classe avait demandé sa mutation sur un poste d'agent d'accueil réservé par l'assemblée délibérante aux titulaires du grade d'adjoint administratif territorial. La cour juge que l'autorité territoriale d'accueil ne pouvait le nommer par mutation à un grade inférieur. Le détachement n'était pas davantage possible puisque le poste relevait du cadre d'emplois auquel l'agent appartenait déjà.

L'agent soutenait que les caractéristiques du poste pouvaient être modifiées pour faciliter son recrutement en raison de son handicap.
La cour relève que cette modification relevait de la seule compétence de l'assemblée délibérante. L'autorité territoriale pouvait donc rejeter la candidature pour défaut du grade requis, sans examiner la priorité invoquée au titre de la qualité de fonctionnaire ou de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'agent invoquait également la présence de sa fratrie dans le département d'accueil et l'importance de ce soutien pour sa santé. La cour relève qu'il résidait depuis de nombreuses années en métropole et que le refus le privait seulement d'une possibilité de rapprochement familial. Compte tenu également de la condition de grade non remplie, elle écarte l'atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée et familiale garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. Elle rejette l'appel dans son intégralité.

CAA de VERSAILLES N° 25VE03811 du 08 octobre 2026

Une directrice, mise en cause par une agente, ne pouvait statuer sur les demandes de protection fonctionnelle ce cette agente

Les articles 8 et 25 de la loi du 13 juillet 1983, alors en vigueur, garantissent le droit syndical et imposent notamment aux fonctionnaires des devoirs de dignité, d'impartialité et d'intégrité. Une sanction qui restreint la liberté d'expression doit satisfaire aux conditions de nécessité prévues à l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme.

L'article 11 de la même loi impose à l'employeur public de protéger l'agent contre les attaques liées à ses fonctions lorsqu'aucune faute personnelle ne lui est imputable. Le harcèlement moral suppose des agissements répétés qui excèdent les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

L'article 35-3 du décret du 19 avril 1988 fixe à quinze jours le délai de déclaration d'un accident de service. Lorsque le certificat médical est établi dans les deux ans suivant l'accident, le délai court à compter de la constatation médicale. Une déclaration tardive doit être rejetée, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motifs légitimes.

En l'espèce, une aide-soignante exerçant un mandat syndical avait reçu un blâme à la suite de déclarations publiques sur la gestion d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes pendant l'épidémie de Covid-19. La cour a retenu quatre déclarations qui exagéraient la gravité des conditions de vie des résidents et imputaient à la direction, en termes outranciers, des comportements illégaux qui se sont révélés mensongers. Elle a jugé ces déclarations étrangères au mandat syndical et à la défense des personnels. Leur répétition justifiait un blâme proportionné et compatible avec l'article 10 de la Convention.

La divulgation, en réunion, des accusations formulées par des collègues avait dégradé les conditions de travail de l'agente. La cour a toutefois relevé le caractère isolé de cet agissement et écarté le grief de harcèlement moral. Les deux demandes de protection fonctionnelle mettaient clairement en cause les agissements de la directrice, qui les avait rejetées elle-même. La cour a annulé ces refus pour incompétence et ordonné le réexamen des demandes par l'autorité compétente dans les deux mois suivant la notification de l'arrêt, sans astreinte.

CAA de PARIS N° 24PA03413 du 04 novembre 2026

Propos sexuels et comportement intrusif: ces comportements résultant d'un mode de fonctionnement de l'ensemble de l'équipe ne peuvent atténuer la responsabilité de l'encadrant

L'article L. 530-1 du code général de la fonction publique expose le fonctionnaire à une sanction disciplinaire pour toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions. L'article L. 533-1 du même code classe parmi les sanctions du troisième groupe l'exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans.

Le droit de se taire découle de l'article 9 de la Déclaration de 1789. L'agent doit en être informé avant sa première audition sur les manquements reprochés, pour l'ensemble de la procédure disciplinaire. Cette obligation vaut aussi lors d'une audition menée dans le cadre d'une enquête administrative après l'engagement de la procédure disciplinaire. Sauf détournement de procédure, elle ne s'applique pas aux auditions réalisées lors d'une enquête préalable à cet engagement. Lorsque l'information était requise, son omission ne peut entraîner l'annulation que si la sanction repose de manière déterminante sur les propos recueillis sans cette information.

En l'espèce, l'agent contestait la matérialité des faits et soutenait qu'il n'exerçait pas les fonctions d'adjoint au chef de groupe. Le tribunal a établi qu'il exerçait effectivement ces fonctions, en s'appuyant sur son compte rendu d'entretien professionnel et sur le témoignage du chef de groupe.

Les échanges entre collègues ont établi que l'agent tenait régulièrement des propos grossiers à caractère sexuel et qu'il avait participé à des échanges dégradants au sein du groupe de discussion professionnel, encourageant parfois ces comportements sans rappeler ses collègues à l'ordre. Des témoignages concordants ont également établi son comportement intrusif à l'égard de deux collègues, au sujet d'une éventuelle relation intime. Le tribunal a retenu des comportements grossiers dans les locaux du service ainsi qu'un fait d'exhibition sexuelle en service, que l'agent contestait.

Le tribunal a écarté le moyen tiré de la méconnaissance du droit de se taire. L'audition par les services d'inspection avait précédé l'engagement de la procédure disciplinaire. La sanction reposait essentiellement sur des pièces et des témoignages débattus devant le conseil de discipline, les déclarations de l'agent n'ayant joué aucun rôle déterminant.

Le tribunal a retenu des manquements répétés aux obligations statutaires et déontologiques qui avaient nui au bon fonctionnement du service et porté atteinte à son image. La pratique collective invoquée par l'agent n'atténuait pas le caractère fautif de ces comportements. Au regard de la nature, de la répétition et de la gravité des faits, ainsi que des fonctions d'encadrement exercées, le tribunal a jugé proportionnée l'exclusion temporaire de fonctions de vingt-quatre mois, dont douze mois avec sursis, et rejeté la demande d'annulation.

TA Montreuil N° 2401807 du 16 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