



**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

Centres de gestion : actualisation du décret de 1985 pour tenir compte des nouveaux codes et de l'évolution des procédures

Décret n° 2026-59 du 5 février 2026 modifiant les dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

>> Ce décret a pour objet de permettre aux centres interdépartementaux de gestion de la région d'Ile-de-France de recourir au vote électronique pour les élections des représentants des communes et des établissements publics qui siègent à leur conseil d'administration.

Il prévoit également une actualisation des dispositions du [décret n° 85-643 du 26 juin 1985](#) relatif aux centres de gestion institués par la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du [code général des collectivités territoriales](#), des parties législative et réglementaire du [code général de la fonction publique](#) et de l'abrogation du code des marchés publics. Il abroge certaines dispositions de ce même [décret](#) devenues sans objet.

Enfin, ce texte actualise le [décret n° 85-643 du 26 juin 1985](#) précité afin de prendre en compte le [décret n° 88-199 du 29 février 1988](#) relatif aux titres de préfet et de sous-préfet, qui remplace dans tous les textes réglementaires les termes « commissaire de la République » par les mots : « préfet ».

Publics concernés : centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) et centres interdépartementaux de gestion (CIG) de la grande couronne et de la petite couronne de la région d'Ile-de-France.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel de la République française, à l'exception des dispositions de l'[article 12-1 du décret du 26 juin 1985](#) susvisé dans sa rédaction issue du 6° de l'article 2 du présent décret qui entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

[JORF n°0031 du 6 février 2026 - NOR : ATDB2511433D](#)

NDLR / La pleine lisibilité des nouvelles procédures reste conditionnée à la publication du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 dans sa version consolidée issue des modifications annoncées par le présent texte.

PLF 2026 – Mesures concernant directement les agents : Prélèvement maintenu sur les recettes du CNFPT, rupture conventionnelle, congé maternité pathologique...

Trois mesures concernent directement les agents publics :

Article 135 - Prélèvement maintenu sur les recettes du CNFPT

La cotisation obligatoire est plafonnée à un montant de "396.980.060 euros".

Le produit de la cotisation devrait cette année à un peu plus de 413 018 054.

La somme dépassant le plafond (16 millions d'euros) reviendrait donc à l'État

NDLR / Si l'on inclut le budget formation des sapeurs-pompiers, la cotisation payée en 2025 par les collectivités a été de 440 millions.

La ponction, par rapport au produit 2025 de la cotisation, s'élèverait donc à près de 40 millions d'euros.

Article 173 - Pérennisation de la rupture conventionnelle

I. – Le code général de la fonction publique est ainsi modifié : 1° À la seconde phrase du troisième alinéa de l'article L. 9, la référence : « L. 552-1 » est remplacée par la référence : « L. 552-5 » ; 2° Après le 8° de l'article L. 550-1, il est inséré un 9° ainsi rédigé : « 9° De la rupture conventionnelle. » ;

3° Le chapitre II du titre V du livre V est ainsi modifié :

a) L'article L. 552-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 552-1. – **L'administration et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions** mentionnée au 9° de l'article L. 550-1.

La rupture conventionnelle résulte de la convention signée entre les deux parties.

Cette convention en définit les conditions, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur ou supérieur aux montants fixés par décret en fonction du nombre d'années de service et de la rémunération perçue. » ;

b) Sont ajoutés des articles L. 552-2 à L. 552-5 ainsi rédigés :

« **Art. L. 552-2. – La rupture conventionnelle ne s'applique pas :**

« 1° Au fonctionnaire stagiaire ;

« 2° Au fonctionnaire ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein ;

« 3° Au fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

« Art. L. 552-3. – Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

« Art. L. 552-4. – La personne ayant conclu une convention mentionnée à l'article L. 552-1 en qualité de fonctionnaire de l'État et qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recrutée en tant qu'agent de l'État est tenue de rembourser à l'État, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« La personne ayant conclu une convention mentionnée au même article L. 552-1 en qualité de fonctionnaire territorial et qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recrutée en tant qu'agent territorial est tenue de rembourser à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« La personne ayant conclu une convention mentionnée audit article L. 552-1 en qualité de fonctionnaire hospitalier et qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recrutée en tant qu'agent hospitalier est tenue de rembourser à l'employeur avec lequel elle a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« Art. L. 552-5. – Les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur. » ;

4° Le chapitre II du titre VI du même livre V est complété par un article L. 562-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 562-2. – Pour l'application de l'article L. 552-2 aux agents de l'État mentionnés aux deuxième, quatrième et deux derniers alinéas de l'article L. 8 dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale est applicable de plein droit. »

II. – L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est ainsi modifié :

1° Les I et II sont abrogés ;

2° Au 2° du IV, les mots : « du I du présent article » sont remplacés par les mots : « des articles L. 552-1 à L. 552-4 du code général de la fonction publique ».

III. – L'article 29 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Les articles L. 552-1 et L. 552-2 du code général de la fonction publique sont applicables aux fonctionnaires de La Poste et de France Télécom ainsi qu'au corps des administrateurs des postes et télécommunications.

« Le fonctionnaire mentionné au septième alinéa du présent article qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle conclue en application des articles L. 552-1 et L. 552-2 du code général de la fonction publique, est recruté pour occuper un emploi au sein de La Poste, d'Orange SA, des filiales de ces entreprises ou de la fonction publique de l'État est tenu de rembourser à l'employeur lui ayant versé l'indemnité, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de son entreprise, qu'il s'agisse d'un titulaire d'un mandat syndical, d'un membre d'une institution représentative du personnel ou de toute autre personne.

»

IV. – Les modalités d'application de la rupture conventionnelle au personnel affilié au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, notamment l'organisation de la procédure, sont définies par décret en Conseil d'État.

Article 174 - Extension du congé maternité pathologique.

I. – Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :

1° L'article L. 631-3 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, la référence : « L. 1225-21 » est remplacée par la référence : « L. 1225-20 » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci. » ;

2° Au 4° de l'article L. 652-1, la référence : « L. 1225-21 » est remplacée par la référence : « L. 1225-20 ».

II. – L'article L. 631-3 du code général de la fonction publique est applicable aux agents des administrations parisiennes dans sa rédaction résultant de la présente loi.

III. – Le présent article entre en vigueur le 1er mars 2026.

Assemblée Nationale - [Texte adopté provisoire](#)

INFO 66

Suspension de la réforme des retraites : ce qui change au 1er septembre 2026

La suspension de la réforme des retraites de 2023 modifie l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance pour certaines générations, sans changer les règles de calcul de la pension. Découvrez l'essentiel de ces évolutions, y compris pour le dispositif de départ anticipé au titre des carrières longues.

Prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, la suspension de la réforme des retraites entraîne des aménagements significatifs pour les fonctionnaires relevant des catégories sédentaire et active. Découvrez les principaux impacts de cette suspension pour la CNRACL.

Source - [CNRACL](#)

INFO 67

Avancement en catégorie B : ce qui change pour votre carrière en 2026

De nouvelles règles vont simplifier et fluidifier l'avancement de grade pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B.

Cette réforme vise à lever certains blocages administratifs pour redonner des perspectives d'évolution aux agents...

Au sommaire

Du projet de décret à la publication au Journal officiel

Le système d'hier : La « règle du quart » et ses limites

Demain : un nouveau système plus souple pour votre carrière

En pratique : comment cela s'applique pour l'année 2026 ?

Et après 2026 ?

Source [FAFPT](#)

JURISPRUDENCE

Illégalité du refus de renouvellement à la veille de l'accès au contrat à durée indéterminée

Un agent contractuel territorial a contesté la décision mettant fin à son contrat à durée déterminée à l'issue de plusieurs renouvellements successifs, ainsi que le refus de reconduction de la relation contractuelle.

La juridiction a écarté la fin de non-recevoir tirée de l'absence de décision faisant grief, en jugeant que le courrier informant l'intéressé de la non-reconduction révélait nécessairement une décision de non-renouvellement susceptible de recours.

Elle a rappelé qu'un agent recruté par contrat à durée déterminée ne dispose pas d'un droit au renouvellement, mais que **l'administration ne peut légalement refuser ce renouvellement que pour un motif tiré de l'intérêt du service.**

Au fond, le tribunal a examiné les motifs avancés pour justifier le non-renouvellement et a relevé que les griefs invoqués à l'encontre de l'agent étaient anciens, isolés ou sans incidence sur le fonctionnement du service, dès lors que plusieurs renouvellements étaient intervenus postérieurement.

Il a également constaté qu'aucun fonctionnaire n'avait été recruté pour occuper les fonctions exercées après la fin du contrat et que l'intéressé justifiait, à l'échéance de celui-ci, d'une ancienneté quasiment équivalente à la durée ouvrant droit à un contrat à durée indéterminée. Dans ces conditions, la juridiction a estimé que la décision de non-renouvellement n'était pas justifiée par l'intérêt du service et qu'elle était entachée d'illégalité.

Cette illégalité a été regardée comme fautive et de nature à engager la responsabilité de l'administration. En revanche, le tribunal a rejeté les demandes indemnitaires fondées sur le non-respect du délai de prévenance, faute de justification d'un préjudice, ainsi que celles tirées d'un recours abusif aux contrats à durée déterminée, compte tenu des fondements juridiques successifs des contrats et des diligences accomplies pour pourvoir l'emploi.

Tenant compte de la gravité de l'illégalité, de l'ancienneté de l'agent, de sa situation professionnelle postérieure et des troubles subis dans ses conditions d'existence, la juridiction a accordé une indemnisation globale au titre du préjudice matériel et moral résultant du non-renouvellement illégal.

TA Guadeloupe N° 2400172 du 30 janvier 2026

Agents occupant des emplois fonctionnels de direction et représentation du personnel au sein d'un centre de gestion

Des organisations syndicales ont contesté les opérations électorales organisées par vote électronique pour le renouvellement des représentants du personnel au comité social territorial d'un centre de gestion, en demandant l'annulation du rejet de leur recours administratif et l'organisation de nouvelles élections.

Elles soutenaient notamment que de nombreux électeurs n'avaient pas reçu le matériel de vote ni l'information sur les modalités du scrutin, et que la présence d'une organisation syndicale à objet statutaire ciblé, composée en partie d'agents occupant des fonctions de direction, portait atteinte aux principes d'indépendance et de sincérité. Le juge d'appel a examiné les moyens d'annulation sans statuer sur les fins de non-recevoir opposées à la requête.

Sur la régularité du vote électronique, la cour a relevé l'existence d'une information préalable sur la date du scrutin et ses modalités, l'envoi à l'ensemble des électeurs des plis contenant le matériel de vote et une notice explicative dans les délais, ainsi que la multiplication d'actions de communication.

Elle a jugé que les requérants n'apportaient aucun élément de nature à établir la réalité des défauts de distribution allégués, ni à préciser le nombre d'électeurs concernés et l'incidence, même supposée, sur la sincérité du scrutin ; la seule baisse du taux de participation par rapport à un scrutin antérieur ne suffisait pas, à elle seule, à caractériser une irrégularité. Les griefs tirés d'un défaut d'information et de transmission du matériel de vote ont ainsi été écartés.

Sur la contestation de la liste présentée par une organisation syndicale dont l'objet est de représenter une catégorie déterminée d'agents, la cour a jugé qu'aucun texte n'imposait, pour la recevabilité d'une candidature, que l'organisation représente l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale. Elle a estimé que l'organisation en cause satisfaisait à l'exigence de représentation d'agents publics et n'était pas, par elle-même, contraire au critère d'indépendance.

Enfin, compte tenu des règles propres aux centres de gestion et des modalités de désignation des représentants des employeurs au sein du comité social territorial, la cour a considéré que les agents occupant des emplois fonctionnels de direction au sein d'employeurs affiliés ne pouvaient être regardés comme ayant vocation à représenter leur employeur dans cette instance et pouvaient, dès lors, siéger en qualité de représentants du personnel. L'appel a été rejeté, ainsi que les demandes d'injonction, et une somme a été mise à la charge des requérants au titre des frais de l'instance.

CAA de BORDEAUX N° 24BX02096 – 2025-11-06

Faute de protection fonctionnelle en RFGP, Bercy admet qu'on aille assez loin, en interne, dans l'assistance à ses agents (suite)

En RFGP, faute de protection fonctionnelle, l'aide publique sera bien uniquement interne, limitée et aléatoire... en rupture avec ce qu'est devenue cette responsabilité. A charge pour les agents et les élus de bien s'assurer... et aux administrations de s'organiser pour leur « aide interne »...

Dans ce cadre, Bercy par une circulaire vient d'admettre qu'on aille assez loin, en interne, dans l'assistance à ses agents.

Au sommaire

I. Rappel du droit : en RFGP, faute de protection fonctionnelle, l'aide publique sera bien uniquement interne, limitée et aléatoire... en rupture avec ce qu'est devenue cette responsabilité. A charge pour les agents et les élus de bien s'assurer... et aux administrations de s'organiser pour leur « aide interne »

II. Ceci dit, en ce domaine, Bercy, par circulaire, vient d'admettre qu'on aille assez loin dans l'aide aux agents de la DGFIP

Landot Avocats – [Note complète](#)

Reclassement pour raison de santé et portée des avis médicaux contradictoires

La juridiction était saisie d'un recours dirigé contre une décision d'affectation d'un agent sur un poste comportant des missions physiques, prise à l'issue de plusieurs périodes d'arrêt et d'autorisations d'absence liées à un état de santé dégradé.

L'intéressé soutenait notamment que cette affectation était incompatible avec ses pathologies, qu'aucune procédure de reclassement conforme aux textes n'avait été engagée et que l'administration s'était fondée sur une appréciation erronée de son aptitude, au regard d'avis médicaux contradictoires.

Après avoir rappelé le cadre juridique applicable en matière d'inaptitude et de reclassement pour raison de santé, le tribunal relève que les avis des médecins de prévention successivement émis étaient divergents et incomplets, certains ne tenant compte que partiellement de l'état de santé global de l'agent.

Il constate en particulier que des pathologies concomitantes, susceptibles d'aggraver les limitations fonctionnelles, n'avaient pas été intégrées dans l'analyse ayant conduit à l'affectation contestée. Dans ces conditions, et alors même qu'un avis médical postérieur concluait différemment, la juridiction estime que l'administration a commis une erreur d'appréciation en considérant l'agent apte aux fonctions concernées à la date de la décision.

Tirant les conséquences de cette illégalité, le tribunal prononce l'annulation de la décision d'affectation et enjoint à l'administration de procéder au réexamen de la situation administrative de l'intéressé dans un délai déterminé, sans aller jusqu'à ordonner une reconstitution de carrière. Il met enfin à la charge de l'administration une somme au titre des frais exposés par l'agent et non compris dans les dépens, rejetant le surplus des conclusions.

TA Marseille N° 2411731 du 28 janvier 2026

Le dossier individuel d'un agent public doit être expurgé des mentions relatives aux opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques, ainsi que des éléments présentant un caractère injurieux ou diffamatoires

Le tribunal administratif était saisi de deux requêtes dirigées contre des décisions implicites par lesquelles l'autorité administrative avait refusé de retirer de son dossier individuel un ensemble de pièces que l'agent estimait irrégulièrement conservées.

Ces documents se rattachaient à des entretiens, courriers et échanges internes faisant notamment état de signalements, de réunions ou d'activités syndicales. L'intéressé soutenait que certaines pièces portaient sur des faits non établis, qu'aucune procédure disciplinaire n'avait été engagée à leur suite et qu'elles révélaient, directement ou indirectement, des éléments relatifs à ses opinions ou activités syndicales, en méconnaissance des règles applicables au dossier administratif.

Après avoir joint les requêtes, le tribunal rappelle que le dossier individuel d'un agent public ne peut légalement contenir que des documents nécessaires à la gestion de sa situation administrative et qu'il doit être expurgé des mentions relatives aux opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques, ainsi que des éléments présentant un caractère injurieux ou diffamatoire.

Appliquant ces principes, il distingue selon la nature et le contenu des pièces contestées.

Il juge ainsi illégal le maintien de documents relatant des faits non établis et sans suite disciplinaire, ou faisant explicitement référence à l'engagement et aux responsabilités syndicales de l'agent, dès lors qu'ils sont étrangers à la gestion de sa carrière.

En revanche, il admet que certaines pièces puissent figurer au dossier lorsqu'elles se rattachent directement à la situation administrative de l'agent, sans porter d'appréciation sur l'exercice de son activité syndicale.

Le tribunal en déduit que les décisions implicites de rejet sont partiellement illégales et prononce leur annulation en tant qu'elles refusent le retrait des pièces identifiées comme irrégulières. Il enjoint à l'administration de procéder à leur retrait dans un délai déterminé, sans assortir cette injonction d'une astreinte. Il met enfin à la charge de l'État une somme au titre des frais exposés par l'agent et non compris dans les dépens, rejetant le surplus des conclusions.

TA d'Orléans N° 2401455 du 29 janvier 2026

Révocation disciplinaire d'un agent public pour propos vulgaires et sexistes et attitudes à connotation sexuelle répétées

Le tribunal administratif est saisi d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre une décision de révocation prise à l'encontre d'un agent titulaire à l'issue d'une procédure disciplinaire. Le requérant invoquait notamment une atteinte à son droit de garder le silence au cours de la procédure, la prescription des faits reprochés, l'absence de matérialité des faits, l'inexistence de fautes disciplinaires et le caractère disproportionné de la sanction prononcée.

La juridiction écarte d'emblée le moyen tiré de la méconnaissance du droit de garder le silence, en le jugeant irrecevable dès lors qu'il relève d'une cause juridique distincte de celle invoquée dans la requête introductive et qu'il a été soulevé après l'expiration du délai de recours contentieux.

Sur la légalité interne, le tribunal précise les conditions d'application du délai de prescription disciplinaire prévu par le code général de la fonction publique. Il retient que l'administration ne peut être regardée comme ayant eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits qu'à compter de la remise d'un rapport circonstancié, les signalements et audits antérieurs n'ayant pas permis d'identifier précisément les faits ni leurs auteurs.

Dès lors, la procédure disciplinaire engagée dans le délai de trois ans suivant cette connaissance effective n'était pas prescrite. Le juge estime par ailleurs que la matérialité des faits est établie par des éléments concordants issus de l'enquête administrative, les attestations produites en défense ne suffisant pas à remettre en cause ces constatations.

Enfin, le tribunal considère que des propos vulgaires et sexistes, des attitudes à connotation sexuelle répétées et des manquements dans l'organisation du travail constituent des fautes disciplinaires, caractérisant notamment une méconnaissance de l'obligation de dignité.

Tenant compte du caractère répété des faits, du lien hiérarchique avec les agents concernés, de leurs conséquences sur la santé de certains d'entre eux et du fonctionnement du service, la juridiction juge que la sanction de révocation n'est pas disproportionnée. La requête est rejetée et une somme est mise à la charge du requérant au titre des frais irrépétibles.

TA Rennes N° 2303827 du 19 décembre 2025

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