

# L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 89 - Décembre 2024 / Janvier 2025



*Agissons ensemble, Protégez-vous, Protégez-nous*



**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 transmis à Monsieur Guillaume KASBARIAN,  
Ministre de la Fonction publique, de la Simplification  
et de la Transformation de l'action publique**

**Page 7 : Astreinte et Disponibilité : la Cour de Cassation apporte des clarifications juridiques**

**Page 8 : Départ d'un membre du comité social territorial ou de la formation spécialisée en cours  
de réunion : précisions utiles sur ce qu'il faut faire à compter du 1er février 2025 ,  
Institut d'Etudes et de Formation (IEF), Bulletin d'adhésion**



**SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

**Rédaction : Yolande RESTOUIN, Thierry CAMILIERI**

**[www.safpt.org](http://www.safpt.org) - [autonome@safpt.org](mailto:autonome@safpt.org)**

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



# Editorial du Secrétaire Général

Chers(es) Collègues,

L'année 2024 s'en est allée et avec elle, toutes les promesses faites par nos gouvernants qui depuis plusieurs mois, ne font malheureusement que passer très rapidement, trop rapidement devrais-je dire, sans même avoir le temps de lire nos courriers et d'y répondre.

Pour info :

avant la dissolution de l'Assemblée nationale, nous avons préparé un courrier à l'attention de Monsieur Stanislas GUERINI, alors Ministre de la Fonction Publique.

Nous n'avons pu hélas l'envoyer, pris de court par les différents évènements qui s'en sont suivis.

Ce courrier concernait la réforme de la fonction publique et notamment la prime au mérite, le licenciement, le temps de travail et la semaine de travail de 4 jours.

Le 13 novembre 2024, après la mise en place du gouvernement BARNIER, nous avons adressé ce courrier à Monsieur Guillaume KASBARIAN, nouveau ministre de la fonction publique, courrier que nous avons complété par de nouvelles propositions ayant trait au télétravail, à la rémunération, au principe de la libre administration des collectivités locales, au plan de protection des agents publics, aux retraites, à la suppression de la GIPA, à l'alignement des jours de carence du public sur le privé, aux polices municipales et à la filière sécurité.

Ce courrier a bien été reçu, mais la motion de censure étant passée par là, notre ministre n'a pas eu le temps d'y répondre, voire peut-être même de le lire.

Nous en sommes là aujourd'hui et nous attendons un peu avant de renvoyer ce courrier au nouveau ministre de la fonction publique nommé le 23 décembre 2024, Monsieur Laurent MARCANGELI.

Nous souhaitons que l'année 2025 soit, à ce niveau, un peu plus stable et nous permette enfin, de faire nos propositions à quelqu'un qui dans les mois à venir, sera toujours en place pour discuter avec nous, de l'avenir de la fonction publique territoriale.

Pour notre part, nous sommes prêts.

Notre travail sur le terrain doit continuer afin de défendre les droits de nos collègues et porter haut la philosophie du SAFPT qui est sa LIBERTE, son INDEPENDANCE et son AUTONOMIE.

Mes chers(es) Collègues, l'ensemble des membres du Bureau National se joint à moi, pour vous présenter nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

Que celle-ci soit toute en douceur et vous apporte, à vous et tous ceux qui vous sont chers, beaucoup de joies et une bonne santé.

Cordialement à toutes et tous,

Yolande RESTOUIN  
Secrétaire Générale Nationale



# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

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

La Garde, le 13 novembre 2024

Monsieur Guillaume KASBARIAN  
Ministre de la Fonction publique,  
de la Simplification et de la Transformation  
de l'action publique  
139 Rue de Bercy  
75572 PARIS

Objet : Présentation, réflexions et propositions du SAFPT  
Recommandé avec AR N° 1A 191 533 6080 0

Monsieur le Ministre,

Nous nous permettons de vous adresser ce courrier afin de vous présenter notre organisation syndicale, le SAFPT (Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale).

Comme son nom l'indique, nous ne nous occupons que de la Fonction Publique Territoriale, de laquelle nous sommes tous issus. Le travail de terrain au sein des collectivités est notre quotidien et de ce fait, nous défendons ce que nous connaissons parfaitement, les statuts particuliers des filières de la FPT.

Notre philosophie, « Autonomie, Indépendance et Liberté », nous permet de défendre nos collègues territoriaux auprès des Autorités Territoriales, quelle que soit leur appartenance politique.

Le SAFPT ne fait pas de politique, nous ne faisons que du syndicalisme et c'est ce qui fait notre force et notre renommée.

Depuis notre création en 1995, nous avons participé à toutes les élections professionnelles avec une colonne à notre nom propre. Nous sommes donc, nationalement, connus et reconnus. Notre légitimité n'est plus à prouver.

Après cette présentation succincte, nous aimerions vous entretenir de nos remarques et revendications liées aux différentes filières de la FPT.

**Avant la dissolution de l'Assemblée nationale, nous avons préparé un courrier adressé à votre prédécesseur, Monsieur Stanislas GUERINI. Malheureusement, nous n'avons pu l'envoyer, pris de court par les différents évènements qui s'en sont suivis.**

Ce courrier concernait les points suivants :

→ Réforme de la Fonction Publique avec :

Possibilité de licenciement, fin de l'emploi à vie, distinction entre titulaires et contractuels, décloisonnement des administrations et recrutements par métiers plutôt que par classement, voire disparition des catégories A, B et C. Cette réforme, pour nous, était lourde et très inquiétante.

**Nous avons fait le point, pour la Fonction Publique Territoriale, sur la réalité de certaines propositions faites par Monsieur GUERINI et qui étaient :** La prime au mérite, le licenciement, le temps de travail non respecté et la semaine de 4 jours.

Ci-après, les remarques que nous souhaitions lui faire concernant ses 4 propositions.

- **La prime au mérite :**

La rémunération des fonctionnaires territoriaux aujourd'hui, c'est un traitement de base lié aux points d'indices + un régime indemnitaire + éventuellement des NBI, traitement de base bloqué par le point d'indice dans la territoriale.

Les NBI sont données en fonction des missions dans la majeure partie des cas.

Le Régime indemnitaire est lui donné en fonction de la collectivité, des missions, des grades et du clientélisme. Ce régime indemnitaire est composé de l'IFSE (anciennement prime de fonction et de résultat) et éventuellement d'un CIA qui n'est ni plus ni moins que la prime de résultat tel que l'entendait Monsieur GUERINI, si ce n'est qu'elle est facultative, et est donnée plus par favoritisme que pour récompenser un résultat dans la majeure partie des cas. La prime au mérite dont il nous parlait, n'était rien de plus qu'un nouveau gadget qui augmenterait le clientélisme dans la fonction publique.

- **Le Licenciement :**

Là encore le licenciement existe dans la fonction publique et cela s'appelle la révocation. Il s'agit ici d'une sanction disciplinaire de 4<sup>ème</sup> groupe qui est encadrée par un conseil de discipline, ce qui permet d'éviter de sanctionner des agents arbitrairement pour un délit de faciès. Là encore Monsieur GUERINI n'apportait aucune nouveauté hormis la possibilité de potentielles dérives.

- **Le temps de travail :**

Depuis la loi des 1607h, seuls quelques métiers ne respectent pas ce fameux temps minimum, et généralement à cause de problème de fonctionnalité et le plus souvent dans la fonction publique d'état. Donc encore une annonce qui n'avait aucune valeur pour nous, territoriaux.

- **La semaine de travail de 4 jours :**

La semaine de travail de 4 jours existe déjà dans certaines grandes collectivités territoriales (départements/régions, ...) mais est très disparate d'une collectivité à une autre.

De plus dans les petites collectivités, cela reviendrait à fermer un service public lorsque les agents sont seuls ou en sous effectifs.

Là encore nous avons une proposition qui, soit, existait et existe toujours, soit ne pouvait et ne peut toujours pas être applicable à tous, ce qui la rendait non égalitaire et allait à l'encontre même d'un des principes de la constitution.

**Aujourd'hui, nos remarques ci-dessus sont, bien évidemment, toujours d'actualité et nous espérons qu'elles auront de votre part une attention particulière.**

**Nous souhaitons également vous soumettre d'autres propositions sur les points suivants :**

- **Le Télétravail :**

Depuis le 13 juillet 2021, l'état et les principaux syndicats ont voté un protocole d'accord sur la mise en place du télétravail dans la fonction publique, ce texte n'est toujours pas mis en application dans la fonction publique territoriale, ou n'est mis en place que partiellement.

→ Il serait bon de légiférer sur ce texte et de prendre un décret d'application qui permettrait à l'ensemble des métiers pouvant faire du télétravail d'y avoir accès, dans des conditions réellement applicables à tous et non pas à la tête du client comme c'est le cas aujourd'hui.

- **La rémunération :**

Aujourd'hui le principal problème de la rémunération réside dans le décalage existant entre les salaires des fonctionnaires au niveau de la territoriale qui stagnent et le coût de la vie qui ne cesse d'augmenter.

→ Il faudrait revaloriser le point d'indice, nécessaire et plus "égalitaire", plutôt que de rajouter des multitudes de primes qui ne seront pas pérennes pour les agents, sachant qu'en dix ans de gel du point d'indice, certains agents publics ont perdu plus de 20% de pouvoir d'achat...

→ Il faudrait revoir la durée de passage d'un échelon à un autre en réduisant celle-ci puisque la suppression du mini et de l'intermédiaire pour le passage d'échelon a fait que les agents progressent moins vite dans les grilles indiciaires, d'où, là aussi, une perte de pouvoir d'achat.

→ Il faudrait refondre les grilles indiciaires

→ Il faudrait inclure les primes dans le calcul de retraite des agents, et pas seulement pour la RAFF.

→ Il faudrait maintenir le salaire complet des personnes en longue maladie ou maladie grave, et ce, durant la totalité de leur convalescence au même titre qu'un accident de service. Nous sommes bien sûr conscients que cela ne pourra se faire que si la loi sur la sécurité sociale est modifiée. Cela permettrait que les agents en accident de service ou en longue maladie ou maladie grave seraient traités de la même façon.

→ Du fait du transfert de compétences donné aux collectivités territoriales, il serait équitable d'appliquer les mêmes règles concernant les primes octroyées aux agents des fonctions publiques.

- **Le principe de la libre administration des collectivités territoriales**

→ Il faudrait que, sur le plan de la gestion des personnels territoriaux et de leurs carrières, soient appliquées à l'ensemble des agents des collectivités territoriales, quelle que soit leur importance, les mêmes règles ayant trait au régime indemnitaire, aux avancements de grades et promotions internes, ce qui n'est pas le cas actuellement, créant ainsi énormément de disparités, chaque collectivité appliquant ses propres règles, et ce, en toute opacité.

→ Il faudrait, sur le fonctionnement des Instances Paritaires (CST, CAP, Conseil de discipline, Conseil médical), prendre en compte le vote des représentants du personnel et ne plus considérer ces votes comme des avis consultatifs mais comme des décisions à appliquer car dans l'absolu, le système actuel ne sert à rien.

→ Il faudrait, sur le plan du fonctionnement des LDG, donner aux représentants du personnel la capacité de contrôler les propositions de promotions afin de vérifier les concordances avec les listes d'aptitude (ne plus traiter les LDG dans la globalité mais au cas par cas)

#### - Le plan de protection des agents publics

Celui-ci avait été dévoilé le 18 septembre 2023 par Monsieur GUERINI pour répondre aux violences dont les agents de la FP sont l'objet. C'était bien mais cela faisait référence surtout aux menaces et aux agressions dont sont victimes les agents publics, par des personnes extérieures.

→ Il faudrait prendre en considération ce qui se passe aujourd'hui dans la Fonction Publique Territoriale, à savoir, le mal être au travail dû très souvent à la hiérarchie et aux « petits chefs » qui ne savent pas manager, pensent qu'ils ont tous pouvoirs sur les agents et qui, du fait de leur attitude irresponsable, conduisent ceux-ci au suicide. (Nombre de cas ont été recensés mais personne n'en parle).

→ Il faudrait que soit endiguée cette omerta qui consiste à se taire alors que toutes les alertes sont données et tout cela pourquoi, pour protéger ces irresponsables qui se sachant impunis par leur hiérarchie, voire parfois par l'autorité territoriale, continuent tranquillement à œuvrer pour faire encore plus de mal.

→ Ce plan de protection des agents publics était peut-être un bon début mais il manquait un volet essentiel, celui de la protection des agents au sein de la collectivité qui sont l'objet de prédateurs qui sont également et malheureusement des agents territoriaux.

→ Il faut absolument que les Autorités territoriales, qui sont les garants de la santé aussi bien morale que physique de leurs agents, prennent conscience de l'ampleur de ce fléau et agissent enfin pour que cessent ces pratiques managériales destructrices.

#### - Les retraites, qu'il y ait abrogation de la loi ou pas, ci-après nos propositions :

1. Maintien du système de retraite par répartition.
2. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite
3. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite,
4. Modifier le texte concernant la retraite progressive en remplaçant le terme "temps partiel sur autorisation" par "temps partiel de droit". Cette modification permettra à tous les futurs retraités d'obtenir une retraite progressive et à la collectivité d'éviter de faire des choix difficiles ou de la discrimination entre les agents
5. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées. Définir et maintenir pour ces carrières un taux plein à 40 annuités assorti de 20 ans minimum dans cette carrière. Appliquer ou maintenir à l'ensemble des agents œuvrant dans ces professions le principe de la Catégorie active concernant l'âge de départ, à savoir 57 au lieu de 59 ans (sauf particularité).
6. Assainir la situation financière de notre caisse par l'arrêt du prélèvement obligatoire (surcompensation) qui permet de financer d'autres régimes de retraites déficitaires et par l'affectation des cotisations des contractuels permanents de la FPT à la CNRACL.
7. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels en mettant fin aux mécanismes de décalage de la date de revalorisation des pensions de base et de sous-indexation par rapport à l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).
8. 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)
9. Changer de raisonnement : ne plus choisir l'âge et/ou les trimestres, mais prendre en compte toutes les rémunérations (système par points ? par tranches ?) avec un choix de départ en retraite dès que son montant de pension est atteint.

10. Réviser les règles fixées par la loi du 14 avril 2023 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).
11. 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.
12. Augmenter le taux de réversion à 65% minimum.
13. Attribuer la pension de réversion aux couples pacsés au même titre que les couples mariés sans délai minimum.
14. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants

*Par ailleurs, nous profitons de ce courrier pour aborder 2 points concernant les annonces faites par Monsieur le Premier Ministre, à savoir suppression de la GIPA et alignement des jours de carence pour les agents du service public sur les salariés du privé.*

- Concernant la GIPA, (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, garantie qui est obtenue si l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieur (sur 4 ans) à celle de l'indice du prix de la consommation), celle-ci doit être conservée car la supprimer lèserait les agents qui, par exemple, pourraient remplir les conditions d'attribution en 2025.  
De plus, celle-ci n'est versée qu'aux fonctionnaires dont la rémunération a progressé moins vite que la hausse des prix, c'est-à-dire peu d'agents. Nous ne pensons pas que la suppression de la GIPA à ces personnes aiderait à combler, de façon conséquente, le déficit budgétaire national.  
La supprimer serait une perte supplémentaire du pouvoir d'achat pour les personnes concernées, donc injuste.
- Concernant les 3 jours de carence au lieu d'1 actuellement dans la Fonction publique, Monsieur le Premier Ministre propose d'aligner celle-ci sur le privé et de mettre 3 jours de carence à tous. Nous comprenons qu'il faille renflouer les caisses nationales mais cette proposition ne tient aucun compte de la réalité. Elle est en effet inéquitable sachant que pour les salariés du secteur privé en arrêt pour maladie, si ce délai de carence de 3 jours s'applique, il ne faut pas occulter qu'il s'applique SAUF DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES prévues par la convention collective, ce qui fait que ces personnes n'ont en réalité aucun jour de carence retenu, leur employeur supportant cette charge.  
Dans la Fonction publique, y compris la Fonction publique territoriale, pas de convention collective donc pas de dispositions plus favorables.  
Il faudrait donc que les autorités territoriales signent des conventions collectives avec les organisations syndicales comme les employeurs du privé, et là, on pourrait souligner que cette proposition d'aligner les agents de la Fonction publique sur les salariés du privé est équitable.

*Nous nous permettons également, dans le cadre du lancement du Beauvau de la Sécurité Civile par Monsieur Bruno RETAILLEAU, ministre de l'Intérieur et du Beauvau des Polices Municipales par Monsieur Nicolas DARAGON, Ministre chargé de la Sécurité du Quotidien, de vous proposer 10 revendications principales qui nous paraissent importantes et urgentes aussi bien pour les Polices Municipales que pour la filière Sécurité, à savoir :*

- Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales (l'imposer aux communes pour tout maintien ou création d'une Police Municipale),
- Accès aux fichiers assurance et personnes recherchées,
- Possibilités d'établir des AFD (Amendes Forfaitaires Délictuelles) pour les stupéfiants, armes (armes blanches),
- Création d'un troisième grade supplémentaire dans la catégorie C (Un vrai Grade de Brigadier dissocié de celui de Gardien comme auparavant) ou de Brigadier-Chef de Police Municipale (si maintien du Pseudo grade Gardien/Brigadier),

- Intégration des personnels de Police Municipale de catégorie C en B active,
- Intégration des personnels de Police Municipale de catégorie B (sédentaire) en B active,
- Bonification d'un cinquième du temps de service dans la limite de cinq années (comme pour les sapeurs-pompiers de la Fonction Publique Territoriale),
- Fusion des cadres d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux,
- Intégration du grade de chef de service principal 1ère classe (galonnage de capitaine) en catégorie A (comme les sapeurs-pompiers de la Fonction Publique Territoriale),
- Suppression de quotas de 20 agents pour la nomination d'un Directeur de Police Municipale, d'un Directeur de Police Municipale Principal,

Nous vous remercions, Monsieur le Ministre, pour l'attention portée à notre courrier et sollicitons de votre part, un rendez-vous, aux jour et heure à votre convenance, afin que nous puissions argumenter sur les points précités et échanger avec vous.

Nous joignons à notre présent courrier, notre cahier de propositions nationales élaboré en mai 2024 lors de notre Comité National. Depuis cette date, certains points n'étant plus d'actualité, nous nous sommes donc permis de les rayer.

Dans l'attente de ce rendez-vous, nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'assurance de notre haute considération.

Yolande RESTOUIN  
Secrétaire Générale



## Astreinte et Disponibilité : la Cour de Cassation apporte des clarifications juridiques

La Cour de cassation a récemment apporté des éclaircissements essentiels sur la notion d'astreinte dans un arrêt du 4 décembre 2024 (n°23-11.575), confirmant que tous les temps de travail ne sont pas préalablement éligibles à indemnisation en cas d'astreinte .

🎯 Points essentiels :

☑ Définition de l'astreinte : il s'agit d'une période où le salarié, bien qu'absent de son lieu de travail, doit rester disponible pour intervenir en cas de besoin (article L. 3121-9 du Code du travail).

☑ Non-obligation de réponse : si un salarié n'est pas obligé de répondre à des appels ou de se déplacer sur le terrain, il n'est pas en situation d'astreinte et ne peut pas prétendre à une indemnisation.

☑ Clarification importante : la simple disponibilité d'un téléphone portable ne constitue pas une astreinte, tant qu'il n'y a pas d'obligation de répondre immédiatement et d'intervenir physiquement.

👉 Conclusion : l'employeur doit veiller à bien définir les périodes d'astreinte et s'assurer que les conditions sont respectées pour garantir une indemnisation conforme.

**[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 décembre 2024, 23-11.575, Inédit](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050762237)**  
**<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050762237>**

# Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

## Départ d'un membre du comité social territorial ou de la formation spécialisée en cours de réunion : précisions utiles sur ce qu'il faut faire à compter du 1er février 2025

Un membre du comité social territorial ou de la formation spécialisée quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre du comité ou de la formation spécialisée pour voter en son nom, dans la limite d'une délégation par membre.

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

### Pour information, l'année 2025 sera axée sur les formations dispensées par notre Institut d'Études et de Formation syndicale (IEF)

En fonction de vos demandes qui devront nous parvenir à l'adresse mail suivante : [ief@safpt.org](mailto:ief@safpt.org) au plus tard le 1 mars 2025, un calendrier sera établi précisant les dates et les lieux de ces formations.

#### Formation des représentants du personnel membres du CST et du FSSSCT

Les membres représentants du personnel, titulaires et suppléants, de la FSSSCT bénéficient d'une **formation obligatoire** en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, **d'une durée minimale de 5 jours, au cours du premier semestre de leur mandat.**

Ces formations peuvent être externalisées à un organisme extérieur agréé.

C'est pourquoi l'institut de formation du SAFPT vous propose ses services.

INSTITUT D'ETUDES et DE FORMATION SYNDICALE (I.E.F -SAFPT) - Siège social : 1041,  
Avenue de Draguignan ZI Toulon Est 83130 La Garde - Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

Agrément de l'IEF - SAFPT : Arrêté du 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale relatif à l'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT, suite à la demande d'agrément validée à la Plénière du CSFPT du 26 septembre 2018 (JO du 25 octobre 2018)



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 Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale correspondants aux mensualités payées.

Date .....Signature

