



**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 04.67.64.51.92

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :
Gard/Lozère

Didier RICARD 06.16.69.77.40
Stéphan BLANC 06.24.45.19.52
Bureau 04.66.72.77.97

Mail : fafpt@cdg30.fr

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

Secrétaires de mairie

Jocelyne CALIS-PAULIN 06.98.95.16.24
Annie THERON 06.73.88.74.91
Joëlle BEDOLIS 06.85.68.00.73
Odile LENTI 06.89.86.47.70
Florence MARQUET 06.12.73.56.38

Mail : sectionf sdmfa30.48@gmail.com



LA FORMATION SYNDICALE, un outil à disposition de tous!

Tous les agents peuvent bénéficier de congés de formation syndicale dispensée par un organisme de formation agréé en un ou plusieurs jours de congés, dans la limite de 12 jours par an!

La FA-FPT possède un Institut de formation syndicale et des formateurs agréés.

Vous souhaitez organiser une formation syndicale dans votre collectivité?

Vous avez un groupe constitué?

Une thématique par laquelle vous êtes intéressé?

Vous avez une salle à nous proposer?

Adressez nous un mail avec les éléments à :

- fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault

- fafpt@cdg30.fr pour les départements du Gard/Lozère

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES: LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les élections professionnelles représentent un enjeu de démocratie sociale, elles consacrent par l'élection de leurs représentants, le droit de participation des agents A LA DETERMINATION DES REGLES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES QUI LES CONCERNENT ET PERMETTENT D'ETABLIR LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES.

LE 8 DECEMBRE 2022, ceux sont CINQ scrutins qui seront organisés simultanément afin d'élire vos représentants du personnel au sein des 3 Commissions Administratives Paritaires (A, B et C) de la Commission Consultative Paritaire (pour les contractuels toutes catégories confondues) et des Comités Sociaux Territoriaux.

Ces instances paritaires émettent des avis sur les décisions, tant individuelles et collectives, qui impactent notamment vos conditions de travail, la santé, la sécurité des agents, la rémunération ... mais également les décisions individuelles défavorables qui peuvent être prises à votre encontre.

Vous souhaitez vous investir? NE LAISSER PAS LES AUTRES DECIDER POUR VOUS!

Les représentants du personnel sont élus pour 4 ans pour faire entendre vos voix et vos revendications. Si vous souhaitez participer au dialogue social et aux négociations, vous devez porter votre candidature sur une liste obligatoirement présentée par une organisation syndicale.

Nous vous proposons de porter votre candidature sur nos listes et nous vous garantissons en retour:

- Une neutralité politique absolue
- Aucune obligation d'adhésion
- Une totale autonomie
- Une aide et une expertise tout au long de votre mandat sur simple demande
- Un accompagnement aux négociations sociales si vous le souhaitez
- Les formations nécessaires à l'accomplissement de votre mandat

Si vous envisagez d'ores et déjà de présenter votre candidature, vous pouvez contacter la FA-FPT 34: fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault et la FA-FPT 30-48 : fafpt@cdg30.fr pour les départements du Gard – Lozère.

CETTE DEMARCHE NE VOUS ENGAGE PAS, ALORS CONTACTEZ NOUS !

L'assiduité ne peut pas faire l'objet d'une prime

Si les dispositifs de retenue sur régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail sont possibles, les primes de présentéisme sont illégales.

Rien n'oblige à maintenir le régime indemnitaire (RI) en cas d'absence pour congé de maladie. Les collectivités peuvent donc sanctionner financièrement les agents en arrêt. Mais pas explicitement valoriser ceux qui ne le sont pas ou peu. « Il n'est pas possible d'octroyer une prime basée sur l'absence d'absence », confirme Aurélie Aveline, avocate associée au cabinet Goutal, Alibert et associés.

Cette subtilité a conduit des collectivités à voir leur délibération sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel retoquée par les préfectures.

Résultats immédiats

C'est le cas d'Argenteuil. Selon la cour administrative d'appel de Versailles ([arrêt du 31 août 2020, n° 18VE04033](#)), en indiquant qu'une part du complément indemnitaire annuel (CIA) d'un montant de 500 euros brut serait dédiée à la valorisation de l'assiduité et que les agents absents une journée ne toucheraient que 75 % de cette somme, 50 % pour deux jours, 25 % pour trois et rien au-delà, la ville doit être regardée « comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'Etat ». Celle-ci est à ce titre illégale.

La communauté de communes Avre Luce Noye a aussi dû retirer, à la demande de la préfecture, la part de CIA qu'elle voulait dédier à l'assiduité. « Mais l'attribution de ce complément étant liée à la manière de servir, l'assiduité est, de fait, prise en compte », souligne Gérald Claezman, responsable RH et directeur général adjoint.

Un impact « positif »

A Auchel, le RI est supprimé à partir du onzième jour d'arrêt sur année glissante en cas de maladie ordinaire et du seizième jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. « Nous faisons référence à des modalités d'attribution en cas d'absence. Ce n'est pas une bonification. Le contrôle de légalité n'a d'ailleurs pas fait de remarque sur notre dispositif », souligne Sophie Mottet, DRH. Ailleurs, un capital de départ de 21 points (équivalent à 360 euros) avec 1 point décompté à chaque absence n'a pas non plus fait réagir la préfecture. Pas plus qu'une retenue de un trentième du RI au-delà du quatorzième jour d'arrêt ou du vingt et unième si l'absence est continue.

Pour quel impact sur l'absentéisme ? « Le résultat a été immédiat, rapporte Sophie Mottet. Nous avons divisé par deux le nombre moyen de jours d'absence par arrêt. Des agents en congés de maladie professionnelle depuis plusieurs années sont également revenus. »

Des collectivités rapportent avoir constaté un impact « positif » sur les courtes absences répétitives, d'autres « un effet au début » et sur « certains services », mais pas nécessairement ceux dans lesquels le nombre de jours d'absence était le plus important. Revers de la médaille : « Des agents veulent reprendre à tout prix alors qu'ils sont malades, d'autres posent des congés pour ne pas être placés en arrêt de maladie », regrette Sophie Mottet.

Décision du conseil d'état

Alors que les primes de présentéisme sont interdites, il est obligatoire de supprimer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en cas de congé de longue maladie ou de longue durée,

comme l'a rappelé le Conseil d'Etat dans sa [décision du 21 novembre 2021](#) (n° 448779) concernant la ville de Charleville-Mézières.

Là encore, les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie ou de longue durée n'ayant pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE, la commune ne pouvait pas prendre cette disposition. « En maladie ordinaire, il est possible de suspendre ou non l'IFSE avec un délai de carence », précise Aurélie Aveline.

Focus

« Le complément indemnitaire annuel est fixé à 500 euros et proratisé »

Emmanuelle Favre, maire de Saint-Loubès (150 agents, 9 900 hab., Gironde)

« Fin 2021, nous avons choisi de valoriser le travail par une prime d'assiduité, dégressive à partir de cinq jours d'absence. La préfecture nous ayant demandé de retirer cette disposition, nous avons revu les modalités de versement du complément indemnitaire annuel [CIA]. Il est fixé à 500 euros et proratisé selon le temps de travail et de présence. Nous avons maintenu un coefficient d'assiduité, correspondant à 1 pour moins de six jours d'absence, à 0,7 entre sept et dix jours et à 0,4 au-delà. La formule de calcul comprend aussi un coefficient de service lié aux compétences, aux qualités relationnelles et à l'encadrement pour les agents concernés, auquel on ajoute un bonus de 25 % sur une formation et un objectif priorisés pour l'année. Nous souhaitons appliquer un malus de 25 % en cas de sanction disciplinaire de catégorie 1 et supprimer le CIA en cas de sanction de niveau supérieur, mais la préfecture nous a demandé de retirer cette partie ».

Source : la Gazette des communes

INFO 297

Enfants ouvrant droit à majoration pour enfants

Les enfants ouvrant droit au bénéfice de la majoration pour enfants sont les suivants :

- les enfants dont la filiation a été régulièrement établie à l'égard du titulaire de la pension (par effet de la loi, de la reconnaissance volontaire, de la possession d'état constatée par acte de notoriété ou par jugement) et les enfants adoptifs du titulaire de la pension,
- les enfants du conjoint dont la filiation a été régulièrement établie et ses enfants adoptifs,
- les enfants ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale en faveur du titulaire de la pension ou de son conjoint,
- les enfants placés sous tutelle du titulaire de la pension ou de son conjoint lorsque la tutelle s'accompagne de la garde effective de l'enfant. Cette condition ne peut donc être remplie que par le « tuteur à la personne » ou le « tuteur délégué » et non par le « tuteur aux biens » ou le « subrogé tuteur »,
- les enfants recueillis à son foyer par le titulaire de la pension ou son conjoint (enfants confiés suite à une mesure d'assistance éducative, enfants du concubin de l'agent, enfants de la personne avec qui l'agent a conclu un PACS) qui justifie en avoir assumé la charge effective et permanente.

CNRACL >> [Note complète](#)

Condition d'éducation pendant 9 ans pour l'attribution de la majoration pour enfant

Pour ouvrir droit à la majoration, les enfants doivent avoir été élevés par le fonctionnaire pendant au moins 9 ans :

- soit avant l'âge de 16 ans
- soit avant l'âge auquel ils cessent d'être à charge au sens des prestations familiales, soit avant 25 ans

Il existe néanmoins certaines exceptions :

- La condition des 9 ans n'est pas exigée pour les enfants décédés par faits de guerre ;
- Les enfants décédés avant l'âge de 16 ans ouvrent droit à majoration sous réserve qu'ils aient été élevés pendant 9 ans au moins ;

Il n'y a pas lieu de tenir compte de la nationalité de l'enfant ni de son pays de résidence pendant la période d'éducation. Il convient d'apprécier les droits à majoration en prenant en considération toutes les périodes durant lesquelles ceux-ci ont été élevés par le titulaire de la pension qu'elles se situent avant ou après le mariage ([Conseil d'Etat n°80165 du 17 février 1971](#)).

Dans le cas d'une pension de réversion, il sera tenu compte pour satisfaire la condition des 9 ans, du temps pendant lequel les enfants auront été élevés par le conjoint survivant

Au sommaire

- Début de la période d'éducation de 9 ans
- Fin de la période d'éducation de 9 ans

CNRACL >> [Note complète](#)

Montant de la majoration pour enfants, mise en paiement et règles de cumul

Le taux de la majoration pour enfants est fixé à 10% du montant de la pension pour les trois premiers enfants et à 5% par enfant au-delà du troisième, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder 100% du montant du traitement servant de base au calcul de la pension ([calcul de la pension](#)). En cas de dépassement, la majoration et la pension sont réduits à due proportion.

La majoration pour enfants est calculée sur la base du montant de la pension après application du coefficient de minoration ou de majoration, ou sur le montant du minimum garanti si celui-ci est plus favorable.

Le cas échéant, elle prend en compte la majoration accordée au titre du handicap.

La majoration pour enfants s'ajoute ainsi à la pension majorée au titre du handicap dans la limite de 100% du traitement retenu pour le calcul de la pension.

A contrario, ne sont pas pris en compte pour le calcul de la majoration pour enfant le [supplément de traitement au titre du CTI](#) et le [supplément de pension aide-soignant](#).

La majoration pour enfants est soumise à [cotisations sociales](#) dans les mêmes conditions que la pension. Elle est également [revalorisée](#) dans les mêmes conditions que la pension (décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, articles 19 et 24).

Au sommaire

- Mise en paiement de la majoration pour enfants
- Règles de cumul de la majoration pour enfants

CNRACL >> [Note complète](#)

Rémunération des assistants familiaux

Le décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 est relatif à la rémunération des assistants familiaux et à certaines indemnités.

Le texte réglementaire précise les éléments de la rémunération des assistants familiaux. Il fixe également les montants minimums de la rémunération qui leur est garantie pour les accueils continus et intermittents, ainsi que celui de l'indemnité de disponibilité pour les accueils urgents et de courte durée. Il précise enfin les conditions selon lesquelles l'indemnité prévue pour les accueils non réalisés, lorsque le nombre d'enfants qui sont confiés à l'assistant familial est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur, est calculée. Le décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 est pris pour l'application de l'[article 28 de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants](#).

Texte de référence : [Décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 relatif à la rémunération des assistants familiaux et à certaines indemnités](#)

Le compte-épargne temps dans la fonction publique territoriale en 5 questions

01 – En quoi consiste le compte-épargne temps (CET) ?

Le compte épargne temps permet à son titulaire :

- d'**accumuler des congés non pris et de les reporter** d'une année sur l'autre
- ou d'en obtenir une **compensation financière** (lire la question n°7).

L'ouverture d'un CET est facultative : elle intervient à la demande de l'agent. L'agent qui bénéficie d'un CET est informé chaque année de l'état de son compte, c'est-à-dire des congés qu'il a épargnés et consommés.

Mis en place en 2002 pour la fonction publique de l'Etat (FPE), le CET a été transposé à la fonction publique territoriale en 2004.

02 – Qui peut bénéficier d'un compte-épargne temps ?

Le **CET** est ouvert, en principe, aux **titulaires** et aux **agents publics contractuels**, à temps complet ou non. Néanmoins, pour demander **l'ouverture d'un CET**, les agents doivent être employés de manière **continue** et avoir accompli au moins **une année de service**.

En revanche, les **stagiaires** ne peuvent pas bénéficier d'un compte-épargne temps. Ceux qui avaient acquis auparavant des droits à congés au titre d'un CET, en qualité de fonctionnaire ou de contractuel, ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Focus

- **Les stagiaires et les agents soumis à un régime d'obligation de service ne peuvent pas ouvrir un compte-épargne temps.**

De même, les agents soumis à un **régime d'obligation de service** défini dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois ne peuvent pas demander l'ouverture d'un CET. Se trouvent, par exemple, exclus du dispositif les professeurs ou encore les assistants territoriaux d'enseignement des disciplines artistiques.

03 – Comment le compte-épargne temps est-il alimenté ?

Les agents versent sur leur compte leurs **jours de congés non pris**. Le CET peut ainsi être alimenté par le report de **jours de réduction du temps de travail (RTT)** et par le report de **congés** annuels. L'organe délibérant de la collectivité territoriale (ou de l'établissement public local) peut aussi autoriser l'alimentation du compte-épargne temps par le report d'une partie des **jours de repos compensateurs**.

En revanche, le CET ne peut pas être alimenté par le report de **congés bonifiés**.

04 – Dans quelle limite les jours de congés non pris peuvent-ils être reportés ?

Les agents territoriaux doivent obligatoirement prendre au moins **20 jours de congés effectifs par an**. Autrement dit, ils ne peuvent pas alimenter leur CET en reportant l'ensemble de leur congé annuel.

En outre, le CET est limité à un **plafond de 60 jours**. En raison de la pandémie de Covid-19, ce plafond avait été porté à 70 jours maximum en 2020. Cette spécificité n'a pas été reconduite.

05 – Quelle est la nature des congés pris au titre d'un CET ?

Les congés pris au titre d'un **compte-épargne temps** sont utilisés sous forme de congés ordinaires, pris dans les conditions fixées par l'article 3 du décret du 26 novembre 1985. Ils sont assimilés à une période d'activité et rémunérés en tant que telle. L'agent conserve, notamment, ses **droits à avancement et à retraite**, le droit aux **congés** prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi que la **rémunération** qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

En outre, lorsqu'il bénéficie de **l'un des congés prévus par l'article 57**, la période de congé en cours au titre du CET est suspendue.

JURISPRUDENCES**Le silence au terme d'une disponibilité expose l'agent à un licenciement.**

Le troisième alinéa de l'article 49 du décret du 16 septembre 1985 dispose que " Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine.

Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa du présent article et du respect par l'intéressé, pendant la période de mise en disponibilité, des obligations qui s'imposent à un fonctionnaire même en dehors du service, la réintégration est de droit. " L'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité entraîne la radiation des cadres.

En l'espèce, par un courriel du 12 mars 2010 puis par un arrêté du 24 mars 2010 relatifs au renouvellement de la disponibilité pour convenance personnelle dont M. B... a bénéficié du 1er décembre 2008 au 30 novembre 2011, son administration d'origine lui a rappelé qu'il lui appartenait de faire connaître ses intentions trois mois avant l'expiration de sa disponibilité en sollicitant le renouvellement de celle-ci ou sa réintégration sous peine d'être radié des cadres.

Or l'intéressé ne s'est manifesté ni avant l'expiration de la période précitée ni avant l'expiration du dernier renouvellement de disponibilité dont son administration l'a fait bénéficier pour la période allant du 1er décembre 2011 au 30 novembre 2012, par un arrêté pris, à titre rétroactif, le 23 juillet 2014.

Dans ces conditions, le moyen tiré de ce qu'en tant qu'il a procédé à sa radiation des cadres et non à sa réintégration, le décret attaqué aurait méconnu les dispositions citées au point 2 doit être écarté.

Conseil d'État N° 436100 - 2021-06-04**Exercice d'un recours administratif - Les organisations syndicales non représentatives pourront assister les agents de l'Etat (Quid de l'application à la FPT et la FPH ?)**

Cette QPR est relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article 14 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et de l'article L. 216-1 du code général de la fonction publique, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique.

Le syndicat requérant reprochait à ces dispositions d'interdire aux organisations syndicales non représentatives d'assister les agents de l'État dans l'exercice d'un recours administratif contre certaines décisions individuelles défavorables. Il en résulterait deux différences de traitement injustifiées, d'une part, entre les organisations syndicales représentatives et les organisations syndicales non représentatives et, d'autre part, entre les agents, selon qu'ils sont ou non adhérents d'une organisation syndicale représentative.

Le syndicat requérant et la partie intervenante soutiennent également que, en limitant leurs missions, ces dispositions rendraient moins attractive l'adhésion aux organisations syndicales non représentatives. Il en résulterait une méconnaissance de la liberté syndicale.

Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le mot « représentative » figurant à la première phrase de l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984 et à la première phrase de l'article L. 216-1 du code général de la fonction publique.

Les dispositions contestées, en réservant la possibilité de désigner un représentant aux fins d'assister

l'agent dans l'exercice d'un tel recours aux seules organisations syndicales représentatives, établissent une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives. En adoptant ces dispositions, le législateur a entendu permettre à l'agent d'être assisté pour l'exercice d'un recours administratif contre certaines décisions individuelles défavorables. Toutefois, le caractère représentatif ou non d'une organisation syndicale ne détermine pas la capacité du représentant qu'elle a désigné à assurer l'assistance de l'agent dans ce cadre. Dès lors, la différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la loi.

Par conséquent, les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi. Sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, elles doivent donc être déclarées contraires à la Constitution.

Les effets de la déclaration d'inconstitutionnalité :

Selon le deuxième alinéa de l'article 62 de la Constitution : « Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1 est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ou d'une date ultérieure fixée par cette décision. Le Conseil constitutionnel détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause ». En principe, la déclaration d'inconstitutionnalité doit bénéficier à l'auteur de la question prioritaire de constitutionnalité et la disposition déclarée contraire à la Constitution ne peut être appliquée dans les instances en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel. Cependant, les dispositions de l'article 62 de la Constitution réservent à ce dernier le pouvoir tant de fixer la date de l'abrogation et de reporter dans le temps ses effets que de prévoir la remise en cause des effets que la disposition a produits avant l'intervention de cette déclaration. Ces mêmes dispositions réservent également au Conseil constitutionnel le pouvoir de s'opposer à l'engagement de la responsabilité de l'État du fait des dispositions déclarées inconstitutionnelles ou d'en déterminer les conditions ou limites particulières.

En premier lieu, d'une part, les dispositions de l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984, dans leur rédaction contestée, ne sont plus en vigueur. D'autre part, **aucun motif ne justifie de reporter la prise d'effet de la déclaration d'inconstitutionnalité** des dispositions de l'article L. 216-1 du code général de la fonction publique. Celle-ci intervient donc à compter de la date de la publication de la présente décision.

En second lieu, la déclaration d'inconstitutionnalité est **applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à la date de publication de la présente décision.**

Conseil constitutionnel - [Décision n° 2022-1007 QPC](#) du 5 août 2022

[Article L216-1 \(Modifié par \[Décision n°2022-1007 QPC du 5 août 2022, v. init.\]\(#\)\)](#) Les agents de l'Etat peuvent choisir un représentant désigné **par l'organisation syndicale de leur choix** pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles qui leur sont défavorables relatives aux mutations, à l'avancement de grade et à la promotion interne. Sur leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

A noter >> Cette décision devrait servir de fondement à un raisonnement par analogie pour les articles [L216-2](#) et [L216-3](#) s'appliquant à la FPT et la FPH

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@cdg30.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



L'APPLICATION
DE LA FA-FPT
EST ARRIVÉE !



REPRODUCTION AUTORISEE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES

ATTENTION ! LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 APPROCHENT..... ET



Les enjeux de demain
se gagnent dès
aujourd'hui !



Les bonnes raisons de rejoindre la FAFPT



**La FA-FPT c'est le seul syndicat
réellement autonome et
indépendant**

Être autonome c'est être indépendant de tous partis politiques. Cette liberté nous permet de mieux défendre les agents.



**La FA-FPT c'est le progrès social
pour les agentes et agents publics**

Notre priorité est d'améliorer le quotidien et les conditions de travail des agents.



**La FA-FPT c'est la défense active
du service public**

Nous défendons les principes d'un service public solidaire et progressiste.



**La FA-FPT c'est un véritable
syndicat de proximité**

Notre force, c'est la connaissance de la fonction publique territoriale, ses agents, ses métiers et ses enjeux.



**La FA-FPT c'est le dialogue social,
la concertation et la négociation.**

Notre engagement repose sur des promesses réalisables et sur une défense objective des dossiers.



**La FA-FPT c'est l'autonomie et
l'indépendance des revendications**

Chaque syndicat FA-FPT choisit ses revendications et ses priorités d'action en fonction des contextes locaux.



**La FA-FPT, c'est la 5^e force
syndicale dans la fonction
publique territoriale.**

*À chaque élection,
nous renforçons
notre ancrage
territorial*



**LE 8 DÉCEMBRE 2022 - VOTEZ
ET FAITES VOTER**

