

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 57 - Novembre / Décembre 2010



Photo de couverture : Mairie de Bois Guillaume (Haute Normandie -76)



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 - Joyeux Noël et Bonne Année 2011
- Page 3 : Réforme des retraites - Ce qui change pour les fonctionnaires
- Page 5 : Prime de fonctions et de résultats – une des dispositions de la Loi n° 2010-751 du 5/7/2010
- Page 6 : Compte Epargne Temps (CET)
- Page 7 : Vie des sections
- Page 8 : Qu'est-ce que la retraite additionnelle dans la Fonction Publique Territoriale (RAFP)
Créations de Sections, Bulletin d'Adhésion

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

Mes Chers(es) Collègues,

L'année 2010 se termine.

Celle-ci aura été une année difficile pour tous les salariés du privé comme du public.

Aujourd'hui, nous sommes à l'aube d'une année nouvelle et nous espérons fortement que celle-ci sera une année de construction, que ce soit à l'échelon national comme à l'échelon local.

La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique nous ouvre de nouvelles perspectives que les représentants du SAFPT comptent bien mettre à profit.

Cela concerne notamment la négociation collective, mais aussi les conditions d'accès aux élections professionnelles ou encore la composition et le fonctionnement des instances consultatives.

Cela permettra une plus grande ouverture à tous les responsables de nos sections qui pourront ainsi négocier sur le plan local, et ce, sur des points autres que ceux qui étaient discutés jusqu'à présent en Comité technique paritaire.

Cette loi montre à quel point le SAFPT est avant-gardiste puisque la négociation a toujours été pour ses représentants un des points les plus importants pour défendre un agent.

Les Maires des communes qui reçoivent les représentants du SAFPT l'ont bien compris, nous ne sommes pas comme les autres et notre différence, notre faculté pour la négociation font que nous sommes toujours reçus avec courtoisie, écoutés attentivement et surtout suivis dans nos propositions.

Nos prochaines élections professionnelles auront lieu à la date prévue, c'est-à-dire fin 2014.

Attention aux appels du pied qui peuvent vous être faits par des gens qui n'ont d'Autonome que le nom et qui oeuvrent pour des profits personnels.

Nos représentants sont à la disposition de chacun de vous, n'hésitez pas à les contacter.

Pour terminer, je voudrais, au nom de toute l'équipe nationale, vous présenter ainsi qu'à tous ceux qui vous sont chers, nos meilleurs vœux pour 2011.

Que cette année nouvelle vous soit douce et remplie de joie et vous apporte tout ce que vous désirez, que ce soit professionnellement ou dans votre vie familiale.

Bien cordialement à toutes et tous,

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale



Réforme des retraites

Ce qui change pour les fonctionnaires

Le gouvernement a présenté le 16 juin son projet de réforme des retraites. Le Conseil Constitutionnel l'a validé le 9 novembre. (Loi n° 2010-1330 du 9 Novembre 2010 parue au J.O. du 10 Novembre 2010). Quelles modifications cela entraîne-t-il pour les fonctionnaires territoriaux ? Quelles en sont les conséquences sur les niveaux des pensions ? Le rapprochement public-privé est-il justifié et équitable ?



Notre dossier fait le point.

De la présentation le 16 juin à son adoption définitive, la réforme des retraites a fait l'objet de longs débats dans les deux chambres et surtout d'une forte mobilisation des salariés contre ce projet. Malgré deux concessions minimales de la part du gouvernement, le texte n'a pas beaucoup changé au cours de cette période.

Outre le report de l'âge légal de départ qui s'applique à tous, la fonction publique sera largement touchée par cette réforme qui vise notamment à rapprocher leur situation avec celle du privé. Augmentation des cotisations, fin du dispositif pour les parents de trois enfants, modification du déclenchement du minimum garanti, etc. les évolutions sont nombreuses pour les fonctionnaires.

Notre dossier revient sur la situation actuelle des retraites dans la fonction publique territoriale après la réforme « Fillon » de 2003, sur les discussions qui ont animé la réforme et sur les changements qui attendent les fonctionnaires avec l'entrée en vigueur de celle-ci.

Age de départ : Celui-ci change pour tous les salariés

Avant : 60 ans, avec annulation de la décote à 65 ans.

Après : Élément clé de la réforme, le passage de l'âge légal de départ à la retraite est repoussé à 62 ans, au rythme de quatre mois par an à compter du 1er juillet 2011.

L'âge d'annulation de la décote est, lui aussi, décalé de deux ans, à 67 ans. Il reste toutefois différentes exceptions à ce principe, détaillées ci-après :

Catégorie active - Pénibilité

Avant : Les fonctionnaires exerçant certains métiers classés en « catégorie active » (policiers, pompiers, surveillants pénitentiaires, fossoyeurs, égoutiers, personnels soignants des hôpitaux), bénéficiaient d'une possibilité de départ anticipé à 50 ou 55 ans selon le métier exercé.

Après : Ces catégories subissent aussi le décalage de deux ans, et partiront désormais à la retraite à 52 et 57 ans, selon le métier exercé.

Par ailleurs, la réforme a introduit un dispositif lié à la « pénibilité » pour tous les salariés. Ceux prouvant une invalidité de 10% pourront prendre leur retraite à 60 ans à condition de pouvoir justifier du fait que cette incapacité résulte de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

Il est à noter que le Conseil Constitutionnel a invalidé tous les articles qui concernaient la médecine du travail dans la loi sur la réforme des retraites et notamment ceux concernant les modalités mesurant la pénibilité. Ceux-ci doivent à nouveau paraître.

Parents de trois enfants ou d'enfants handicapés

Avant : Possibilité de départ anticipé pour les parents fonctionnaires ayant élevé trois enfants et travaillé 15 ans dans la fonction publique.

Après : L'accès au dispositif sera fermé pour ceux qui n'en respectent pas les conditions au 1er janvier 2012. Les conditions actuelles demeureront inchangées pour les bénéficiaires de ce dispositif qui sont âgés de plus de 55 ans.

Assouplissement du gouvernement lors de l'examen au Parlement, pour le public comme le privé, les parents de trois enfants nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 1^{er} janvier 1956 pourront partir à 65 ans sans pénalité.

De même, les parents d'enfants handicapés qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper d'eux pourront continuer à bénéficier de la retraite à taux plein à 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés.

→ **Pour info,** le 28 octobre dernier, Claude DOMEIZEL, Président du Conseil d'administration de la CNRACL a demandé aux Pouvoirs Publics, une fois le texte promulgué, d'adresser une notice d'information aux affiliés, qui, par méconnaissance du projet de loi ont déposé une demande de départ anticipé depuis juin 2010, afin de leur préciser que leurs droits sont finalement préservés après 2011.

Durée de cotisation

Avant : La réforme de 2003 avait fait passer la durée de cotisation des fonctionnaires de 37,5 à 40 ans entre 2003 et 2008, afin d'aligner le public et le privé.

Après : 41 ans et un trimestre pour le public comme le privé, au rythme d'un trimestre par an de 2009 à 2013.

Taux de cotisation

Avant : 7,85% pour les fonctionnaires.

Après : 10,55%, comme dans le privé. Le rattrapage s'effectuera au rythme de + 0,27% par an sur dix ans.

Minimum garanti

Avant : Les fonctionnaires bénéficiaient du minimum garanti dès qu'ils avaient atteint l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour l'âge légal de droit commun), même s'ils n'avaient pas tous leurs trimestres.

Après : Alignement sur le minimum contributif

Son obtention ne sera possible qu'au moment où le fonctionnaire aura cumulé tous ses trimestres ou atteint l'âge d'annulation de la décote.

(dans le secteur privé, un salarié ne peut avoir le minimum contributif qu'en poursuivant son activité jusqu'au moment où il a tous ses trimestres (par exemple 62 ans) ou sous réserve qu'il attende l'âge de départ à partir duquel cette exigence de trimestres tombe (l'âge du taux plein, 65 ans dans le droit commun).

Ce montant est plus élevé dans le public : 1067 € contre 897 € (85% du SMIC net) pour une carrière complète au SMIC dans le secteur privé.

Cette mesure consiste à aligner la règle selon laquelle il faut avoir tous les trimestres ou attendre l'âge du taux plein pour bénéficier du minimum garanti. A l'avenir donc, les salariés du public comme du privé accéderont à ce minimum avec les mêmes conditions de durée d'assurance.

En revanche, le montant du minimum garanti dans la fonction publique, plus favorable, n'est pas remis en cause afin de respecter l'engagement de ne pas baisser les pensions.

Polypensionnés (Salariés ayant cotisé dans plusieurs régimes de retraites)

Avant : 15 années de service étaient nécessaires pour bénéficier d'une pension dans la fonction publique.

Après : Il suffira d'avoir deux ans de service pour en bénéficier.

Carrières longues

Certaines règles de départ anticipé ont changé pour l'ensemble des salariés.

Avant : Les assurés ayant commencé leur activité à 14, 15 ou 16 ans pouvaient partir avant 60 ans à condition d'avoir une durée de cotisation équivalente au taux plein majoré de huit trimestres.

Après : Les assurés ayant commencé leur activité à 14, 15, 16 **ou** 17 ans pourront continuer de partir à la retraite à 60 ans maximum ou avant 60 ans, aux mêmes conditions de durée de cotisation qu'antérieurement.

L'âge de la retraite augmentera tout de même progressivement pour ces assurés au rythme de quatre mois par an, mais sans dépasser 60 ans.

Travailleurs handicapés

Avant : La retraite anticipée était réservée à ceux qui avaient travaillé avec un taux d'incapacité d'au moins 80%.

Après : Le dispositif de départ à la retraite anticipée pour handicap est élargi aux assurés qui ont travaillé en bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Ce qui n'a pas changé

Bien qu'il en ait été question au cours des négociations avec les syndicats, **le montant de la retraite des fonctionnaires sera toujours indexé sur le salaire des six derniers mois de travail.**

L'alignement sur le privé - calcul sur les 25 meilleures années - n'a donc pas été retenu.

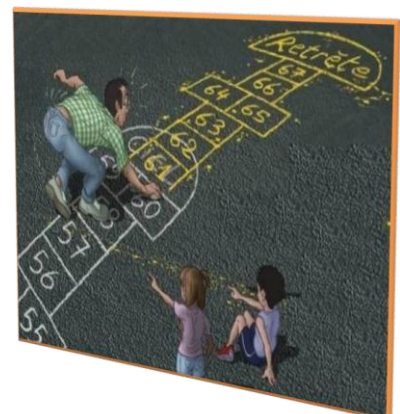
Demandées par les syndicats, la meilleure prise en compte des primes dans le calcul des retraites et la systématisation des retraites complémentaires pour les territoriaux n'ont pas été mises en œuvre.

L'intégration du régime indemnitaire dans le calcul de la pension fait toujours partie des revendications du SAFPT.

Suite de la Réforme

Le prochain rendez-vous est fixé à 2013, date à laquelle le comité de pilotage des régimes de retraite devra organiser une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique de la prise en charge collective du risque vieillesse.

La mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels sera alors à l'ordre du jour.



Prime de fonctions et de résultats

Autre disposition de la Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010

Celle-ci introduit dans le statut général des fonctionnaires la possibilité de lier la rémunération à la performance, qu'elle soit collective ou individuelle.

L'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est donc complété par l'article 38 de la loi du 5 juillet 2010, afin de prévoir que les indemnités susceptibles d'être versées aux fonctionnaires « *peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services* ».

→ La performance collective

Concernant la prise en compte de celle-ci dans la FPT, l'article 40 de la loi du 5 juillet 2010 modifie l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'indiquer que l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement « *peut décider, après avis du comité technique, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services* ».

Cette mise en œuvre devra toutefois respecter des « modalités » et des « limites » qui seront fixées par décret.

La prise en compte de la performance collective sera de nature à rénover profondément les pratiques de gestion, à renforcer la motivation des personnels, à améliorer la qualité du service public et à approfondir le dialogue social.

Sous réserves des dispositions réglementaires d'application à paraître, cet intéressement collectif devrait être une rémunération supplémentaire par rapport à la rémunération existante. Il n'y aura donc pas d'effet de substitution puisque l'intéressement collectif est un élément de rémunération nouveau qui s'ajoute au régime indemnitaire traditionnel, contrairement à la prime de fonctions et de résultats qui se substitue aux régimes indemnitaires individuels actuels.

Ce sera donc une prime forfaitaire, d'un montant égal pour tous les agents, fonctionnaires et non titulaires et ce, quel que soit le grade.

Son attribution sera conditionnée par l'investissement personnel des agents.

Le caractère incitatif de l'intéressement, et donc son incidence sur la performance des services, dépendra naturellement du montant de la prime versée à ce titre.

Pour les collectivités locales, il convient toutefois d'attendre les précisions qui seront apportées par le décret d'application afin de mieux cerner les contours de ce nouveau dispositif indemnitaire.

Il faut également insister sur le fait que la décision d'instituer l'intéressement collectif devra obligatoirement être précédée d'un avis du comité technique, tant sur le fondement de l'article 88 dans sa nouvelle rédaction que des attributions de cette instance telles qu'elles sont désormais définies et qui comprennent les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

→ La performance individuelle : Prime de fonctions et de résultats

Le 2^{ème} aspect de l'introduction de la performance dans la rémunération des agents publics est la possibilité de tenir compte des fonctions et des résultats professionnels qui figure désormais à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.

Cela consacre la dimension individuelle de la prise en compte du mérite et donne ainsi une base légale au versement de la prime de fonctions et de résultats (PFR) créée pour la fonction publique par le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008.

La PFR comporte 2 parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre, fixées, pour chacune, par application d'un coefficient multiplicateur à un montant de référence :

- une part est liée aux fonctions tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées,
- une part tient compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir.

Cette prime est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de certaines primes spécifiques énumérées par l'arrêté du 22 décembre 2008 (JO du 31 décembre 2008).

La PFR se substitue donc, sauf exception, aux primes et indemnités antérieures.

→ Pour la FPT, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié par l'article 40 de la loi du 5 juillet 2010 afin de prévoir les conditions de transposition de cette prime.

Il résulte de cette nouvelle rédaction que :

- les collectivités peuvent, par délibération, mettre en place cette PFR dès lors que les services de l'Etat servant de référence bénéficient de celle-ci.
- L'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chaque part, sans que la somme de ces plafonds ne puisse dépasser le plafond global de la PFR des agents de l'Etat.
- L'organe délibérant fixe les critères pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats.

L'article 88 modifié précise également que ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions et des résultats est mis en place dans la collectivité lors de la 1^{ère} modification de son régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la PFR dans les services de l'Etat. En attendant, le régime antérieur est maintenu.

Tant que la collectivité ne décide pas de modifier son régime indemnitaire, l'alternative à la transposition sera le gel du régime indemnitaire actuel, sans possibilité de modification.



Toutefois, il est important de préciser que dès avant la publication de la loi du 5 juillet 2010, conformément au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, la PFR pouvait légalement faire l'objet d'une application dans les collectivités territoriales, dès lors qu'un corps de la fonction publique de l'Etat équivalent à un cadre d'emplois territorial se l'était réglementairement vu attribuer.

C'est le cas des administrateurs civils pour lesquels un arrêté du 9 octobre 2009 a permis de leur octroyer la PFR sur le fondement du décret du 22 décembre 2008, à compter du 1^{er} janvier 2010.

Selon le Ministère de l'Intérieur, le corps des attachés d'administration devrait en bénéficier au 1^{er} janvier 2011. Ce serait donc aussi le cas des attachés territoriaux.

Compte Epargne Temps (CET)

Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 a transposé à la Fonction Publique Territoriale la réforme du compte épargne temps introduite dans la fonction publique de l'Etat.

Il apporte des assouplissements aux modalités de gestion des comptes épargne temps et fixe les nouvelles conditions d'utilisation des jours épargnés, dont la possibilité de monétisation.

Le CET vise à permettre à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés sur un compte ouvert à cet effet.

Le CET peut être alimenté notamment par des jours de RTT et par le report de jours de congés annuels.

Sur décision de l'organe délibérant, il peut aussi recevoir une partie des jours de repos compensateur accordés par exemple en contrepartie des heures supplémentaires effectuées par les agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ou en cas d'astreintes ou d'obligations liées au travail.

→ **Avant** : Jusqu'à présent, l'article 3 du décret du 26 août 2004 plafonnait l'alimentation du CET à 22 jours par an, l'assemblée délibérante ayant toutefois la faculté de fixer ce plafond à un chiffre inférieur.

Le décret du 20 mai 2010 supprime ce plafond annuel d'alimentation.

Toutefois, l'alimentation du CET reste subordonnée à la condition d'avoir pris dans l'année au moins 20 jours de congés annuels.

→ **Maintenant** : Le nouvel article 7-1 du décret plafonne désormais à 60 jours le nombre total des jours pouvant être inscrits sur un CET.

Dans cette limite, l'agent peut ainsi épargner l'intégralité du reliquat de congés dont il dispose après déduction des 20 jours de congés annuels qu'il doit avoir utilisés au cours de l'année écoulée.

Les nouvelles conditions des droits épargnés.

→ **Avant** : La condition initialement prévue par l'article 5 du décret du 26 août 2004 qui subordonnait l'utilisation des droits à congés à une épargne minimum de 20 jours sur le CET est elle aussi supprimée.

De même le décret du 20 mai 2010 supprime la durée minimum des congés pris au titre du CET, qui était fixée à 5 jours ouvrés.

Dans cette même logique, le délai maximum de 5 ans, figurant antérieurement à l'article 6 du décret, dans lequel pouvaient être utilisés les jours épargnés, et décompté à partir de la date à laquelle l'agent a accumulé au moins 20 jours sur son CET, est lui aussi supprimé.



→ **Maintenant**

La nouvelle rédaction du second alinéa de l'article 1^{er} du décret du 26 août 2004 distingue désormais 2 régimes d'utilisation des droits à congés, **selon que la collectivité a ou non délibéré** en vertu de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 sur le principe d'une compensation financière ou d'une prise en compte au titre du régime de retraite additionnelle (RAFP), des jours inscrits sur les CET ouverts par ses agents.

Que le nombre de jours inscrits sur le CET au 31 décembre de l'année considérée soit inférieur, égal ou supérieur à 20, les 20 premiers jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés.

Pour les jours excédant le seuil de 20 jours, l'agent dispose de 3 options qui peuvent, le cas échéant, se combiner dans les proportions qu'il souhaite.

Le choix s'exerce au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Dans ce cadre, il peut choisir d'utiliser les jours figurant sur son CET :

- soit pour une prise en compte en épargne retraite au sein du RAFP, selon certaines modalités,
- soit pour une indemnisation forfaitaire variable en fonction de la catégorie hiérarchique à laquelle il appartient :

Catégorie A et assimilé = 125 € - Catégorie B et assimilé = 80 € - Catégorie C et assimilé = 65 €

- soit pour un maintien des jours sur le CET en jours utilisables au titre des congés, dans la limite du plafond de 60 jours.

Les jours donnant lieu à une compensation financière ou à une prise en compte du RAFP sont retranchés du compte à la date d'exercice de l'option.

A défaut d'option exercée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, les jours épargnés au-delà de 20 jours par l'agent sont obligatoirement pris en compte au titre du RAFP.

→ **Attention** : **En l'absence de délibération prise par la collectivité prévoyant l'indemnisation ou la prise en compte au titre du RAFP, les droits à congés accumulés sur le CET ne peuvent dans ce cas être utilisés que sous la forme de jours de congés pris dans les conditions réglementaires de droit commun d'octroi des congés annuels.**

Vie des sections

Créé il y a maintenant deux ans, la section SAFPT-CAD (Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale de la Communauté d Agglomération Dracénoise - VAR) a tenu sa première réunion d'information, Soit une séance de travail entre premier bilan et perspectives, ouverte à l'ensemble des salariés de l'hôtel communautaire.

- « A sa création, notre section comptait 14 adhérents, aujourd'hui, le nombre a augmenté de façon considérable, explique le secrétaire général, Olivier Castor avant de préciser, qu'aux dernières élections paritaires le SAFPT était et est toujours le premier syndicat des communes affiliées au centre de gestion du Var.
Il revendique haut et fort une philosophie de liberté, d'indépendance et d'autonomie totale.
Dans le respect du code du travail, des groupes de travail ont été définis afin de mener à bien les objectifs du syndicat. »



Cette semaine, après deux ans d'existence, les responsables du Syndicat autonome de la fonction publique territoriale ont tenu leur première réunion d'information.
(Photo Christophe Chavignaud)

Assemblée générale ordinaire annuelle de l'Union Départementale du Var, qui a eu lieu le mercredi 17 novembre 2010 à CUERS (Var).



Cette Assemblée Générale a réuni tous les responsables des sections Varoises ainsi que de nombreux adhérents. Au cours de celle-ci, un bilan des actions menées dans le département a été fait et les membres présents ont pu constater l'énorme travail accompli sur le terrain et les résultats obtenus. Cette manifestation s'est terminée sur une note festive à la plus grande satisfaction des participants.



SAFPT Union Départementale 83

ZI Toulon Est - 1041 Avenue de Draguignan
Centre Afuzi - BP 368
83085 Toulon Cedex 9

Tél : 09.61.28.41.54 - Fax : 04.94.14.09.69

E-m@il : safpt-ud-var@wanadoo.fr





Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Qu'est-ce que la retraite additionnelle de la Fonction Publique Territoriale (RAFP)

Par Chantal LEAUTE, Section SAFPT-LE PRADET

Dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, il a été institué en faveur des fonctionnaires des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) un régime obligatoire et additionnel, par répartition et par point, permettant d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire.

L'article intégral est disponible sur notre Site Internet : www.safpt.org

CRÉATIONS DE SECTIONS



Département 84

Section Locale SAFPT GRAND AVIGNON : Créée le 15 /11 / 2010

Secrétaire Général : M^r VERA Valentin

Secrétaire Général Adjoint : M^r ALMINANA Vincent

Trésorière : M^{me} FAURE-ROCCA Michèle

Secrétaire : M^{me} ETIENNE Delphine



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
DU GRAND AVIGNON - COGA



Département 83

Section Locale SAFPT GASSIN : Créée le 22 /11 / 2010

Secrétaire Générale : M^{me} Gracieuse SOUILLARD

Secrétaire Générale Adjointe : M^{me} Sabrina CHIATTELLA

Trésorière : M^{me} Françoise BERTOLOTTO

Trésorière Adjointe : M^{me} Sandra BONCHER

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