

# Les accords du Ségur

## une explication de texte(s) à destinations des psychiatres

Dr P.-F.GODET - Trésorier du SPH



### Contexte

Les accords de Ségur ont décidé de plusieurs mesures phares :

- Entrée dans la carrière à un nouvel échelon 1 dont le salaire correspond à l'ancien 4<sup>ème</sup> échelon. Donc revalorisation de l'entrée de carrière et suppression des anciens échelons 1 à 3.
- Reclassement de tous les anciens échelons 4 à 12 à un échelon inférieur de 3 degrés (par exemple échelon 12 reclassé échelon 9), mais correspondant au même salaire
- Création de 3 échelons 11 à 13 de fin de carrière, revalorisés, avec un salaire plus élevé que les échelons 11 à 13 de l'ancienne grille.

Ces mesures induisent des iniquités entre générations de PH. Tous nos collègues nouvellement nommés vont gagner plus, et c'est une bonne chose. Mais des iniquités très significatives sont à souligner, même si les accords ont tenté de les rendre moins visibles.

Ce document vous explique dans le détail ces iniquités. Il vous expliquera en quoi l'augmentation généralisée de l'IESPE était une façon de masquer ces iniquités. Et il vous aidera à comprendre pourquoi le SPH et son intersyndicale militent pour une augmentation du salaire de base.

Enfin, ce document vous propose une marche à suivre, en fonction de votre situation personnelle, pour tenter d'annuler ces iniquités.

Je rappelle que l'intersyndicale de la Confédération des Praticiens Hospitaliers (CPH) siège aux négociations, et que le SPH fait partie de la CPH.

De plus l'intersyndicale CPH s'est alliée avec une autre intersyndicale (Avenir Hospitalier) avec un front commun au sein d'**Action Praticien Hospitalier (APH)**. APH détient la moitié des sièges à la Commission Statutaire Nationale de psychiatrie et la moitié des sièges de la Commission de Discipline. Sachant qu'APH est arrivé en tête dans ces deux instances aux élections nationales de 2019. Au sein du Conseil Supérieur des Professions Médicales, APH détient 3 sièges sur 5 au sein du collège des praticiens hospitaliers, titulaires et probatoires, et 3 sièges sur 5 au sein du collège des praticiens temporaires et sous contrat.

Pour être exhaustif, le président du SPH est le secrétaire général d'APH.

Les négociations auprès de la DGOS ont repris à l'automne.

APH n'avait pas signé les accords, et a dénoncé l'iniquité des mesures entre générations de PH.

Les accords prévoyaient que seuls leurs signataires pourraient participer aux négociations de suivi des accords. Nous avons été en justice. Notre recours a été rejeté, nous avons interjeté appel en Conseil d'Etat, appel que nous avons gagné. Et nous avons rejoint la table des négociations.

Ce court récit pour vous dire que les cotisations syndicales sont utilisées à bon escient.

Sachez qu'APH a déposé un recours en conseil d'Etat contre les décrets du Ségur en leur état.

Mais cela ne vous dispense pas – bien au contraire – d'un recours individuel.

*Plus les recours sont nombreux, plus le ministère prendra conscience du problème.*

Toutes les simulations ci-dessous considèrent la situation d'un PH en psychiatrie, ayant débuté sa carrière avec l'IESPE, et percevant l'Indemnité d'Activité de Secteur et de Liaison.

## Pourquoi les anciens échelons 4 à 12 sont-ils les perdants du Ségur ?

Rappelons d'abord que les PH émargeant aux anciens échelons 4 à 12 sont les plus nombreux.

Un ancien échelon 4 (donc avec au moins 4 ans d'ancienneté de carrière) se retrouve avec le même salaire échelon 1 qu'un collègue entrant dans la carrière nommé à l'échelon 1.

De plus, un ancien échelon 4 se verra « doublé » par un entrant dans la carrière qui fera légitimement valoir ses fonctions antérieures comme validant de l'ancienneté.

*Cette réforme aboutir ainsi en l'état à des situations absurdes.*

Par exemple, un PH échelon 4 ayant fait valoir deux années de fonctions antérieures lors d'une nomination à l'automne 2018, vient d'intégrer l'échelon 4 à l'automne 2020. Il se voit reclassé échelon 1 avec quelques semaines d'ancienneté dans son nouvel échelon 1. Or, un PH nouvellement nommé faisant valoir à juste titre deux années de fonctions antérieures à sa nomination, va se retrouver nommé au nouvel échelon 3.

*Le nouveau a deux années d'ancienneté, et gagne plus que l'ancien avec 4 années d'ancienneté. CQFD.*

Il faut bien comprendre que ce phénomène concerne en fait tous les PH échelons 4 à 12 de l'ancienne grille, qui restent au même salaire : on revalorise la carrière (c'est bien), mais tout le monde avance sauf eux (c'est moins bien).

Pour gommer cet effet, les accords ont décidé de la **revalorisation de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE)** : anciennement de 493€ bruts mensuels les 15 premières années, puis de 704€ bruts les années suivantes, elle passe pour tout le monde à 1000€ bruts mensuels (c'est bien). Avec une valorisation en deux dates, ce qui brouille la lisibilité de la mesure (c'est moins bien).

En conséquence, les anciens échelons 4 à 9 voient donc finalement le fiche de paye augmenter de 507€ bruts (1000-493) et les anciens échelons 10 à 13 voient tous leur salaire augmenter de 296€ bruts (1000-704).

Donc tout le monde devrait s'estimer heureux.

Mais il n'en est rien, car cette revalorisation de l'IESPE concerne - heureusement - toutes les générations de PH, nouveaux et anciens.

Donc cette apparente augmentation du revenu des anciens échelons 4 à 12 n'est que la traduction d'une augmentation IESPE dont tout le monde bénéficie.

*Augmenter l'IESPE pour tous a été le moyen de maquiller la rupture d'équité entre générations.*

## Démonstration en chiffres de cette mesure en trompe-l'œil :

La nouvelle grille revalorise les échelons pour les entrants dans la carrière, et l'IESPE pour tout le monde. Si l'on compare échelon par échelon ancienne et nouvelle grille, en prenant en compte l'IASL et l'IESPE, et dans l'hypothèse d'une IESPE perçue dès la première année, les augmentations par échelon vont de 12,5% à 20% selon les échelons considérés. C'est bien.

NOUVELLE GRILLE PLEIN EFFET MARS 2021								
Nouvel échelon	Durée échelon	Années de carrière à l'entrée dans l'échelon	Salaire brut mensuel de base	IASL	IESPE	Brut mensuel avec indemnités	Hausse brute mensuelle	Hausse pour un entrant dans la carrière
1	1 an	0	4411,11	420,86	1 010,00 €	5 841,77 €	726,78 €	14,2%
2	2 ans	2	4 607,41 €	420,86 €	1 010,00 €	6 038,27 €	825,11 €	15,8%
3	2 ans	4	4 929,92 €	420,86 €	1 010,00 €	6 360,78 €	1 035,46 €	19,4%
4	2 ans	6	5 280,46 €	420,86 €	1 010,00 €	6 711,32 €	1 189,70 €	21,5%
5	2 ans	8	5 448,82 €	420,86 €	1 010,00 €	6 879,68 €	1 035,55 €	17,7%
6	2 ans	10	5 645,02 €	420,86 €	1 010,00 €	7 075,88 €	881,21 €	14,2%
7	2 ans	12	6 065,68 €	420,86 €	1 010,00 €	7 496,54 €	1 133,51 €	17,8%
8	2 ans	14	6 318,07 €	420,86 €	1 010,00 €	7 748,93 €	1 189,70 €	18,1%
9	2 ans	16	7 182,85 €	420,86 €	1 010,00 €	8 613,71 €	1 422,97 €	19,8%
	2 ans				1 010,00 €		1 170,58 €	13,6%
10	4 ans	20	7 500,82 €	420,86 €	1 010,00 €	8 931,68 €	623,77 €	20,0%
11	4 ans	24	7 917,48 €	420,86 €	1 010,00 €	9 348,34 €	722,46 €	12,5%
12	4 ans	28	8 334,14 €	420,86 €	1 010,00 €	9 765,00 €	1 139,12 €	13,2%
13	-	32	8 917,47 €	420,86 €	1 010,00 €	10 348,33 €	1 722,45 €	20,0%

Mais si l'on regarde l'effet pour les PH déjà en poste, voici ce qu'il en est réellement, y compris avec la revalorisation pour tous de l'IESPE :

EFFET A PARTIR DE MARS 2021 POUR UN PH DÉJÀ EN POSTE							
Echelon actuel	Reclasst	Salaire brut mensuel de base	IASL	IESPE	Brut mensuel avec indemnités	Augmentation en brut mensuel	Evolution pour un PH en poste
1	1	4 411,11 €	420,86 €	1 010,00 €	5 841,97 €	1 711,29 €	41,4%
2		4 411,11 €	420,86 €	1 010,00 €	5 841,97 €	726,98 €	14,2%
3		4 411,11 €	420,86 €	1 010,00 €	5 841,97 €	628,81 €	12,1%
4		4 411,11 €	420,86 €	1 010,00 €	5 841,97 €	516,65 €	9,7%
5	2	4 607,41 €	420,86 €	1 010,00 €	6 038,27 €	516,65 €	9,4%
6	3	4 929,92 €	420,86 €	1 010,00 €	6 360,78 €	516,65 €	8,8%
7	4	5 280,46 €	420,86 €	1 010,00 €	6 711,32 €	516,65 €	8,3%
8	5	5 448,82 €	420,86 €	1 010,00 €	6 879,68 €	516,65 €	8,1%
9	6	5 645,02 €	420,86 €	1 010,00 €	7 075,88 €	516,65 €	7,9%
10	7	6 065,68 €	420,86 €	1 010,00 €	7 496,54 €	305,80 €	4,3%
11	8	6 318,07 €	420,86 €	1 010,00 €	7 748,93 €	305,80 €	4,1%
12	9	7 182,85 €	420,86 €	1 010,00 €	8 613,71 €	305,80 €	3,7%
13	10	7 500,82 €	420,86 €	1 010,00 €	8 931,68 €	305,80 €	3,5%

Je reviendrai plus loin sur la question des anciens échelons 13.

Ainsi, cette comparaison démontre que plus on est ancien, moins on y a gagné : les jeunes sont dans un train qui a avancé de 4 stations (c'est bien), pendant que le train des anciens attendait 4 étapes en gare avant de démarrer à son tour (c'est moins bien).

Et ce n'est pas tout, car pour espérer **atteindre l'échelon 13**, il faudra qu'un ancien échelon 4 à 12 suive une carrière plus longue de 4 années que son jeune collègue.

Et ce n'est encore pas tout, car les PH ne sont pas fonctionnaires et **notre retraite complémentaire** n'est pas calculée sur un pourcentage de notre dernier salaire ou de nos meilleures années. Nous cotisons à une retraite par points (IRCANTEC) : en somme, plus notre salaire est élevé, plus nous amassons de points IRCANTEC. La retraite complémentaire constitue en moyenne les trois quarts du montant de la retraite d'un PH.

Ainsi, un ancien échelon 4 à 12, arrivé à l'âge de la retraite, aura une différence significative de retraite avec son collègue de 4 ans plus jeune dans la carrière, quand celui-ci arrivera à son tour à la retraite, 4 ans plus tard. Car même s'ils auront cheminé ensemble depuis le Ségur avec l'apparence de l'équité (même salaire, même IESPE), l'ancien aura un différentiel significatif de points IRCANTEC : car pour un même salaire que son jeune collègue au moment de son départ en retraite, la différence entre leur retraite sera celle entre le nombre de points IRCANTEC cotisés les 4 années de *début de carrière à bas salaire* pour l'ancien PH, et le nombre de points IRCANTEC cotisés les 4 années de *fin de carrière à haut salaire* pour le jeune PH.

Le différentiel de retraite entre les deux générations ne portera pas sur les dernières années de cotisations ou sur la durée totale de cotisation (ce qui serait moins injuste) mais sur un effet remontant à 35 ou 40 ans en arrière.

Cela s'inscrit à l'encontre du principe de progressivité de la retraite, ou - si l'on préfère en période de baisse généralisée de facto des retraites pour nombre de nos concitoyens - à l'encontre du principe de dégressivité progressive et graduée des retraites entre générations.

*Ceci démontre que l'effet de lissage apparent par l'IESPE est un double leurre.*

*L'augmentation généralisée de l'IESPE a permis d'escamoter cet effet.*

*Et il a aveuglé les signataires du Ségur.*

## **Pourquoi les (rares) anciens échelons 1 à 3 sont-ils aussi les perdants du Ségur ?**

Un ancien échelon 3 (donc moins de 4 ans d'ancienneté de carrière) se voit reclassé au nouvel échelon 1 mais *sans ancienneté acquise* : il reste donc à l'échelon 1, au même titre que le collègue qui se trouvait à l'ancien échelon 1 ou à l'ancien échelon 2. Donc l'effet d'aplatissement de la carrière vaut aussi pour les échelons 1 à 3, même s'il n'est pas de 4 années comme pour les échelons 4 à 12. Pour les anciens échelons 1 à 3, l'effet est d'autant plus marqué que l'échelon initial est élevé.

Et de la même façon, ces collègues se verront « doublés » par un entrant dans la carrière qui peut faire valoir ses fonctions antérieures comme validant de l'ancienneté.

Certes, comme montré plus haut dans le tableur « Effet à partir de mars pour un PH déjà en poste » (de couleur verte), l'ancien échelon 1, 2 ou 3 reclassé voit son salaire augmenter significativement en pourcentage : mais c'est essentiellement grâce à la revalorisation de l'IESPE, qui est en fait une mesure générale.

Le nombre de jeunes collègues concernés est faible, mais ce n'est pas une raison pour ignorer cette nouvelle iniquité.

## En quoi les anciens échelons 13 pourraient-ils être les perdants du Ségur ?

En l'état actuel des reclassements, tous les collègues échelon 13 de l'ancienne grille se retrouvent actuellement reclassés au même échelon 10 sans distinction dans leur ancienneté dans l'ancien échelon 13.

Pour l'instant les décrets sur le reclassement des échelons 10 ne sont pas parus, mais la DGOS promet que l'ancienneté au sein du nouvel échelon 10 sera prise en compte.

Le Conseil Supérieur des Professions Médicales en a validé le principe dans sa séance du 26 novembre. On attend l'avis du Conseil d'Etat d'ici la fin de l'année, pour publication des décrets d'application en janvier.

Cela se traduirait donc de la manière suivante :

Echelon actuel	Reclasst	Salaire brut mensuel de base	IASL	IESPE	Brut mensuel avec indemnités	Augmentati on en brut mensuel	Evolution pour un PH en poste
13 depuis moins de 4 ans	10	7 500,82 €	420,86 €	1 010,00 €	8 931,68 €	305,80 €	3,5%
13 depuis 4 à 8 ans	11	7 917,48 €	420,86 €	1 010,00 €	9 348,34 €	722,46 €	8,4%
13 depuis 8 à 12 ans	12	8 334,14 €	420,86 €	1 010,00 €	9 765,00 €	1 139,12 €	13,2%
13 depuis plus de 12 ans	13	8 917,47 €	420,86 €	1 010,00 €	10 348,33 €	1 722,45 €	20,0%

Donc les plus anciens parmi les plus anciens (ceux qui sont à l'échelon 13 depuis plus de 4 ans) devraient voir leur salaire revalorisé. Ce qui ne leur ôtera pas le goût amer de plusieurs années de perte de pouvoir d'achat compte tenu du gel du point d'indice dans la fonction publique hospitalière et pour les assimilés.

Mais les promesses n'engagent que ceux qui les reçoivent, et le parcours législatif est parfois émaillé de surprises.

*Il convient donc que chaque PH reclassé à l'échelon 10 prenne date avec l'administration au moment de la notification de son échelon 10.*

## Les modalités de recours

A réception de la notification d'une décision administrative, **si vous ne la contestez pas dans les deux mois, vous serez réputé avoir accepté cette décision**, et vous ne pourrez alors plus la contester.

Donc il faut agir dans les deux mois qui suivent la notification de votre échelon.

Votre signature à réception de votre notification par votre administration locale ne vaut pas accord sur ce qui a été notifié. Mais elle déclenche le délai qui vous reste pour contester.

Vous pouvez donc signer la notification, mais notez bien la date sur votre agenda personnel.

Le premier niveau de contestation est le **recours gracieux ou hiérarchique**. Il est toujours préférable en première intention.

Et n'oubliez pas que votre interlocuteur local (DRH ou DAM) n'est pas responsable de cette décision : pris dans une filière hiérarchique, il ne fait qu'appliquer les décisions de son ministère de tutelle.

Vous devez contester par écrit la décision, en LR avec AR, et vous devez le faire dans un délai de deux mois après sa notification. Votre saisine doit d'ores et déjà contenir les éléments qui fonderont votre contestation en cas de recours contentieux.

L'absence de réponse favorable à votre requête par l'autorité saisie dans les deux mois francs qui suivent votre requête, cette absence de réponse vaut réponse défavorable.

Vous disposez alors d'un nouveau délai de deux mois francs pour lancer un recours contentieux auprès du tribunal administratif. Si vous laissez passer ce nouveau délai de deux mois, vous serez réputé avoir finalement accepté la réponse défavorable à votre requête.

Si l'autorité saisie répond par la négative à votre requête, c'est la date de réception de cette réponse négative qui ouvre le délai de deux mois francs vous permettant de contester ce refus par la voie du recours contentieux.

### **Suggestion de conduite à tenir pour tous les reclassés**

Remplissez le modèle type de recours gracieux joint à ce document, en remplissant les parties qui vous concernent.

Pour les reclassés aux échelons 1 à 9 :

En milieu de première page, complétez :

Vous me précisez que ma situation avant reclassement, « Echelon X depuis le (...) », devient après reclassement « Echelon Y au 1<sup>er</sup> octobre 2020 avec une date prévisionnelle de changement d'échelon le (...) ».

Pour les reclassés à l'échelon 10 :

En milieu de première page, complétez pour les reclassés à l'échelons 10 et infra :

Vous me précisez que ma situation avant reclassement, « Echelon X depuis le (...) », devient après reclassement « Echelon Y au 1<sup>er</sup> octobre 2020 ».

Ces informations figurent sur votre arrêté nominatif de reclassement.

A la fin du courrier type, pour tous les reclassés:

A ce titre, je devrais être à l'échelon Z avec une ancienneté conservée de (...) au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Pour déterminer cet échelon Z et votre ancienneté conservée au 1<sup>er</sup> octobre 2020 :

- prenez votre ancienneté actuelle, intitulée « échelon X depuis le (...) »
- sur la grille d'ancienneté actuelle ci-dessous reportez-vous à la ligne de votre échelon X
- sur cette ligne repérez le nombre d'années d'ancienneté à l'entrée dans l'échelon X, indiquée dans la 3<sup>ème</sup> colonne.

GRILLE ACTUELLE						
ECHELON	Durée échelon	Années de carrière à l'entrée dans l'échelon	Salaire brut mensuel de base	IASL un an après nomination	IESPE un an après nomination	Brut mensuel avec indemnités
1	1 an	0	4 130,68 €			4 130,68 €
2	1 an	1	4 200,78 €	420,86 €	493,35 €	5 114,99 €
3	2 ans	2	4 298,95 €	420,86 €	493,35 €	5 213,16 €
4	2 ans	4	4 411,11 €	420,86 €	493,35 €	5 325,32 €
5	2 ans	6	4 607,41 €	420,86 €	493,35 €	5 521,62 €
6	2 ans	8	4 929,92 €	420,86 €	493,35 €	5 844,13 €
7	2 ans	10	5 280,46 €	420,86 €	493,35 €	6 194,67 €
8	2 ans	12	5 448,82 €	420,86 €	493,35 €	6 363,03 €
9	2 ans	14	5 645,02 €	420,86 €	493,35 €	6 559,23 €
10	2 ans	16	6 065,68 €	420,86 €	704,20 €	7 190,74 €
11	2 ans	18	6 318,07 €	420,86 €	704,20 €	7 443,13 €
12	4 ans	20	7 182,85 €	420,86 €	704,20 €	8 307,91 €
13	-	24	7 500,82 €	420,86 €	704,20 €	8 625,88 €

Ensuite, additionnez la durée de votre ancienneté personnelle dans cet échelon X (calculée depuis votre date d'entrée dans l'échelon X jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2020), et vous obtenez votre ancienneté totale dans la carrière au 1<sup>er</sup> octobre 2020, exprimée en années et en mois.

Vous vous reportez ensuite dans la nouvelle grille (ci-dessous).

Dans cette grille vous cherchez dans la troisième colonne (années de carrière à l'entrée dans l'échelon), la plus petite durée qui correspond à votre ancienneté totale dans la carrière au 1<sup>er</sup> octobre 2020. Cette durée détermine votre échelon Z, celui auquel vous auriez dû être reclassé.

NOUVELLE GRILLE PLEIN EFFET MARS 2021						
Nouvel échelon	Durée échelon	Années de carrière à l'entrée dans l'échelon	Salaire brut mensuel de base	IASL	IESPE	Brut mensuel avec indemnités
1	1 an	0	4 411,11	420,86	1 010,00 €	5 841,77 €
2	2 ans	2	4 607,41 €	420,86 €	1 010,00 €	6 038,27 €
3	2 ans	4	4 929,92 €	420,86 €	1 010,00 €	6 360,78 €
4	2 ans	6	5 280,46 €	420,86 €	1 010,00 €	6 711,32 €
5	2 ans	8	5 448,82 €	420,86 €	1 010,00 €	6 879,68 €
6	2 ans	10	5 645,02 €	420,86 €	1 010,00 €	7 075,88 €
7	2 ans	12	6 065,68 €	420,86 €	1 010,00 €	7 496,54 €
8	2 ans	14	6 318,07 €	420,86 €	1 010,00 €	7 748,93 €
9	2 ans	16	7 182,85 €	420,86 €	1 010,00 €	8 613,71 €
	2 ans				1 010,00 €	
10	4 ans	20	7 500,82 €	420,86 €	1 010,00 €	8 931,68 €
11	4 ans	24	7 917,48 €	420,86 €	1 010,00 €	9 348,34 €
12	4 ans	28	8 334,14 €	420,86 €	1 010,00 €	9 765,00 €
13	-	32	8 917,47 €	420,86 €	1 010,00 €	10 348,33 €

Par exemple : si votre ancienneté est de 25 ans et 10 mois, la plus petite durée compatible est de 24 ans, donc votre échelon Z aurait dû être l'échelon 11, qui débute à 24 ans d'ancienneté.

Mais attention, pour indiquer dans votre courrier l'ancienneté conservée au 1er octobre 2020, prenez bien en compte la durée qui dépasse au-dessus de la date d'entrée dans le nouvel échelon Z. Dans la plupart des cas, l'ancienneté dans le nouvel échelon est la même que dans l'ancien échelon. Mais ce n'est pas toujours le cas pour les anciens échelons 1 à 3.

*Exemple 1 : vous étiez au 12<sup>ème</sup> échelon depuis début novembre 2019. Le 12<sup>ème</sup> échelon X (grille verte) débute à 20 ans. Votre ancienneté de carrière totale est de 20 ans et 11 mois au 1<sup>er</sup> octobre 2020. Vous avez été reclassé à l'échelon 9. Vous auriez dû être reclassé à l'échelon 10 avec une ancienneté conservée de 11 mois. Vous serez payé 8613€. Vous auriez dû être payé 8931€.*

*Exemple 2 : vous étiez au 3<sup>ème</sup> échelon depuis début septembre 2019. Le 3<sup>ème</sup> échelon X (grille verte) débute à 2 ans. Votre ancienneté de carrière totale est de 3 ans et 1 mois au 1er octobre 2020. Vous avez été reclassé à l'échelon 1. Vous auriez dû être reclassé à l'échelon 2 avec une ancienneté conservée de 1 an et 1 mois. Vous serez payé 5841€. Vous auriez dû être payé 6038€.*

*Exemple 3 : vous étiez au 13<sup>ème</sup> échelon depuis fin mars 2016. Le 13<sup>ème</sup> échelon X (grille verte) débute à 24 ans. Votre ancienneté de carrière totale est de 28 ans et 6 mois au 1er octobre 2020. Vous avez été momentanément reclassé à l'échelon 10. Vous devrez être reclassé à l'échelon 12. Vous étiez payé 8625€. Vous devrez être payé 9765€.*

Vous aurez compris que le SPH est un contributeur financier de première ligne au sein d'APH. Et que ces recours successifs intentés dans l'intérêt des PH sont extrêmement coûteux à ces niveaux de juridiction. Si vous souhaitez débiter la nouvelle année 2021 avec une bonne résolution, n'hésitez pas à adhérer au SPH dès janvier en ligne sur [sphweb.fr](http://sphweb.fr) aussitôt que l'adhésion 2021 aura été ouverte. Adhésion en majeure partie déductible des impôts. 😊

Syndicalement vôtre

Pierre-François GODET  
Trésorier SPH