



L'écho des DRAC & des SDAP

Journal du Syndicat National des Services Déconcentrés de la Culture

Edito

Christine Albanel hier, Frédéric Mitterrand aujourd'hui peuvent bien pavoiser en affirmant que les DRAC et les SDAP («unités territoriales») sont sauvés. Mais ceci risque malheureusement à l'avenir de n'être, au train où vont les choses, qu'une réalité de papier.

La réforme de l'administration territoriale de l'État, décidée par le Conseil de modernisation des politiques publiques de juin 2008, avance au pas de charge et dans un total déni de concertation au plan national, comme dans les régions et les départements.

Comme chacun le sait, le gouvernement s'est fixé une priorité absolue : supprimer plusieurs centaines de milliers de postes dans la Fonction publique par le non remplacement d'un agent partant à la retraite sur deux, par des incitations financières au départ des actifs, ou par des mesures autoritaires entre autres facilitées par la loi dite de mobilité et ses décrets d'application bientôt publiés. C'est à ce très vaste plan social, qui n'ose pas dire son nom, qu'obéissent toutes les restructurations de l'administration en cours, en administration centrale, dans les établissements publics, et dans les services déconcentrés de l'État, toutes formant un ensemble parfaitement cohérent.

Les services déconcentrés du ministère de la Culture ne cessent de subir des baisses d'effectifs, et nos autorités ministérielles prévoient encore, elles l'affirment très ouvertement, de nouvelles saignées.

Via les projets de services, la rue de Valois pousse à de nouveaux abandons de missions et à des fusions toujours plus importantes. Compte tenu de la forte spécialisation des métiers de la Culture, indispensable à une expertise reconnue de tous, ces fusions, internes ou externes, entraîneront inévitablement en bout de chaîne, moins de service public : «faire moins avec moins», c'est ce à quoi se résume la RGPP ! Une illustration peut par exemple en être donnée avec la volonté de regrouper plusieurs spécialités chez les conseillers, qui s'opère au détriment de la recherche de nouvelles compétences, et des entités nouvellement créées.

Si rien n'est fait pour s'opposer à cette offensive, les services déconcentrés du ministère ne seront bientôt qu'une coquille vide.

Il nous faut résister, et combattre cette vision libérale de la société qui voit en chaque agent public un coût qu'il faudrait réduire et non un atout pour le développement culturel de nos concitoyens et le rayonnement de notre pays.

C'est ce à quoi s'emploie vous le savez, dans les DRAC, les SDAP, comme dans tout le ministère de la Culture, l'ensemble de la CGT-Culture.

REFORME DES SERVICES DECONCENTRES DE L'ETAT... le Premier ministre dans le texte :

Depuis le lancement de la RGPP à l'été 2007, partout le même constat s'impose : c'est un recul généralisé de la présence de l'État et du service public pour la population dans les départements et les régions.

Toutes les réformes sont successivement conduites à la hache et autoritairement, de la réforme de la carte judiciaire à la mise en place des directions départementales interministérielles.

La restructuration des services territoriaux de l'État devait permettre une meilleure lisibilité et une meilleure réponse aux besoins des usagers. Dans la réalité, les faits les plus visibles sont ceux de la suppression de nombre de services et de missions, l'opacité des nouvelles organisations, la dégradation des conditions de travail des agents et un recul programmé de la qualité du service rendu à la population.

Le 16 novembre, François Fillon réunissait un aréopage de hauts fonctionnaires pour faire le point sur la réforme territoriale de l'État voulue par le Président de la République. Morceaux choisis...

Les objectifs de la réforme

● une reprise en main par le Chef de l'État

« les directeurs départementaux interministériels seront nommés par le Premier ministre. »

« La réforme de l'administration territoriale annonce donc l'administration de demain dont notre pays a impérativement besoin. En effet, plus que jamais, l'unité de la République nécessite un État fort et un État respecté »

● emplois publics : diminuer la voilure

« L'État doit amplifier sa mutation. Il doit le faire pour s'adapter à l'évolution des attentes des citoyens et de ses partenaires, les collectivités locales et les entreprises. Il doit aussi le faire parce que la contrainte budgétaire est une réalité plus pressante que jamais »

« Je sais aussi que la réforme est parfois plus difficile sur le terrain avec le non remplacement d'un agent partant à la retraite sur deux. Mais la réforme de l'administration territoriale offre justement un moyen constructif de respecter cette norme »

● regroupements immobiliers

« Le principe de la mutualisation des loyers à l'échelle régionale, qui facilitera sensiblement les réorganisations immobilières des services, a été arrêté et sa mise en œuvre sera effective au début de 2011. Par ailleurs, plus de 60 projets de réinstallations de services sont en cours de validation définitive. »

une seule finalité : le tout interministériel

« L'administration de demain, c'est une administration qui valorise l'interministérialité. »

« La réforme doit favoriser le rapprochement des cultures. Je sais bien que certains craignent une sorte de dilution des spécificités, un brouillage des objectifs propres à chaque administration. En réalité, je suis convaincu que la confrontation des approches constitue un processus éminemment fécond. C'est d'ailleurs de mon point de vue une des clés de la réforme. »

« Il faut réussir le déploiement de CHORUS. Sa mise en place initiale se fonde sur une logique de « blocs ministériels », logique qui privilégie l'impératif de rapidité. Mais il ne faut pas perdre de vue l'objectif final, et l'objectif final c'est celui d'une organisation qui doit être intégralement interministérielle, y compris dans son pilotage central. »

gestion des personnels

« Cette réforme rendra l'État local plus souple, plus lisible, plus modulable »

« La gestion des ressources humaines à l'échelon territorial sera marquée par le renforcement du rôle des SGAR et par la mise en place de plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines comme par l'adoption d'une charte de gestion des ressources humaines. »

« Nous voulons une nouvelle forme de management local, nous voulons une gestion beaucoup plus souple des ressources humaines. Il faut sortir des déroulements de carrières systématiques qui sont certes rassurants mais qui sont bien peu épanouissants. »

« Les directeurs départementaux interministériels ne seront pas des chefs de services techniques de l'État ; ce seront de véritables managers d'équipes pluridisciplinaires. »

Décrypter les propos du Premier ministre n'est pas chose difficile.

On constate que, pierre à pierre, le gouvernement construit un nouvel appareil étatique. Le fait de placer les directeurs départementaux directement sous la tutelle du Premier ministre indique clairement la volonté de subordonner les politiques ministérielles aux injonctions du Chef de l'État.

Si l'on en croit François Fillon, les départements ministériels n'auraient, à terme, plus réellement vocation à disposer de services déconcentrés. Les services publics verront disparaître ou s'amoindrir des missions nationales essentielles qui seront laissées à l'appréciation des préfets. De fait, la cohésion nationale des politiques publiques est mise en cause et l'inégalité entre les territoires risque de se creuser encore plus profondément.

Enfin, le chef du gouvernement confirme sans ambiguïté que ces restructurations sont directement motivées par la volonté de réduire le nombre de fonctionnaires et de baisser la dépense publique ... La RGPP territoriale !

QUELLE GESTION DES PERSONNELS DES SERVICES DECONCENTRES DE L'ETAT ?

Jusqu'à présent, les personnels étaient gérés par leur ministère d'origine ou de rattachement à partir des règles définies par le Statut général ou par les statuts particuliers des corps. En théorie, la situation demeure inchangée mais, dans la réalité, de nouveaux outils sont mis en place et déterminent les contours d'une autre gestion des personnels où se mêlent confusément à la fois la transposition des modes de gestion du privé et les normes de la Fonction publique.

Les plateformes RH et les bourses de l'emploi

Le niveau régional devient le niveau de pilotage de la gestion des personnels de la Fonction publique de l'État.

Dotées d'une petite équipe de 5 personnes, les plateformes RH régionales couvrent un champ élargi, par le biais de conventions, aux collectivités territoriales et à la Fonction publique hospitalière. Autour du directeur de la plateforme interviennent 4 conseillers, un conseiller mobilité-carrière, un conseiller action sociale et environnement professionnel, un conseiller formation et un chargé des actions de communication et de logistique.

La logique du Statut pourrait se voir progressivement supplantée par celle d'un marché de l'emploi de droit commun avec une « bourse d'emploi » se substituant à une gestion ministérielle des personnels, et ne laissant aux instances paritaires (CAP) qu'un rôle d'accompagnement.

Cette plateforme s'adresse à tous les secteurs d'administration. Une première expérimentation s'applique aux ministères de l'Intérieur, de l'Agriculture et de la Défense.

C'est une nouvelle politique de l'emploi public qui se met en place avec des « parcours professionnels » qui seront imposés en fonction des besoins des employeurs locaux, ... et au gré des suppressions de postes (la loi dite de mobilité aggravant encore les choses), non suivant les souhaits de l'agent.

la « charte de gestion des DDI », laboratoire des nouveaux modes de gestion des personnels des services déconcentrés

Au niveau départemental, si l'on met à part l'Education nationale, les finances publiques et les forces de sécurité, les préfets exercent une autorité directe sur deux, ou trois, directions départementales interministérielles (DDI), créées par décret en Conseil des ministres du 3 décembre 2009, en plus de la préfecture : DD des territoires (et de la mer dans les départements du littoral), DD de la cohésion sociale et DD de la protection des populations ; dans le schéma à deux DDI, ces deux dernières n'en forment qu'une.

Concernant les personnels de ces DDI, une « charte de gestion » a été élaborée au pas de charge en 2009 par la Fonction publique avec les ministères, en coordination avec la MIRATE (Mission interministérielle pour la réforme de l'administration territoriale de l'État).

Le primat est celui du directeur départemental. Celui-ci est placé sous l'autorité du préfet de département, dans le cadre des moyens et des orientations décidées par le niveau régional par les directions régionales et le préfet de région.

Dans la charte, le directeur départemental a un pouvoir d'initiative pour l'affectation de l'ensemble des agents au sein de son service. Les ministères ne peuvent s'opposer que pour des motifs tirés du respect du schéma d'emploi ou de l'existence d'une autre candidature relevant des priorités de mutation prévues par la loi ou liées aux parcours de carrière propres au ministère. Dans les faits, l'administration d'origine n'interviendra que dans de rares cas. Il n'est fait aucun cas dans la procédure de la CAP dont le rôle risquerait de se limiter à la régulation a posteriori des situations.

Depuis début 2010, le DDI donne son avis sur toute entrée ou sortie du service, et cet avis sera sûrement décisionnel. Le texte ajoute qu'il est saisi de toute demande de départ en mobilité des agents placés sous son autorité, et est considéré à même de formuler un avis sur les candidatures suscitées par toute vacance d'emploi en interne.

Pour ce qui concerne les déroulements de carrière, le gestionnaire du corps ne peut s'écarter du classement proposé par le DDI qu'à titre exceptionnel.

Rapprochement des régimes indemnitaires : sur quelles bases ? Pour la charte de gestion, c'est l'extension de la PFR (prime de fonctions et de résultats) qui constitue la voie de convergence des différents niveaux de primes existants. On sait à ce sujet que la PFR élargit considérablement l'éventail et l'individualisation des primes avec un rôle central du chef de service pour leur attribution.

PROJETS DE SERVICE DRAC-SDAP :

LE MECONTENTEMENT EST GENERAL ET LA COLERE MONTE.

Madame Albanel, après s'être vantée d'avoir sauvé les services déconcentrés de la Culture, s'est empressée de tout mettre en place pour les déstabiliser. Avec une minutie peu commune, elle en a organisé, à moyen terme la déstructuration. Son successeur, Frédéric Miterrand, prenant lui aussi ses ordres au sommet, poursuit cette lente destruction manifestant une totale indifférence tant vis à vis des citoyens que des personnels.

Lors de la pseudo consultation des personnels des DRAC et des SDAP, la majorité des participants a pu enfin entrevoir à quel point les dés étaient pipés.

Sans parler des Directeurs régionaux, totalement allergiques à un échange direct avec les personnels, et de ceux qui ont limité la consultation aux chefs de service, force est de constater que cette consultation fut une grande mascarade.

Combien d'entre nous, s'étant honnêtement prêtés au jeu, ont eu la déception de ne jamais voir apparaître leurs propos dans les comptes-rendus ou, pire encore, de les retrouver interprétés dans le sens qui arrangeait l'Administration !

Au final, rien de positif n'en émane et c'est une fois de plus le personnel des DRAC et des SDAP qui pâtit de ces prétendues réformes.

Et quelles réformes ! Les agents des services déconcentrés de la Culture n'ont pas fini d'en subir les contrecoups.

Le peu de cas qui a été fait de leurs remarques, avis ou propositions les a conduit, se voyant une fois de plus floués, à un écoeurement généralisé.

Les retours d'information provenant de diverses DRAC en sont la preuve : ces projets n'ont dû leur validation qu'au vote en rangs serrés des représentants de l'Administration qui, par ailleurs, n'en pensaient souvent pas moins. Les représentants du personnel, quant à eux, ont majoritairement voté contre se sont abstenus voire ont boycotté les instances paritaires après lecture de communiqués communs critiquant très sévèrement cette réforme. Rien n'y a fait, l'Administration, une fois de plus, a imposé sa politique de « passage en force » en totale contradiction avec l'idée d'un « dialogue social » dont elle se gargarise en toutes occasions.

Plus fort encore, tout se met en place de manière irrationnelle. Pour exemple, le rapprochement DRAC/SDAP, un des sujets majeurs des projets de service, est quasiment bouclé alors que le décret actant ledit rapprochement n'est toujours pas publié !

A ce jour, la seule certitude que nous ayons sur cette réforme des services déconcentrés de la Culture est l'effet dévastateur sur les personnels, toutes catégories confondues, générant un climat de stress, d'inquiétude et, plus grave encore, de division dans les DRAC et les SDAP. Mais peut-être est-ce l'un des buts inavoués : tout faire sauter de manière à replanter sur un terrain meuble les plants soigneusement sélectionnés pour leur capacité d'adaptation, de production et qui, scrupuleusement fertilisés, pousseront dans le sens du vent de la politique du gouvernement actuel !

Cette gigantesque « bouffonnerie » qui perdure depuis de nombreux mois aura, si cela était encore nécessaire, donné à réfléchir sur les manières brouillonnes, bâclées, et méprisantes des autorités ministérielles face aux responsabilités qui leur incombent.

Les prochains mois seront décisifs. Notre entêtement à vouloir être entendus et respectés nous permettra, si l'on s'y met tous, de déchirer le rideau derrière lequel on tente de nous enfumer.

Afin de vous faire une idée personnelle de ce qui se passe dans les autres DRAC et avoir assez d'éléments comparatifs avec votre propre situation, voici un tour d'horizon des régions pour lesquelles nous avons plusieurs retours d'information.

DRAC ALSACE : Le projet de service a été forgé dans la plus grande discrétion. Présenté sans autre forme de procès au Comité Technique Paritaire pour validation. Il est vite apparu que l'organigramme proposé pérennisait avant tout les postes de chefs de service même si la ligne de la réforme n'en accréditait pas la nécessité. Il est bien évident que les représentants du personnel ont d'abord boycotté les instances paritaires, avec déclaration à l'appui, puis dans un deuxième temps, voté contre à l'unanimité.

Il aura fallu en arriver là pour que le DRAC se décide enfin à respecter les consignes ministérielles et mette en place des « ateliers » de réflexion.

En conséquence, l'ambiance générale est excécrable et les agents poursuivent tant bien que mal leurs missions dans un contexte de « ras le bol » généralisé.

Cette DRAC ayant par ailleurs subi la vente par France Domaine d'une partie du bâtiment qui l'héberge, beaucoup d'agents ont été rapatriés dans les locaux restant et se trouvent aujourd'hui entassés dans des installations de fortune « bricolées » en raison d'un soi-disant manque d'argent pour réaliser les travaux de réaménagement.

DRAC AQUITAINE : Des réunions de concertation ont été organisées et tous les agents invités à y participer. Au final, il apparaît que le projet était déjà rédigé et que les remarques apportées n'ont quasiment pas été prises en compte. En ce qui concerne le contenu du projet, les missions énumérées restent très généralistes. Au final, les personnels ont pu constater que le projet formalisait simplement l'existant faisant l'impasse sur les priorités, les moyens et sur une organisation concrète. Les questions des responsabilités, procédures, missions transversales, organisation des SDAP, centre de services partagés, service facturier ont été « zappées ». Le projet est parti chez le Préfet sans véritable validation.

DRAC AUVERGNE : Après une consultation des personnels très abrégée, un CTP «à rallonge» est en cours. La minutie avec laquelle le projet de service est étudié laisse bien apparaître un chamboulement général avec son cortège de modifications et de mutualisations des missions. Les catégories B et C sont particulièrement inquiètes du sort qui les attend et la tension monte de jour en jour. Pour donner encore plus de « piment » à la situation, le SDAP du Puy de Dôme qui doit rejoindre les locaux de la DRAC en est empêché faute de place. La tendance n'est pas à un vote positif des représentants du personnel. A suivre ...

DRAC CENTRE : Le projet de service reste très flou particulièrement en ce qui concerne les modifications de postes. Un second passage en CTP s'impose. Résultat de cette incapacité à établir un véritable dialogue, de très nombreux agents sont en état de stress et s'inquiètent particulièrement pour leur avenir.

DRAC FRANCHE COMTE : boycott total du CTP, tous les représentants du personnel sont contre le projet de service. Les représentants du personnel mettent tout en oeuvre pour se faire entendre et sont aujourd'hui impliqués dans une lutte dont l'efficacité porte ses fruits.

DRAC ILE DE FRANCE : Le calendrier des réunions de consultation a été respecté. Il n'en reste pas moins qu'un flou total entoure le projet de service. Une première validation a été faite au mois de décembre par le précédent DRAC, évincé entre temps. Vient s'ajouter le déménagement de la DRAC dans de nouveaux locaux où vont être entassés tous les services et le SDAP 75. Tandis qu'une certaine fébrilité règne autour de l'attribution des bureaux dans le nouveau bâtiment, les représentants du personnel n'ont toujours pas vu les fiches de postes liées à la nouvelle organisation. Evidemment, devant tant de questions restées sans réponse, les agents sont stressés à double titre. Cerise sur le gâteau, la région Ile-de-France n'entre pas dans le futur décret DRAC/SDAP mais nous n'avons toujours pas la moindre idée de ce qu'elle va véritablement devenir. Le personnel est totalement découragé et démotivé.

DRAC LANGUEDOC-ROUSSILLON : Le CTP de validation n'a pas encore eu lieu. La consultation des agents était confiée aux chefs de service, évidemment certains l'ont fait, d'autres s'en sont abstenus. Quelques réunions stériles ont été réalisées sans enthousiasme et le personnel n'a pas pu véritablement s'exprimer. A suivre ...

DRAC MIDI PYRENEES : Si la consultation du personnel a bien été faite, sa prise en compte a été nulle. Le CTP a d'ailleurs eu lieu après la remise officielle du projet de service. Bien évidemment aucun représentant du personnel n'a voté pour. Une fois de plus, l'Administration a arraché seule la validation. Dans ces conditions, et une fois encore, les agents sont plus qu'inquiets sur le sort qui va leur être réservé.

DRAC PACA : Le CTP n'a pas encore eu lieu et il règne une incompréhension totale au sein des services. Les représentants du personnel ont exigé d'avoir une réflexion commune avec les différents responsables de projet et tentent d'organiser des heures d'information avec les agents. Ces derniers sont totalement démobilisés et désabusés.

DRAC PAYS DE LA LOIRE : Le projet de service a été concocté dans la plus totale opacité. Le personnel a dû se contenter de réunions d'information. Aucune concertation, et les quelques modifications acceptées sont de pure forme. Sous prétexte d'objectivité, le DRAC a fait appel à un consultant extérieur privé qui, comme c'est systématiquement le cas, n'a aucune connaissance des services publics. La dimension humaine leur a par ailleurs échappée ! Résultat final, le CTP a été boycotté par tous les représentants du personnel. Encore une validation qui sera due exclusivement à l'Administration au mépris total de l'avis des agents.

Si ce «tour d'horizon» n'a rien de rassurant, il nous permet de constater que, dans chaque région, les agents sont mis à rude épreuve, les représentants du personnel luttent et l'Administration utilise tous les subterfuges en son pouvoir pour que l'Administration centrale ait une vision idyllique du déroulement des opérations. Cette dernière reste fermée aux alertes répétées des représentants du personnel afin d'éviter les vagues qui pourraient remonter au plus haut de l'Etat. La vérité est que la situation devient explosive. Malgré ses tours de «passe-passe», l'Administration perd toute crédibilité et ... la colère monte.

UNE ACTION QUI RESTERA DANS LES ANNALES !

5 agents de la culture (SRA, SDAP, INRAP) ont pu s'entretenir avec Frédéric Mitterrand samedi 30 janvier à l'occasion de sa visite de Clermont-Ferrand. Cette rencontre était sollicitée par l'intersyndicale DRAC-INRAP (CGT, FSU, SUD Solidaires, CFDT). Elle a eu lieu à la DRAC en présence du Directeur régional, du Préfet et du chef de cabinet, ministère de la culture. Les représentants de la DRAC ont lu la déclaration ci-dessous avant de remettre au Ministre une couronne de fleur digne d'un enterrement de 1ère classe ...

Monsieur le Ministre,

Lors de votre venue à Moulins, votre directeur de cabinet nous avait annoncé votre venue à Clermont-Ferrand pour le mois de janvier et nous avait laissé entendre que vous pourriez rencontrer à cette occasion l'ensemble du personnel du Ministère de la culture travaillant en Auvergne.

Votre venue un samedi empêchant cette rencontre large, le personnel de la DRAC et des SDAP d'Auvergne, réuni en Assemblée Générale ce jeudi, a décidé de vous demander de recevoir une délégation.

Nous déplorons le fait que vous n'accordiez que 5 minutes au personnel de votre ministère alors qu'il est confronté à des réformes déstabilisantes.

Il ne nous est pas possible d'exposer en si peu de temps les difficultés auxquelles nous sommes confrontés, vous en trouverez donc le résumé ci-dessous.

- non remplacement d'au moins 4 personnes ayant quitté la DRAC Auvergne en 2008 et 2009 (retraite, fin de détachement, mutation ...) entraînant l'abandon de leurs missions : valorisation et publication de la recherche archéologique, liquidation de la RAP, suivi des dossiers de FNAP, secrétariat du conseiller architecture, adjointe technique pour le suivi des travaux monuments historiques, gestion financière des dossiers musique et danse, suivi des enseignements spécialisés.

Deux départs à la retraite sont prévus au début de l'année 2010 : l'unique secrétaire de documentation du CID et un des trois ingénieurs de la CRMH. Nous vous demandons de nous assurer de leur remplacement.

- la mise en place du projet de service préparé sans réelle implication des agents à la réflexion malgré l'affichage et sans prise en compte des premières remarques faites en CTPR par les représentants du personnel.

Le projet que nous venons de découvrir nous semble une véritable usine à gaz qui saucissonne les missions entre différents services avec plus de 10% du personnel dépendant de plusieurs services, ce qui ne pourra que compliquer le travail quotidien de tous, risque de multiplier les tensions et diminuer l'efficacité.

- Le personnel des SDAP demeure totalement dans le flou quant à son avenir au sein de la DRAC. Les agents techniques des SDAP sont particulièrement inquiets du risque de disparition de leur savoir-faire. Ces agents de catégorie C possédaient un métier spécifique et reconnu. Ils sont désormais fondus dans le corps des adjoints administratifs. Ils exercent pourtant dans nombre de Sdap des fonctions de cadres B sans autre reconnaissance que celui du travail fait.

Vous semblez vous préoccuper de l'avenir des métiers de notre ministère et nous souhaiterions que vous marquez par un geste fort, votre attachement à ces valeurs en promouvant ces agents par le biais d'un repyramidage massif ou tout autre dispositif à votre disposition.

Le reclassement de ces agents dans le corps des techniciens des services culturels et des bâtiments de France (TSCBF) catégorie B donnerait un signal fort au SDAP qui, nous semble-t-il, sont les parents pauvres de notre ministère.

Ces mesures pourraient être étendues à l'ensemble des catégories C des SDAP (y compris les agents mis à disposition par la DDE) car en raison du manque d'Architecte Urbaniste de l'Etat et d'ingénieurs du patrimoine, la charge des missions submerge les chefs de services et par effet de cascade les catégories B et C.

Le service public de la Culture, comme l'ensemble des autres services publics sont massacrés par la RGPP jusqu'à la destruction annoncée des fondements même du service public. Nous refusons en bloc cette politique de destruction aveugle.

L'intersyndicale des agents du ministère de la culture et de la communication en Auvergne

BULLETIN D'ADHESION

NOM ET PRENOM :

Adresse administrative :

Etes-vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire (salaire pour les contractuels) :

Adresse personnelle (falcutatif) :

- Je joins un chèque d'un montant deeuros (soit 1% du salaire net), correspondant àmois de cotisation

- j'opte pour le prélèvement automatique (1) OUI NON