

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 79



Photo de couverture : L'hôtel de ville d'Yport (Haute-Normandie, Seine Maritime, 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 Secrétaire Général

Page 3 : Cahier Propositions Nationales 2017 - 2018

Page 6 : Positionnement du SAFPT concernant les Grèves

Page 7 : Enquête nationale sur les conditions de travail des ATSEM,

Baisse des cotisations sociales et relèvement de la C.S.G au 1er janvier 2018

Page 8 : Vie des 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 : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde

Editorial du Secrétaire Général

Chers Collègues,

Notre Assemblée Générale s'est déroulée les 8 et 9 juin 2017 à FECAMP (Seine Maritime).

L'accueil reçu a été des plus chaleureux, l'organisation de très grande qualité et contrairement à ce qui se dit, le soleil était au rendez-vous.

Un grand merci à toute l'équipe SAFPT Section Fécamp Caux Littoral Agglo qui a permis que nos travaux aient lieu dans les meilleures conditions.

Au cours de cette Assemblée, chacun a pu constater à quel point l'année écoulée a été dense pour le SAFPT qui est en pleine expansion.

En effet, au vu des nouvelles sections créées depuis la dernière AG et pas des moindres figurent entre autres de nombreuses Métropoles, Communautés de Communes et Communautés d'Agglomérations.

Pour les nouvelles structures mises en place au 1^{er} janvier 2017, des élections ont eu lieu pour lesquelles le SAFPT, sollicité par les Agents, a présenté des listes.

Les résultats ont été plus que satisfaisants puisque pratiquement partout, le SAFPT est arrivé en tête et ce même dans les collectivités où il était seul face à la FA FPT ou à l'UNSA.

D'autres créations sont en projet et devraient se concrétiser dans les mois à venir.

Toutes ces créations sont dues bien évidemment au travail de développement que nous avons mis en place au sein du Bureau National, travail fastidieux mais payant lorsque l'on voit le résultat obtenu.

Il faut en effet beaucoup se déplacer, aller tracter dans les départements où nous ne sommes pas connus, rencontrer les collègues souhaitant rallier le SAFPT, répondre aux questions qu'ils se posent.

De ce travail en amont naissent toutes ces créations et ces ralliements.

Notre objectif à présent est bien entendu de continuer ce développement car fin 2018 auront lieu nos élections professionnelles.

Nous devons tout faire pour qu'elles soient une réussite encore plus importante qu'en 2014 avec en point de mire, un siège au CSFPT.

Nous irons à ces élections sous notre seule bannière puisque, conformément à la décision prise lors de l'Assemblée Générale de juin 2016 à Aix les Bains, nous nous sommes désaffiliés de la FGAF, ce qui a été une très bonne décision, cette dernière ne nous apportant rien au final.

De ce fait, nous avons remis, après l'AG 2016, notre Institut de Formation en route (IEF-SAFPT) afin de continuer à dispenser nos formations. Au cours du 1^{er} semestre 2017, 4 formations ont été faites, 1 dans les Bouches du Rhône, 2 dans le Var et 1 dans les Yvelines.

D'autres formations vont être proposées pour le 2^{ème} semestre 2017. Les thèmes en seront :

Les élections Professionnelles

Le Fonctionnement de la Section, démarches administratives, négociations, la CADA.

(Commission d'accès aux documents administratifs - www.cada.fr)

Le Bilan Social

Le calendrier sera établi en fonction des demandes que nous avons reçues.

Lors des élections présidentielles, nous avons pu voir à quel point les grandes organisations syndicales se sont impliquées politiquement, ce qui, pour nous, est impensable.

En effet, comment peut-on se dire apolitique et appelé à voter pour tel ou tel candidat.

Nous attendons ces grands donneurs de leçons qui ne vont pas tarder à appeler à la grève pour combattre les prises de position de celui pour lequel ils ont appelé leurs adhérents à lui donner leurs voix.

Le SAFPT devra alors se positionner et ne participer que si cela concerne la FPT et en faisant ressortir ses propres revendications. Cette décision a été prise à l'unanimité des membres présents à l'Assemblée Générale et sera transmise sous forme de note à l'ensemble de nos responsables de sections.

Cette note sera également mise en ligne sur notre site.

Nous sommes différents, c'est ce qui fait notre force et nous ne devons en aucun cas déroger à cela.

Concernant les échanges avec les pouvoirs publics, nous attendons que les élections législatives aient eu lieu afin de voir si un nouveau Gouvernement sera mis en place et qui sera notre Ministre. Nous adresserons alors dans un premier temps, nos revendications par écrit et ce, avant de solliciter une entrevue auprès de ce dernier ou de la DGCL.

Nous avons également, suite à l'étude demandée par Mme Annick GIRARDIN, ancien Ministre de la Fonction Publique, mener une enquête auprès des ATSEM de toutes nos sections.

Suite aux très nombreuses réponses qui nous ont été adressées et à la synthèse qui va en être faite, nous pourrions présenter nos propositions au Ministère concerné.

2018 sera également l'année du renouvellement des membres du bureau national. Cela se fera lors de notre prochain Comité National.

Lorsque nous repensons à l'année 2008, date à laquelle nous avons été élus à la tête du SAFPT, nous réalisons pleinement le chemin parcouru avec en plus à la clé, un poste de permanent national obtenu lors des élections de décembre 2014.

Personnellement, je ne peux que féliciter et remercier chacun de vous pour votre implication et votre foi dans le SAFPT et je ne vous demande qu'une chose, c'est de continuer pour que le SAFPT continue de grandir dans le respect de ses convictions et uniquement pour la défense des agents.

Je vous souhaite à toutes et à tous d'excellentes vacances.

Très cordialement,

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale

Cahier Propositions Nationales

2017 - 2018

Cahier de Propositions Nationales élaboré par la Commission de travail « Statuts/Carrières » lors de l'Assemblée Générale des 8 et 9 Juin 2017 à FECAMP (Haute-Normandie, Seine Maritime, 76)

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 règlementairement fixée à 10 vaille pour l'admission à cet examen.

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 2ème 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

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



Positionnement du SAFPT concernant les Grèves

Suite à l'Assemblée Générale des 8 et 9 juin 2017 à FECAMP (Seine Maritime), sur proposition des membres du Bureau National et à la décision qui a été prise, à l'unanimité des membres présents, nous vous informons ci-après de la position de notre syndicat dans les mois à venir en ce qui concerne les appels à la grève.

Sans être devins, il semble que les réformes qui seront menées, déclencheront des mouvements nationaux !

D'ores et déjà, le S.A.F.P.T déclare qu'il ne participera pas systématiquement à ces grèves :

- ✓ parce qu'elles remettent en cause le pouvoir d'achats des agents,
- ✓ parce qu'elles sont « des grèves fourre-tout »,
- ✓ parce qu'elles sont initiées par des organisations syndicales ayant donné des recommandations ou des consignes de votes politiques, ce qui est indigne d'un syndicat qui se doit de négocier, à chaque instant et à tous les niveaux, avec des élus de tous bords dans le respect des droits et obligations des agents,
- ✓ parce que les décisions dénoncées lors des grèves ont souvent été validées en amont par ces mêmes représentants syndicaux siégeant, en autres, en CSFPT.

Dorénavant, de par ces explications et sa totale indépendance, le S.A.F.P.T continuera à déposer ses propres préavis de grève avec ses revendications propres et du moment.

Celles-ci ne concerneront, par ailleurs, que les agents territoriaux puisque ce sont eux, et eux seuls, que nous défendons.

Enquête nationale sur les conditions de travail des ATSEM

Suite à l'élaboration par Isabelle CANOVA et à la transmission d'un questionnaire anonyme à l'échelle nationale :

Au vu des très nombreuses réponses reçues dont l'objectif était d'étudier les conditions de travail des ATSEM, il a été procédé à l'élaboration du constat suivant :

NIVEAU DE QUALIFICATION, ANCIENNETE DANS LE POSTE, TEMPS DE TRAVAIL :

Sur les réponses reçues on dénombre :

- 53% d'agents **titulaires à temps complet** possédant le **concours d'atsem** et nommés dans le grade avec une ancienneté de 4 à 34 ans

- Les 47 % restants concernent les agents titulaires **possédant le CAP petite enfance**, les agents **titulaires sans diplôme à temps complet**, les agents **non titulaires sans diplôme**, les agents **non titulaires avec le CAP petit enfance**, les agents non titulaires **avec le concours d'atsem**.

Ces 47 % sont des agents qui n'ont pas le grade d'atsem mais qui en ont la fonction.

Ils exercent :

- de **6 à 10,5 h / jour** et de **30 à 44 h /semaine** sur le temps scolaires.
- **4 à 35 heures gros ménages** à chaque période de **vacances**.
- **80%** des agents participent aux activités **des nouveaux rythmes scolaires**.
- **40%** des agents participent **aux garderies périscolaires et accueil des loisirs**.
- **90%** des agents participent au **temps de cantine, surveillance de cour et dortoir**.
- **5%** des agents participent à un **temps d'animations ou atelier**
- **30%** des agents prennent **leur repas en même temps que les enfants**.
- **40%** des agents ont **45 mns** ou plus de temps de **pause méridienne**.
- **10%** des agents ont **moins de 20 mns**.
- **5%** des agents ont **une coupure entre midi et deux**.

On constate un temps de **ménage journalier de 0 à 1,5h** sur le temps scolaire.

- **90%** des agents participent à **des sorties à la journée**, très peu prennent des pauses, 50% des agents ont des récupérations, la moitié ne peut pas les prendre.

- **20%** des agents participent à **des classes découvertes** (séjour à la semaine), la moitié **n'est pas rémunérée** pour les heures réellement effectuées, l'autre moitié ne **peut pas prendre les récupérations** générées par ces séjours.

L'âge des agents :

- L'âge des agents tous statuts confondus varie de 19 à 62 ans.

LA FORMATION des agents exerçant le métier d'ATSEM :

On constate que pour des raisons de services les agents exerçant le métier d'ATSEM partent très peu en formation. (Pas de remplaçants).

Comme nous continuons à recevoir encore des réponses à notre questionnaire, dès la rentrée de septembre, cela sera affiné et publié sur notre site afin que chacun puisse en prendre connaissance. Par ailleurs, ce constat sera également, avec nos propositions, transmis aux pouvoirs publics concernés.



BAISSE DES COTISATIONS SOCIALES et RELÈVEMENT DE LA C.S.G. AU 1er janvier 2018

Qu'en est-il de l'application du dispositif aux fonctionnaires ?

Le Gouvernement recherche des solutions pour permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'un avantage équivalent à la baisse de cotisations sociales (compensation de la hausse de CSG au 1er janvier 2018) :

va-t-on vers une nouvelle « indemnité différentielle » comme en 1998 (calcul quelque peu complexe) qui s'est transformée en indemnité dégressive en 2015 ou comme l'indique le journal « LES ECHOS » une hausse du point d'indice ou une baisse de taux d'autres cotisations ? à suivre ...

L'Assemblée Générale des 8 et 9 Juin 2017 à FECAMP (Haute-Normandie, Seine Maritime, 76)



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

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est - 83130 La Garde
Tél : 06.12.26.21.06 - Mel : sgn@safpt.org - Publication Bimestrielle**

Mise en pages : Thierry CAMILIERI

