



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



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

Contacts :
Hérault

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

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :
Gard/Lozère

Didier RICARD 06.16.69.77.40
Bureau 04.66.72.77.97

Mail : fafpt@fafpt30-48.fr

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

Secrétaires de mairie
Brigitte VAUTHIER 06.60.76.99.28

Mail : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

Retraites : deux décrets d'adaptation et applications des conditions de départ portant application de la LFSS 2026

Décret n° 2026-344 du 7 mai 2026 tirant les conséquences de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 sur les conditions de départ à la retraite de certains assurés sociaux

>> Ce décret vise à adapter, pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'Etat, les dispositions concernant

- l'âge d'ouverture des droits et la durée d'assurance requise,
- la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés handicapés,

Ceci, compte tenu de la suspension de la réforme des retraites de 2023 issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Publics concernés : assurés relevant du régime de la CNRACL et du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Entrée en vigueur : le texte s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

[JORF n°0108 du 8 mai 2026 - NOR : TRSS2607021D](#)

Décret n° 2026-345 du 7 mai 2026 portant application de l'article 105 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

>> Ce décret vise à adapter

- l'âge de départ à la retraite anticipée pour carrière longue pour les assurés qui relèvent du régime général et des régimes de la fonction publique ayant débuté leur activité avant vingt ans,
- la durée d'assurance cotisée nécessaire au titre du départ à la retraite anticipée pour les assurés handicapés
- l'âge légal de départ en retraite à Mayotte

Ceci, compte tenu de la suspension de la réforme des retraites de 2023 issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Publics concernés : assurés du régime général, des régimes de la fonction publique, du régime des professions libérales, du régime des avocats, des régimes des salariés et non-salariés agricoles et des régimes de retraite applicables à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Entrée en vigueur : le texte s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

[JORF n°0108 du 8 mai 2026 - NOR : TRSS2606965D](#)

Codification des règles relatives aux lignes directrices de gestion, à la formation professionnelle, au télétravail et aux réorganisations de services

Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code

>> La partie réglementaire du livre IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines) du CGFP (articles en D et R) créée par le présent décret est constituée du code annexé.

Outre des dispositions générales notamment relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion, ce livre IV traite principalement

- de la formation professionnelle tout au long de la vie,
- du télétravail
- et de la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités.

Il comporte par ailleurs des dispositions particulières relative à l'outre-mer.

En outre, le présent décret procède :

- à l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à l'actualisation de textes réglementaires codifiés partiellement au CGFP par le présent décret, en ce qu'ils demeurent applicables à des agents ne relevant pas du CGFP (magistrats de l'ordre judiciaire, ouvriers de l'Etat) ou réfèrent à des dispositions qui sont transférées dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- à l'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes réfèrent à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le présent décret ;
- à des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les livres de la partie réglementaire du code.

Le texte est structuré en trois chapitres :

- un chapitre Ier consacré aux modifications des livres II et III du code général de la fonction publique ;
- un chapitre II relatif au livre IV ;
- un chapitre III comportant les dispositions finales.

Il comprend également une annexe portant sur les principes d'organisation et de gestion des ressources humaines.

Ce livre IV du code général de la fonction publique comprend notamment :

- les emplois supérieurs ;
- les lignes directrices de gestion ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle ;
- les dispositifs de formation professionnelle.

Concernant la fonction publique territoriale, le décret crée une section spécifique relative aux lignes directrices de gestion.

Cette section comprend :

- l'élaboration des lignes directrices de gestion ;
- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours ;
- les lignes directrices de gestion arrêtées par les centres de gestion.

Le décret prévoit également des **dispositions spécifiques aux centres de gestion** dans le cadre des lignes directrices de gestion de la fonction publique territoriale.

Le texte crée un titre consacré à la **formation professionnelle tout au long de la vie**.

Ce titre comprend notamment :

- l'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle ;
- les obligations de l'employeur ;
- l'offre d'accompagnement personnalisé ;
- les entretiens de formation ;
- le bilan de parcours professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le plan individuel de développement des compétences ;
- la période d'immersion professionnelle ;
- le bilan et le suivi de la formation professionnelle acquise ou dispensée par les agents.

Pour les agents territoriaux, le décret prévoit un « **livret individuel de formation remis aux agents territoriaux** ».

Le texte comporte également des dispositions relatives :

- aux emplois supérieurs ;
- aux instances collégiales d'évaluation ;
- à la publication des actes de gestion ;
- aux dispositifs de formation professionnelle.

Le décret distingue systématiquement :

- les dispositions applicables à la fonction publique de l'État ;
- les dispositions applicables à la fonction publique territoriale ;
- les dispositions applicables à la fonction publique hospitalière.

Articles concernant plus spécifiquement la FPT

[Article 9](#) — Le comité social territorial est consulté sur la liste des postes à responsabilité ouvrant droit à une formation de professionnalisation.

[Article 10](#) — Le comité social territorial est informé chaque année de la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle, de l'actualisation de la base de données sociales, de l'offre d'accompagnement personnalisé et des crédits complémentaires du plan de formation.

[Article 11](#) — Le comité social territorial est informé :

- Chaque année, de la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en application des dispositions du 5° de l'article L. 253-5 ;
- De l'actualisation de la base de données sociales mentionnée à l'article R. 232-6 ;
- De l'offre d'accompagnement personnalisé prévu à l'article L. 421-3, en application des dispositions de l'article R. 421-3 ;
- Du volume des crédits fixés en complément du plan de formation mentionné à l'article L. 423-3, en application des dispositions de l'article R. 423-22. »

[Article 20](#) — Les références au décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux sont remplacées par des références au titre II du livre IV du CGFP.

[Article 35](#) — Les lignes directrices de gestion mentionnées à l'article L. 413-7 du CGFP sont ajoutées aux documents examinés par les instances compétentes.

[Article 37](#) — Le licenciement d'un agent contractuel territorial pendant ou à l'issue de la période d'essai ne donne pas lieu au versement d'indemnité

[Article 44](#) — Le décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux est modifié afin d'actualiser les références au CGFP et d'abroger le chapitre V du titre Ier.

[Article 47](#) — Le décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels territoriaux est modifié pour remplacer les références au décret de 2007 sur la formation professionnelle par les nouvelles références du livre IV du CGFP ; l'article 29-1 est abrogé.

[Article 52](#) — Le décret du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale est mis à jour afin de remplacer les références à la loi du 26 janvier 1984 par celles du CGFP.

Livre IV : PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Articles R412-1 à R462-10)

Ce livre IV regroupe les principales règles de gestion des ressources humaines applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

Il codifie notamment les dispositions relatives aux lignes directrices de gestion, à la formation professionnelle, au télétravail, aux réorganisations territoriales ainsi qu'aux missions du CNFPT et des centres de gestion.

Pour la fonction publique territoriale, les principales dispositions concernent notamment :

- les lignes directrices de gestion et la promotion interne ;
- la formation d'intégration, de professionnalisation et de perfectionnement des agents territoriaux ;
- le livret individuel de formation ;
- le télétravail et le « forfait télétravail » ;
- le rôle des centres de gestion et du CNFPT ;
- les dispositions applicables en cas de réorganisation territoriale.

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, territoriaux, hospitaliers, des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes relevant du [code général de la fonction publique](#) (CGFP) et leurs employeurs publics.

Entrée en vigueur : août 2026

[JORF n°0112 du 13 mai 2026 - NOR : CPPF2526252D](#)

INFO 167

JURISPRUDENCE

Une attitude désinvolte et conflictuelle, qui ne relève pas de l'insuffisance professionnelle, justifie une exclusion temporaire malgré l'absence d'antécédents

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire sont matériellement établis et constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Pour prononcer la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de douze mois, assortie d'un sursis de trois mois, le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique a considéré que durant la période de 2020 à 2023, préjudiciant au service dans lequel elle était affectée, Mme D... avait manqué d'implication professionnelle et de rigueur, soulignant que le travail réalisé comportait de nombreuses erreurs financièrement préjudiciables, qu'elle avait adopté une attitude désinvolte et manifestait une insubordination constante matérialisée notamment par un refus d'assumer les missions qui lui étaient confiées, ne respectant pas les consignes professionnelles reçues, contestant ouvertement l'autorité hiérarchique, refusant de respecter les consignes sanitaires pendant la crise sanitaire de la COVID-19, la requérante ayant en outre à de nombreuses reprises commis des manquements en terme de temps de travail effectif.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier d'une part, que la requérante a adopté, de manière répétée et continue sur la période en cause, de 2020 à 2023, un comportement marqué par un manque d'implication professionnelle flagrant, qui a préjudicié à diverses reprises au bon fonctionnement du service, d'autre part, qu'elle a eu une attitude de confrontation avec sa hiérarchie, persistant, en dépit de plusieurs remarques, à se soustraire aux règles prescrites par ses supérieurs, quant à la réalisation de ses tâches.

Ainsi, et alors que la requérante n'admet aucune remise en question, le conseil de discipline ayant en outre relevé une « attitude suffisante et même provocatrice de l'agente », un tel comportement ne relève pas, contrairement à ce qu'indique l'intéressée, de l'insuffisance professionnelle mais traduit un non-respect des règles d'organisation du travail et du fonctionnement du service, ainsi qu'une attitude désinvolte et d'insubordination.

Si Mme D... conteste ses absences et se prévaut d'un contexte délétère marqué par des tensions avec son supérieur hiérarchique, elle n'en justifie pas. Enfin, les éléments versés au dossier par la requérante, s'ils sont susceptibles de témoigner d'une souffrance psychologique en lien avec le travail, ne sont ni de nature à justifier les faits reprochés, ni susceptibles de faire présumer une situation de harcèlement moral dont elle serait victime. Dans ces conditions, ces faits, relatés de manière suffisamment précise et circonstanciée tant par l'avis du conseil de discipline que par la lecture du procès-verbal de sa séance, et dont l'exactitude n'est pas sérieusement contestée par la requérante, constituent des manquements à l'obligation de respect de la hiérarchie ainsi qu'aux obligations de loyauté et d'obéissance qui s'imposent à tout fonctionnaire, de nature à justifier une sanction sur le fondement de l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique.

Eu égard à leur répétition, à leur durée et à leur gravité au regard non seulement de l'intérêt et du fonctionnement du service mais également du comportement de suffisance adopté par la requérante en dépit des mises en garde réitérées de l'administration, en l'excluant temporairement de ses fonctions pour une durée de douze mois, assortie d'un sursis de trois mois, le ministre n'a pas entaché sa décision de disproportionnalité, et ce **en dépit de l'absence d'antécédents disciplinaires**.

Il s'ensuit que les moyens tirés de l'inexacte applications des dispositions des articles L. 530-1 et L. 533-1 du code général de la fonction publique ainsi que de la disproportionnalité de la sanction doivent être écartés.

[TA Bastia N° 2400571 du 27 mars 2026](#)

Annulation d'un recrutement contractuel irrégulier sur emploi permanent

Aux termes de l'article L. 311-1 du code de la fonction publique : « Sauf dérogation prévue par le présent livre, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent code, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut ».

Aux termes de l'article L. 313-1 de ce code : « Les emplois de chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. / La délibération (...) indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé (...) ».

Aux termes de l'article L. 332-8 du code de la fonction publique : « Par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-1, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux dans les cas suivants : (...) 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code (...) ».

Aux termes de l'article 2-3 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale dans sa version alors en vigueur : « (...) II. -Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions précisées aux articles 2-6 à 2-10, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi (...) ».

Aux termes de l'article 2-9 du même décret dans sa version alors applicable : « A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale ».

Recrutement sur emploi permanent : rappel du principe de priorité aux fonctionnaires

En premier lieu, la délibération du conseil communautaire du 30 mai 2024 modifiant au 1er juin 2024 la liste des emplois créés et budgétés, visée par le contrat de recrutement de M. B..., ne prévoit pas que l'emploi pour lequel celui-ci a été recruté pouvait être pourvu par un agent contractuel, ni même n'indique le motif, la nature des fonctions le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi. Le contrat a ainsi méconnu les dispositions précitées de l'article L. 313-1 du code de la fonction publique.

Vacance d'emploi : absence de constat d'échec du recrutement d'un fonctionnaire

Il ressort également des pièces du dossier que le recrutement de M. B... par le contrat litigieux sur l'emploi de responsable de projets et administrateur applicatifs n'a pas été précédé du constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Dans ces conditions, la communauté d'agglomération a méconnu les dispositions précitées des articles L. 332-8 du code de la fonction publique et 2-3 du décret du 15 février 1988 dans sa version alors en vigueur.

TA Bordeaux N° 2408038 du 9 avril 2026

Discrimination syndicale : prise en compte illégale des absences liées à des mandats dans l'avancement de grade

L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, lequel donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.

Pour l'établissement du tableau d'avancement, il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment des comptes rendus d'entretiens professionnels, des propositions motivées formulées par le chef de service et, le cas échéant, des notations antérieures.

Si l'ensemble de ces dispositions donne vocation aux agents, lorsque leur avancement est opéré au choix, à figurer sur le tableau d'avancement dès lors qu'ils remplissent les conditions exigées par leur statut, elles ne leur confèrent aucun droit à l'inscription sur ce tableau.

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions ou activités syndicales. Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de ses activités syndicales, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence ; au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, l'agent remplissait, depuis 2018, les conditions statutaires pour être promu au grade supérieur. Mais, alors qu'il avait chaque année demandé à être inscrit sur le tableau d'avancement permettant l'accès à ce grade, ses demandes avaient été constamment rejetées jusqu'en 2025. Il résulte de l'instruction que son engagement syndical était expressément mentionné dans ses fiches d'évaluation annuelle, dans ses fiches d'appréciation de la valeur professionnelle, mais aussi dans toutes les fiches établies par ses supérieurs hiérarchiques pour l'accès au grade supérieur.

S'il était indiqué dans ces documents que l'intéressé exerçait ses missions opérationnelles de manière satisfaisante, disposait des qualités pour accéder au grade supérieur et s'investissait dans la vie de l'établissement, il y était systématiquement relevé que son manque de disponibilité professionnelle en raison de cet engagement syndical le privait d'exercer pleinement son activité et empêchait ses supérieurs de pouvoir l'évaluer à sa juste valeur.

Or, s'il est constant que l'agent ne bénéficiait pas d'une décharge de service pour l'exercice de ses mandats syndicaux, il bénéficiait d'autorisations spéciales d'absence et ses supérieurs hiérarchiques n'avaient jamais contesté le caractère dûment justifié de ses absences pour raisons syndicales. Ils ne pouvaient dès lors lui faire grief de distraire une partie de son temps de service pour exercer les activités afférentes.

Il résulte en outre de l'instruction que l'intéressé a connu une progression de carrière moindre que celle de ses collègues. Les fiches établies pour l'accès au grade supérieur faisaient notamment état de sa forte ancienneté dans le grade et d'un retard significatif dans son déroulement de carrière en lien avec son investissement syndical. Compte tenu des garanties attachées à l'exercice du droit syndical, l'agent doit être regardé comme ayant été victime d'une discrimination à raison de ses activités syndicales.

Par suite, en se fondant, pour déterminer son rang de classement à la nomination au choix, sur un élément étranger à sa valeur professionnelle en raison de l'exercice de mandats syndicaux, l'administration a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

[CAA de MARSEILLE N° 24MA01378 du 28 avril 2026](#)

La réserve, la probité et l'exemplarité sont des exigences incontournables à un poste de catégorie A

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle normal sur les questions de savoir si les faits reprochés à un agent public constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes. Il incombe à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, d'apporter par tout moyen la preuve de ces faits.

Compte tenu du nombre et de la répétition des fautes commises par M. B..., mais aussi de son statut d'agent public de catégorie A qui requiert réserve, probité et exemplarité, et alors que sa hiérarchie l'avait averti et mis en garde à plusieurs reprises au sujet de ses manquements et lui avait déjà infligé une sanction disciplinaire pour des faits de même nature, la sanction de mise à la retraite d'office n'est pas, dans les circonstances de l'espèce, disproportionnée.

En second lieu à supposer que M. B... ait entendu soulever le moyen tiré de la violation du principe non bis in idem, il n'assortit pas ce moyen de précisions suffisantes permettant d'en apprécier le bien-fondé.

[TA Marseille N° 2305904 du 21 avril 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