

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 81



Le 6 décembre 2018

**Auront lieu les élections professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale
Venez grossir les rangs du SAFPT,
le seul syndicat qui ne s'occupe que des agents territoriaux**



**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 : Courrier à Madame Agnès VERDIER-MOLINIE Directrice de l'IFRAP

Page 4 : Cahier Propositions Nationales 2018 / 2019

Page 8 : Colère, mise au point, 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 : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde

Editorial

Chers(es) Collègues,

Nous voilà une fois de plus dans l'effervescence de la préparation des élections professionnelles qui auront lieu le 6 décembre 2018.

Lors de notre Assemblée Générale et de notre Comité National annuels qui se sont déroulés les 7 et 8 juin à JUVIGNAC (Hérault), nous avons eu l'occasion d'aborder ce point essentiel pour nous tous.

J'ai pu constater à quel point chacun de vous se sent engagé dans cette campagne électorale et cette envie d'obtenir de beaux résultats.

Je profite de cet édito pour remercier Marie ROUCHE et son équipe, organisatrice de cette manifestation, pour l'accueil chaleureux qui a été réservé aux nombreux participants.

Si nous avons choisi JUVIGNAC, c'est parce que c'est pour nous un point stratégique, entre la Région PACA où nous sommes très implantés et le Sud-Ouest où nous commençons à l'être.

Lorsque nous avons débuté, notre organisation est partie du Var. Nombreux ont été ceux qui nous ont traités de fous car un syndicat ne pouvait qu'avoir son siège à Paris. Nous avons rétorqué que le SAFPT étant différent des autres organisations syndicales, nous nous devons d'avoir un siège social ailleurs qu'à Paris et quoi de plus naturel que de choisir le Var.

Aujourd'hui, nous avons des sections jusque dans le Nord et le Pas de Calais. Nous sommes presque partout en France.

Le vent du Sud a soufflé et avec lui, nombreux sont les collègues qui nous ont suivis dans cette toile d'araignée qui s'est tissée au fil des ans.

Le nombre de sections créées d'année en année prouve à quel point nous sommes connus et reconnus. Le travail de terrain paie. Ce travail est considérable car il demande un très grand investissement personnel.

Nous sommes contactés tous les jours par des collègues d'autres organisations syndicales qui en ont assez des directives politiciennes de ces dernières.

Après discussion, ceux-ci rejoignent le SAFPT. Ils apprécient notre façon d'être, notre philosophie et le contact que nous avons avec les différentes autorités territoriales.

Tout cela est notre différence et fait notre force.

Pour que le 6 décembre 2018 soit une réussite, tous nos responsables de sections sont déjà sur le terrain pour faire signer les actes de candidatures et préparer leurs listes.

Le SAFPT met un point d'honneur à présenter des listes complètes, voire excédentaires et bien sûr, sous sa seule bannière.

J'espère vraiment que cette année 2018 sera pour le SAFPT une année de progression encore plus importante qu'en 2014 avec des résultats qui feront pâlir un peu plus nos concurrents.

Tout est mis en œuvre pour cela. De plus, des collègues de nombreuses collectivités où nous n'avons pas de section créée, nous sollicitent pour monter des listes au nom du SAFPT. Cela prouve que notre site est énormément consulté et que les infos qui y figurent satisfont ceux qui les lisent et leur donnent envie de nous rejoindre.

Les réponses que nous apportons, les dossiers que nous défendons contribuent également à cela.

Tous ces retours sont la récompense du travail accompli à tous les niveaux par les responsables SAFPT.

D'avance, au nom de tous les membres du bureau national, je vous remercie pour votre investissement et votre foi dans notre organisation syndicale.

Je vous donne rendez-vous l'an prochain à GIVORS (69) où se déroulera en juin notre Assemblée Générale 2019 pour fêter avec vous nos résultats.

Très cordialement et bon courage pour cette dernière ligne droite.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale



SAFPT NATIONAL
1041, avenue de
Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE

La Garde, le 19/ 6 /2018,

à

Madame Agnès VERDIER-MOLINIE
Directrice de l'IFRAP
32-34 Rue des Jeuneurs, 75002 Paris

Lettre en AR n° 1A 113 955 3407 0

Objet : Réaction du S.A.F.P.T après vos commentaires suite à l'étude de la réforme des retraites faite par votre organisme.

Madame la Directrice,

Les représentants du Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale se permettent de vous saisir suite à l'étude que l'IFRAP a réalisée sur la retraite universelle très récemment.

En effet, comme notre nom l'indique, le S.A.F.P.T est un syndicat qui s'occupe exclusivement de la Fonction Publique Territoriale... A cet égard, il n'est pas certain que les effets, déjà néfastes, que votre étude publiée ne soient pas intensifiés pour ce versant de la Fonction Publique !

La première cause étant la libre administration des collectivités territoriales et les disparités que cela entraîne en termes de Régime Indemnitaires.

De plus et dans les exemples donnés pour la Catégorie C, un nombre plus qu'infime de nos collègues perçoivent un salaire mensuel brut (primes comprises) de 2404,50 euros !

Les fonctionnaires de Catégorie C en FPT sont largement cantonnés au premier et second grade (Echelle C1 et C2) avec des primes modestes... il aurait été fort intéressant de connaître le montant des retraites des agents évoluant sur ces grades...

Par suite, vous avez émis vos commentaires et propositions sur le projet de réforme : « *Si la réforme menée par le gouvernement aboutit à une convergence des systèmes de retraite, ce qui est plus que souhaitable, **prendre en compte les primes supposerait de cotiser a posteriori sur les primes perçues sur l'ensemble de la carrière*** »,

*Pour cette dernière, deux options sont donc possibles : « soit ne pas verser de retraite sur les primes, soit racheter des droits à pensions sur ces primes, une partie étant financée par l'agent, une autre par l'État (ou les **Collectivités Territoriales pour la FPT**)*. L'écart est trop important pour que l'on ne tienne pas compte de ce point. Il convient de poser ces éléments factuels pour en faire bénéficier le débat public sur la future réforme », assure-t-elle.

La solution d'une cotisation a posteriori entraînerait une baisse du pouvoir d'achats colossale selon les années de carrière qu'il reste à effectuer à un fonctionnaire.

En effet, il est difficilement envisageable de voir un agent à moins de 10 ans de la retraite devoir cotiser sur ses 25 ou 30 ans de Régime Indemnitaires !

La seconde solution écartant la prise en compte des primes serait encore plus catastrophique avec des pensions précipitant nombre de fonctionnaires dans la précarité et la pauvreté !

Pour sa part, le S.A.F.P.T reste attaché à la prise en compte des six derniers mois avec une augmentation progressive de la Retraite Additionnelle (RAFP).

Enfin, l'IFRAP préconise un passage brutal en 2022 de l'âge légal de départ à la retraite (de 62 à 65 ans) et ce, afin de retrouver l'équilibre dans le financement des pensions.

En clair, cela signifie une augmentation de 12 trimestres de cotisation et une économie pour l'Etat de 13,8 milliards d'euros d'ici 2025... sans prise en compte des primes.

Cette analyse met à mal votre premier commentaire sur la prise en compte des primes et laisse apparaître que la seule véritable proposition est d'écarter le Régime indemnitaires des fonctionnaires....

Bien entendu, votre première proposition semble irréalisable puisqu'il est extrêmement difficile d'imaginer l'Etat et encore moins les Collectivités Territoriales devoir verser les cotisations, a posteriori, à des centaines voire des milliers d'agents...

De plus, cette solution ne permettrait sans doute pas de réaliser 13,8 milliards d'économie !

Cependant, si la convergence est retenue, le S.A.F.P.T pense qu'il existe bel et bien une solution alternative à celles que vous proposez. **Elle consiste en une augmentation de la prise en compte des années proportionnellement aux années cotisées pour les primes et en établissant un socle de primes obligatoire.**

Dans l'attente de vous lire, veuillez agréer, madame la Directrice, l'expression de mes salutations distinguées.

Pour le S.A.F.P.T
Bruno CHAMPION
Secrétaire Général Adjoint

Cahier Propositions Nationales 2018 - 2019

Cahier de Propositions Nationales réactualisé au cours du Comité National et approuvé par l'Assemblée Générale qui ont eu lieu les 7 et 8 Juin 2018 à JUVIGNAC (Hérault, 34)

PREAMBULE :

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

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. Prise en compte des affiliations volontaires des collectivités à un Centre de Gestion pour l'octroi des décharges d'activité de service départementales
3. Suppression des groupes hiérarchiques lors des élections professionnelles
4. 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.
5. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois.
6. Rétablissement des avancements d'échelons à durée minimum et intermédiaire.
7. 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.
8. 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.
9. Titularisation de tous les non titulaires encore en fonction, occupant des emplois permanents de droit public et non la transformation en CDI signant la mort du statut
10. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
11. 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
12. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon
13. Obligation aux collectivités territoriales de participer aux cotisations de mutuelle (santé et prévoyance)
14. Evolution de carrière : nomination obligatoire au grade supérieur de leur cadre d'emplois des agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade en restant dans leur catégorie.
15. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
16. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités
17. Obligation aux Autorités Territoriales d'appliquer les avis donnés en CAP, CT, CHSCT et commission de réforme
18. Mise en application dans le secteur public des mêmes dispositions que dans le secteur privé concernant le délit d'entrave au droit syndical ayant trait à l'ensemble des droits des délégués du personnel et syndicaux.
19. 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.
20. Harmonisation, en cas de transfert des personnels, au plus favorable de l'ensemble des acquis sociaux obtenus dans les collectivités d'origine avec application aux nouveaux agents recrutés, et ce, dans le cadre de l'acte III de la décentralisation.

21. Révision du décret n° 85-129 du 20/11/1985 concernant la souveraineté du jury par rapport aux seuils d'admission de l'examen professionnel afin que la note réglementairement fixée à 10 vaille pour l'admission à cet examen.
22. Du fait de la perte de la possibilité de prise d'échelon au temps minimum en FPT, dans un souci d'équité et de par ce même principe, aligner les textes et décrets obligatoires des deux autres versants de la Fonction Publique à la fonction publique territoriale. Pour exemple : Indemnité de dimanche et jours fériés, Indemnité pour travail de nuit, application du Décret n° 2010-997 relatif au régime de maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés.
23. Reprise sans délai des accords PPCR avec, en priorité, la mise en place de l'obligation d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades et la revalorisation indiciaire initialement prévue au 01/01/2018.
24. Revalorisation du montant forfaitaire journalier en cas de monétisation du Compte Epargne Temps (65 € par jour n'est même pas le taux horaire du SMIC).
25. Extension de l'article 3-4 de la Loi 84-53 aux postes à pourvoir sans concours (agents non titulaires œuvrant sur des emplois ne nécessitant pas de concours).
26. Mise en place pour les filières exclues du RIFSEEP d'une équivalence au CIA (pour l'heure cette absence constitue une discrimination).
27. Maintien du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) dans les conditions actuelles.
28. Mise en place dans la fonction publique du délit d'entrave comme dans le privé.
29. Annulation du seuil démographique pour l'attribution de la NBI Accueil.

Traitement 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. Rendre obligatoire l'octroi de l'Indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés et améliorer le montant de celle-ci. Rendre obligatoire l'Indemnité de travail de nuit et sa majoration et améliorer le montant de celle-ci.
4. Instauration d'un socle substantiel et obligatoire de régime indemnitaire dans toutes les collectivités territoriales, quelles que soient leur importance, pour l'ensemble des fonctionnaires.
5. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d'hospitalisation, accident de service et maladie professionnelle.
6. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l'inflation.
7. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.

Formation et recrutement

1. Renforcement des crédits affectés à la formation.
2. Rendre obligatoire, par l'employeur, le financement d'un diplôme si l'agent présente un projet de diplôme professionnel
3. Revalorisation, par le CNFPT, des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement liés à la formation

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 Accueil Collectif de Mineurs (ACM) et en période périscolaire.
3. Création d'un cadre d'emplois de Conseiller d'Animation de catégorie A

Filière technique

1. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique Principal de 2ème classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique
2. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe correspondant aux divers métiers existants de la filière technique.

Filière culturelle

1. élargissement 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 sanitaire et sociale

1. Reconnaissance des facteurs de pénibilité pour les cadres d'emplois des ATSEM, des agents sociaux et des auxiliaires de puériculture.
2. Mise en place d'une charte nationale concernant les missions des ATSEM, dans le respect de leur statut particulier.
3. 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).
4. Indemnisation obligatoire et réglementaire des frais de déplacements des agents sociaux chargés du maintien à domicile à hauteur des frais réels.
5. Reconnaissance du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale.
6. Possibilité d'accès au grade d'Agent de maîtrise Principal pour les cadres d'emplois suivants : Agents sociaux, auxiliaires de soins et auxiliaires de puériculture.

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 et visite médicale plus fréquente pour ces agents.

Filière Sécurité

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).
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.
4. Maintien de la Catégorie C avec des Echelles allant de C1 à C3 pour les ASVP avec des règles identiques aux autres filières.
5. 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.
6. 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.
7. 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).
8. Possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
9. Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales.
10. Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.
11. Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
12. Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
13. Aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse, en adéquation avec la police d'état,
14. Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
15. Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
16. Mise en place d'une législation réglementant les brigades cynophiles (usage des chiens par les agents de Police Municipale).
17. 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).

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. Révision des règles fixées par le décret n° 2012-847 du 02/07/2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension vieillesse avec la prise en compte de la totalité des trimestres cotisés pendant certaines périodes (chômage, maladie, accident du travail, service militaire).
8. 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.
9. Réinstaurer le 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.
10. Augmentation du taux de réversion à 65% minimum.
11. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite,
12. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan
ZI Toulon Est 83130 La Garde**

SITE INTERNET : WWW.SAFPT.ORG



**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**

COLÈRE, MISE AU POINT

Grèves et revendications :

Le constat fait par le S.A.F.P.T est accablant. Tous les mots d'ordre concernant les grèves ont certes un rapport direct avec la Fonction Publique... mais pas un seul mot sur les préoccupations et les injustices subies par les fonctionnaires territoriaux !

En effet, quel syndicat a manifesté sa colère et son indignation devant la perte de la possibilité de prise d'échelon au temps minimum dans la FPT ?

Qui a revendiqué une contrepartie par rapport à cette perte ?

La réponse est AUCUN hormis le SAFPT, preuve de sa spécificité exclusivement territoriale...

Les grandes centrales syndicales ont des branches s'occupant de la FPT mais elles démontrent chaque jour qu'elles sont à la botte d'un pouvoir syndical général qui a bien d'autres revendications et préoccupations que le statut et les droits des Territoriaux ... Nous sommes la cinquième roue du carrosse qui vient grossir les rangs des manifestations.

Pour preuve, la perte de l'échelon au temps minimum en FPT est une revendication de la CFDT Fonction Publique et aucune voix, hormis la nôtre, ne s'est élevée pour refuser la perte de cet acquis basé, comme on nous le rappelle trop souvent, sur la libre administration des Collectivités Territoriales !

Il n'y a qu'à visionner les accords sur le PPCR pour voir que tous les fonctionnaires sont concernés par les mesures... la perte « infligée » aux Territoriaux pour une raison d'équité n'a pas été suivie d'un raisonnement inverse... Où est l'alignement des avantages des deux autres versants de la Fonction Publique ?

**Quand on veut parler d'équité, on va jusqu'au bout du raisonnement
et on se bat en conséquence ou alors on s'abstient !!!**

**Si vous partagez notre analyse, nos combats et notre spécificité
d'être des agents territoriaux, venez rejoindre le S.A.F.P.T !!!**

8

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)**

1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde - Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cédex 9

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