

# L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 80

*L'équipe du SAFPT*

*Vous souhaitez de Bonnes Fêtes de fin d'Année*

*et une Bonne Année 2018*

Photo de couverture : Village de Noël ( Nice 06000 )



**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 Monsieur Bruno DELSOL (DGCL)**

**Page 6 : Foire aux questions**

**Page 7 : Formation de l'I.E.F - SAFPT, Vie des sections**

**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](http://www.safpt.org)

[l.autonome@safpt.org](mailto:l.autonome@safpt.org)

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



Chers(es) Collègues,

2017 se termine. Ce ne fut pas hélas une année faste et ce, à tous points de vue

Espérons que 2018 soit une année plus riche en évènements heureux, cela nous changerait car nous en avons assez des restrictions que nos politiques nous imposent.

Lorsque je dis que nos politiques nous imposent, je parle bien sûr de nous, communs des mortels car lorsque l'on entend les montants des salaires faramineux de ces politiques ou de la jolie hausse des subventions aux syndicats (plus de 83 millions d'euros en 2016, via le fonds de financement du dialogue social, d'après un rapport récemment publié), on se rencontre très vite que nous ne sommes pas tous logés à la même enseigne.

Je rassure tous nos adhérents et sympathisants, le SAFPT ne fonctionne qu'avec les cotisations récoltées. **C'est ce qui fait sa Force et sa Liberté.**

C'est avec **cette Force et cette Liberté** que nous préparons déjà nos élections professionnelles qui auront lieu le 6 décembre 2018. A ce propos, le dossier élections sera prêt début d'année 2018.

Il va servir de base aux formations qui auront lieu en début d'année et qui auront pour thèmes « Droits syndicaux / Elections professionnelles » avant d'être transmis à tous nos responsables de sections.

Les dates et lieux vous sont communiqués à la page 7 du présent journal.

Inutile de vous dire que les membres du Bureau National et moi-même comptons sur chacun de vous pour commencer dès à présent à travailler pour que ces élections concrétisent encore plus la belle avancée que le SAFPT avait faite en 2014.

A nos adhérents isolés des communes de plus de 50 agents, nous leur rappelons qu'il suffit de 3 personnes pour créer une section SAFPT et ainsi participer au dialogue social avec l'autorité territoriale.

Cela permet aussi de se préparer pour les élections, de présenter une liste au Comité technique de la Collectivité afin d'y siéger et ainsi être acteurs des grandes décisions qui sont prises au sein de cette instance.

Nous ferons d'ailleurs le point sur tout cela lors de notre prochaine Assemblée Générale Nationale qui aura lieu les 6, 7 et 8 Juin 2018 à JUVIGNAC (Hérault) et pour laquelle nous vous espérons très nombreux.

Les membres du Bureau National se joignent à moi pour vous souhaiter, à toutes et tous, un beau Noël, entourés de tous ceux qui vous sont chers et vous présenter nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

*Yolande RESTOUIN*  
*Secrétaire Générale Nationale*



Madame Yolande RESTOUIN  
Secrétaire Générale Nationale  
Syndicat Autonome de la  
Fonction Publique Territoriale

à

Monsieur Bruno DELSOL  
Secrétaire Général  
Des Collectivités Locales

Objet : Remerciements et poursuite des revendications.  
Pièce jointe : Cahier de propositions nationales 2017 du S.A.F.P.T.

Monsieur le Secrétaire Général,

Par la présente, le S.A.F.P.T tient à vous remercier de la réponse que vous avez pris la peine de lui communiquer en date du 15/10/2017, comme monsieur Laurent VERCROYSSSE nous l'avait précisé en date du 28/09/2017.

Cependant, au moins deux sujets évoqués dans notre courrier en date du 11/09/2017, adressé à monsieur Gérard DARMANIN, Ministre de l'Action et des Comptes Publics, appelaient à une réponse et non à un enrichissement du débat (jour de carence et perte de l'échelon au temps minimum pour la FPT).

Ce dernier sujet est d'ailleurs pleinement d'actualité quand on lit l'interview accordé par monsieur Edouard PHILIPPE, Premier Ministre, à la Gazette des Communes et où il est dit « *qu'il n'oubliait pas le principe de la libre administration des Collectivités* »!... La perte précitée est tout de même la preuve que le contraire a bel et bien commencé ...

S'il était donc acté qu'un retour sur cette décision ne pouvait intervenir, le S.A.F.P.T vous a déjà donné une petite liste non exhaustive sur le principe de l'équité dans les trois versants de la Fonction Publique !  
Aujourd'hui, il se permet d'y ajouter un point qui lui semble urgent à traiter car terriblement injuste pour les fonctionnaires territoriaux.

En effet, force est de constater que de très nombreuses Collectivités, en l'absence de texte de référence, font varier de façon drastique le Régime Indemnitaire de leurs agents en cas de Congés de Maladie Ordinaire, Accident de Travail ou maladie professionnelle dès le premier jour d'absence.

Cette situation n'est pas similaire en FPE où **le décret n° 2010-997 du 26 août 2010** précise les conditions de maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie : « *Les fonctionnaires et agents non titulaires bénéficient du maintien des primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de : congés annuels, congés de maladie ordinaire, congés pour accident de service/accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, paternité ou adoption* ». Article 1er I 1° du décret précité.

**Le S.A.F.P.T demande donc, dans un souci d'équité, que ce Décret trouve son pendant en FPT.**

Par ailleurs, le S.A.F.P.T souhaite vous interpeller sur la monétisation du Compte Epargne Temps. Pour l'heure, le montant forfaitaire pour un agent de catégorie A est de 125 euros par jour, pour un agent de catégorie B, le montant est de 80 euros et il est de **65 euros** pour un agent de catégorie C,  
Ce montant correspond donc à un taux horaire de **9,36 €** environ.... Le SMIC horaire est, quant à lui, à **9,76 €** !

**De plus, lorsqu'on prend conscience que les agents monétisant leur CET ne sont pas au bas des grilles indiciaires de rémunération ni au départ de leur carrière, il est aisé de comprendre que le S.A.F.P.T demande une revalorisation du montant forfaitaire journalier de ce compte.**

En décembre 2018 auront lieu les élections professionnelles avec l'application des nouvelles règles issues de la Loi de Déontologie et du PPCR.

A ce sujet et très vite, le S.A.F.P.T a compris les difficultés qu'engendreraient les nouvelles dispositions dans l'établissement des listes électorales.

En effet, il était déjà, dans de nombreuses collectivités, difficile d'établir des listes. Le fait d'y ajouter la parité selon les effectifs de la Collectivité couplée, par exemple en ce qui concerne les CAP, avec la diminution des groupes hiérarchiques (fusion des Echelles 4 et 5 en Catégorie C), verra un nombre incalculable de candidatures disparaître !

Le risque d'une telle érosion réside dans le fait que le dialogue social dans ces collectivités deviendra nul ou insignifiant puisque les représentants du personnel seront tirés au sort faute de listes aux élections professionnelles...

**Le S.A.F.P.T demande, depuis fort longtemps, la suppression des groupes hiérarchiques qui sont, aujourd'hui et plus que jamais, un frein à la représentativité syndicale locale !**

Autre préoccupation du S.A.F.P.T, le délit d'entrave. Pour l'heure, celui-ci n'existe que pour le secteur privé puisqu'aucune disposition ne définit et ne sanctionne pénalement le délit d'entrave dans le secteur public.  
Pour rappel, le délit d'entrave est, pour un employeur, le fait de porter atteinte à l'exercice du droit syndical, à la désignation des instances représentatives du personnel ou l'exercice des missions et fonctions des représentants du personnel.

Ce délit est défini par plusieurs dispositions du Code du Travail et du Code Pénal et devrait trouver son pendant dans les trois versants de la Fonction Publique puisqu'il concerne les représentants du personnel et les instances dans lesquelles ils siègent.

**Le S.A.F.P.T demande l'extension du délit d'entrave à la Fonction Publique.**



Pour ce qui est des accords concernant le PPCR, le S.A.F.P.T a bien pris note du gel des mesures annoncées pour 2018 et vous fait part de son désaccord sur ce point.

Cependant, le S.A.F.P.T demande qu'une mesure d'une extrême importance soit prise dans les mois prochains. Celle-ci est le fait qu'une multitude d'agents effectuent la totalité de leur carrière sur leur grade de recrutement, qui est souvent le premier grade de rémunération de leur filière.

Pour rappel, les accords sur le PPCR prévoyaient de garantir à tous les agents un déroulement de leur carrière complète sur au moins deux grades.

**Il serait de bon ton de penser à ceux qui vont faire valoir leur droit à la retraite dans un tout proche avenir !**

Le S.A.F.P.T vous interpelle également en ce qui concerne les contractuels et plus exactement sur la Loi 84-53 qui prévoit, dans son article 3-4 que « lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale. »

La liste d'aptitude est reliée à l'article 44 de la même Loi. Par conséquent, un nombre important de contractuels œuvrant sur des emplois non soumis à concours (premier grade de Catégorie C) ne peuvent bénéficier de cette mesure.

**Le S.A.F.P.T demande donc que cette particularité soit prise en compte et que les agents non titulaires puissent bénéficier des mêmes conditions de recrutement lorsque l'emploi à pourvoir relève d'un grade ne nécessitant pas la réussite d'un concours.**

Autre sujet préoccupant, l'exclusion du RIFSEEP des filières Sécurité et Sapeurs-Pompiers. Ces deux filières ont été exclues du nouveau régime indemnitaire soit par un manque de correspondance avec les corps d'Etat, soit par la spécificité des corps correspondants.

Cet état de fait provoque une discrimination avec les autres filières bénéficiant du RIFSEEP. En effet, celui-ci est composé de deux parties l'IFSE et le CIA.

Ce dernier élément peut être attribué en une ou deux fois annuellement et tient compte de l'évaluation annuelle. L'exclusion des deux filières fait qu'à aucun moment les agents les composants ne peuvent concourir à cet élément rémunérateur, ce qui crée une disparité grave et inéquitable !

**Le S.A.F.P.T demande donc, pour ces deux filières, une réflexion sur la mise en place d'une prime annuelle basée sur le principe du CIA afin de mettre fin à cette discrimination.**

Dans la continuité, le S.A.F.P.T note que de nombreux syndicats se sont intéressés au cadre d'emplois des ATSEM.

Le S.A.F.P.T avait déjà fait de même en 2014 et avait émis des propositions pour ce cadre d'emplois, ainsi que pour celui des auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins et agents sociaux.

Il est à noter que les propositions émises à cette époque **et présentées à la DGCL**, avaient été rejetées... or, aujourd'hui, il semblerait que celle-ci reprenne ce que nous avons proposé !

En effet, le S.A.F.P.T avait demandé de placer le dernier grade de ses trois cadres d'emplois en Echelle spécifique (équivalence avec le grade d'Agent de Maîtrise Principal) et avait reçu une fin de non-recevoir dont voici le compte-rendu de l'époque sur la question :

#### « COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN AVEC LA DGCL du 28/01/2015

*Evolution du cadre d'emplois des ATSEM. Depuis des années le S.A.F.P.T se bat pour une reconnaissance de ce cadre d'emplois en Catégorie active. Cependant, notre syndicat revendique d'autres mesures issues d'une enquête réalisée auprès de ces agents. Il apparaît qu'un bon nombre d'ATSEM soit utilisé au sein des communes comme de simples agents d'entretien. On est en droit alors de se demander quel est l'intérêt d'engager ce type d'agents, titulaires d'un CAP « Petite enfance » et ayant, dans la majorité des cas, réussi un concours ! La seule explication plausible étant qu'un déroulement de carrière en tant qu'ATSEM est moindre qu'un déroulement de carrière en tant qu'adjoint technique. De par cette constatation, le S.A.F.P.T demande une obligation pour les collectivités territoriales d'occuper ces personnels à des tâches en adéquation avec l'intégralité de l'article 2 du Décret n° 92 – 850 définissant leur statut particulier : « Les agents spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative ».*

**De plus, cette spécialité ne possède qu'un cadre d'emplois situé en catégorie C. Dans une logique de connaissances acquises et de responsabilités données, le S.A.F.P.T demande que le dernier grade soit placé en « Hors Echelle », avec un indice terminal brut de 574. Ainsi une notion d'encadrement serait reconnue pour ce cadre d'emplois. Cette dernière demande est d'ailleurs renouvelée par le S.A.F.P.T pour les grades d'auxiliaire de soins, auxiliaire de puériculture et d'agent social. Il est à noter que tous ces grades appartiennent à la filière médico-sociale (santé et social), filière particulièrement restreinte en termes de déroulement de carrière !**

Le cadre d'emplois des Gardes Champêtres est également soumis à cette restriction et reste dans l'expectative d'une fusion avec celui des Policiers Municipaux. Sans cette fusion, le S.A.F.P.T demandera également que le dernier grade de ce cadre d'emplois ait un classement en « Hors Echelle » avec un indice terminal brut de 574.

*L'échelon terminal brut de 574 a été repoussé par la DGCL en justifiant cette décision par les réévaluations successives des grilles indiciaires et de par l'absence de responsabilités d'encadrement pour les agents de ces grades ! Seul le cadre d'emplois des gardes champêtres pourrait voir une telle évolution dans l'optique de la mise en place de la Police Territoriale... au regard des quotas liés aux strates démographiques, le SAFPT se doute que très peu d'entre eux soient concernés par le dit échelon ! En ce qui concerne les ATSEM, le SAFPT a demandé l'élaboration d'une charte nationale. La DGCL pourrait se pencher sur cette demande en s'appuyant sur ce qui se fait localement ou au niveau départemental. »*

Aujourd'hui force est de constater, si l'on en croit les propositions émanant de la DGCL, que cette possibilité a été retenue par la DGCL dans son projet.

**Une nouvelle fois, le S.A.F.P.T démontre toute sa compétence et sa vision en matière de propositions et d'avancées !**

Le sujet faisant débat, le S.A.F.P.T a repris ses réflexions et son travail en interrogeant la base à l'aide d'un questionnaire et vous présente donc le constat et de nouvelles propositions issues de cette étude :

La population des ATSEM au niveau national est vieillissante (entre 45 et 60 ans).

On ne compte pas beaucoup d'agents titulaires du grade d'ATSEM, seulement environ 47000, ce qui est très peu par rapport au nombre de postes occupés en majorité par des adjoints techniques faisant fonction d'ATSEM. Une partie de ces agents est titulaire du CAP petite enfance, d'autres possèdent le BAFA, une petite minorité n'a pas de diplôme de la petite enfance.

Suite à notre enquête, on identifie :

- des problèmes de santé après environ 10 ans d'exercices, majoritairement des troubles musculo-squelettiques dus aux conditions de travail (Mobilier non adaptés, manutentions, piétinements, ménage, gestes répétitifs, bruit, .....)
- des troubles psycho-sociaux qui sont dus à la double autorité, (Territoriale/Education Nationale), double autorité qui induit une non reconnaissance des missions confiées, une grande polyvalence et crée une mauvaise ambiance au sein des services des écoles.
- Une prise en compte faible ou inexistante des fêtes d'école, sorties, séjours scolaire qui ne sont pas obligatoirement considérés comme du temps de travail effectif mais considéré comme du temps de travail effectué sur la base du volontariat.
- la répercussion des maladies contagieuses contractées par les agents sur le lieu de travail donnant lieu à des pertes de régime indemnitaire ou de prime de fin d'année.
- Une baisse de motivation après une vingtaine d'années d'exercice, les agents étant usés. Ils partent très peu en formation, leur remplacement n'étant pas prévu pendant la période scolaire.
- Un manque d'information concernant le cadre d'emplois des ATSEM. En effet, souvent, les titulaires du grade d'ATSEM se voient confier des missions alors que celles-ci ne font pas partie de leur statut particulier (ménage des bâtiments communaux pendant les vacances scolaires, surveillance des enfants en cas d'absence du professeur des écoles, administration de médicaments par le biais du projet d'Accueil Individualisé réservé exclusivement au personnel de l'éducation nationale

### **NOS PROPOSITIONS :**

1) Une CHARTE DES ATSEM NATIONALE ainsi qu'une fiche de poste nationale, comportant des points précis faisant référence au seul statut particulier des ATSEM, auxquels aucune collectivité, quelle que soit son importance, ne pourrait déroger.

Ces deux éléments devront être obligatoirement portés à la connaissance de l'Education Nationale qui devra veiller à les respecter.

2) Faire participer les ATSEM, sur leur temps de travail, aux réunions tenues par les professeurs des Ecoles puisqu'elles sont partie prenante dans le rôle éducatif des enfants.

3) Prendre toutes dispositions pour que les ATSEM puissent participer aux formations professionnelles en lien avec leurs missions, nombre de ces agents se voyant, pour l'heure, refuser ces formations au motif qu'ils ne doivent pas s'absenter pendant les périodes scolaires.

4) Après X années de services, selon l'état de santé de l'ATSEM, décharger l'agent, avec son accord, des tâches d'entretien et les remplacer par des missions de tuteurs ou d'accompagnants intramuros (contrat d'apprentissage, accueil des stagiaires 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> cycles et contractuels le cas échéant).

5) La possibilité d'un grade en équivalence avec celui d'agent de maîtrise est une solution. Cependant celui-ci sera soumis à concours ou examen professionnel. De très nombreux lauréats ne seront pas promus dans cet éventuel cadre d'emplois faute de responsabilités et d'encadrement, ce qui aura pour effet de faire émerger ou d'accroître, selon les cas, une démotivation.

Le S.A.F.P.T propose une alternative à ce grade avec la création d'un échelon spécial pour le grade d'ATSEM Principal de 1<sup>o</sup> Classe, avec refonte de la grille indiciaire sur le modèle de la filière Sécurité et le grade de Brigadier-chef Principal.

**Bien entendu, dans un souci d'équité et de logique, le S.A.F.P.T propose la même équivalence pour les cadres d'emplois des agents sociaux, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins.**

6) Reconnaissance de la pénibilité du métier d'ATSEM en le plaçant en catégorie active.

7) Reconnaissance des maladies contagieuses contractées sur le lieu de travail dans le cadre d'une épidémie déclarée et dûment constatée, ce qui permettrait qu'il n'y ait aucune incidence sur le régime indemnitaire ou les primes perçues par l'agent concerné.

8) Faire figurer, dans la charte nationale des ATSEM, l'interdiction d'administrer des médicaments aux enfants (le PAI concernant exclusivement le personnel de l'Education Nationale) et proposer un protocole à suivre en situation d'urgence avec les mesures à prendre, les médecins à joindre, les numéros d'urgence 15 et/ou 18, et la possibilité de prendre attache avec un médecin régulateur.

Pour conclure, le S.A.F.P.T vous adresse son cahier de propositions nationales 2017 où une multitude de sujets et de revendications y sont exposés.

Le S.A.F.P.T note, avec satisfaction, que des avancées sont parfois obtenues à partir de ses propositions.

**Pour rappel, le S.A.F.P.T a été le précurseur en ce qui concerne l'évolution du cadre d'emplois d'Agent de maîtrise !**

Nos représentants se tiennent donc à votre entière disposition, le cas échéant, pour tous sujets dont vous désiriez débattre que ce soit par courrier ou de vive voix.

Dans l'attente de vous lire ou d'un entretien, je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'expression de mes salutations distinguées.

Pour le S.A.F.P.T,  
Yolande RESTOUIN  
Secrétaire Générale Nationale

Copie à :

Monsieur Gérald DARMANIN, Ministre de l'Action et des Comptes Publics.

Monsieur Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics.



## Foire aux questions

### **Une déclaration de vacance d'emploi est-elle obligatoire pour nommer un agent par avancement de grade ?**

Elle n'est pas obligatoire si l'emploi est susceptible d'être pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade (article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ainsi, par exemple, une déclaration de vacance d'emploi n'est pas nécessaire pour un avancement au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe. En revanche, elle doit être effectuée pour une nomination par avancement sur le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe, car ce dernier est également accessible par la voie du concours.

### **Faut-il reprendre le travail au moins une journée avant de pouvoir partir en congés annuels ?**

NON, cela n'est imposé par aucun texte.

En revanche, il convient d'être vigilant sur les points suivants :

- Un agent ne peut pas être placé concomitamment en congé de maladie et en congé annuel
- Le congé de maladie prévaut sur les congés annuels dès lors que ceux-ci sont automatiquement interrompus par la maladie (CJUE C-78/11 du 21 juin 2012).

### **Faut-il prendre une délibération pour mettre en place le compte personnel de formation (CPF) au sein d'une collectivité ?**

NON car les articles 22 ter et 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoient le droit pour les fonctionnaires de bénéficier d'un compte personnel d'activité comprenant le CPF. Ainsi, l'absence de délibération au sein de la collectivité ne peut avoir pour effet de priver le fonctionnaire du droit au CPF.

Cependant, la mise en œuvre opérationnelle du CPF requiert une délibération détaillant les conditions et les modalités de fonctionnement propres à la collectivité, ainsi que le plafonnement, le cas échéant, de la prise en charge financière des frais pédagogiques (article 9 du décret n° 2017-928 du 6 juillet 2017).

### **Peut-on procéder à un changement d'affectation d'un agent contractuel par avenant à son contrat ?**

NON. Si la collectivité dispose d'un emploi vacant sur lequel elle souhaite affecter l'agent, elle devra procéder à son recrutement sur cet emploi selon la procédure habituelle (déclaration de vacance, délai de publicité raisonnable, candidature de l'agent). Le recrutement de l'agent sur cet emploi se traduira par la conclusion d'un nouveau contrat.

### **Une réduction du temps de travail d'un contractuel, constitue-t-elle une modification substantielle ?**

OUI. Le juge administratif a considéré qu'une modification des horaires de travail constitue une modification substantielle (CAA Paris n° 04PA02100 du 13 mars 2007 ; CE n° 59236 du 23 novembre 1988).

### **Peut-on refuser l'ouverture d'un compte épargne-temps, compte tenu de l'absence de délibération ?**

NON. L'ouverture d'un compte épargne-temps, suite à une demande de l'agent, est de droit si celui-ci remplit les conditions (articles 1 et 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

Ainsi, un agent titulaire de la fonction publique territoriale, qui exerce ses fonctions au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, employé de manière continue et qui a accompli au moins une année de service, peut en bénéficier (article 2 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

## Formation : I.E.F - SAFPT

L'I.E.F - SAFPT organise, par l'intermédiaire du SAFPT, des formations syndicales, intitulées :

### DROITS SYNDICAUX / ELECTIONS PROFESSIONNELLES

- Le 16 janvier 2018 Saint Doulchard (Département : Cher - 18)
- Le 17 janvier 2018 Moulins (Département : Allier - 03)
- Le 6 Février 2018 Saint Etienne (Départements : Loire - 42, Rhône - 69, Drôme - 26)
- Le 14 Février 2018 La Garde (Département : Var - 83)
- Le 15 Février 2018 Toulouse (Département : Haute Garonne - 31)
- Le 21 Février 2018 La Garde (Département : Var - 83)
- Le 28 Février 2018 La Garde (Département : Var - 83)
- Le 21 Février 2018 Salon de Provence (Départements : Bouches du Rhône - 13, Vaucluse - 84, Hérault - 34)
- Le 7 Mars 2018 Bordeaux (Département : Gironde - 33)
- Le 16 Mars 2018 Carrières sous Poissy (Départements : Île-de-France, Oise - 60, Loiret - 45)
- Le 19 Mars 2018 Départements : Orne - 61, Sarthe - 72, Seine Maritime - 76
- Le 20 Mars 2018 Départements : Pas de Calais - 62, Nord - 59, Marne - 51



**Siège social : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde**  
**Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**  
[ief@safpt.org](mailto:ief@safpt.org)



## Vie des sections

### CREATIONS DE SECTIONS

#### Département 83 (Var)

##### **Section Locale SAFPT - Le Pradet**

**Bureau renouvelé le 13 Decembre2017**

Secrétaire Générale : Mme Marie-Christine Laugier  
Secrétaire Générale Adjointe : Mme Martine Cabot  
Trésorière : Mme Guislaine Niogret  
Membres Conseillers Techniques : Mmes Patricia Martin, Elsa Machado, Magalie Audrat

##### **Section Locale SAFPT - Fayence**

**Création de section : le 8 Novembre 2017**

Secrétaire Générale : Mme Jeanine Raynaud  
Secrétaire Générale Adjointe : Mme Maryse Caux  
Trésorier : Mr Laurent Emery  
Membres Conseillers Techniques : Olivier Guillon, Mélanie Soubriez, Patricia Brock, Stéphanie Bargibant

#### Département 61 ( Orne )

##### **Section Locale SAFPT - Communauté de Communes Andaine-Passais**

**12 communes membres de la CC Andaine - Passais**

**Modification de la section existante : le 8 Septembre 2017**

Secrétaire Général : Mr Cyrille Mouchel  
Secrétaire Générale Adjointe : Mme Catherine Villedieu  
Trésorière : Mme Beatrice Mancel  
Trésorière Adjointe : Mme Nathalie Bene

#### Département 78 (Yvelines)

##### **Section Locale SAFPT - Section de Chanteloup les Vignes**

**Création de section : le 10 Juillet 2017**

Secrétaire Général : Mr Jacky Volette  
Trésorière : Mme Dominique Locheron  
Membre Conseillère Technique : Mme Céline Jardin

## Vie des sections

**Département 83 (Var) Section Locale SAFPT - La Seyne sur Mer : Création de section le 22 Septembre 2017**

Secrétaire Général : Mr Marc Cousin      **Tel : 06 20 90 70 60 - Mail : la-seyne-sur-mer@safpt.org**  
Secrétaire Général Adjoint : Mr Sunitha Jourdan  
Trésorière : Mme Marjorie Cattaneo  
Membre Conseiller Technique : Mr Franck Duvershin

**Département 78 (Yvelines) Section Locale SAFPT - Poissy : Création de section : le 14 Juin 2017**

Secrétaire Générale : Mme Josiane Lalaoui  
Secrétaires Généraux Adjoints : Mme Dominique Lecerf , Mme Nathalie Belloche  
Trésorière : Mme Céline Dupont  
Membre Conseillère Technique : Mme Sylla Abdoul

**Département 59 (Nord) Section Locale SAFPT – Rosult : Création de section le 14 Avril 2017**

Secrétaire Générale : Mme Marie-Line Lemenu  
Secrétaire Générale Adjointe : Mme Sylvie Carton  
Trésorière : Mme Barbara Tytgat  
Membre Conseillère Technique : Mme Catherine Betrancourt

**Département 69 (Rhône) Section Locale SAFPT - Givors : Création de section le 20 Mars 2017**

Secrétaire Générale : Mme Françoise Darras  
Secrétaire Général Adjoint : M. Jocelyn Dufour  
Trésorière : Mme Brigitte Soichet

**Département 76 (Seine Maritime) SAFPT - Fécamp Caux Littoral Agglo : Bureau renouvelé le 9 Mars 2017**

Secrétaire Générale : Mme Carole Hoyé Goubert  
Secrétaire Générale Adjointe : Mme Christelle Chateau  
Trésorière : Mme Marie Pierre Duplessi  
Membre Conseillère Technique : Mme Nadia Ledun

## 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