



L'enjeu



52 Boulevard de la République

06400 CANNES

Tél : 06 01 08 22 47

1^{er} trimestre

2016

Mail : cgterritoiaux@gmail.com





Chers Collègues,

Toute l'équipe du syndicat CGT des Fonctionnaires Territoriaux de la ville de Cannes et du CCAS vous souhaite une bonne et heureuse année 2016.

Une année qui, nous l'espérons, ne sera pas marquée par une nouvelle catastrophe, comme celle que nous avons vécue le 03 octobre 2015.

Les pluies torrentielles qui se sont abattues sur la ville ne nous ont pas épargnés, et nos locaux situés au numéro 52 du boulevard de la République ont été entièrement ravagés par les eaux.

La CGT, une fois de plus, était au cœur de l'action, mais sur ce coup-là, on s'en serait bien passé !!!

Touchés, mais pas coulés, nous vous adressons ce journal, dans lequel nous vous faisons part des futurs changements dans la Fonction Publique, nous évoquons les départs à la retraite, la renégociation du contrat avec la MNT, ainsi que notre opposition au départ forcé de certains personnels de la ville de Cannes vers la Communauté d'Agglomération des Pays de Lérins.

La Communauté d'Agglomération des Pays de Lérins, qui a dépouillé de nombreux avantages acquis de longue date les Fonctionnaires Territoriaux qui ont été contraints de l'intégrer et depuis plusieurs mois, nous sommes intervenus à diverses reprises sur ce dossier sensible.

Sous notre impulsion, certains de ces avantages ont pu être récupérés, tels que l'adhésion à "l'AVENTURA", le contrat de groupe à la MNT, la participation à la protection sociale des agents, mais il y a encore beaucoup à faire pour que les agents qui intègrent la CAPL ne soient pas perdants, notamment au niveau de l'attribution des jours de bonification, des jours d'ancienneté, du "mois du Maire" lors des départs à la retraite, des 15 jours à l'occasion d'un mariage...

Comme toujours, nous répondrons présents cette année encore pour défendre vos droits, tant au niveau communal qu'au niveau intercommunal.





Commission Administrative Paritaire du jeudi 10 décembre 2015

Déclaration des représentants du syndicat CGT

des Fonctionnaires Territoriaux de la ville de Cannes,

membres de la Commission Administrative Paritaire.

Nous sommes appelés à nous prononcer aujourd'hui sur la mutualisation et le transfert de certains personnels de la ville de Cannes vers la Communauté d'Agglomération des Pays de Lérins.

Cette situation, imposée à ces personnels, est une véritable régression sociale, qui va notamment se traduire par la perte de 6 jours de congés de bonifications annuels,

de 2 à 3 jours de congés d'ancienneté pour ceux qui y avaient droit et du mois de congés attribué par le Maire lors des départs à la retraite...

Pourtant, ces agents doivent conserver l'ensemble des avantages acquis de longue date, en application de l'article 111 de la Loi N°84-53 du 26 janvier 1984.

A l'occasion de la réunion d'information qui a eu lieu le 21 septembre 2015 avec la Direction Générale de la CAPL et de la Ville de Cannes, il a été annoncé aux représentants syndicaux qu'une nouvelle délibération visant à revoir cette situation devait être présentée lors du Conseil Communautaire, en octobre 2015, ce qui n'a pas été le cas.

Cette situation injuste perdure depuis bientôt 2 ans et va même s'aggraver, car les agents qui vont intégrer la C.A.P.L ne vont pas pouvoir bénéficier des 20 euros d'aide mensuelle accordée aux employés de la ville de Cannes pour couvrir leurs frais de mutuelle.

Nous ne demandons pas une distribution de sucres d'orge pour les agents qui vont intégrer la CAPL, mais ils ne doivent pas pour autant devoir avaler la pilule amère de la perte d'avantages acquis de longue date, dans un système qui tend à privilégier les grands projets, au détriment de l'Humain.

C'est pourquoi nous nous opposons au transfert des personnels de la ville de Cannes vers la CAPL, dans les conditions actuelles.

Changements à venir dans la Fonction Publique

L'accord relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires sera appliqué. Ainsi en a décidé le Premier ministre malgré le refus de signer de la CGT, FO et Solidaires (représentant 50,2% des personnels). Trois organisations qui dénoncent un calendrier d'application trop étiré (2016-2020), des revalorisations indiciaires insuffisantes et des risques liés au reclassement dans les nouvelles grilles.

Pour le Gouvernement, c'est la modernisation du statut et l'adaptation de l'action publique aux évolutions de la société qui sont en jeu. Et il est prêt à y mettre le prix, si l'on en croit la Cour des comptes qui chiffre, dans un rapport sur la masse salariale de l'État rendu public le 9 septembre, le coût annuel de la seule réforme des grilles indiciaires entre 4,5 et 5 milliards d'euros annuels pour l'ensemble de la fonction publique à l'horizon de 2020.

1 – Restructuration et revalorisation de la catégorie C, soit 2,392 millions d'agents (2017-2020)

Le nombre de grades sera réduit de 4 à 3, par fusion des échelles 4 et 5, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois (« indice sommital »).

Demain, un fonctionnaire de catégorie C effectuant une carrière complète atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement. Ces nouvelles carrières seront revalorisées en plusieurs étapes entre 2017 et 2020. A noter que la grille des agents de maîtrise fera l'objet d'une restructuration et d'une revalorisation spécifique.

2 – Restructuration et revalorisation de la catégorie A, soit 1,768 million d'agents (2017-2020).

La structure des 2 premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades. Cette évolution s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire destinée à renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. Un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'Etat sera créé dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

3 – La garantie d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades pour tous

Le protocole garantit pour chaque fonctionnaire un déroulement sur au moins deux grades et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement.

Les ratios d'avancement devront permettre d'atteindre cet objectif.

Parallèlement, les durées de carrière seront harmonisées avec l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emploi.

4 – Transfert d'une partie du régime indemnitaire sur le traitement indiciaire (2016-2018)

La transformation d'une partie des primes en points d'indice interviendra à partir de 2016 pour les agents de la catégorie B et à partir de 2017 pour les agents des catégories A et C.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que peu ou pas de prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire :

- 4 points pour la catégorie C soit 18,52 € bruts mensuels,
- 6 points pour la catégorie B soit 27,78 € bruts mensuels
- 9 points pour la catégorie A soit 41,67 € bruts mensuels.

Pour les futurs retraités, le gain pour une pension complète sera de :

- 14 € mensuels en catégorie C,
- 21 € en catégorie B,

- 31 € en catégorie A.

Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti.

A noter

Pour les grilles de catégorie B, soit 1,04 million d'agents (2016-2018)

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B reste inchangé. La grille sera néanmoins revalorisée, dès le 1er janvier 2016, de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 € de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

5 – Refonte des grilles indiciaires (2017- 2020)

Cette refonte doit permettre d'améliorer les traitements de début et de fin de carrière et d'augmenter les écarts entre les catégories C, B et A. A l'issue du processus de revalorisation, les gains bruts annuels – intégrant les transferts de primes dans le traitement – seront à titre d'exemple :

- pour un agent de catégorie C, jusqu'à 500 € bruts annuels en début de carrière et 2111 € brut annuels en fin de carrière pour un agent recruté sans concours ayant bénéficié d'un avancement de grade ;
- pour un agent de catégorie B entre 945 € et 1610 € bruts annuels en début de carrière et entre 1056 € et 1389 € brut annuels en fin de carrière ;
- pour un agent de catégorie A type (attachés et inspecteurs, ingénieurs et enseignants), entre 1889 € et 2111 € bruts annuels selon la carrière concernée.

6 – Amélioration des procédures de recrutement

La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour les adapter au niveau de qualification, aux compétences attendues et tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi.

Le recours aux concours sur titres sera développé pour les professions réglementées.

Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique.

Pour mettre fin aux « reçus-collés » des mesures seront prises pour permettre le recrutement effectif des lauréats sur des postes ouverts aux concours.

7 – Simplification et harmonisation de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents

Un groupe de travail du comité de suivi de l'accord PPCR sera mis en place à l'automne 2015 pour définir, avant la fin de l'année, un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, simple et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique la valeur professionnelle des fonctionnaires. Il s'appliquera de façon différenciée entre les catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés.

8 – Revalorisation de la filière sociale et paramédicale (2016-2018)

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale seront repositionnés en catégorie A. Leur grille sera revalorisée, à partir de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées, en cohérence avec la revalorisation dont bénéficieront les agents de la filière paramédicale (infirmiers de catégorie A et assimilés).

9 – Négociations salariales régulières (à partir de février 2016)

L'accord PPCR reprend les mesures déjà prévues par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Il prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières. Ainsi qu'une réunion annuelle destinée à dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et à définir, le cas échéant, les mesures d'ajustement à apporter au regard des principaux indicateurs macro économiques (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...).

10 – Mobilités facilitées entre les trois fonctions publiques

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi des trois versants de la fonction publique seront mises en place dans les filières identifiées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission.

La mobilité entre employeurs sera fluidifiée, sur une même zone géographique, par une plus grande transparence des vacances d'emplois et la création de bourses d'emplois communes aux trois fonctions publiques. Des règles de mobilité simplifiées seront adoptées, notamment en matière de détachement.

A SAVOIR LORSQUE VOUS ENVISAGEZ DE PRENDRE VOTRE RETRAITE

Age légal de départ en retraite :

Pour les personnes de la catégorie sédentaire :

- 60 ans pour les fonctionnaires nés avant le 1^{er} juillet 1951.
- 62 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

Pour les personnes en catégorie active :

- les fonctionnaires nés avant le 1^{er} juillet 1956 qui ont accompli au moins 15 ans de services peuvent bénéficier de leur pension à partir de 55 ans.
- Il est fixé à 57 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1^{er} janvier 1961.

Possibilité d'anticipation de l'âge de départ :

Sans condition d'âge :

Après 15 ans de services :

- Lorsque le fonctionnaire est parent d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% et a interrompu son activité dans certaines conditions.
- Lorsque le fonctionnaire est parent de 3 enfants avant le 1^{er} janvier 2012, a accompli 15 ans de services effectifs avant cette date et a interrompu ou réduit son activité dans certaines conditions.
- Lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque.

Sans condition de durée de services :

- Lorsque le fonctionnaire est mis à la retraite pour invalidité et n'a pu être reclassé dans un emploi.
-

Avec une condition d'âge :

L'accès à une retraite anticipée est subordonné à la justification de 3 conditions cumulatives de durée d'assurance, de durée d'activité cotisée et d'âge de début de carrière.

A compter du 1^{er} janvier 2009, le nombre de trimestres servant de base au calcul de la durée d'assurance et de la durée d'activité cotisée permettant le départ carrières longues est celui nécessaire pour atteindre le taux plein l'année de vos 60 ans.

Ainsi :

Année de naissance	Age de départ	Condition de début d'activité cotisée	Durée d'assurance en trimestres	Durée d'activité cotisée en trimestres
1949	59 ans	Avant 17 ans	$161 + 8 = 169$	$161 + 8 - 8 = 161$
1950	58 ans	Avant 16 ans	$162 + 8 = 170$	$162 + 8 - 4 = 166$
	59 ans	Avant 17 ans	$162 + 8 = 170$	$162 + 8 - 8 = 162$
1951	57 ans	Avant 16 ans	$163 + 8 = 171$	$163 + 8 = 171$
	58 ans	Avant 16 ans	$163 + 8 = 171$	$163 + 8 = 171$
	59 ans	Avant 17 ans	$163 + 8 = 171$	$163 + 8 - 8 = 163$
1952 et après	56 et 57 ans	Avant 16 ans	$164 + 8 = 172$	$164 + 8 = 172$
	58 ans	Avant 16 ans	$164 + 8 = 172$	$164 + 8 - 4 = 168$
	59 ans	Avant 17 ans	$164 + 8 = 172$	$164 + 8 - 8 = 164$

Le départ anticipé "carrières longues" est conservé par la loi portant réforme des retraites.

Toutefois, les modalités d'application seront fixées par décret.

•Au titre de fonctionnaire handicapé : à partir de 55, 56, 57, 58 ou 59 ans pour les fonctionnaires atteints d'une invalidité au moins égale à 80 % qui remplissent des conditions de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge et de durée d'assurance.

Durée minimale de cotisation pour un droit à retraite :

•Pour obtenir une pension à compter du 1^{er} janvier 2011, un décret en Conseil d'Etat doit fixer une nouvelle durée.

Durée minimale de cotisation pour une retraite à taux plein : cette durée est déterminée en fonction de l'année des 60 ans du fonctionnaire.

Possibilité de départ en retraite après l'âge du taux plein :

- Les fonctionnaires en catégorie sédentaire nés à compter du 1^{er} janvier 1956 peuvent poursuivre leur activité jusqu'à 67 ans.

- Les fonctionnaires en catégorie active nés à compter du 1^{er} janvier 1961 jusqu'à 62 ans (pour les fonctionnaires nés avant ces dates, la limite d'âge évolue progressivement par génération).

En fonction de la durée de services et de la situation familiale, il est possible, dans certains cas, de poursuivre l'activité au-delà de ces limites.

Comment est calculée la retraite.

Prise en compte des périodes assimilées : OUI.

Les périodes de services militaires, les congés statutaires, les périodes d'interruption d'activité pour élever un enfant né à partir du 1^{er} janvier 2004...

Bonifications/ majorations : OUI.

Pour les femmes fonctionnaires :

- a) bonification sous certaines conditions de 4 trimestres pour enfant né pendant les études avant le 1^{er} janvier 2004.

Pour les hommes et les femmes :

- a) bonification de 4 trimestres pour enfant né, adopté ou pris en charge avant le 1^{er} janvier 2004 si l'intéressé remplit certaines conditions d'interruption d'activité,
- b) bonification au titre des campagnes militaires,
- c) bonification de dépaysement pour services rendus hors d'Europe,
- d) bonification pour les professeurs d'enseignement technique au titre du stage professionnel exigé pour avoir le droit de se présenter au concours par lequel ils ont été recrutés pour les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2011,
- e) bonification pour les agents ayant accompli des services aériens ou sous-marins commandés,
- f) bonification pour services effectués dans les réseaux souterrains des égouts et dans le corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la Préfecture de police,
- g) bonification du 1/5e de la durée des services effectués en tant que sapeurs pompiers professionnels (attribuée sous certaines conditions d'âge de départ en retraite et de durée de services).
- Les bonifications citées aux b, c et e ne sont pas prises en compte pour la pension lorsque celle-ci rémunère moins de 15 ans de services effectifs.

Majorations de durée d'assurance :

Pour les femmes :

- majoration de 2 trimestres pour chacun de leurs enfants nés après leur recrutement dans la fonction publique et après le 1^{er} janvier 2004.

Pour les hommes et les femmes :

- majoration de 4 trimestres maximum pour éducation d'un enfant handicapé,
- Au titre des enfants : 10% du montant de la retraite des hommes et des femmes à partir de 3 enfants et au-delà 5% par enfant supplémentaire.
- Au titre de fonctionnaire handicapé : Taux de la majoration de la pension = $\frac{1}{3} \times (\text{durée des périodes prises en compte en constitution du droit alors que le fonctionnaire était atteint d'une invalidité au moins égale à } 80 \% / \text{durée totale des services et bonifications retenue dans la pension de l'intéressé})$.
- Ce taux est arrondi au centième le plus proche et appliqué au calcul de la pension.

Possibilité de rachat de cotisations : OUI.

Mode de calcul de la retraite :

Nombre de trimestres de services et bonifications x (75% / nombre de trimestres permettant d'avoir une pension à taux plein) x Traitement indiciaire.

Le traitement indiciaire est celui qui a été perçu pendant au moins 6 mois à la fin des services comptant pour la retraite.

En fonction de la durée d'assurance, le montant de la pension ainsi obtenu peut être :

- majoré : + 0,75% par trimestre effectué après 60 ans et après le nombre de trimestres permettant d'obtenir le taux plein (dans la limite de 20 trimestres),

•minoré : en fonction d'un coefficient variable selon les années (0,125 en 2006 à 1,25 en 2019) par trimestre manquant, lorsque la durée d'assurance du fonctionnaire est inférieure à celle qui lui permettrait d'avoir une pension à taux plein.

Certaines pensions ne sont pas soumises à minoration : pensions d'invalidité, pensions des fonctionnaires handicapés, pensions des fonctionnaires radiés des cadres à leur limite d'âge.

Pension minimale : OUI (minimum garanti).

Pension maximale : OUI.

Elle est limitée à 75% du traitement, mais peut aller jusqu'à 80% si le fonctionnaire bénéficie de bonifications.

Retraite imposable : OUI.

Retraite soumise à cotisation : OUI.

CSG : 6,6% ou 3,8% en fonction du revenu fiscal de référence.

CRDS : 0,5% ou exonération en fonction du revenu fiscal de référence.

Possibilités de cumul emploi/retraite : OUI.

VOS DÉMARCHES

Existence d'une pré-liquidation : OUI.

Date recommandée pour la formulation de la demande de retraite : 6 mois avant la date de départ souhaitée.

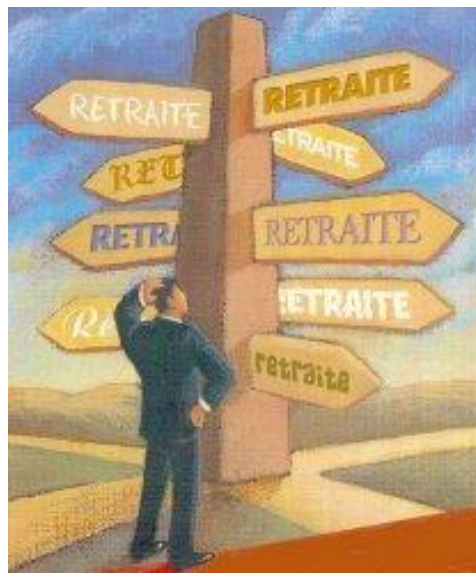
Démarches à effectuer : déposer votre demande auprès de votre employeur.

Coordonnées de votre caisse de retraite : Rue du vergne, 33 059 BORDEAUX CEDEX

Site Internet : www.cnracl.fr

Documentations : Le guide du futur retraité (disponible sur le site internet de la CNRACL).

À noter : une camarade a effectué un stage à la CNRACL en 2015, elle se tient à votre disposition si besoin.



Syndicat CGT
des Fonctionnaires Territoriaux
de la Ville de Cannes
52 Boulevard de la République
06400 CANNES
Tel : 06 01 08 22 47
Mail : cgterritoriaux@gmail.com



Monsieur Alain GIANAZZA
Président Général de la MNT
7 rue Bergère
75009 PARIS

Cannes, le 21 décembre 2015.

OBJET : Renégociation du contrat de groupe « personnel Mairie de Cannes »

Monsieur le Président Général,

Le jeudi 03 septembre 2015, une réunion s'est tenue à l'Hôtel de ville de Cannes, à laquelle ont participé Monsieur Thierry MIGOULE, Directeur Général des Services de la ville de Cannes, Monsieur Jean-Louis BIARD, Directeur des Ressources Humaines, Madame Florence GAGLIOTI, Directrice Adjointe des Ressources Humaines, Monsieur Alain ARNAUD, responsable de la section Alpes Maritimes de la MNT et les responsables des syndicats représentatifs du personnel de la Mairie de Cannes.

Cette réunion, qui a eu lieu à l'initiative du syndicat CGT des fonctionnaire des territoriaux de la ville de Cannes, validée par Monsieur Thierry MIGOULE, visait à renégocier le contrat de groupe « santé » de la MNT, concernant le personnel de la ville de Cannes.

Monsieur Alain ARNAUD a retracé l'historique de la MNT à la Mairie de Cannes, mais lorsqu'il a été question de renégocier les tarifs et les prestations de la MNT pour le personnel de la ville de Cannes, ce dernier est resté inflexible.

Monsieur Pierre PERAZZINI, représentant du syndicat CGT, a pourtant présenté un tableau comparatif entre les prestations et les tarifs de la MNT et ceux d'une autre mutuelle, afin de démontrer que la MNT n'est pas forcément concurrentielle.

Pourtant, la MNT bénéficie d'au moins 2 avantages à la Mairie de Cannes :

- La mise à disposition de locaux à titre gracieux par la Mairie de Cannes, 3 jours par semaine.
- Le prélèvement des cotisations directement sur le salaire du personnel Mairie de Cannes.

Cela permet à la MNT de diminuer ses dépenses- pas de loyer à payer- et de n'avoir aucun frais de relance ou de recouvrement pour cotisation impayée.

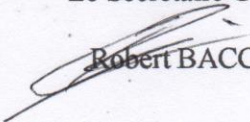
Malgré cela, la MNT n'est plus concurrentielle, de nombreux agents résilient leurs contrats pour aller vers des prestataires ayant de meilleurs tarifs et des prestations supérieures, et ce en dehors d'un contrat de groupe, sans aide de la Mairie de Cannes.

Ce déséquilibre est de plus en plus flagrant, et de ce fait d'autres mutuelles viennent se positionner, avec succès, sur le marché des employés de la ville de Cannes, alors que la MNT vient d'augmenter de manière substantielle ses tarifs pour l'année 2016.

Au regard de ces éléments, nous vous demandons de bien vouloir faire un geste en faveur du personnel de la ville de Cannes, en revoyant les tarifs de l'ensemble des contrats de groupe à la baisse et les prestations à la hausse.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, Monsieur le Président Général, à l'expression de nos salutations distinguées.

Pour le Syndicat CGT
des Fonctionnaires Territoriaux
de la ville de Cannes
Le Secrétaire Général


Robert BACCHI



CGT CANNES

DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

52 Boulevard de la République

06400 CANNES



cgterritoires@gmail.com



06 01 08 22 47

04 93 39 97 17

BULLETIN D'ADHESION

Vous avez décidé de vous syndiquer à la Cgt. Bienvenue parmi nous.

Veuillez renseigner les différentes rubriques ci-dessous et nous faire parvenir cette fiche par courrier ou par mail

Les informations demandées sont strictement destinées à la Cgt, confidentielles, elles visent à répondre au mieux à votre demande et vos attentes.

Nom prénom :

Numéro de Téléphone portable :

Adresse mail personnelle :

Adresse postale :

Service :

Grade

Date de naissance



NOM PRENOM

DATE PREMIER PRELEVEMENT

 PERIODICITE

DATE

SIGNATURE

N° EMETTEUR NATIONAL	1	2	6	1	9	5	ORGANISME CREANCIER: SYNDICAT CGT DU PERSONNEL DE LA VILLE DE CANNES ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS
N° EMETTEUR INTERNE	1	6	0	2	9	3	

DEMANDE DE PRELEVEMENT
La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part à notifier en temps voulu au créancier .

ZONE INFORMATION (propre au créancier)

NOM PRENOM

DATE PREMIER PRELEVEMENT

MONTANT

DATE

SIGNATURE

**AUTORISATION DE
PRELEVEMENT**

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur prélèvement je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte
Je réglerai le différent directement avec le créancier.

N° NATIONAL EMETTEUR
126195

NOM PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE DU COMPTE ☐ Monsieur ☐ Madame NOM PRENOM ADRESSE CODE POSTAL <table border="1" style="display: inline-table; width: 50px; height: 15px;"></table> VILLE	ORGANISME CREANCIER
---	--

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER
VOUS TROUVEREZ SUR VOS RIB UN NUMERO IDENTIFICATION INTERNATIONALE A PRECISER ICI

F	R	
---	---	--

IBAN

BIC

NON ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER

NOM

ADRESSE

VILLE

CODE POSTAL

SIGNATURE OBLIGATOIRE

**Joindre obligatoirement un relève d'identité bancaire,
postal ou de caisse d'épargne.**