

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 60 - Mai / Juin 2011



Photo de couverture : Mairie Carrières sous Poissy (Yvelines , 78)



**Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute
Nous défendons votre grade, votre fonction
Nous vous informons sur vos droits et vos obligations
Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux**

SOMMAIRE :

Page 2 : Editorial du SGN

Page 3 : Assemblée Générale Ordinaire National & Comité National 2011

Page 4 : Cahier de Propositions Nationales 2011 / 2012 (adopté en Comité National du 17 juin 2011)

Page 6 : Avantage en nature, Congés annuels, Maladie et heures de sorties

Page 7 : Un agent tombe malade durant ses congés annuels ou bonifiés, Détachement et avancement de grade, NBI et maladie ou accident de service, Quelle est la définition juridique du vacataire ?

Page 8 : Créations de Sections,

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rédaction : Yolande RESTOUIN, Thierry CAMILIERI, Bruno CHAMPION

www.safpt.org

l.autonome@safpt.org

SAFPT NATIONAL : 35 RUE JULES VERNE - 83220 - LE PRADET

Chers (es) Collègues,

Au lendemain de notre Assemblée Générale Ordinaire Nationale qui s'est déroulée Les 15, 16 et 17 juin dernier à HYERES Les PALMIERS dans le Var, je tiens à remercier toutes les personnes qui ont participé à l'organisation de celle-ci, et plus particulièrement les représentants du SAFPT - UD - VAR et de la Section HYERES.

L'accueil qui a été réservé aux participants, très nombreux et venus de tous les départements, a été des plus chaleureux. Les témoignages de satisfaction reçus depuis récompensent amplement tous les efforts fournis par les organisateurs pour que chacun soit accueilli dans les meilleures conditions.

Le 16 juin, les commissions de travail ont planché sur des thèmes bien précis, comme la loi sur la rénovation du dialogue social, les conditions de travail et les tâches accomplies par les ATSEM, et enfin la réactualisation de notre cahier de propositions nationales.

Tout cela s'est déroulé dans une ambiance emplie d'échanges, montrant à quel point chaque participant s'est senti impliqué dans le choix de ces thèmes.

Le 17 juin, quant à lui, a vu le déroulement du Comité National suivi de l'Assemblée Générale Ordinaire où le bilan des activités syndicales nationales a été fait lors du rapport moral du Secrétaire Général. (Celui-ci peut être consulté sur notre site, rubrique sections sécurisées).

Au travers de ce bilan, on ne peut que constater le chemin parcouru depuis Août 2008, date à laquelle les membres du Bureau National actuel sont à la tête du SAFPT. Le SAFPT est devenu une organisation syndicale nationalement connue et reconnue, que ce soit au niveau des parlementaires comme au niveau des agents de tous les départements y compris les DOM – TOM.

Le site Internet mis en place par Thierry CAMILIERI y est pour beaucoup. Il est en effet un des sites de la Fonction publique territoriale les plus consultés.

Grâce à lui, les demandes d'adhésion en ligne se font de plus en plus nombreuses, tout comme les demandes de renseignements qui se font par le biais du « formulaire questions » auquel répond très rapidement Dominique ATTUYT, également Membre du Bureau National.

Pour arriver à un tel niveau en si peu de temps, il fallait une équipe soudée et plus que motivée, n'ayant pas peur de donner de leur personne et de se déplacer pour aller à la rencontre des collègues qui le demandent.

Lorsque je parle d'équipe motivée, je ne parle pas seulement des membres du Bureau National, je pense aussi à tous les responsables des Unions départementales et des Unions locales créées qui, avec force et conviction, défendent non seulement les droits des agents mais également les valeurs qui font la renommée du SAFPT et qui sont : Liberté, Indépendance et Apolitisme.

Je vous souhaite à toutes et tous des vacances bien méritées pour une rentrée en pleine forme.

Très cordialement,

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale



POLYNÉSIE FRANÇAISE

MARTINIQUE



GUYANNE

LIBRE, INDEPENDANT

La Baie des Vahinés



Cahier de Propositions Nationales

Propositions Générales

1. Attribution d'un permanent national à toutes organisations syndicales ayant obtenu une colonne à leur nom au niveau national lors des élections professionnelles
2. Suppression des groupes hiérarchiques lors des élections professionnelles
3. Suppression des seuils démographiques afin de reconnaître les qualifications et compétences des personnels de catégorie A et ce, quelle que soit l'importance de la collectivité.
4. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois.
5. Avancement d'échelon à durée minimum de droit, sauf cas exceptionnel.
6. Suppression de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 modifiée, interdisant aux fonctionnaires territoriaux de percevoir des avantages supérieurs à ceux de la FPE.
7. Respect strict de la loi modifiant l'article 3 de la loi 84.53. du 26/01/1984 modifiée. Titularisation des contractuels occupant des emplois statutaires (continus ou cumulés) depuis plus d'un an.
8. Titularisation de tous les non titulaires encore en fonction, occupant des emplois permanents.
9. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
10. Application des décisions prises pour la F.P.E. et la FPH en termes identiques et à la même date pour la F.P.T
11. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon
12. Rendre obligatoire la participation des collectivités à toutes les cotisations mutualistes.
13. Evolution de carrière : nomination obligatoire au grade supérieur des agents ayant atteint la durée maximum du dernier échelon en restant dans leur catégorie.
14. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
15. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités
16. Les décisions prises en CAP, CT, CHSCT et commission de réforme doivent s'imposer aux autorités territoriales.
17. Octroi de l'échelon spécial aux échelles 6 de toutes les filières par rapport à l'échelle 6 de la filière technique.
18. Instauration d'une charte de bonne conduite élaborée entre les élus du CHSCT et la médecine du travail par rapport au stress au travail, au harcèlement, et à la discrimination.
19. Mise en application de la proposition de loi n° 27 18 /2000 (François Rochebloine) tendant à permettre, à titre exceptionnel, l'avancement d'un à deux échelons sans condition d'avancement dans la F.P.T.
20. Prise en compte de la spécificité et des responsabilités qui incombent aux agents faisant fonction d'agent de sécurité incendie (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes : SSIAP), quelles que soient les filières, par :
 - La mise en place d'un encadrement des agents des S.S.I.A.P par des agents possédant obligatoirement le diplôme correspondant au niveau imposé par chaque Etablissement recevant du Public (ERP).
 - L'obligation pour les Collectivités Locales de faire appel à un agent territorial responsable faisant fonction de chef de service de sécurité incendie (diplôme SSIAP 3) pour certains types d'établissements (à définir avec les professionnels parmi les 22 catégories existantes).
 - L'obligation de mettre en place un agent territorial ayant le diplôme SSIAP 3 dans les collectivités pour assurer le suivi des Commissions de Sécurité (moyens de secours incendie - conformité des locaux - accessibilité aux personnes à mobilité réduite pour tous types d'ERP). De plus, ce personnel deviendrait le référent sécurité auprès des Sapeurs Pompiers et des Commissions.
 - L'attribution d'une NBI en fonction du niveau du diplôme ayant trait à cette spécialité, à savoir :
15 points pour S.S.I.A.P 1. / 20 points pour S.S.I.A.P 2. / 25 points pour S.S.I.A.P 3.
21. Harmonisation des conditions requises pour les avancements des cadres d'emploi de l'échelle 5.

Traitements et Indemnités

1. Révision du mode d'attribution de l'Indemnité de résidence afin que tous les agents de la FPT puissent en bénéficier avec intégration de celle-ci dans le traitement de base.
2. Réajustement et uniformisation du supplément familial quels que soient le nombre d'enfants et l'indice de rémunération de l'agent.
Réévaluation de manière significative du supplément familial pour un enfant.
3. Etablissement, dans le cadre de la nouvelle Prime de service et de rendement, d'une part substantielle, fixe et obligatoire, quelle que soit la collectivité, avec intégration dans le traitement de base et prise en compte dans le calcul du régime de retraite de la CNRACL.
Prise en compte de l'autre part de cette PSR dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
4. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d'hospitalisation, accident de service et maladie professionnelle.
5. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l'inflation.
6. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.
7. Liberté laissée à l'agent pour le choix entre la récupération ou la rémunération en fonction du temps de travail supplémentaire.

Formation et recrutement

1. Renforcement des crédits affectés à la formation.
2. Prise en charge par le CNFPT des formations diplômantes actuelles et à venir.

Filière culturelle

1. Elargissement de l'assiette d'attribution de la NBI par rapport à la spécificité des emplois liés au patrimoine et à la culture
2. Amélioration du régime indemnitaire de la filière culturelle notamment sur les premiers grades.

Filière administrative

1. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière administrative pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité).

Filière animation

1. Reconnaissance et développement plus accrus de la filière, et des missions.
2. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière animation pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité), y compris pour les agents de catégorie C travaillant en Centre de Loisirs et en période périscolaire.
3. Création d'un cadre d'emploi de Conseiller d'Animation de catégorie A

Filière technique

1. Placer le grade des agents de maîtrise en échelle 6.
2. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique de 1^{ère} classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique
3. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Adjoint Technique 1^{ère} classe correspondant aux divers métiers de la filière technique (électricité, plomberie, maçonnerie, etc) et non se cantonner à des options génériques (voirie, bâtiments, espaces verts).

Filière sanitaire et sociale

1. Classement des ATSEM en catégorie active et application des tâches qui leur sont dévolues par leur cadre d'emplois.
2. Création des grades de moniteurs éducateurs sociaux éducatifs principal et en chef.
3. Equivalence des diplômes dans les fonctions publiques dans le cadre d'une mobilité.
4. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière sanitaire et sociale pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité, pénibilité et responsabilité).
5. Indemnisation des frais de déplacements des agents sociaux chargés du maintien à domicile à hauteur des frais réels.
6. Classement des Assistants Socio-Educatifs en Catégorie A après reconnaissance de leur diplôme au niveau III (niveau licence) en harmonisation avec la réglementation européenne qui, elle, reconnaît cette classification.

Filière sportive

1. Redéfinition des missions du cadre d'emplois des O.T.A.P.S. avec reconnaissance de leurs compétences et de leurs diplômes en matière d'enseignement et d'animation.
2. Reconnaissance de la notion d'enseignants du cadre d'emplois des E.T.A.P.S. et O.T.A.P.S. Instauration d'un temps de service pour les enseignants par comparaison avec la filière culturelle (enseignants de musique)
3. Classement en catégorie active des personnels de catégorie B et C intervenant en milieu aquatique.
4. suppression du seuil du nombre d'habitants pour la nomination d'un conseiller des APS.

Retraites / Pensions

1. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite.
2. Maintien du système de retraite par répartition.
3. Assainissement de la situation financière de notre caisse par l'arrêt du prélèvement obligatoire (surcompensation) qui permet de financer d'autres régimes de retraites déficitaires.
4. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels par rapport à la revalorisation annuelle des pensions de retraite sur la base de l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).
5. Maintien du pouvoir d'achat des futurs retraités par rapport aux revalorisations salariales et par rapport à l'inflation. (Là aussi, il n'est pas question que les futurs retraités voient leurs pensions moindres que celles de leurs collègues retraités actuels pour combler les déficits)
6. Raisonner en années de cotisation (au lieu d'âge et cotisation) avec un choix de départ en retraite dès que tous les trimestres ont été cotisés.
7. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées qui entraîneraient une remise en cause du principe de service actif.
8. Rétablissement du départ à la retraite, sous réserve d'avoir accompli 15 années de service, quel que soit leur âge, aux parents (mère ou père) de 3 enfants vivants ou décédés par fait de guerre ainsi qu'aux parents (mère ou père) d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, selon les critères actuels en vigueur.
9. Augmentation du taux de réversion.
10. Inclure en totalité le régime indemnitaire dans le calcul du montant de la retraite.

Nul n'est censé ignorer la loi.
En conséquence le SAFPT demande de rappeler aux autorités territoriales qu'elles ont l'obligation d'appliquer les textes réglementaires



1. Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1^o grade du Cadre d'emplois de la filière Sécurité actuelle avec celui de la Police d'Etat (Niveau IV - Catégorie B).
2. Fusionnement des grades actuels de Catégorie B et A afin de former 3 grades en Catégorie A. Le concours d'accès externe de cette catégorie restant celui en vigueur (diplôme de niveau II). Le dernier grade de cette catégorie étant soumis à un effectif de 20 agents.
3. De ce fait, refonte des grilles indiciaires des nouvelles Catégories A et B avec repositionnement des agents de la filière Sécurité selon les grades ainsi définis.
5. Maintien de la Catégorie C avec des Echelles allant de 3 à 6 pour les ASVP avec des règles identiques aux autres filières.
6. Mise en place, pour les ASVP, d'un examen professionnel (ou d'un concours interne), avec tests psychotechniques afin de passer gardien de police.
7. Indemnité spéciale de fonction respectivement fixée à 14%, 20% et 26% selon les catégories C, B et A. Cette prime devant être uniforme, obligatoire et non liée à la manière de servir.
8. Intégration de cette prime de fonction dans le traitement de base avec prise en compte dans le calcul du régime de retraite CNRACL (comme pour la filière Sapeurs Pompiers professionnels). Les autres primes étant prises en compte dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
9. Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à la filière Sécurité dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs Pompiers professionnels).
10. Possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
11. Armement obligatoire de 4^o catégorie pour toutes les polices municipales.
12. Mise en place des tests psychologiques pour tous les concours de police municipale.
13. Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.
14. Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
15. Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
16. En adéquation avec la police d'état, aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse.
17. Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
18. Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
19. Mise en place d'une législation réglementant les brigades cynophiles.
20. Réintégration en Catégorie active des personnels qui avaient été nommés dans le grade de Chef de Police avant quinze années en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active) et qui sont restés dans ce grade.
Demande similaire pour les Chefs de service ayant été nommés après plus de quinze ans en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active).

Avantage en nature : la fourniture du repas aux agents surveillant la cantine constitue-elle un avantage en nature ?

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée forfaitairement ([article 1er de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de la sécurité sociale](#)).

Toutefois, la fourniture de repas résultant d'obligations professionnelles ou pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement n'est pas considérée comme un avantage en nature.

Cependant, cela ne concerne que les agents qui par leurs fonctions, sont amenés par nécessité de service à prendre leurs repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique et que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans un projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle ([arrêté du 10 décembre 2002 et circulaire DSS/SDFSS/5B/ n° 2003/07 du 7 janvier 2003](#)). Dès lors, la fourniture du repas aux agents qui surveillent simplement la cantine, constitue un avantage en nature.

Congés annuels : un agent en congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée génère-t-il des droits à congés annuels ?

OUI- Un agent placé en congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, en accident de service ou de maladie professionnelle relève de la position d'activité et génère donc des congés annuels ([voir l'article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux combiné à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale](#)).

Maladie et heures de sorties

Les heures de sorties fixées par le médecin lors d'un congé maladie d'un agent n'ont pas de valeur dans la fonction publique. En effet, il existe sur le point précis des heures de sorties autorisées une différence importante entre les agents publics et les salariés du secteur privé : l'obligation de respecter les heures de sortie et la sanction de son non-respect ne sont en effet pas reprises par le [décret du 30 juillet 1987 relatif au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#).

Un agent tombe malade durant ses congés annuels ou bonifiés : quelle position peut adopter la collectivité employeur ?

Le Conseil d'Etat rappelle que le fonctionnaire en congés annuels ou en congés bonifiés n'exerce pas ses fonctions alors que le droit à congé maladie n'est ouvert que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions. Ainsi, l'employeur public peut légalement refuser d'octroyer ce congé maladie **si l'intérêt du service le justifie**.

En d'autres termes, soit l'employeur octroie le congé maladie à l'agent et ses droits à congés annuels ou bonifiés sont reportés, soit le congé maladie est refusé et l'intéressé demeure en congés annuels ou en congés bonifiés. Les dispositions étant identiques pour tous les fonctionnaires, cette solution est entièrement transposable aux collectivités territoriales (C.E - n° 259423 - 24 mars 2004 - Syndicat Lutte Pénitentiaire).

Détachement et avancement de grade : un agent en détachement peut-il bénéficier d'un avancement dans son grade d'origine ?

NON - Dans cette position, l'agent bénéficie d'un double déroulement de carrière dans son emploi ou corps d'origine et dans son grade d'accueil. Ce système a cependant des limites dans la mesure où un avancement de grade dans le grade d'origine est proscrit. En effet, il est précisé à l'article 12 de la loi n° 83.634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires que toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle.

NBI et maladie : sort de la NBI en cas de maladie ordinaire, maladie professionnelle et accident de service :

La Nouvelle Bonification Indiciaire, qui ne relève pas du régime indemnitaire, est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions.

Toutefois, l'article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI dans la Fonction Publique Territoriale, indique que celle-ci est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement dans les cas suivants : lors des congés annuels, des congés de maladie ordinaire, des congés maternité ou pour adoption, et (tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions), des congés de longue maladie.

En revanche, la NBI n'est pas versée à un agent placé en congé de longue durée puisque son maintien n'est pas mentionné (Conseil d'Etat, 6 novembre 2002, requête n° 223041), ni à un agent en congé de grave maladie.

Régime indemnitaire et maladie : quel est le sort du régime indemnitaire en cas de maladie ?

Le sort d'un régime indemnitaire en cas de maladie (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie, accident de service et maladie professionnelle) **dépend de la nature de la prime concernée** (voir Conseil d'Etat, Commune de Septèmes les Vallons, requête n° 146301 du 14 juin 1995). **Si elle est liée à l'exercice effectif des fonctions, elle peut être suspendue pendant le congé de maladie** (par exemple, l'Indemnité d'Administration et de Technicité, les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires).

Si elle a un caractère de complément de traitement, elle suit le plein ou demi-traitement et ne sera donc **pas suspendue sauf si une délibération prévoit** expressément le contraire ou un mode de retenue (par exemple l'Indemnité d'Exercice des Missions des Préfectures).

En tout état de cause, il est **souhaitable de prévoir dans la délibération qui octroie la prime ses conditions de versement en cas de maladie**, dans le respect de ces règles.

Vacataire- Quelle est la définition juridique du vacataire ?

C'est la jurisprudence qui a apporté des éclaircissements concernant la définition même du vacataire. Le vacataire est une personne engagée pour accomplir une tâche déterminée qui ne se reproduira pas. De ce principe découle 3 conditions :

- **spécificité** : les vacataires sont recrutés pour une tâche précise ;
- **discontinuité dans le temps** : il ne s'agit pas d'un emploi permanent (un emploi permanent correspond aux nécessités permanentes du service et non à des besoins temporaires) ;
- **rémunération attachée à l'acte** : autant d'actes, autant de vacations qui peuvent être rémunérées sous forme d'un taux horaire fixé par délibération. **Si l'une des 3 conditions n'est pas respectée**, l'intéressé doit être **considéré comme un agent non titulaire** régi par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Dès lors, un agent qui accomplit une tâche régulière même sur un horaire faible est un agent non titulaire, avec des droits qui s'attachent à cette condition. (CAA de Paris, 5 décembre 1989, M. JODELET).

CREATIONS DE SECTIONS

Département 83

Section Locale SAFPT de La Communauté de communes de la Vallée du Gapeau (CCVG)
Section créée le 21 Avril 2011

Secrétaire Général : M^r Laurent CAHAIGNE
 Secrétaire Général Adjoint : M^r Thierry MANNONE
 Trésorier : M^r Eric GRELET
 Trésorier Adjoint : M^r Marc BRAVO
 Membres : M^m Angélique ZANNA & M^{elle} Sophie CHAUVET



Section Locale SAFPT de La VALETTE DU VAR : Section créée le 31 Mai 2011

Secrétaire Général : M^r Christophe ASSE
 Secrétaire Général Adjoint : M^r Eric POLI
 Trésorier : M^r Laurent ARNAUDO



Département 84

Section Locale SAFPT Le THOR : Section créée le 31 Mai 2011

Secrétaire Général : M^r Sélim CHIKH
 Secrétaire Général Adjoint : M^r Florent DI GAËTANO
 Trésorière : M^m Aïda MIRAS LUCAS
 Trésorier Adjoint : M^r Lionel ROUQUETTE



Section Locale SAFPT Le SIRTOM D'APT : Section créée le 11 Avril 2011

Secrétaire Général : M^r Patrick PELLOUX
 Secrétaire Générale Adjointe : M^m Lydie PAYS
 Trésorière : M^r Sébastien GILS



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e), nom et prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
 Siège National : 35 Rue Jules Verne - 83220 LE PRADET

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale et les timbres correspondants aux mensualités payées ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

SAFPT NATIONAL : 35 RUE JULES VERNE - 83220 - LE PRADET

Tél : 04 94 14 31 04 - Mel : sgn@safpt.org

Publication Bimestrielle

Mise en pages : Thierry CAMILIERI