

Le bulletin de L'UFFFC

Sommaire :

- Edito special RIFSEEP
- RIFSEEP ATMD partie technique
- Position et revendication CGT
- Calendrier payes

EDITO

Numéro spécial RIFSEEP ATMD

La ministre de la Fonction Publique Marylise Lebranchu avait annoncé la suppression de la PFR qui était «...le symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaires». La CGT ne pouvait qu'être d'accord avec cette annonce. Pourtant, c'est bien tout le contraire qui s'est profilé car le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR d'une prime composée d'une indemnité de fonction versée mensuellement et d'un complément indemnitaire qui sera versée annuellement. **Le mensonge de la rémunération au mérite.**

La rémunération au mérite est une vieille antenne des libéraux "à grade et fonction identiques, certaines personnes sont plus efficaces que d'autres ". Il recommandait une "réforme profonde de la rémunération" visant à augmenter la part variable des traitements liée au mérite et au résultat par rapport à l'avancement automatique. Sous couvert d'une amélioration de la rémunération des fonctionnaires et d'une meilleure prise en compte des « performances individuelles ». **Les tenants de la rémunération au mérite cachent bien mal une vérité : le seul objectif est globalement de baisser la rémunération des fonctionnaires, que ce soit par le levier de la suppression des postes ou le développement de l'individualisation ou l'indemnitaire. Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR. RIFSEEP = IFSE + CIA = PFR en pire ! L'IFSE : une individualisation accrue du régime indemnitaire.**

Pas un collègue ne sera payé pareil à grade égal. Un autre aspect rentre en ligne de compte dans la détermination du montant de l'IFSE : l'expérience professionnelle. Là encore, il s'agit d'une remise en cause de l'égalité de traitement des fonctionnaires. Ainsi trois critères sont également retenus pour déterminer l'expérience de l'agent: – « **nouvel arrivé sur la fonction** » : l'agent débute soit dans l'administration, soit dans le domaine de compétence propre à ses nouvelles fonctions – « **confirmé** » : l'agent a appris à connaître son domaine de compétences et a vu ses responsabilités s'accroître (laissé à la seule appréciation des chefs) – « **expert** » : l'agent fait référence dans son domaine de compétences (sur quels critères ?). Le CIA : c'est sans garantie et à la tête du client. Le CIA est un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et a un caractère facultatif. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels ou à certaines d'entre elles uniquement. Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté ministériel. Il fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions. L'appréciation de cette dernière se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Les attributions individuelles n'ont donc pas vocation à être reconduites automatiquement d'une année sur l'autre. L'entretien professionnel peut alors apparaître comme le moment adapté pour examiner une éventuelle reconduction ou une nouvelle modulation. Ce régime indemnitaire, souvent incompréhensible, permet difficilement la revendication collective puisque les montants de référence sont aussi bloqués que nos salaires. **Il incite chaque agent à plaider pour sa pomme, à se valoriser au détriment de ses collègues.**

RIFSEEP ATMD**Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel****Le RIFSEEP ?**

En application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps doivent être réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

En outre, l'arrêté du 16 novembre 2015 précité, précise que les emplois des ATMD doivent être répartis en deux groupes.

- pour les ATMD, en application des orientations fixées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), il a été décidé de retenir au sein du groupe 1, les fonctions figurant en annexe I.

- sont également classés en groupe 1, à compter du 1er décembre 2015, les ATMD qui exercent les fonctions retenues en groupe 1, pour les adjoints administratifs, par la circulaire n°

310440/DEF/SGA/DRH-MD du 15 juin 2015 relative au classement en deux groupes des fonctions des adjoints administratifs du ministère de la défense au regard de leur indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise ;

- les emplois non listés en annexe I. de la présente circulaire sont en groupe 2.

Seule l'affectation définitive sur un emploi (décision d'affectation pérenne sur l'emploi) permet le classement dans l'un des deux groupes. Ainsi, le fait d'occuper une fonction pendant l'absence du titulaire (intérim) ne permet pas de modifier le groupe d'appartenance de l'emploi de l'agent qui effectue le remplacement.

Pour les agents dont les fonctions sont classées en groupe 1, l'employeur doit fournir aux centres ministériels de gestion (CMG) et/ou au service parisien de soutien à l'administration centrale (SPAC) une attestation signée par le chef d'établissement conformément au modèle figurant dans la circulaire.

Cette attestation doit au préalable être validée par le référent employeur ou autorité locale d'emploi auprès du CMG/SPAC et ne doit pas être transmise à l'agent.

Le CMG/SPAC vérifiera si la catégorisation proposée correspond à celle prévue par la présente circulaire.

En aucun cas la catégorisation de l'IFSE des agents ne doit être mentionnée dans leur compte rendu d'entretien professionnel.

La notification du groupe de l'IFSE du poste sur lequel est affecté l'agent est effectuée par le CMG/SPAC.

Les établissements publics administratifs (EPA) du ministère de la défense ont établi leur propre catégorisation

afin de tenir compte de la spécialité de leur mission et de leur organisation. Cette catégorisation doit faire l'objet d'une communication aux agents et aux représentants du personnel. La catégorisation objet de la présente circulaire n'est donc pas applicable aux EPA.

Depuis quand c'est applicable ?

L'arrêté du 16 novembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, prévoit que le RIFSEEP est applicable aux corps des agents techniques du ministère de la défense (ATMD) à compter du 1er décembre 2015.

DANS QUEL GROUPE JE SUIS CLASSÉ ? :**LISTE DES EMPLOIS DES AGENTS
TECHNIQUES DU MINISTÈRE DE LA
DÉFENSE CATEGORISÉ****EN GROUPE 1. (ANNEXE I.)**

-**Mécanicien matériels pétroliers**, chargé d'assurer les opérations d'entretien et de maintenance préventive, curative et évolutive des matériels pétroliers. Exécute les opérations de contrôle et de mise en condition des matériels pétroliers avant leur projection.

-**Mécanicien exploitation pétrolière**, chargé d'assurer les opérations d'entretien et de maintenance préventive, curative et évolutive des installations pétrolières.

-**Électricien installations pétrolières**, chargé d'exécuter les opérations de maintenance préventive et curative des appareillages électriques des installations pétrolières.

-**Chaudronnier matériels pétroliers**, chargé d'exécuter les opérations de maintenance préventive, curative et évolutive des matériels pétroliers nécessitant le travail des métaux.

-**Chaudronnier installations pétrolières**, chargé d'exécuter les opérations de maintenance préventive, curative et évolutive sur les installations hydrocarbures.

-**Agent de sécurité des installations pétrolières d'un site classé SEVESO**, chargé de la sécurité et de la surveillance d'un site SEVESO en phase d'exploitation. Fait appliquer les règles de prévention des risques professionnels et réalise des actions de formation à la sécurité et de sensibilisation à la prévention des risques.



www.fnte.cgt.fr

-Opérateur laboratoire pétrolier, chargé des opérations concourant aux essais et analyses des produits et matériels pétroliers.

-Infographiste/opérateur multimédia, agent qui réalise à l'aide d'outils informatiques des créations graphiques et multimédia à partir d'un cahier des charges.

-Technicien laboratoire en école en électronique, physique et mécanique, chargé de préparer techniquement les cours et les séances de travaux pratiques des laboratoires d'électronique de physique et de mécanique au profit des élèves de l'école spéciale militaire de Saint-Cyr, de l'école navale et de l'école de l'air.

-Réparateur de parachute, chargé d'effectuer les opérations de maintenance du niveau technique d'intervention 2 sur les matériels de parachutage et de langage correspondant à la visite, le diagnostic, la réparation, la vérification en production au sein du 3e régiment du matériel dans une compagnie de réparation implantée au sein du détachement de Montauban.

-Agent d'atelier en pyrotechnie, possédant des connaissances en pyrotechnie capable d'effectuer et de diriger des travaux dans ce domaine. Il peut conduire des expertises pyrotechniques.

-Correspondants locaux du parc automobile, chargé de suivre le parc automobile en liaison avec le correspondant local principal et met à disposition des usagers *via* le *pool* auto les moyens en véhicules pour l'exécution de leur mission.

-Opérateur des systèmes d'information et de communication (SIC) de soutien à distance au sein des centres nationaux d'appui à distance de la direction interarmées des réseaux de l'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI), chargé d'assurer au quotidien la résolution des incidents SIC des utilisateurs du ministère en intervenant à distance *via* des outils de télé administration, ou en pilotant la procédure permettant son traitement. Il gère aussi les demandes catalogues des abonnés.

-Opérateur SIC de soutien de proximité au sein des centres interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (CIRISI) et des détachements SIC au sein de la DIRISI, chargé d'assurer le soutien curatif et préventif dans le domaine des SIC des organismes de son périmètre géographique en intervenant sur les moyens de télécommunications, les dépannages non accessibles à distance, la mise en œuvre des matériels SIC et l'assistance technique auprès des utilisateurs.

-Superviseur de passerelle SIC dans un centre national au sein de la DIRISI, chargé de l'exploitation et du maintien en condition opérationnelle des passerelles SIC tout en assurant le traitement et l'acheminement des messages, et l'intervention sur les alarmes.

-Administrateurs de réseaux, serveurs, de bases de données au sein des centres nationaux au sein de la DIRISI, chargé au niveau national de superviser, d'administrer et de maintenir en condition opérationnelle des réseaux, serveurs et bases de données.

-Technicien en pré-production des SIC au sein de la DIRISI : chargé d'expertiser et d'évaluer des systèmes d'information au niveau pré-production, de les tester et de proposer des évolutions.

-Opérateur de contrôle et de maintenance SIC dans un centre national au sein de la DIRISI, chargé de valider techniquement et de maintenir en condition opérationnelle des packages applicatifs ou des équipements de sécurité des SIC avant déploiement et équipement des services du ministère de la défense.

-Gestionnaire centralisé des articles contrôlés de la sécurité des systèmes d'information (ACSSI) au centre national de soutien opérationnel au sein de la DIRISI, chargé de la gestion et du soutien de niveau semi-industriel des articles contrôlés de la sécurité des systèmes d'information au profit de l'ensemble du ministère de la défense en organisant physiquement le parc de biens matériels et au travers d'un système d'information, en le contrôlant, en assurant sa ventilation et son stockage dans les conditions réglementaires.

-Chargé de projets SIC au sein de la DIRISI, chargé de la conduite de projet dans le domaine informatique ou de la télécommunication en participant à l'étude du besoin fonctionnel des utilisateurs, à la rédaction du cahier des charges, en définissant et planifiant les différentes phases du projet, en proposant les solutions fonctionnelles et techniques idoines.

-Mécanicien aéronautique structure, chargé de l'entretien des éléments structuraux d'aéronefs.

-Conducteur en traitement de peinture aéronautique, chargé de doter les radômes de revêtements anticorrosion et antistatique, et de les peindre aux couleurs de la flotte cliente.

-Mouleur matières plastiques et composites aéronautiques, chargé d'exécuter l'ensemble des travaux de plasturgie entrant dans le plan de charge de la division fabrication usinage du détachement air, fabriquer et réparer les pièces en composite ou en thermoplastique, confectionner, par thermomoulage, les matériels en matières plastiques.

-Contrôleur réception au sein d'un atelier industriel de l'aéronautique (AIA), chargé des opérations de vérification et des contrôles au cours du processus de réception des prestations commandées par l'atelier industriel de l'aéronautique (AIA) auprès des fournisseurs, il a autorité pour bloquer les prestations non-conformes.

-Frigoriste, chargé de la maintenance des installations de climatisation et de ventilation, ainsi que de la maintenance des équipements techniques de chambres froides de restaurants.

-Conducteur central électrique sur les bases aériennes, chargé de la maintenance des groupes électrogènes, des systèmes de climatisation et des onduleurs. Exécute des interventions préventives et curatives sur les matériels énergie et de climatisation.



-Contrôleur de chantier, chargé de contrôler la conformité des travaux par rapport aux spécifications, aux normes et aux besoins exprimés par l'utilisateur. Il participe à la préparation des travaux, la conduite des chantiers et la réception des ouvrages. Il a des liens directs et permanents avec les entreprises, les bureaux d'études, les formations et les services utilisateurs de l'établissement.

-Agent de prévention, exerce à titre principal les fonctions de chargé de prévention et risques professionnels ou de préventeur au sein des organismes définis à l'article 1er du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense.

-Opérateur en conseil environnement et opérateur en environnement, exerce à titre principal les fonctions d'opérateur en conseil environnement affecté en administration centrale qui assure la mise en œuvre de la politique ministérielle en matière environnementale :

- exerce à titre principal les fonctions d'opérateur en conseil environnement qui au sein des états-majors de zone de défense (EMZD), des plate-forme achats-finances (PFAF), des bases de défense ou de tout échelon intermédiaire sont chargés de la mise en œuvre des actions fixées par les états-majors, directions et services (EMDS), et assurent un rôle de conseil au profit des organismes locaux ;

- exerce à titre principal les fonctions d'opérateur en environnement chargé au niveau local :

- des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) ;

- des installations, ouvrages, travaux et activités (IOTA) ;

- des zones protégées (espaces protégés, espaces classés, natura 2000, etc.).

-Opérateur de recherche documentaire et d'analyse à des fins géographiques, chargé, au sein de l'établissement géographique interarmées, de la recherche, la collecte, l'analyse, la synthèse et l'archivage d'éléments cartographiques.

-Responsable assurance qualité en matière de sécurité alimentaire assure les fonctions d'assureur qualité au sein d'un centre de restauration. Il veille au respect du plan de nettoyage et désinfection mis en place et est chargé de lancer toutes les opérations de vérification liées à la sécurité des personnels, des matériels et des installations, il en assure également le suivi. Il veille au respect des procédures afférentes à la traçabilité des s. Il est chargé de la rédaction et de l'application des procédures et des instructions en matière de sécurité alimentaire et fait procéder à toutes les opérations de vérification des documents d'enregistrements.

-Surveillant des logistiques « déchets » effectue la veille des parcs des contenants déployés et de leur adaptation aux besoins des unités, il contrôle la salubrité aux points de collecte tout en assurant un rôle de conseil aux déposants. Il contrôle également les moyens de collecte mis en place.

-Opérateur technique d'installations mobiles de levage (grue routière) de port militaire, chargé de la mise en œuvre d'une grue routière (niveau de qualification grutage 1B), afin de réaliser la manutention d'armes navales et d'équipements, concourant directement au maintien en condition opérationnelle des plates-formes navales.

Gestionnaire du contrat des prestations de services sur le site de Balard (Paris 15e), chargé du suivi et du contrôle des prestations de la société OPALE sur le site de Balard dans le cadre de la

mise en œuvre du contrat de partenariat public privé (PPP). L'agent doit veiller à la conformité des prestations fournies par rapport aux stipulations du contrat PPP.

-Contrôleur des prestations effectuées sur les installations électriques par des prestataires extérieurs au ministère de la défense, chargé du contrôle et du suivi des travaux effectués sur les installations électriques du site. À ce titre, il surveille les chantiers de maintenance et de rénovation des installations électriques. Il assure le contrôle régulier des travaux réalisés. Il veille à l'application et au respect des normes de sécurité et environnementale.

LISTE DES EMPLOIS DES AGENTS TECHNIQUES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CATEGORISÉS EN

GRUPE 2 :

-les emplois non listés en annexe I. de la présente circulaire sont en groupe 2.

POUR INFORMATION :

Pour les ATMD qui exercent des fonctions identiques à celles qui ont été classées en groupe 1 de l'IFSE des adjoints administratifs du ministère de la défense par la circulaire n° 310440 relative au classement en deux groupes des fonctions des adjoints administratifs du ministère de la défense au regard de leur indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, l'employeur doit fournir une attestation conformément au modèle joint en annexe de cette circulaire).

QU'EN RESULTE T'IL SUR MES PRIMES ?

Le RIFSEEP est composé de deux primes distinctes :

-d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ; versée mensuellement.

- d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).



www.fntte.cgt.fr

- NB Pour informations les conducteurs automobiles ainsi que les chefs de garage perçoivent toujours le second part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires

De ce fait l'arrêté du 18 juillet 2008 fixant les taux de l'indemnité de fonctions techniques et du montant de référence de la prime de rendement attribuée aux agents techniques du ministère de la défense est **abrogé**.

QUELS SONT LES MONTANTS ?

(Administration centrale, services déconcentrés, établissements et services assimilés)

GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT MAXIMAL DU CIA	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE Agent bénéficiant d'une concession de logement Pour nécessité absolue de logement
GROUPE 1	1 260 €	11 340 €	7 090 €
GROUPE 2	1 200 €	10 800 €	6 750 €

GRADE ET EMPLOIS	MONTANT MINIMAL IFSE ANNUEL
Agent technique principal de 1er et 2eme classe et emploi fonctionnel	1 350 €
Agent technique principal de 1er et 2eme classe et emploi fonctionnel	1 200 €

QUELS SONT LES TEXTES DE REFERENCE ?

- CIRCULAIRE N° 310762/DEF/SGA/DRH-MD relative au classement en deux groupes des fonctions des agents techniques du ministère de la défense au regard de leur indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.
- ARRÊTÉ pris pour l'application aux corps des agents techniques du ministère de la défense des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.
- Arrêté du 18 juillet 2008 (JO n° 168 du 20 juillet 2008, texte n° 5 ; signalé au BOC 33/2008 ; BOEM 356-0.2.6).
- Classement dans l'édition méthodique : BOEM 356-0.2.6 Référence de publication : JO n° 275 du 27 novembre 2015, texte n° 52 ; signalé au BOC 53/2015.*
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Vu le décret n° 76-1110 du 29 novembre 1976 modifié relatif au statut particulier du corps des agents techniques du ministère de la défense ;
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Analyse et proposition de la CGT



Les effets négatifs et prévisibles du RIFSEEP ; des freins à une mobilité choisie :

- La généralisation de la cotation des postes avec le RIFSEEP engendrera un nouveau blocage à la mobilité. En effet, pourquoi quitter un poste « bien côté » et risquer de perdre financièrement ;
- La sclérose des services : les suppressions de postes ont parfois incité les collègues à rester dans leur service, ne sachant pas à quelle sauce ils seraient mangés ailleurs ;
- Une tendance au profilage de postes qui bloque les mutations internes. Les supérieurs hiérarchiques ont en effet tendance à « recruter » un collègue qui connaît déjà le travail plutôt qu'un agent qui souhaite changer de domaine et se former à un nouveau métier. Cette tendance s'explique entre autres par les suppressions de postes dans les services qui ne peuvent être « performants à 100 % » s'il faut former des collègues. Pourtant, et c'est bien un atout, le statut de la fonction publique qui distingue le grade de l'emploi nous permet d'accéder à une diversité de métiers, ce qui ne serait plus possible si le fonctionnaire était attaché à un emploi. La dégradation des relations au travail avec :

- la mise en concurrence des personnels au sein même d'un service pour bénéficier d'une gratification supérieure au voisin ;
- des effets connus comme les phénomènes de cour, de constitution de petits potentats locaux, où l'obligation de plaire au chef indépendamment des objectifs de services publics. L'accentuation du copinage et du coquinage ;
- l'IFSE présente une logique identique à la part F de la PFR et aboutira aux mêmes dérives. Avec le complément indemnitaire annuel, ce que le ministère fait semblant de ne pas comprendre c'est qu'il ne change fondamentalement et en pratique rien avec la part R de la PFR, autorisant ainsi tous les petits arrangements entre amis...
- au-delà des dérives qu'entraîneront inmanquablement les aspects techniques du dispositif, le RIFSEEP accroîtra un phénomène de promotion ou de mutation non en fonction des compétences mais pour favoriser la promotion de certains collègues en dépit de toute logique ou utilité opérationnelle.

Les propositions de la CGT

Suppression de l'évaluation dans l'entretien professionnel et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et du déroulement de carrière ; Dissociation de l'évaluation de la progression de carrière ; Aucune enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté ; Aucune majoration de durée d'échelon qui implique un ralentissement de la carrière ; Aucune rémunération nette inférieure à 1700 euros mensuel et une augmentation immédiate de 300 euros pour tous ; Revalorisation immédiate du point d'indice de 8 % ; Refonte de l'ensemble des grilles de traitement ; Suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations.

UN rappel qui s'impose !

Le traitement des fonctionnaires n'est pas le fait du hasard, il a été introduit dans l'ordonnance de 1302 de Philippe le Bel qui en faisait un élément incontournable de l'obligation de désintéressement du fonctionnaire et qui figure aujourd'hui également à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. Le régime indemnitaire bat en brèche cette neutralité du fonctionnaire. Toute instauration d'une quelconque « méritocratie » et sa récompense « discrétionnaire » et pis encore « individuelle » est contraire à l'esprit du statut. Et il est inutile de rappeler que les régimes indemnitaires, odieusement inégalitaires, sont venus « compenser » partiellement la baisse de nos salaires sans compter pour nos retraites.

Pour la CGT, le RIFSEEP représente une attaque frontale du statut général de la fonction publique de 1984 avec une rémunération qui ne dépend plus du grade, mais du poste de l'agent !



**Fédération nationale
des travailleurs de
l'État**

263 rue de Paris -
Case 541
93515 Montreuil
Cedex

Tél : 01 55 82 89 00

Fax : 01 55 82 89 01

Mail :

trav-etat@cgt.fr

**la
cgt**
www.fnte.cgt.fr



CALENDRIER PREVISIONNEL DES PAYES 2016

TRANSMISSION DES FICHIERS DE RÈGLEMENT DES PAYES 2016

Mois	Date de Remise en banque	Date de Valeur en banque
JANVIER	25	27
FEVRIER	23	25
MARS	24	29
AVRIL	25	27
MAI	25	27
JUIN	24	28
JUILLET	25	27
AOUT	25	29
SEPTEMBRE	26	28
OCTOBRE	25	27
NOVEMBRE	24	28
(1)DECEMBRE	20	22

**Fédération nationale
des travailleurs de
l'État**

263 rue de Paris -
Case 541
93515 Montreuil
Cedex

Tél : 01 55 82 89 00

Fax : 01 55 82 89 01

Mail :

trav-etat@cgt.fr

(1) : Date traditionnellement avancée pour permettre le crédit des comptes avant Noël.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom :

Prénom :

Établissement :

....

Téléphone :

Courriel :

Bulletin à remettre à un(e) militant(e) CGT ou à envoyer à

■ **Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT** ■

263 rue de Paris – Case 541 – 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. 01.55.82.89.00 – Fax 01.55.82.89.01 – Email : trav-etat@cgt.fr



Contactez-nous et rejoignez la première organisation syndicale du pays qui fête ses 120 ans.