

SI VOUS SOUHAITEZ :

- DE L'AIDE DANS VOS DEMARCHES
  - ETRE SOUTENU
  - VOUS RENSEIGNER
  - NOUS CONTACTER

SI VOUS SOUHAITEZ ÊTRE UN ACTEUR  
DE LA VIE DE NOTRE COLLECTIVITE,  
REJOIGNEZ-NOUS

NOS COORDONNEES :

Tél Montpellier : 04 67 22 90 57    Tél Toulouse : 06 15 82 84 41  
04 34 35 77 14                            05 61 33 57 64

E. mail : [syndicat-unsaterritoriaux@regionlrmp.fr](mailto:syndicat-unsaterritoriaux@regionlrmp.fr)

NOTRE SITE INTERNET : <http://unsacr.fr>



+ utile l'Unsa!

UNION NATIONALE DES  
SYNDICATS AUTONOMES

UNSA

Territoriaux

LANGUEDOC-ROUSSILLON

REGION MIDI-PYRENEE

libres ensemble

100% autonomie

100% professionnalisme

100% info & analyse

100% démocratie

100% diversité

500% DIFFERENT

## Un peu d'histoire pour mieux connaître l'UNSA!



L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) voit le jour le 12 février 1993 quand 5 organisations syndicales non confédérées se regroupent (FEN, FGAF, FGSOA, FAT, FMC)  
« dans une démarche réformatrice, laïque et revendicative, fondée sur l'indépendance syndicale pour un syndicalisme rénové et démocratique ».



**UNSA-Territoriaux** est une fédération de syndicats membres de l'UNSA. Elle regroupe des syndicats locaux des personnels de la fonction publique territoriale. Elle a tenu son assemblée générale constituante le 11 octobre 2005 et est membre de l'UNSA Fonction publique.

La première secrétaire générale de la fédération UNSA-Territoriaux a été Brigitte Lerondel (Antibes). Le 24 oct 2007, Catherine Guerin (Nantes) lui succède.

## 4 GRANDS PRINCIPES

**L'UNSA** Pour un syndicalisme réaliste, pragmatique, réformatrice.

**L'UNSA** pour le dialogue et la négociation pour faire aboutir les revendications de ses adhérents et pour faire progresser son projet syndical sans négliger le rapport de force nécessaire à cet objectif.

**L'UNSA** pour une autonomie qui respecte l'identité de ses composantes, dans leur gestion interne, dans leur démarche syndicale, dans leur expression publique.

**L'UNSA** est une force syndicale interprofessionnelle qui syndique les salariés du secteur privé et du public.

## Médaille du travail CET

### MEDAILLE DU TRAVAIL

La médaille d'honneur comporte trois échelons en fonction de la durée de service

- 20 années médaille d'argent
- 30 années médaille de vermeil
- 35 années médaille d'or



### CET

Le compte épargne temps permet aux agents d'épargner sur un compte les jours de congés non pris.

Il est alimenté dans la limite de 60 jours par des jours de congés annuels à la condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20.

Afin que l'agent puisse émettre un choix concernant l'utilisation des jours épargnés sur son CET, il doit être informé annuellement de la situation de son CET.

L'utilisation du compte épargne-temps se fait au choix de l'agent sous réserve de la décision de la collectivité d'instaurer ou non la monétisation



## La Rémunération L'avancement

### REMUNERATION

Elle est composée du traitement brut indiciaire (point d'indice x la valeur de ce dernier), de la NBI du supplément familial, des primes et indemnités, déduction faite de la cotisation retraite, la retraite additionnelle, la CRDS, la CSG, la contribution de solidarité et le RDS.

**Suite au gel de la valeur du point d'indice dans la fonction publique**, il sera procédé à une revalorisation du point d'indice de 1,2 % en deux phases successives de 0,6 %.

La première revalorisation de + 0,6 % aura lieu le 1er juillet 2016, valeur du point d'indice à 4,6580, puis une autre de + 0,6 % au 1er février 2017, ainsi, au final, la valeur du point d'indice dans la fonction publique passera progressivement à 4,6858 €. Pour mémoire, depuis 2010, la valeur du point d'indice majoré dans la fonction publique était fixée à 4,6303 €.

### AVANCEMENT

L'avancement de grade à grade se fait suivant les critères prévus par le statut de la fonction publique territoriale. Le changement de catégorie ( de C à B ou de B à A) se dit « promotion »

Chaque année sont négociés les ratios promos/promouvables. Ces ratios déterminent le nombre de promotions.

L'UNSA Territoriaux est très attaché au **principe de séparation du grade et de l'emploi** est prévu par **l'art. 12 de la loi 83-624 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires.

La fonction publique territoriale est une fonction publique de carrière, fondée sur la distinction fondamentale du grade et de l'emploi, c'est une garantie essentielle pour le fonctionnaire. Définitivement acquis, le grade lui assure la continuité de l'emploi et un déroulement de carrière.



## Mieux connaître notre syndicat UNSA Territoriaux Région LRMP

Le syndicat UNSA Territoriaux Région LRMP a été fondé par le regroupement des deux syndicats UNSA Territoriaux des anciennes régions Midi Pyrénées et Languedoc Roussillon (1ère organisation syndicale aux dernières élections). L'assemblée générale constitutive de notre syndicat s'est déroulée le 18 février 2016 à Narbonne.



### COMPOSITION DU NOUVEAU BUREAU

**Secrétaire Général** : Thierry VERNIERE

**Secrétaires Généraux Adjoints** : Roseline EYRAUD, René JEANJEAN, Jean-Pierre FOUILLADE, Claude WALDMANN

**Trésorière** : Hélène AUGÉ  
**Trésorière Adjointe** : Magali MICHEL

**Responsable Administratif** : Anne BOUSQUET  
**Responsable Administratif Adjointe** : Marie-Christine BOYER

**Membres du bureau** : Yves RUEL, Alexandre LASSALLE, Virginie FLORES, Sylvie MOTTE, Patrick COPPIETERS, Christine HABARES, Maité PALAGOS, Michel DENUWELAERE

**Ni adepte du refus systématique,  
ni soupçonné de complaisance,  
l'UNSA faire entendre sa voix en toute autonomie !**

## Notre pratique du syndicalisme

### HONNETETE

N'attendez pas de nous le discours que vous souhaitez entendre mais notre point de vue, notre analyse en toute honnêteté dans le respect des règlements et textes en vigueur.

### DIALOGUE

Le dialogue est notre ADN, le rapport de force une exception que nous ne nous interdisions pas d'utiliser en dernier recours pour faire aboutir vos revendications.



### AUTONOMIE

Nos décisions, analyses, sont prises en toute autonomie, pour vous en toute connaissance des pratiques et des réalités du terrain. Elles ne répondent pas aux ordres venus "d'en haut".

### ADHESION

Nous ne nous plaçons pas dans la course aux adhérents, le choix de l'adhésion à notre syndicat doit être une démarche individuelle et personnelle.

**LES VENDEURS DE RÊVES DEVRONT UN JOUR**

## La maladie dans la FPT, les organismes de contrôle

### Comité médical

**Composition** : Deux médecins généralistes et un médecin spécialiste de l'affection dont est atteint le fonctionnaire concerné

Il est compétent pour :

- se prononcer sur l'aptitude du fonctionnaire lors du recrutement sur demande l'autorité territoriale.
- Si l'agent n'est pas d'accord avec le médecin agréé, il peut demander l'avis au comité médical, de même l'autorité territoriale peut à tout moment demander l'avis du comité médical.
- **L'attribution congé de maladie ordinaire**  
A l'expiration de 6 mois d'arrêt consécutifs, le comité médical est consulté pour toute prolongation dans la limite des 6 mois restants  
Le comité peut être saisi soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé.
- **Congé de longue maladie et Congé de longue durée**  
Le comité médical est saisi pour l'attribution ou le renouvellement des CLM et CLD

A l'issue d'un CLM ou d'un CLD, l'agent doit être reconnu apte après examen par un médecin agréé et avis du comité médical.

Le Comité médical donne son avis pour le temps partiel thérapeutique



### Commission de réforme

**Composition** : médecins du comité médical (de droit), représentants de l'administration et représentants du personnel.

Elle est compétente pour donner un avis sur les accidents de service, l'imputabilité de ces derniers, les maladies professionnelles, l'attribution de pensions d'invalidité temporaire, les mises à la retraite pour invalidité, etc

**sur vos dossiers maladies, congés de maladies  
dies, congés longues durées !**

**Commission de réforme vous pouvez nous consulter !**

## La maladie dans la FPT

Les fonctionnaires territoriaux en position d'activité, qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raison de santé, bénéficient de congés maladie rémunérés. En sont exclus : les fonctionnaires qui n'occupent pas un emploi de fonctionnaire territorial (fonctionnaires en disponibilité, en congé parental...)

Il existe cinq régimes de congés de maladie. Chaque régime est indépendant. Les droits à un congé s'apprécient sans tenir compte de ce qui a été obtenu au titre d'un autre régime de congés.

### Congé de maladie dit "ordinaire" (CMO)

La durée totale peut atteindre un an (12 mois consécutifs). L'intéressé perçoit l'intégralité de son traitement pendant trois mois, puis la moitié pendant les neuf mois suivants.

### Congé de longue maladie (CLM)

Il est accordé en cas de maladie rendant nécessaires un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La durée maximale peut atteindre trois ans. L'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant un an. Le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

### Congé de longue durée (CLD)

Il est réservé à certaines pathologies particulières. L'intégralité du traitement est conservée pendant trois ans, puis le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes précitées sont respectivement portées à cinq et trois ans.

### Congé pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle

Si la maladie résulte d'un accident imputable au service ou si elle provient de l'une des causes exceptionnelles. Le congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions n'a pas de durée maximale. Il se prolonge jusqu'à la reprise de service ou jusqu'à la consolidation des séquelles liées à votre accident ou maladie.



**Nous sommes à votre disposition pour toutes aides ordinaires, congés longues mala**

**Si vous avez un dossier comité médical ou comm**

## Tordre le cou à quelques idées reçues

### 1607 heures une obligation ? FAUX

Certains, à coup de prospectus mensongés, ici ou là, affirment haut et fort que 1607 h est le temps travail obligatoire dans la FPT.

Aujourd'hui, en nous appuyant sur les déclarations à Localtis de Monsieur Philippe LAURENT, Maire de Sceaux, Président du CSFPT et auteur du rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, remis à notre Ministre de tutelle, nous affirmons le contraire !

En effet, à la question faut-il obliger les collectivités à relever la durée du temps de travail pour respecter les 1607 h par an ?

Philippe LAURENT répond : "il faut réaffirmer, par voie de circulaire par exemple, que c'est la durée légale et que **dans tous les cas il s'agit de la durée maximale**. Mais les employeurs doivent naturellement rester libres s'ils assument les conséquences de leurs décisions ...."

### Sortir du cadre d'emploi spécifique des ATEE pour gagner plus ? FAUX

Les articles 1 et 2 du décret du 6 septembre 1991 prévoient :

**Article 1** : Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ...

**Article 2** : L'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'article 1er, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements ... L'autorité investie du pouvoir de nomination détermine, dans cette limite, le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire

Si à cela on ajoute un des principes fondamentaux de la fonction publique territoriale, **la libre administration des collectivités territoriale** prévue à l'article 72 de la constitution, il est facile de comprendre que les primes sont individuelles et non collectives et qu'en tout état de cause c'est l'autorité territoriale qui décide seule du régime indemnitaire qu'elle souhaite mettre en place.

**OUR REMBOURSER LES INSATISFAITS !**

Evolution de la grille indiciaire E3 en C1, correspondant aux grades des adjoints administratifs, techniques et ATEE de 2 classe

Situation au 31/12/16		Situation au 1er janvier 2017				Situation au 1er janvier 2018	Situation au 1er janvier 2019	Situation au 1er janvier 2020
Echelon	E.3	Echelon	C1	Ancienneté conservé dans la limite de la durée d'échelon	Transferts primes/ points 4pts	Situation au 1er janvier 2018	Situation au 1er janvier 2019	Situation au 1er janvier 2020
	IM		IM		Gain en points avec les 4 pts primes/ points	IM	IM	IM
12		12						382
11	363	11	367	Ancienneté acquise	4	367	368	372
10	350	10	354	Ancienneté acquise	4	354	356	363
9	338	9	342	Ancienneté acquise	4	343	346	354
8	332	8	336	Ancienneté acquise	4	339	342	348
7	328	7	332	Ancienneté acquise	4	335	338	342
6	326	6	330	Ancienneté acquise	4	332	334	337
5	325	5	329	Ancienneté acquise	4	330	332	335
4	324	4	328	Ancienneté acquise	4	329	330	333
3	323	3	327	Ancienneté acquise	4	328	329	332
2	322	2	326	Ancienneté acquise	4	327	328	331
1	321	1	325	Ancienneté acquise	4	326	327	330

Les instances paritaires suite...  
 Vos représentants UNSA Territoriaux

CAP

Les C.A.P. sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative du fonctionnaire territorial titulaire ou stagiaire.

Le syndicat UNSA Territoriaux Région LRMP dans les instances Paritaires,

- **6 élus en CT** : René JEANJEAN, Claude WALDMANN, Hélène AUGÉ, suppléants Frédéric LACROUTS, Thierry VERNIERE, Nathalie MOURAILLE
- **6 élus en CHSCT** : Thierry VERNIERE, Lydie PINSONNEAU, Alain DEMAURY, suppléants Jean Yves CAUSSES, Maïté PALAGOS, Chamsyr TAHAIBALY
- **4 élus en CAP en catégorie A** : Philippe BAUCHET, Anne BOUSQUET, suppléants Emmanuelle LAGANIER-JARNE, René JEANJEAN
- **2 élus en CAP en catégorie B** : Thierry VERNIERE, suppléant Jacqueline PAPON
- **6 élus en CAP en catégorie C** : Jean Luc FOUIN, Elodie MOTSCH, Frédéric LACROUTS, suppléants Ghislaine AMORAVAIN, Laurent BIJOK, Hélène AUGÉ



## Les instances paritaires

### CT

Le Comité Technique est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services des collectivités concernées. Son champ de compétence est très large, mais il se limite uniquement à des questions d'ordre collectif.

L'avis du Comité Technique est obligatoire dans les domaines suivants :

L'organisation des collectivités et établissements publics

Conditions générales de fonctionnement des administrations

Formation professionnelle

Techniques de travail et incidences sur le personnel (plan internet, changement du matériel informatique, télétravail ...)

Rapports annuels, pluriannuels.

### CHSCT

Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;

Il a pour mission de ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 38](#)) :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il a pour attributions de ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 39](#)) :

- procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail des travailleurs de la collectivité et de l'établissement
- contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels
- suggérer toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ;
- coopérer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veiller à leur mise en œuvre.

## Evolution de la grille indiciaire E4 et E5 (page suivant) en C2, correspondant aux grades des adjoints administratifs, techniques et ATEE de 1er classe et principaux de 2<sup>e</sup> classe

Situation au 31/12/16		Situation au 1er janvier 2017				Situation au 1er janvier 2018	Situation au 1er janvier 2019	Situation au 1er janvier 2020
Echelon	E.4	Echelon	C2	Ancienneté conservé dans la limite de la durée d'échelon	Transferts primes/ points 4pts	C2	C2	C2
12	382	9	390	Ancienneté acquise	Gain en points avec les 4 pts primes/ points	390	390	392
11	375	8	380	1/2 Ancienneté acquise	4+4	380	380	380
10	368	8	380	Sans ancienneté	1+4	380	380	380
9	354	7	364	2/3 Ancienneté acquise	8+4	364	364	365
8	345	6	350	2/3 Ancienneté acquise	6+4	351	351	354
7	332	5	343	Ancienneté acquise	1+4	345	345	346
6	329	4	336	Ancienneté acquise	7+4	336	336	338
5	327	3	332	Ancienneté acquise	3+4	333	333	336
4	326	2	330	Ancienneté acquise	1+4	330	330	334
3	325	2	330	Sans ancienneté	4	330	330	334
2	324	1	328	Ancienneté acquise	1+4	328	329	332
1	323	1	328	Sans ancienneté	4	328	329	332

Situation au 31/12/16		Situation au 1er janvier 2017				Situation au 1er janvier	Situation au 1er janvier	Situation au 1er janvier
Echelon	E.5	Echelon	C2	Ancienneté conservé dans la limite de la durée d'échelon	Transferts primes/ points 4pts	C2	C2	C2
	IM		IM	Gain en points avec les 4 pts primes/ points	IM	IM	IM	IM
12	407	11	411	Ancienneté acquise	4	411	411	412
11	398	10	402	3/4 Ancienneté acquise	4	402	402	404
10	385	9	390	3/4 Ancienneté acquise	1+4	390	390	392
9	376	8	380	2/3 Ancienneté acquise	4	380	380	380
8	360	7	364	2/3 Ancienneté acquise	4	364	364	365
7	346	6	350	Ancienneté acquise	4	351	351	354
6	339	5	343	Ancienneté acquise	4	345	345	346
5	332	4	336	Ancienneté acquise	4	336	336	338
4	330	4	336	Sans ancienneté	2+4	336	336	338
3	328	3	332	1/2 anc. Acq. Majorée d'1 an	4	333	333	336
2	327	3	332	Ancienneté acquise	1+4	333	333	336
1	326	2	330	2 fois ancienneté	4	330	330	334

## Elections professionnelles, encore et toujours

La loi NOTRe impose l'organisation de nouvelles élections professionnelles avant décembre 2016 !

La nouvelle collectivité territoriale, Région Languedoc Roussillon Midi Pyrénées a choisi la date du 18 octobre prochain pour organiser ces élections.

Nous vous en reparlerons dans une prochaine communication, spéciale élections, qui vous sera adressée.

## Les positions administratives

**Activité :** Position administrative la plus simple. Il s'agit de la situation normale dans laquelle se trouve un fonctionnaire lorsqu'il occupe ses fonctions, qu'il soit à temps complet, non complet ou à temps partiel.

**Mise à disposition :** Le fonctionnaire titulaire demeure dans son cadre d'emploi, est réputé y occuper l'emploi, continue de percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.

**Détachement :** permet la mobilité entre les trois fonctions publiques : Territoriale, Hospitalière et État mais aussi au sein de la même fonction publique voire la même collectivité. Le fonctionnaire est placé hors de son cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine et continue à bénéficier dans celui-ci de ses droits à l'avancement et à la retraite.

**Intégration/ Intégration directe :** Comme le détachement, l'intégration à vocation à permettre la mobilité au sein des trois fonctions publiques ainsi qu'au sein de la même collectivité. Le fonctionnaire est placé hors de son cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine mais de manière définitive. Il est radié de sa collectivité d'origine et/ou de son cadre d'emplois d'origine.

**Disponibilité :** position où le fonctionnaire titulaire placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il en existe 3 types : disponibilité de droit, disponibilité sur demande sous réserve des nécessités de service (soumises à l'avis du CT) et la disponibilité d'office.

**Congé parental :** Le congé parental est accordé aux fonctionnaires titulaires en position d'activité, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet. Les deux parents ne peuvent en bénéficier au même moment.

**Congé de présence parentale :** Le congé de présence parentale est accordé de droit au parent d'un enfant à charge dont la maladie, le handicap « présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants ».

## Tordre le cou à quelques idées reçues (suite)

### Sortir du cadre d'emploi spécifique des ATEE pour pouvoir muter vers d'autres collectivités territoriales (communes, conseil départementaux ? VRAI et FAUX

Vrai car faisant partie des adjoints techniques territoriaux, chaque agent peut demander sa mutation auprès de n'importe quelle collectivité du territoire national.

Faux car l'acceptation de la mutation est soumise à l'accord de la collectivité d'accueil, compte tenu de **la libre administration des collectivités territoriales** prévue à l'article 72 de la constitution (voir article précédent dans la même rubrique).

Nous rappelons ici que l'agent est son propre gestionnaire en matière de mutation. C'est à lui que revient la recherche d'offre de poste (CDG, Presse spécialisé etc.) c'est à lui d'adresser courrier et CV à la collectivité d'accueil, c'est également à lui d'informer sa collectivité de départ.

**Le détachement** : tous les principes ci-dessus s'appliquent également de la même manière au détachement.

### Où se situe l'UNSA Territoriaux au niveau national suite aux élections professionnelles de décembre 2014 ?

N'en déplaise à certains esprits chagrins, le syndicat UNSA Territoriaux est bel et bien la **quatrième force syndicale** dans les collectivités territoriales au niveau national suite aux élections professionnelles de décembre 2014 derrière la CGT, la CFDT et FO.

le syndicat unsa territoriaux Région LRMP était la première force syndicale au sein de la Région Languedoc Roussillon.

L'UNSA Territoriaux, avec près de 81000 suffrages exprimés en sa faveur, arrive largement devant la FA FPT.

### Evolution de la grille indiciaire E6 en C3, correspondant aux grades des adjoints administratifs, techniques et ATEE principaux de 1er classe

Situation au 31/12/16		Situation au 1er janvier 2017				Situation au 1er janvier 2018	Situation au 1er janvier 2019	Situation au 1er janvier 2020
Echelon	E.6	Echelon	C3	Ancienneté conservé dans la limite de la durée d'échelon	Transferts primes/ points 4pts	C3	C3	C3
9	IM	10	IM		Gain en points avec les 4 pts primes/ points	IM	IM	IM
8	462	466	466	Ancienneté acquise	4	466	466	473
7	436	445	445	3/4 Ancienneté acquise	5+4	450	450	450
6	422	430	430	3/4 Ancienneté acquise	4+4	430	430	430
5>18M	400	413	413	Ancienneté acquise	9+4	415	415	415
5<18M	385	400	400	4/3 anc. Acquisse >18mois	11+4	403	403	403
4	385	391	391	4/3 anc. Acquisse	2+4	393	393	393
3	370	375	375	Ancienneté acquise	1+4	380	380	380
2	355	365	365	Ancienneté acquise	6+4	368	368	368
1	345	365	365	Sans ancienneté	16+4	368	368	368
	338	355	355	Ancienneté acquise	13+4	358	358	358

# BULLETIN D'ADHESION 2016

A retourner à UNSA Territoriaux LR.MP

201, avenue de la Pompignane

34064 MONTPELLIER Cedex 2



## RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom :

Prénom :

Adresse :

Téléphone fixe :

Portable :

E.mail personnel :

E.mail professionnel :

## LIEU DE TRAVAIL

Siège

Lycée (pour les ARL)

Autre  (préciser ci-après)

Direction :

Service :

Nom de l'établissement (pour les ARL) :

## SITUATION PROFESSIONNELLE

Grade :

Fonction :

### Position administrative

Contractuel

Stagiaire

Titulaire

Je soussigné Mme  M

Nom :

Prénom :

Déclare adhérer à L'UNSA Territoriaux LR.MP

Je joint un chèque d'un montant de 50€, libellé à l'ordre de l'unsa Territoriaux

Fait à :

le :

Signature :

Tél : 04 67 22 90 57 / 04 34 35 77 14

E.mail : [syndicat-unsaterritoriaux@regionlrmp.fr](mailto:syndicat-unsaterritoriaux@regionlrmp.fr)

Site internet <http://unsacr.free.fr>