

# élections professionnelles 2018

## Personnels contractuels

administratifs,  
techniques,  
sociaux et de santé

### FAITES-VOUS ENTENDRE

**CCP** agents contractuels  
commissions consultatives paritaires

**CT**  
comités techniques



**29** > **06**  
NOV DÉC

# Votez !



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

Moi, c'est tout vu : je vote  
**SNASUB-FSU, SNiCS-FSU, SNUASFP-FSU !**

# Édito

Bruno Lévéder  
Secrétaire général



## Précarité, c'est toujours non !

Le bilan des titularisations dites « Sauvadet » entre 2013 et 2018 n'a pas éteint l'ardente question de la précarité dans la fonction publique. Plus grave, l'actuel gouvernement essaie d'y étendre le nombre de contractuels. C'est inadmissible !

Dans l'enseignement supérieur, déjà près de 40 % des personnes sont contractuelles toutes filières confondues : administratifs, ITRF et des Bibliothèques. Il y en a près de 14 % dans le second degré et les services académiques.

Il faut faire reculer la précarité et le SNASUB-FSU, syndicat de tous les personnels administratifs, ITRF et des Bibliothèques, titulaires et non titulaires, est là pour vous aider. Il en est de même pour le SNICS-

FSU pour les infirmier-ères, et le SNUASFP-FSU pour les assistant-es de service social.

Les administrations, dans cette période d'austérité, cherchent à recruter du personnel à moindre coût et à se dispenser d'une politique de gestion des emplois plaçant au centre de leur préoccupation le principe que les postes occupés le sont par défaut par des personnels titulaires. Le contrat doit rester l'exception.

Le SNASUB-FSU, le SNICS-FSU et le SNUASFP-FSU rappellent et rappelleront à chaque occasion qu'en aucune façon, la précarité ne peut être un mode de recrutement, qu'un véritable plan de titularisation est urgent.

**La précarité, ça suffit !**

## Sommaire

### Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration  
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques  
104 rue Romain Rolland  
93260 Les Lilas  
01 41 63 27 51 / 52

#### Directeur de publication

Bruno Lévéder

#### Rédacteurs en chef

Pierre Boyer - François Ferrette

#### Mise en page

Thomas Mikkelsen

#### Publicité

Com'D'Habitude Publicité

05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

#### Impression

Imprimerie Grenier

94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926

CPPAP : 0720 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

- Page 3 Édito
- Page 4 Les points de vue du SNICS-FSU et du SNUASFP-FSU
- Les éléments du contrat**
- Page 5 Le contrat : les mentions obligatoires Avenants
- Page 6 Fin de contrat
- Page 7 Les différents cas de recours au contrat
- Page 8 Quel est votre employeur ?
- CDI et titularisation**
- Page 9 CDIisation
- Page 10 (Re)classement en devenant fonctionnaire
- Fin de contrat**
- Page 11 Chômage
- La rémunération**
- Page 13 Les indemnités réglementaires  
Mettre en adéquation salaire/niveau de qualification
- Page 14 Rémunérations spécifiques en GRETA et GIP
- Droits individuels et collectifs**
- Page 15 Temps de travail
- Page 16 Autorisation d'absence
- Page 17 Commissions consultatives paritaires  
Congés de maladies des non titulaires
- Page 19 à 26 Comité Technique Ministériel
- Page 27 à 31 Bulletins d'adhésion

# Les points de vue du SNICS-FSU et du SNUASFP-FSU



**A** L'ÉCOUTE, fort.es de leur expérience, les élu.es du SNICS-FSU s'engagent, dans un réseau syndical présent dans toutes les académies. Nos équipes académiques s'efforcent de tout mettre en œuvre pour défendre nos intérêts, faire évoluer nos carrières et promouvoir notre profession.

Depuis sa création en 1993, vous avez fait du SNICS l'organisation majoritaire chez les infirmier-ères de l'Éducation nationale.

Le SNICS met en œuvre ses mandats et vous en rend compte régulièrement, que ce soit dans les publications nationales « de But en Blanc » ou académiques.

Voter pour le SNICS-FSU c'est l'assurance de voir pris en compte les intérêts professionnels et personnels de chacun.e avec des élu.es garantis de la transparence et de l'équité. Des élu.es qui s'engagent à défendre chacun sans discrimination et dans le respect des règles :

- refus de l'arbitraire et des critères subjectifs soutien et défense en cas de difficulté
- garantie d'une information objective en direction de tous.les les collègues, syndiqué.es ou non

Plus spécifiquement pour les infirmier-ères contractuelles-ls, il ressort que le temps partiel est largement répandu et que le salaire moyen des contractuelles-ls est plus faible que celui des agents titulaires.

Aucun principe n'impose au Gouvernement de fixer par voie réglementaire les conditions de rémunération des agents contractuels ni les règles d'évolution de ces rémunérations. Il s'agit de contrat de « droit privé ».

Les agents contractuels sont en effet recrutés par dérogation au principe selon lequel les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires.

infirmier-ères en CDD, les contrats de travail que l'on vous propose sont courts, de quelques mois, sans forcément être payés pendant les vacances. Ce sont même parfois des contrats à temps partiel qui sont imposés.

Le SNICS FSU revendique que les contrats de recrutement soient établis sur 12 mois et que les agents contractuels puissent bénéficier d'une formation professionnelle à l'égal des infirmiers de l'EN notamment avec l'accès au stage d'adaptation à l'emploi de notre corps.

Le SNICS FSU revendique que toutes les infirmier-ères contractuelles-le soient à minima rémunérées-s au 1° échelon du 1° grade du A

Le SNICS FSU revendique l'intégration et la titularisation des infirmier-ères non titulaires par l'organisation d'un concours spécifique.

Les élus du SNICS-FSU s'engagent au quotidien pour défendre :

- la place des infirmier-ères au cœur des établissements d'enseignement
- des missions au service des élèves et de leur réussite scolaire
- la reconnaissance de notre autonomie professionnelle
- des formations à la hauteur de nos missions
- le respect de nos droits
- la création massive d'emplois pour couvrir les besoins des élèves de la maternelle à l'université



Assistant-e-s de service social non titulaires, vous allez devoir voter pour vos représentants dans la Commission Consultative Paritaire (CCP) des Agents contractuels.

Le SNUASFP-FSU syndicat des assistant-e-s de service social du MEN et du MESR, appelle à voter FSU et réaffirmer ainsi l'engagement auprès des personnels et des étudiants.

**Pour revendiquer une réelle reconnaissance de notre profession, des moyens supplémentaires, la création de postes d'assistant-e-s de service social (en faveur des élèves, des étudiants et des personnels).**

Pour le SNUASFP-FSU, il est plus que temps de mettre en place une réelle politique ambitieuse de recrutement. Nous rappelons notre mandat de titularisation après deux années d'exercice pour les collègues non titulaires.

Pour cela, le SNUASFP-FSU exige l'égalité territoriale par l'ouverture dans toutes les académies d'un concours réservé.

En attendant la titularisation de tous-tes nos collègues, le SNUASFP-FSU revendique que les assistant-es social-e-s, agents non titulaires bénéficient de la même grille salariale que leurs collègues titulaires et bénéficient de l'avancement de carrière.

Le SNUASFP-FSU revendique que les assistant-e-s de service social non-titulaires bénéficient du même régime indemnitaire que les titulaires.

Par son action dans de nombreuses académies, le SNUASFP-FSU a obtenu que les contrats des assistant-e-s de service social non-titulaires soient désormais de douze mois : nous poursuivons notre action pour que ces contrats de douze mois deviennent la norme partout !

**Avec le SNUASFP, votez FSU pour défendre et améliorer vos carrière et pour défendre un service public de qualité en faveur des élèves, des étudiants et des personnels.**

# Le contrat : les mentions obligatoires

Le contrat doit être écrit et comporter notamment :

- sa date de prise d'effet et sa durée ;
- la durée d'une éventuelle période d'essai ;
- la définition du poste occupé ;
- le niveau de catégorie hiérarchique ;
- les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par exemple : les horaires de travail, la localisation géo-

graphique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ;

- les conditions de rémunération ;
- la définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

« ...aucun agent contractuel ne peut être recruté sans l'établissement préalable d'un contrat écrit, y compris pour pourvoir des besoins temporaires. » (Circulaire NOR : RDFS1314245C du 22 juillet 2013)

## Avenants

**Avenant au contrat : acte administratif faisant grief (contestable), ce document a pour but de modifier un élément du contrat initial.**

UNE administration peut le produire à tout moment de la durée du contrat, que ce soit en CDD ou CDI, à la demande de l'employé ou de l'employeur. Pour l'employé, il s'agit souvent de rectifier une erreur comme une demande de revalorisation de rémunération à laquelle on pense avoir droit. Il faut alors faire un courrier spontané et l'adresser à son employeur. L'aide de la section syndicale du SNASUB-FSU peut être d'une aide précieuse pour appuyer une demande et obtenir gain de cause. Le

syndicat agira directement auprès de l'administration ou dans le cadre d'instances de dialogue (commission consultative paritaire, commission des personnels...)

On distingue les changements intervenant sur des aspects mineurs du contrat ou sur des aspects majeurs dit « substantiels » du contrat (quotité de temps de travail, rémunération au-dessus de 20% de revalorisation, lieu de travail, changement de fonctions).

Dans le tableau page suivante, vous trouverez les cas de figure

### Pour un allègement de service en cas de poste partagé

Un allègement de service d'une heure est prévu pour les agents contractuels enseignants recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements (Circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017). Le SNASUB-FSU demande qu'une modalité similaire soit accordée aux agents titulaires et non titulaires non enseignants.

où il est nécessaire d'avoir soit un avenant au contrat soit un nouveau contrat.

## Les différents cas pour un avenant au contrat ou un nouveau contrat (BOEN n°12 du 23 mars 2017)

Nature juridique des contrats initiaux	Avenants aux contrats en cas de :	Nouveaux CDD en cas de changement des clauses substantielles	Nouveaux CDI en cas de :	Avenants au CDI (fondements des art. (4-2 ou 6) + (6bis ou 6ter) En cas de :
CDD (Besoin permanent) : Temps complet (art. 4-2) Temps incomplet (art. 6)	- Renouvellement en CDD : de date à date  - Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %.	- Rémunération (augmentation supérieure à 20 %) - Changement de quotité de temps de travail - Changement du lieu d'exercice des fonctions	Art. 6 bis (+ art. 4-2 ou 6) : Renouvellement en CDI Art. 6 bis (+ art. 4-2 ou 6) : changement d'une ou plusieurs clauses substantielles du dernier contrat CDI Art. 6 ter (+ art. 4-2 ou 6) : (portabilité du CDI) : changement d'académie.	- Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %.

Suite du tableau page suivante

CDD (Besoin temporaire) : - Remplacement (art. 6 quater) - Vacance temporaire d'emploi (art. 6 quinquies)	- Renouvellement en CDD : de date à date - Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %.	- Rémunération (augmentation supérieure à 20 %) - Changement de quantité de temps de travail - Changement du lieu d'exercice des fonctions Changement de fonction		
Certificats administratifs	délivré à l'agent à l'expiration de chaque contrat. Il contient exclusivement les informations suivantes : - la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ; - les fonctions occupées ; - la catégorie hiérarchique ; - la durée de travail effectif ; - le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).			

# Fin de contrat

## Ancienneté

La règle de non interruption de plus de 4 mois entre deux contrats, prévue pour constituer les six années conduisant à un CDI mais également pour le calcul des congés, est étendue par certaines administrations de façon abusive pour le calcul de l'ancienneté des agents en CDD, ce qui est préjudiciable en cas de classement sur la base de l'ancienneté ou pour le bénéfice de l'avancement dans une grille indiciaire locale, par exemple.

En cas de réemploi, les administrations n'ont pas l'obligation de classer les candidats selon l'ancienneté. Ceci dit, il faut l'exiger, tout en demandant à ne pas appliquer le délai de 4 mois entre deux contrats pour le calcul de cette même ancienneté.

La majeure partie des congés est considérée comme des services effectifs (congés maladie, congés annuels, ...) Toutefois, les périodes de congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (titre V du décret n°86-83 du 17 janvier 1986) ne doivent pas être comptabilisées : par exemple les congés parentaux ou les congés sans rémunération s'apparentant à la disponibilité pour les fonctionnaires.

## Certificat de travail

Depuis mars 2014, obligation de délivrance d'un certificat de travail à l'expiration du contrat, com-

portant les mentions suivantes : date et fin de contrat ; fonctions occupées, catégorie hiérarchique et durée d'exercice effectif des fonctions ; le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif. Le certificat de travail doit être annexé au contrat.

## Chômage

Voir page 11.

## Démission

Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter son administration ou son service.

Une démission peut être annulée, par exemple, si elle a été présentée sous la contrainte ou dans un état de grave dépression empêchant d'apprécier la portée de cette décision.

La demande doit être présentée par courrier recommandé AR ou en mains propres contre décharge avant la date souhaitée de cessation de fonctions dans le identique à la durée de préavis pour le licenciement (*cf.* article 48).

## Reclassement

Conformément aux principes généraux du droit dégagés par le juge administratif, l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 impose une obligation de reclassement des agents contractuels recrutés

avant leur licenciement dans plusieurs circonstances. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou par CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Dans sa décision du 2 octobre 2002, req. n°227868, le Conseil d'État a dégagé le principe général du droit selon lequel « lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé son licenciement. »

Il y a par ailleurs obligation de reclassement d'un agent recruté sur besoin permanent avant son licenciement motivé par le recrutement d'un agent titulaire sur le poste qu'il occupe (avis du Conseil d'État ; 25 septembre 2013, n°365139).

## Renouvellement

Agent possédant un CDD susceptible d'être reconduit : l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le 8<sup>e</sup> jour avant son terme (agent recruté pour moins de 6 mois) ;

- au début du mois avant son terme (agent recruté pour une durée de 6 mois à moins de 2 ans) ;
- au début du 2<sup>e</sup> mois avant son terme (agent recruté pour 2 ans ou plus) ;
- au début du 3<sup>e</sup> mois avant son terme pour le contrat susceptible d'être reconduit en CDI.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation (article 45).

### Licenciement

Préavis : 8 jours (agents ayant moins de 6 mois de services) ; 1 mois (de 6 mois à moins de 2 ans

de services) ; 2 mois (au moins 2 ans de services).

Notification par lettre recommandée avec AR indiquant les motifs et la période de préavis.

Pas de préavis : motif disciplinaire, inaptitude définitive après congé pour raison de santé. (article 46).

Licenciement interdit : grossesse et pendant 4 semaines après congé maternité ou adoption (sauf sanction disciplinaire).

Licenciement hors motif disciplinaire : une indemnité est versée.

Les agents aptes physiquement à l'issue de leurs congés (maladie, maternité, formation, etc.) ont une priorité de réemploi. Si aucun

emploi ne leur est proposé, une indemnité de licenciement leur est versée. (articles 45-2 à 47-2).

L'indemnité est égale :

- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de service,
- au tiers de la même rémunération pour chaque année suivante, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base. Toute fraction de services > 6 mois est comptée pour 1 an ; < 6 mois : négligée. Lorsque le dernier traitement est réduit de moitié (maladie ou congé non rémunéré), le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération à plein traitement (articles 53 à 56).

## Les différents cas de recours au contrat

La loi du 11 janvier 1984 fixe les modalités de recrutement des agents non-titulaires de l'État. Seules les fonctions sur besoins permanents ouvrent droit au CDI.

Voir aussi la circulaire FP du 22 juillet 2013 sur les cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État.

	Type de besoin	Fondement juridique : loi 84-16	Nature des contrats	Observation
Besoin permanent	Besoin permanent lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	article 4, 1 <sup>o</sup> modifié	CDI	Le contrat pris en application du 1 <sup>o</sup> de l'article 4 peut être conclu directement en CDI.
			CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	Conditions pour l'accès au CDI : - répondre à un besoin permanent (art. 4 ou 6 de la loi 84-16) - cumuler six ans de services publics effectifs - auprès du même employeur (établissement public ou département ministériel)
	Besoin permanent pour des fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient	article 4, 2 <sup>o</sup> modifié	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	L'ancienneté se cumule dès lors qu'il n'y a pas d'interruption entre deux contrats supérieure à 4 mois (les périodes d'interruption non travaillées ne génèrent pas d'ancienneté de services) Les services accomplis pour répondre à des besoins permanents et temporaires sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté (articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies) Voir article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 modifiée
	Besoin permanent impliquant un service n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet	article 6 modifié	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement ou CDI d'emblée	
	Besoin permanent pour des fonctions de toute catégorie (temps plein pour la catégorie A, temps incomplet pour les catégories A, B et C) Cas de la portabilité du CDI	articles 4 ou 6 modifiés	CDI (après 6 ans de CDD)	Portabilité du CDI lors d'un recrutement auprès d'une autre administration de l'Etat pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article 6 ter de la loi 84-16). Les Greta et les services de formation continue des universités peuvent proposer des contrats d'une quotité de 100% pour les administratifs des catégories C et B jusqu'alors limitées à 70% par la rédaction antérieure de l'article 6 bis de la loi 84-16.

# Les éléments du contrat

	Type de besoin	Fondement juridique : loi 84-16	Nature des contrats	Observation
Besoins temporaires	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congés annuels, congés maladie, CLM, CLD, etc.)	article 6 quater	CDD pendant la durée de l'absence de l'agent à remplacer	Renouvellement uniquement en CDD par décision expresse. La durée globale des contrats successifs pour remplacer le même agent peut être supérieure à un an. (ex : CLD ou congé parental)
	Faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire	article 6 quinquies	CDD 12 mois maxi	Renouvellement une fois uniquement si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un titulaire n'a pu aboutir.
	Faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	article 6 sexies		CDD de 1 an maximum sur une période de 18 mois de référence (accroissement temporaire d'activité) CDD de 6 mois maximum sur une période de 12 mois de référence (accroissement saisonnier d'activité)

Le tableau ci-dessous recense un certain nombre de cas particuliers qui dérogent au statut général de la fonction publique. En effet, par principe, un poste est occupé par un fonctionnaire. Dans les cas suivants, il est avant tout occupé par un agent non titulaire.

	Fondement juridique	Particularité des contrats	Observation
Régime dérogatoire	Art. L954-3 du code de l'éducation	« Contrat LRU », dérogatoire En CDD ou directement en CDI	Uniquement en université, en catégorie A pour le personnel enseignant, de recherche, administratif et technique. Le contrat peut faire référence au décret 86-83 du 17 janvier 1986, à moins de fixer les règles de gestion administratives applicables (congés, licenciement)
	décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 s'applique sauf les articles 1er, 4, 5, 6, 7, 8, 28 et 29 ; décret n°2002-1347	Contrat « SAIC », dans les services d'activités industrielles et commerciales (SAIC) en CDD ou directement en CDI	Uniquement dans l'enseignement supérieur. Les contrats à durée déterminée sont renouvelables dans la limite d'une durée totale maximale de trois ans.
	décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 s'applique sauf les articles 4 à 8.	Contrat « GIP-FCIP », Le GIP est un employeur distinct de l'éducation nationale.	Grille de rémunération : décret n°93-412 du 19 mars 1993 et arrêté du 19 mars 1993 pour les agents de catégorie A.
	Décret n°95-979 du 25 août 1985 pour application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984	Contrat BOE Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Recrutement de personne handicapée. Après un an, titularisation de l'agent.



**29** > **06**  
NOV DÉC

**Votez !**

FAITES-VOUS ENTENDRE

# Quel est votre employeur ?

L'OBTENTION d'un contrat est souvent le signe d'une bonne nouvelle. Une fois en poche, des questions peuvent émerger dont les réponses ne sont ni immédiates ni nettement tranchées. Lorsque la situation devient conflictuelle ou qu'une procédure de licenciement est en cours, se pose alors le problème de la responsabilité de l'employeur et des recours éventuels à effectuer.

L'État ne se considère pas comme un employeur unique mais comme un ensemble d'administrations : « Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct... l'État n'est pas considéré comme un employeur unique, les différents départements ministériels étant responsables de leur politique de recrutement et de gestion des agents contractuels. » (circulaire Fonction Publique du 22 juillet 2013). Pour autant, la notion « d'employeur unique » évolue dans le temps.

L'État a précisé la position d'un agent non titulaire exerçant dans les établissements scolaires, les services académiques et les services centraux. Ils relèvent désormais du même employeur : « ... un agent contractuel qui a exercé auprès de collègues ou lycées du ressort de deux académies, est considéré comme avoir exercé auprès du même employeur, le département ministériel chargé de l'éducation nationale » (FAQ, Direction Générale des Ressources Humaines, ministère de l'éducation nationale, C1-2, 21 novembre 2012).

Par contre, l'autonomie des universités disloque l'unité du ministère et chaque établissement de l'enseignement supérieur est qualifié d'"employeur unique".

Bel exemple de confusion que le SNASUB-FSU dénonce avec la plus extrême vigueur. Nous demandons que les administrations au sein du ministère de l'éducation nationale relèvent du même employeur.

Une note ministérielle du 28 février 2013 précise toutefois qu'un agent non titulaire occupant le même poste de travail mais financé sur des budgets de personnes morales différentes doit bénéficier de l'ancienneté et pouvoir accéder au CDI après 6 ans. La circulaire du ministère de l'enseignement supérieur du 3 avril 2012 recense 12 situations où le cumul d'ancienneté entre administrations est possible ou non.

Un agent non titulaire recruté directement par un établissement scolaire soit pour le compte de l'établissement lui-même, soit pour celui d'un CFA ou d'un GRETA n'a pas de situation juridique stable. Aucune réponse uniforme n'existe à ce jour. Tantôt, un recruteur acceptera d'être considéré comme l'employeur tantôt il refusera. Le rapport de forces qui peut jouer aussi un rôle utile.

Pour les contractuels exerçant en GIP (Groupe-ment d'Intérêt Public), celui-ci est considéré comme son propre employeur. Les agents qui y sont recrutés ne bénéficient donc pas de l'action sociale ministérielle et doivent voter pour des représentants du personnel de leurs propres instances internes (CA, CT, CHS,CCP).

## CDIsation

**La CDIsation n'est ouverte qu'à une partie des contractuels ayant 6 ans d'ancienneté**

### Qui peut bénéficier de la CDIsation ?

Tout agent non titulaire en CDD n'est pas forcément éligible à une CDIsation après 6 ans d'ancienneté. La réglementation en vigueur est plus complexe. Pour savoir si on peut obtenir un CDI, il faut avant tout connaître l'article de loi sur lequel on a été embauché, et qui figure sur le contrat dans ce qu'on appelle les « visas » (Vu, le...). Il faut impérativement avoir sur son contrat la mention de l'article 4 -1° ou 4-2° ou l'article 6 de la loi n°84-16. Ces articles corres-

pondent tous à un recrutement sur besoins permanents (voir page 10). Les contrats sur besoins permanents sont les seuls à ouvrir la possibilité d'une CDIsation. Tous les autres articles de la loi (quater, quinques, sexies) n'y ouvrent pas droit.

Pour bénéficier de la CDIsation, il faut remplir trois conditions :

1° être recruté par le même employeur pendant 6 ans. Toutefois, le cumul d'ancienneté est possible en cas de transfert de compétences, de responsabilité, d'une administration à l'autre.

#### Textes de référence :

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984.
- Note de service du 15 mars 2012 du MEN
- Circulaire du 3 avril 2012 du MESR et son annexe sur la notion d'employeur en cas d'employeurs successifs.
- Circulaire du 15 juin 2012 du MESR.
- Circulaire Fonction publique du 26 juillet 2012 sur les conditions de recrutement.

Retrouvez tous les textes sur le site du SNASUB-FSU : [www.snasub.fr](http://www.snasub.fr)

2° ne pas avoir d'interruption de 4 mois entre deux contrats.

3° avoir sur son contrat la mention de l'article 4 -1° ou 4-2° ou l'article 6 de la loi n°84-16. Ces articles correspondent tous à un recrutement sur besoins permanents, les seuls à ouvrir la possibilité d'une CDIisation.

### La possibilité de conservation du CDI en cas de changement d'administration.

En application de l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984, un agent contractuel peut être directement recruté en CDI sur un emploi permanent à temps complet sur le fondement de l'article 4-2°, lorsque cet agent dispose déjà d'un CDI auprès d'une autre administration de l'État ou d'un de ses établissements publics

pour y exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. Ce nouveau contrat, s'il est conclu pour une durée indéterminée, doit viser l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984. Le nouveau CDI ne contiendra pas forcément les mêmes éléments que le CDI précédent.

Les agents contractuels exerçant une mobilité entre différents employeurs conservent l'ancienneté acquise dans leurs précédents emplois pour faire valoir certains droits liés à l'ancienneté (droits à congés notamment).

Contactez le SNASUB-FSU en cas de doute, nous assurons une analyse du contenu des contrats et pourrons vous dire si vous pouvez ou non être CDisé : [contact-ant@snasub.fr](mailto:contact-ant@snasub.fr)

### Analyse du SNASUB-FSU

Le CDI n'apporte pas les garanties du statut de fonctionnaire,

bien qu'il mette à l'abri des interruptions récurrentes de contrats. Il n'y a pas de garantie d'affectation, l'agent en CDI peut, chaque année, changer de lieu de travail. La rémunération n'est pas intégrée dans une grille salariale et le salaire stagne pour l'instant souvent au SMIC.

La titularisation dépendra de la volonté des administrations. Des batailles sont à prévoir pour que les administrations proposent réellement d'utiliser leurs crédits actuels pour d'éventuelles titularisations.

Il ne faut pas oublier que certains veulent développer le CDI comme mode de recrutement pérenne dans la Fonction publique. Il appartient aux personnels, par les luttes qu'ils mèneront tous ensemble, titulaires et contractuels, de réaffirmer que le mode normal de l'emploi dans la Fonction publique est l'emploi statutaire.

# (Re)classement en devenant fonctionnaire

Le reclassement (la prise en compte de l'ancienneté) est effectif dès l'entrée en stage.

Le classement est effectué le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.

Les agents publics contractuels classés à un échelon doté d'un indice brut conduisant à une rémunération inférieure à la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur nomination conservent à

titre personnel le bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de leur rémunération antérieure, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur grade d'un indice brut conduisant à une rémunération au moins égale à ce montant. Toutefois, l'indice brut ainsi déterminé ne peut excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade dans lequel ils sont classés.

Reprise de services lors de la titularisation	Reprise des services publics	Reprise des services privés	Option entre reprise des services publics et privés	Bonifications d'ancienneté des lauréats du 3 <sup>e</sup> concours
<b>Catégorie C Décret n°2016-580 du 11 mai 2016.</b>	<b>Article 5 :</b> classement avec une reprise d'ancienneté égale aux 3/4 des services civils accomplis.	<b>Article 5 :</b> reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée.	<b>Article 6 :</b> Les fonctionnaires peuvent opter, lors de leur nomination ou au plus tard dans un délai de deux ans après, pour la reprise de service (publics ou privés) qui leur est la plus favorable.	

<p><b>Catégorie B</b> <b>Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009</b></p>	<p><b>Article 14 :</b> Classement dans le premier grade. Services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des 3/4 de leur durée, et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.</p>	<p><b>Article 15 :</b> salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B : classement dans le premier grade en prenant en compte la moitié de la durée d'activité professionnelle. La reprise de services ne peut excéder 8 ans.</p>	<p><b>Article 18 :</b> Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17.</p>	<p><b>Article 16 :</b> S'ils ne peuvent prétendre à l'application des dispositions de l'article 15, les lauréats bénéficient, lors de leur nomination, d'une bonification d'ancienneté de : 2 ans, si la durée des activités mentionnées dans cette disposition est inférieure à 9 ans ; 3 ans, si elle est d'au moins 9 ans.</p>
<p><b>Catégorie A</b> <b>Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006</b></p>	<p><b>Article 7 :</b> Fonctions du niveau de la catégorie A, pour la moitié jusqu'à 12 ans et pour les 3/4 au-delà ; Les 7 premières années de services dans des fonctions du niveau de la catégorie B ne sont pas retenues ; elles sont prises en compte à raison des 6/16 pour la fraction comprise entre 7 ans et 16 ans et à raison des 9/16 au-delà ; Les services dans des fonctions du niveau de la catégorie C sont retenus à raison des 6/16 de leur durée excédant dix ans.</p>	<p><b>Article 9 :</b> Activités professionnelles de droit privé dans des domaines d'activité susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés : prise en compte de la moitié dans la limite de 7 ans.</p>	<p><b>Article 3 :</b> une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10.</p>	<p><b>Article 10 :</b> S'il ne peut prétendre à l'application de l'article 9, le lauréat bénéficie d'une bonification d'ancienneté de : 2 ans, si la durée des activités est inférieure à neuf ans ; Trois ans, si cette durée est d'au moins neuf ans.</p>



## Chômage

**Les agents publics privés d'emploi ont droit à un revenu de remplacement, qui leur est attribué dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités qu'aux salariés du secteur privé.**

UNE circulaire Fonction publique du 21 février 2011 détermine, parmi les différents modes de radiation des cadres des agents publics, ceux qui sont considérés comme perte involontaire d'emploi ouvrant droit à une indemnisation chômage et ceux qui ne peuvent recevoir cette qualification.

Les agents percevant l'allocation de retour à l'emploi (ARE) bénéficient du maintien des droits à protection sociale.

Le principe est que seule la privation involontaire d'emploi permet de percevoir des allocations chômage, ce principe est adapté aux différentes situations décrites ci-après.

## Fin de contrat

Il faut s'inscrire à Pôle emploi comme demandeur d'emploi.

### Perte involontaire

- Fin de contrat : droit au chômage quelle que soit la nature du contrat.
- Licenciement : droit au chômage dans tous les cas : licenciement pour raisons de service, disciplinaire, pour perte d'une des conditions de nomination ou pour inaptitude physique.
- Démission considérée comme légitime
- Non réintégration après congé pour convenances personnelles ou de mobilité : l'agent a une priorité de réemploi, mais peut bénéficier des allocations chômage.

### Perte volontaire

- Abandon de poste
- Démission non reconnue comme légitime
- Refus d'accepter un renouvellement de contrat sans motif légitime : dans certains cas de modification du contrat notamment.
- Mise à la retraite

### Période d'affiliation

Justifier d'une affiliation d'au moins 122 jours dans les 28 mois précédant le contrat de travail (ou dans les 36 mois pour les plus de 50 ans). L'ensemble des périodes travaillées dans le public et le privé est pris en compte.

### La durée d'indemnisation

Elle est égale à la durée d'affiliation à l'assurance chômage selon la règle "un jour d'affiliation = un jour d'indemnisation", dans la limite d'une durée maximale variable selon l'âge du demandeur d'emploi.

La durée d'indemnisation ne peut être inférieure à 122 jours. Elle ne peut excéder 24 mois (730 jours) pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, et 36 mois (1095 jours) pour ceux de 50 ans et plus. L'âge s'apprécie à la date de fin du contrat de travail.

### Taux d'indemnisation

Le demandeur d'emploi perçoit une allocation de chômage brute égale au plus élevé des deux montants suivants :

- 40,4 % du SJR (salaire journalier de référence) + 11,57 €/jour (formule 1) ou bien : 57,4 % du SJR (formule 2).

Le montant obtenu ne peut être inférieur à 28,21 € brut par jour, ni dépasser 75 % du SJR.

Conformément aux règles fixées par l'Unedic, si le salaire mensuel est inférieur à 1 090 € (ce qui correspond à un SJR inférieur ou égal à 35,83 €), le demandeur d'emploi perçoit une allocation égale à 75 % de son salaire brut antérieur. L'ARE n'est pas versée dès le lendemain du dernier jour de travail en raison de l'application d'un délai d'attente (7 jours, mais ce délai ne s'applique pas en cas de réadmission intervenant dans les 12 mois après la précédente admis-

sion) et des éventuels différés d'indemnisation. Ceux-ci courent à compter de la fin du contrat de travail. Il s'agit essentiellement du nombre de jours de congés payés restant à prendre à la fin du contrat de travail.

L'allocation est payée mensuellement, à terme échu. L'ARE est soumise, avant versement, à des prélèvements :

- CRDS au taux de 0,5 % (après abattement de 1,75 %).
- CSG au taux de 6,2 % (après abattement de 1,75 %) avec des exonérations ou application d'un taux réduit à 3,8 % Le prélèvement de la CSG ne peut porter le montant net de l'allocation en dessous du SMIC brut.
- participation de 3 % prélevée sur le SJR et destinée au financement des retraites complémentaires : prélèvement qui ne peut avoir pour effet de verser une allocation journalière inférieure au minimum de l'ARE.

### Les aides

Des aides sont prévues pour faciliter le retour à l'emploi : aide différentielle au reclassement, à la recherche d'emploi, à la création ou reprise d'entreprise.

### Au delà de l'âge légal de la retraite

Les demandeurs d'emploi âgés de 61 ans qui ne peuvent prétendre à une retraite à taux plein continuent de percevoir leur allocation au-delà de leur durée normale d'indemnisation jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions requises pour toucher cette retraite et, au plus tard, jusqu'à l'âge d'obtention du taux plein s'ils remplissent certaines conditions (être en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins, justifier de 12 ans d'affiliation à l'assurance chômage, justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse).

### Le régime de solidarité

Il est destiné à assurer un minimum de ressources aux personnes qui ne peuvent pas prétendre aux allocations de l'assurance chômage.

### L'allocation de solidarité spécifique (ASS)

Il faut notamment justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans qui précèdent la rupture du contrat de travail. Elle est attribuée dès que l'on cesse d'être indemnisé par l'assurance chômage. Les personnes de 50 ans ou plus percevant une allocation d'assurance chômage peuvent demander à opter pour l'allocation de solidarité dès leur 50<sup>e</sup> anniversaire. Son taux de base est de 15,63 € par jour, soit 468,90 € par mois.



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

# Les indemnités réglementaires

Indemnité	Textes	Personels concernés
Frais de déplacement temporaire des personnels civils de l'État	Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 ; arrêté du 3 juillet 2006 ; circulaire n°2006-175 du 9 novembre 2006 ; circulaire DAF C1 n°2010-134 du 3 août 2010	Personnels à la charge des budgets de l'État, y compris GIP (art. 1)
Indemnité de départ volontaire	Décret n°2008-368 du 17 avril 2008 ; circulaire MEN n°2009-067 du 19 mai 2009.	Fonctionnaires et agents non titulaires en CDI (art. 1)
Rémunération des agents participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement	Décret n°2010-235 du 5 mars 2010	Agents publics (art. 1)
Indemnité de frais de changement de résidence DOM-métropole, DOM-DOM	Décret n°89-271 du 12 avril 1989	Personnels civils (art. 1)
Indemnité de frais de changement de résidence TOM-DOM, TOM- TOM et TOM-métropole	Décret n°90-437 du 28 mai 1990	Personnels civils (art. 1)
Indemnité de frais de changement de résidence France-étranger	Décret n°86-416 du 12 mars 1986	Personnels civils (art. 1)
Indemnité d'isolement Guyane	Décret n°77-1364 du 5 décembre 1977	Personnels titulaires et non titulaires

## Mettre en adéquation salaire/niveau de qualification

Une réglementation qui encadre plus précisément les rémunérations

Les contractuels le savent encore trop rarement, **il existe un texte réglementaire essentiel pour connaître ses droits : il s'agit du décret du 17 janvier 1986**. Ce décret a été modifié en 2014, notamment sur les questions de rémunération.

Celle-ci est dorénavant mieux circonscrite et l'article 1-3 est modifié dans ce sens : « Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». Il s'agit d'une avancée car il permet d'exiger aux administrations l'indication d'un nombre de points d'indice au moins égal au niveau d'un fonctionnaire remplacé.

Par ailleurs, le décret cité plus haut oblige les administrations à

rediscuter la rémunération des agents en CDI au moins tous les trois ans, notamment au vu des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions mais aussi les agents sur des CDD pendant trois ans en continu et sur besoins permanents.

### Hausse des grilles en 2019

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les agents de catégorie C débutent à 325 points, ceux de B sont à 339 points et les agents de catégorie A ont au moins 383 points (voir tableau ci-contre). Ce sont ces indices qui devraient apparaître sur les contrats. Veillons à ce qu'aucune administration ne recrute des contractuels en-deçà de ces niveaux indiciaires, quitte à demander un avenant au contrat. Un juge administratif peut en effet contrôler le niveau

de rémunération et enjoindre une administration à le réévaluer (*cf.* CAA de Marseille, 9 avril 2013 à propos d'un technicien en informatique exerçant une fonction d'ingénieur).

### Nous revendiquons :

- une augmentation de 60 points d'indice pour tous comme mesure immédiate,
- une augmentation de la valeur du point d'indice à 6 € bruts,
- un salaire mensuel minimum fonction publique à 1 750 € nets,
- la réindexation des traitements sur les prix et non sur la croissance,
- l'accès des non titulaires aux indemnités,
- que soit prévue et encadrée la possibilité pour les non titulaires d'accéder à une progression salariale.

## La rémunération

Vous trouverez ci-dessous un tableau indiquant le nombre de points d'indice par catégorie en début de carrière des fonctionnaires pour l'année 2018 et 2019.

Certaines administrations refusent ou « oublient » d'aligner les rémunérations de base sur celles des fonctionnaires. Il faut alors faire une démarche pour faire rectifier son contrat. Contactez un responsable du SNASUB-FSU pour entreprendre une démarche pour atteindre le minimum indiqué sous forme d'avenant.

### Les indemnités

Les indemnités des fonctionnaires ne sont pas accessibles aux agents contractuels bien que dans l'enseignement supérieur des possibilités existent pour leur en faire bénéficier dans le cadre d'une politique locale. Le SNASUB-FSU défend l'accès des indemnités aux contractuels, indemnités souvent considérées par les fonctionnaires comme du salaire déguisé pour compenser leur faiblesse.

Catégorie et corps	Nombre de points d'indice début de carrière en 2018	Nombre de points d'indice début de carrière en 2019
<b>Catégorie C : ADJAENES, ATRF, magasiniers</b>	325	326
<b>Catégorie B : SAENES, TEC RF, BAS</b>	339	343
<b>Catégorie A :</b>		
<b>AAE</b>	383	388
<b>ASI</b>	361	366
<b>IGE</b>	383	388
<b>IGR</b>	421	426
<b>Chargé d'études docum.</b>	383	388
<b>Bibliothécaire</b>	383	388
<b>Conservateur</b>	439	444

### Garantie Individuel de Pouvoir d'Achat (GIPA)

Depuis 2008, les agents non titulaires peuvent percevoir la GIPA à la condition d'être en CDI depuis au moins 4 ans ou en CDD de façon ininterrompue. Pour en bénéficier il faut avoir un montant en points d'indice sur son contrat. Si le traitement indiciaire brut perçu au terme de la période de quatre ans a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité de perte de pouvoir d'achat est versée. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2017, la période de référence était celle allant du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017.

### Montants minimaux qui doivent être appliqués par votre administration

Si vous constatez sur votre contrat un nombre de points inférieur, contactez la section académique ou d'établissement du SNASUB-FSU pour une modification par avenant de votre contrat.



## Rémunérations spécifiques en GRETA et GIP

LES contractuels du niveau de la catégorie A en formation continue restent régis par le décret n° 93-412 du 19 mars 1993 et l'arrêté à la même date, la grille indiciaire de référence des agents de catégorie A se trouve dans la circulaire n° 93-349 du 24 décembre 1993.

Ces textes fixent les niveaux de rémunération sans avoir été modifié en près d'un quart de siècle ! Qu'on en juge : le pied de grille est fixée à 321 points d'indice pour un agent non titulaire de catégorie A... alors

qu'un agent de catégorie C perçoit 325 points d'indice en 2018 ! Ce niveau de recrutement est indigne au regard des missions confiées.

S'agissant des personnels du niveau de la catégorie B ou C, il a été préconisé de s'appuyer sur le niveau de rémunération existant pour les fonctionnaires qui occupent des emplois similaires et présentent les mêmes caractéristiques, notamment en termes de qualification et d'expérience professionnelle requises pour l'exercice de leurs fonctions.

# Temps de travail

**Q**UEL que soit le secteur où vous travaillez, (collèges, lycées, DSDEN ou rectorat, universités, CROUS, Canopé, GIP, GRETA...), le régime du temps de travail est défini par une série de textes rassemblés dans le Bulletin Officiel de l'Education nationale du 7 février 2002. La circulaire n° 2002-007 du 21 janvier 2002 sera d'un recours précieux pour connaître ses droits.

## Planning annuel

En début d'année, une réunion est obligatoirement organisée avec les personnels pour mettre au point le calendrier prévisionnel de travail, de congés et de formation et les modalités d'organisation du service. Après cette réunion visant à harmoniser, chaque fois que cela est possible, l'intérêt du service et la vie personnelle des agents, le chef de service arrête ce calendrier et communique à chaque agent par écrit son emploi du temps avec son service durant les vacances, un mois au plus tard après la rentrée.

## Temps de travail

De manière générale, le temps de travail applicable aux agents non titulaires recrutés sur contrat à durée déterminée inférieure ou égale à dix mois est organisé sur la base d'un cycle hebdomadaire de 35 heures. Le temps excédant les 35 heures se récupère soit sur les semaines suivantes moins chargées, soit en heures ou jours de récupération s'ajoutant aux congés.

Si la règle des 35h ne s'applique pas, le temps de travail et le nombre de jours de congés sont fixés au prorata du temps de travail et du nombre de jours de congés des fonctionnaires du même établissement ou service. Si un titulaire à plein temps doit faire 1593 heures par an, un contractuel avec un contrat de 10 mois doit faire 10/12<sup>e</sup> de 1593h. Le nombre de jours de congés doit être calculé sur la même base.

## Journée de solidarité

D'une durée de 7h, elle est intégrée dans les 1593 heures annuelles. Depuis la loi 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité, cette journée est fixée par un arrêté du ministre compétent, pris après avis du CTM concerné. Dans ce cadre, la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes : le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ; le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ; toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congés annuels.

Précisons qu'un agent à temps partiel n'a pas à accomplir 7h, mais à réaliser un nombre d'heures au prorata de son temps partiel.

## Modulation horaire

Des semaines peuvent osciller de 32 à 40 heures pour les filières administratives, bibliothèques, de recherche et de formation (de 35 à 43 heures pour les personnels ouvriers et de laboratoire). La semaine d'activité se répartit sur 5 journées au moins pour un temps plein. La répartition sur 4,5 jours n'est pas contraire à la notion de « 5 journées au moins » (circulaire n° 2002-007 du 21 janvier 2002).

## Pause de 20 mn

Les personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes non fractionnable. La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent dans le cadre des contraintes de travail de l'équipe ou du service concerné. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. Cette pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent.

## Pause méridienne

Il n'existe pas de texte réglementaire ou d'application du ministère de l'Education nationale fixant le temps de la pause repas (même si des académies ont pu produire leurs propres circulaires). Cependant, la circulaire Fonction Publique n°1510 du 10 mars 1983, toujours en vigueur, précise : « L'interruption méridienne, modulable dans les limites d'une plage mobile de la mi-journée, ne doit pas être inférieure à quarante-cinq minutes ; elle n'est pas comprise dans le temps de travail. ». Si le salarié doit rester à la disposition de son employeur, totalement ou partiellement, la pause repas doit être assimilée à du temps de travail effectué et rémunéré comme tel. (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 janvier 2000 et Cass. soc. 13 janvier 2010 n° de pourvoi 08-42716).

## Congés annuels

(circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002)

9 semaines ou 45 jours minimum par an pour un temps plein. Les congés peuvent être fractionnés en demi-journée ou journée entière. Les contractuels, à temps plein, ont 2,5 jours de congés pour un contrat inférieur ou égal à 10 mois. Ils peuvent avoir un alignement sur les congés des titulaires au prorata de la durée du contrat.



# Autorisation d'absence

En plus des congés, il existe un certain nombre d'autorisations d'absences pour des événements généralement ponctuels. La circulaire n° 2002-168 du 2 août 2002 (BOEN n° 31 du 29 août 2002), en dresse une liste exhaustive, avec les références des textes qui les instituent.

## Les autorisations d'absence de droit

### À titre syndical :

- des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales pour assister à des congrès et réunions d'organismes directeurs,
- les personnels sont autorisés à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (décret n° 82-447 du 28 mai 1982 et circulaire FP n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014).
- le congé de formation syndicale est ouvert aux non syndiqués. Il est au maximum de 12 jours par an, le refus doit être justifié en CAP.

### Examens médicaux obligatoires

Autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :

- liés à la grossesse,
- liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents. (Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité)

### Autres autorisations d'absence de droit

Travaux d'une assemblée publique électorale, participation à un jury de la cour d'assises.

## Les autorisations d'absence facultatives

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que ceux à temps plein.

### Fonctions électives et/ou associatives

- candidature aux fonctions publiques électives ;
- membre du conseil d'administration des caisses de sécurité sociale ; assesseur ou délégué aux commissions en dépendant ; représentants d'une association de parents d'élèves ; fonctions d'assesseur ou délégué de liste lors des élections prud'homales ;
- autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État sapeurs pompiers volontaires.

### Concours et examens professionnels

- Participation aux cours organisés par l'administration ; préparation aux concours de recrutement et examens professionnels : 8 jours par an pendant 2 ans consécutifs

- Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve et temps du concours ou de l'examen.

### Événements familiaux

- Mariage, PACS : 5 jours ouvrables ;
- Grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement : autorisations d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical ;
- Autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption : 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité ;
- Décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures) ;
- Cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse : durée variable.

### Absences pour enfants malades

- des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical. Le nombre de jours dans l'année est le suivant :
- si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100 %, 5,5 pour un 90 %, 5 pour un 80 %, 3 pour un 50 %,
- si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100%, 11 pour un 90 %, 9,5 pour un 80 %, 6 pour un 50%.

### Fêtes et rentrée scolaire

- rentrée scolaire : facilités d'horaires accordées aux père et mère de famille fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service (Circulaire FP n° 2168 du 7 août 2008, valable chaque année).
- Fêtes religieuses : selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence demeure compatible avec le fonctionnement normal du service (voir la circulaire FP du 10 février 2012).

Le calendrier des principales fêtes est précisé chaque année par circulaire du ministère de la fonction publique.

# Commissions consultatives paritaires

## Une instance pour défendre les collègues !

L'ARTICLE 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat prévoit que dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>, à savoir les agents non titulaires de droit public de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif ou à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Lorsque les effectifs d'agents non titulaires d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel

correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

Sont électeurs, au titre d'un niveau de catégorie, les agents non titulaires qui remplissent les conditions suivantes :

- justifier d'un contrat d'une durée minimale de six mois en cours à la date du scrutin dans l'établissement ou dans un des établis-

sements en cas de commission consultative paritaire commune ;

- être, à la date du scrutin, en fonctions depuis au moins un mois ou en congé rémunéré, en congé parental ou en congé non rémunéré autre que ceux prévus aux articles 20, 22 et 23 du décret du 17 janvier 1986.

### Nous revendiquons :

**Les CCP des agents non titulaires doivent être consultées aussi bien sur la CDIation que sur les titularisations et toutes mesures individuelles.**



# Congés de maladies des non titulaires

Il existe pour les non titulaires de la fonction publique deux types d'arrêts maladie : arrêt maladie ordinaire et congé de grave maladie.

Les non titulaires sont rattachés au régime général de la Sécurité Sociale. Ils perçoivent les indemnités journalières comme les salariés. En fonction de leur ancienneté de services publics, leur rémunération est garantie, à taux plein ou à moitié.

## Congé maladie ordinaire

L'agent doit transmettre à son administration un arrêt de travail. Les droits au congé maladie sont calculés pour une période de 12 mois consécutifs. Il a droit aux indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Selon l'ancienneté, il a droit au maintien du traitement (les indemnités journalières sont alors déduites) :

- 4 mois de services : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement,
- 2 ans de services : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement,
- 3 ans de services : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

## Congé de grave maladie (CGM)

### Principe

L'agent a droit après 3 ans d'ancienneté à un CGM quand sa maladie, qui le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Une liste des maladies concernées est fixée par arrêté (celles ouvrant droit au congé longue maladie pour les fonctionnaires). Le CGM peut être de 3 ans. Le salaire est maintenu pendant un an, puis demi- traitement.

### Coordination entre régimes de protection sociale

L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à communication par l'agent du montant des indemnités journalières perçues.

### Droit à congé

Pour obtenir un CGM, l'agent doit justifier d'au moins 3 ans de services continus dans les administrations et établissements publics de l'État.

### Durée du congé et rémunération

La durée totale du CGM est fixée à 3 ans maximum. Il peut être accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.

Si la demande de CGM est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de CGM part du jour de la 1<sup>re</sup> constatation médicale de la maladie.

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1<sup>re</sup> demande. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le demi-traitement 2 années suivantes.

L'agent qui a épuisé ses droits à CGM ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an.

### Demande

L'agent doit adresser à son administration une demande, avec un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé. L'administration soumet cette demande à l'avis du comité médical et le médecin traitant adresse au secrétariat du comité médical un résumé de ses observations et éventuellement les pièces justificatives nécessaires (examens médicaux).

### Avis du comité médical

Au vu des pièces transmises, le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite de l'agent

par un médecin agréé puis soumet le dossier au comité médical. Celui-ci peut demander à entendre le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite.

L'avis du comité médical est transmis à l'administration qui prend sa décision.

Cet avis peut faire l'objet d'un recours par l'employeur ou l'agent devant le comité médical supérieur.

### Effets du congé sur la situation de l'agent

Il est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le droit à la retraite.

### Contrôle pendant le congé

L'administration peut faire procéder à une contre-visite de l'agent par un médecin agréé. L'intéressé doit s'y soumettre sous peine d'interruption de sa rémunération. Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions, l'employeur peut enjoindre l'agent de reprendre son travail. Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou l'administration devant le comité médical. L'agent peut aussi être contrôlé par le médecin de la Sécurité sociale.

### À l'issue du congé de grave maladie :

- l'agent apte à reprendre ses fonctions est réaffecté sur son emploi dans la mesure permise par le service ;
- à défaut, il est prioritaire pour un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente,
- l'agent temporairement inapte est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qu'il sera ensuite susceptible de reprendre ses fonctions. Durant ce congé sans traitement, s'il remplit les conditions requises, l'agent continue de percevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
- l'agent définitivement inapte est reclassé dans un autre emploi ou licencié si le reclassement est impossible.

### À l'issue du congé sans traitement :

- l'agent apte à reprendre ses fonctions, est réaffecté sur son emploi dans la mesure permise par le service ;
- à défaut, il est prioritaire pour être réaffecté sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Lorsque la durée du CGM est égale ou supérieure à un an, l'agent ne peut être réemployé que s'il en fait la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé ; à défaut, il est considéré comme démissionnaire.
- Le licenciement intervient en cas d'inaptitude définitive, si le reclassement est impossible.

#### Texte

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (Titre IV) relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

# Engagé-es au quotidien pour nos métiers et l'Éducation !

VOTEZ



## Engagé-es au quotidien

Ce n'est pas seulement un slogan mais un engagement déterminé et ferme des femmes et des hommes qui constituent les syndicats de la FSU pour la défense du service public et de ses personnels.

Notre campagne est à l'image de vos représentant-e-s, celles et ceux que vous vous apprêtez à élire pour quatre ans et qui porteront votre voix dans les différentes instances et vous défendront : améliorer les salaires, la formation et les conditions de travail, développer l'emploi statutaire et défendre les contractuel-le-s, mais aussi gagner ensemble de nouveaux droits, tel est leur souci et leur combat quotidien.

Sur tous les terrains, celui de la discussion et de la mise en œuvre des mesures PPCR, mais aussi celui de l'action avec les grèves et les mobilisations de cet automne, la FSU pratique un syndicalisme offensif et unitaire, un syndicalisme de proposition et d'action. Elle le fait avec chacune et chacun d'entre vous.

Et, il y a fort à faire en cette période. Le ministre, malgré ses déclarations médiatiques, ne donne plus la priorité à l'Éducation. Il supprime des postes alors que le nombre d'élèves augmente, mène une politique éducative qui n'est pas au service de la réussite de tous les jeunes et de l'égalité. Contre cela, il faut affirmer et asseoir la professionnalité des acteurs du système éducatif. C'est précisément dans cette période qu'il faut être combatif. Le gouvernement gèle à nouveau les salaires. Il malmène la Fonction publique et met en place un nouveau système de retraites pénalisant pour les personnels de notre ministère dont les primes sont parmi les plus faibles...

C'est le moment d'être résolument engagé-e-s !

Ces élections professionnelles sont un rendez-vous important pour faire entendre votre voix. Alors, **du 29 novembre au 6 décembre, ne laissez pas passer cette occasion, votez !**

**Votez FSU et faites voter FSU !**

**Bernadette Groison**  
Secrétaire générale de la FSU



### SOMMAIRE

p. 2 Pour des salaires revalorisés

p. 3 Engagé-es au quotidien avec vous

p. 4 Pour la réussite de tous les élèves

p. 5 Pour la reconnaissance de nos métiers

p. 6 Vous représenter dans toutes les instances

p. 7 Liste présentée par la Fédération Syndicale Unitaire

p. 8 Comment voter

# POUR DES SALAIRES REVALORISÉS

**R**econnaître les métiers de l'éducation, contribuer à accroître leur attractivité passe aussi par le pouvoir d'achat. Conscient de sa dégradation et des difficultés croissantes de nombreux personnels, la FSU agit depuis longtemps pour obtenir une revalorisation des carrières et des salaires. Elle le fait en utilisant tous les leviers : première fédération de l'Éducation, la FSU met tout son poids lors des discussions pour obtenir une augmentation de la valeur du point d'indice, cœur de la rémunération des fonctionnaires.

Les actions menées avec les personnels ont permis d'avancer sur cette question lors du précédent quinquennat mais le nouveau gouvernement ayant de nouveau gelé la



valeur du point, la FSU entend construire la mobilisation sur ce sujet.

## SUR LE TERRAIN

Présent dans les services et les établissements, les représentants des syndicats de la FSU, au fait des réalités et des différentes situations des personnels, construisent des revendications qui profitent à toutes et tous, veillent à corriger les inégalités et se battent sur tous les fronts.

Ainsi la FSU a-t-elle organisé plusieurs journées pour les contractuels, alerté sur leur situation, obtenu une harmonisation des grilles de rémunération, une extension des droits.

De même, **elle n'a cessé de dénoncer les inégalités qui frappent les femmes dans leurs carrières, leurs salaires, leurs pensions et a pu faire avancer ces questions.** Récemment encore, elle s'est engagée dans les discussions sur le protocole égalité femmes-hommes, en particulier, en dénonçant le conditionnement de la majorité des promotions à la classe exceptionnelle à l'exercice de fonctions particulières, ce qui défavorise toujours les femmes.

Pour l'ensemble des corps du ministère de l'Éducation nationale, la FSU a bataillé pour faire progresser le protocole sur les carrières : intégration d'une partie des primes dans le traitement (base de calcul du



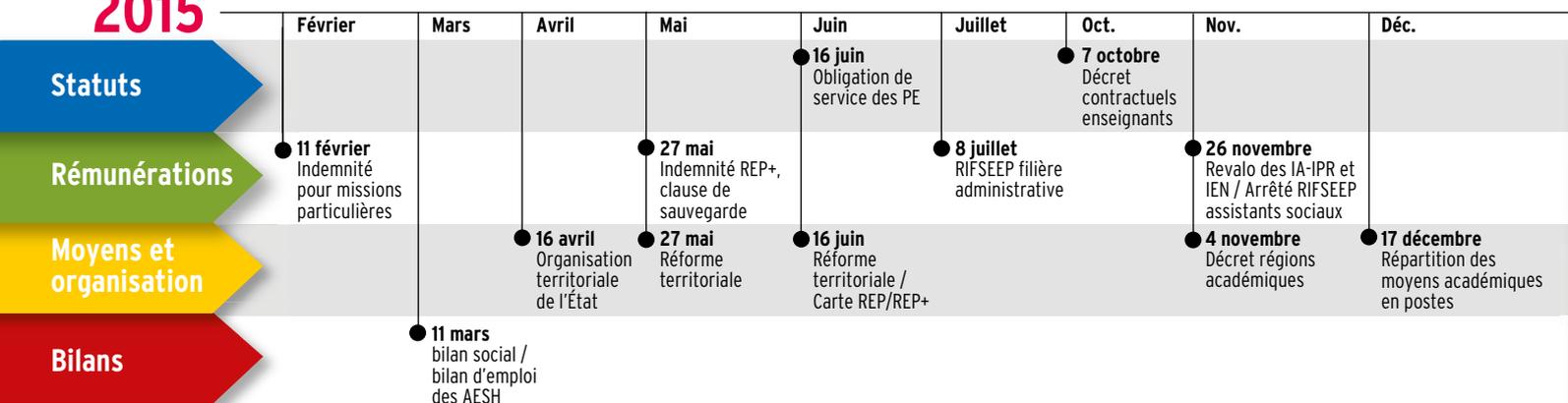
montant de la pension), raccourcissement du temps de passage entre les échelons dans la plupart des corps, droit pour chaque agent à parcourir la carrière sur au moins deux grades, autant de droits conquis.

**C'est mieux mais encore nettement insuffisant !**

C'est pourquoi la FSU :

- agit pour la revalorisation de nos salaires ;
- se bat et obtient des mesures de carrière qui profitent à toutes et tous, par exemple avec PPCR ;
- revendique un déroulement de carrière complet, sans obstacle de grade ;
- fait de l'égalité professionnelle femmes-hommes un objectif majeur ;
- a pesé pour un cadrage national des grilles salariales et de la gestion des contractuel-le-s.

## SUJETS TRAITÉS EN CTM 2015



# ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN AVEC VOUS



**L**es militantes et militants syndicaux de la FSU œuvrent quotidiennement avec les personnels à la défense des intérêts collectifs et individuels, dans les écoles, les collèges et les lycées, les services, les établissements publics de l'Éducation nationale... Partout !

Parce que la FSU, première fédération de l'Éducation nationale, a toujours eu à cœur d'obtenir des avancées pour toutes et tous. C'est avec les personnels qu'elle agit pour faire progresser leurs revendications. Faire élire des représentant-e-s FSU, engagé-e-s au quotidien, avec vous et pour vous, c'est vous donner les moyens de vous faire entendre et d'agir ensemble pour l'édu-

cation, nos métiers, nos conditions de travail.

## FSU, LE CHOIX DE L'EFFICACITÉ SYNDICALE

La politique du gouvernement et de J.-M. Blanquer étant lourdes de dangers et de déstructurations pour le service public et les situations des personnels, le meilleur atout que vous avez dans ces élections professionnelles est de renforcer la FSU et son travail d'organisation de la solidarité partout sur le terrain.

Le ministre décide de manière injonctive de mesures de dédoublement dans le premier degré sans les financer, finançant une mesure pour certains sur le dos des autres. Il supprime des milliers de postes dans les services administratifs et dans le second degré alors que la démographie scolaire croît. Il affaiblit l'enseignement professionnel, son ambition pour la réussite des jeunes et les moyens qui leur sont consacrés. Face à ces mesures, la FSU agit à tous les niveaux pour refuser ce qui est présenté comme une « fatalité » au nom du dogme de la réduction de la dépense publique.

Non content de dégrader les conditions de travail des personnels et d'études des

jeunes, le gouvernement s'en prend aux conditions de rémunération et aux carrières des personnels en gelant la valeur du point d'indice et en ayant repoussé d'une année les mesures du protocole PPCR. Il menace aussi de s'attaquer à nos retraites, en multipliant et compliquant les conditions pour atteindre le taux plein.

**Alors oui ! C'est bien une action syndicale déterminée et exigeante dont nous avons besoin, une action syndicale construite avec vous.**

Voter pour la FSU, c'est soutenir cette action syndicale portée par des représentant-e-s engagé-e-s au quotidien pour gagner :

- de meilleures conditions de travail pour tous les personnels ;
- des créations d'emplois dans tous les métiers ;
- la reconnaissance de nos identités professionnelles et de notre engagement au service de l'Éducation nationale ;
- une retraite à taux plein dès 60 ans, calculée sur les six derniers mois ;
- un service public d'éducation renforcé pour de meilleures conditions d'apprentissage ;
- des politiques éducatives ambitieuses pour la réussite de toutes et tous.



## 2016

	Mars	Mai	Juin	Juillet	Oct.	Nov.	Déc.
<b>Statuts</b>	● 14 mars Embauche à temps complet des CDI dans les GRETA		● 16 juin Obligations de service des PE / Statuts particuliers IA-IPR		● 5 octobre Décret PPCR (ajout de points d'indice et transfert primes/points)	● 16 novembre Décret Psy-ÉN	● 7 décembre PPCR des corps d'enseignement et d'éducation
<b>Rémunérations</b>				● 12 juillet RIFSEEP des infirmières	● 5 octobre Clause sauvegarde REP-REP+		
<b>Moyens et organisation</b>				● 12 juillet Carte des CIO / Evolution carte REP-REP+			● 15 décembre Répartition des moyens académiques en postes
<b>Bilans</b>		● 18 mai Bilan indemnitaire			● 5 octobre Bilan CHSCT	● 16 novembre Bilan d'étape Sauvadet	

# POUR LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES

Chaque parution de résultats de différentes enquêtes internationales (PISA, PIRLS, TIMSS) vient rappeler à quel point notre système éducatif est inégalitaire. Le poids de l'origine sociale d'un élève sur ses performances scolaires est bien plus marqué en France que dans les autres pays de l'OCDE et l'écart entre les plus forts et les plus faibles ne cesse de se creuser.

Cette inégalité face à l'éducation est la première des injustices contre laquelle la FSU ne cesse de lutter. C'est bien sûr affaire de moyens, mais c'est aussi affaire de choix de politique éducative.

Depuis sa prise de fonction, le nouveau ministre de l'Éducation nationale a multiplié les annonces et les mesures qui mettent en avant l'individualisation des parcours et des apprentissages en voulant imposer des « bonnes pratiques », en annonçant des recettes « magiques » qui seraient validées par des évaluations sur lesquelles le ministre s'appuie pour piloter plutôt que d'en faire un outil au service des apprentissages.

Le ministre en oublie les travaux de la recherche qui, en matière de pédagogie, de didactique, de la prise en compte de la diversité des élèves ou encore des nouvelles matières d'enseignement, sont elles aussi bien utiles à l'exercice du métier. La première

des nécessités est de respecter le cadre défini par des programmes conçus pour assurer une égalité d'accès aux savoirs de tous les élèves. La seconde est de mettre en œuvre les pratiques adaptées pour y parvenir. **L'art d'enseigner réside dans la capacité à adapter ses pratiques aux besoins de ses élèves.**

## DES ENSEIGNANTS-CONCEPTEURS

C'est ce à quoi renvoie la liberté pédagogique, inscrite dans le code de l'éducation. Elle « s'exerce dans le respect des programmes et des instructions du ministre

et dans le cadre du projet d'école ou d'établissement avec le conseil et sous le contrôle des membres des corps d'inspection ». Mais même avec des contraintes, cette liberté est indispensable pour être au plus près de ses élèves. Le métier de professeur est bien celui d'un concepteur et non pas d'un simple exécutant.

Concevoir son enseignement, ça s'apprend. Le rôle de la formation reste prépondérant, et pas seulement la formation initiale. Nos métiers évoluent et les pays qui réussissent sont ceux qui misent sur des formations initiale et continue de qualité.

Concevoir son métier, ne pas simplement exécuter des directives émanant du ministère, c'est un enjeu professionnel et une source essentielle de bien-être au travail... ou de mal-être, en cas contraire. Les prescriptions incessantes affectent l'identité professionnelle et créent de la souffrance. Pour durer, l'un des éléments clés est la capacité d'avoir une pensée critique. Mais pour cela il faut du temps et de la formation.

Le service public d'éducation est l'affaire des personnels qui agissent au quotidien avec expertise et engagement. Ils ne peuvent être constamment dénigrés. C'est le sens de notre investissement dans les instances représentatives et notamment au CTM.



2017

	Janvier	Février	Mars	Mai	Juin	Juillet	Sept.	Nov.	Déc.
<b>Statuts</b>	● 11 janvier PPCR des personnels de direction	● 15 février PPCR des personnels de direction (suite)	● 22 mars PPCR des IA-IPR / Remplacement dans le 1 <sup>er</sup> degré / Décret professeurs de chaires supérieures / Décret temps de travail Psy-ÉN					● 15 novembre Barème mouvement inter des ATSS / Statut des professeurs (barème mouvement)	
<b>Rémunérations</b>			● 8 mars : Indemnité enseignement adapté / Indemnité fonctions particulières enseignants						
<b>Moyens et organisation</b>			● 22 mars : Décret indemnité Psy-ÉN / Indemnité REP-REP+			● 21 juin : Décret organisation semaine scolaire 1 <sup>er</sup> degré	● 27 sept. Décret un recteur pour plusieurs académies		● 20 décembre Répartition des moyens académiques en postes
<b>Bilans</b>			● 8 mars Bilan social + égalité professionnelle femmes-hommes	● 4 mai Bilan indemnitaire / bilan de titularisation		● 11 juillet Plan pluriannuel insertion professionnelle des personnes handicapées			

# POUR LA RECONNAISSANCE DE NOS MÉTIERS

C'est en faisant évoluer les métiers, en proposant des modifications statutaires pour les différents corps, en « jouant » sur l'indemnitaire, l'indiciaire... que des réformes de l'Éducation nationale s'installent parfois à bas bruit. Ces mesures de gestion des « ressources » visent à permettre l'application des volontés et projets ministériels de transformation de l'école dans le cadre plus global de maîtrise de la dépense publique fixé par le gouvernement. L'action de la FSU dans le Comité technique ministériel a ceci d'essentiel qu'elle remet en cohérence la politique de ressources humaines, gestion / prévision des moyens, emplois et les réformes de l'École. Ces mises en cohérence sont directement visibles notamment lors des débats autour de la répartition des moyens de l'enseignement à l'occasion des rentrées scolaires ou encore lors des discussions pour l'établissement de critères pour établir une carte des REP, une carte des CIO...

Dans un contexte politique qui fait de l'individualisation, de la responsabilité individuelle, du choix personnel la panacée et qui réduit le périmètre et l'action des services publics, l'Éducation se trouve mise à mal. Suppressions de postes, développement de l'indemnitaire, primes aux résultats, évaluation des agents, des services et des établis-



sements, recherche de nouveaux critères pour redessiner l'éducation prioritaire, redéploiements... reviennent en force pour redessiner une école en profonde transformation (réforme du lycée, réforme de la voie professionnelle...).

## DE L'AMBITION

À l'antienne exprimée par le ministre à propos de la voie professionnelle : « moins d'heures pour mieux d'heures », tout en imposant plus d'heures supplémentaires aux enseignants, **la FSU oppose la nécessité de recrutements en nombre de personnels de l'Éducation formés, reconnus, valorisés dans des équipes pluriprofessionnelles.** C'est à ces équipes qu'il revient de prendre

en charge l'ensemble des élèves pour démocratiser la réussite scolaire.

Le Comité technique ministériel, s'il n'est que consultatif, permet cependant de porter les revendications des personnels face au ministère et de connaître le point de vue des autres forces syndicales. Ce faisant, la FSU pose les jalons de la vision du système éducatif qu'elle a construite et qui est en totale rupture avec les réformes engagées actuellement.

Voter pour la FSU au CTMEN, c'est se doter de représentants qui feront entendre la voix de tous les acteurs et qui porteront l'exigence d'une reconnaissance de l'ensemble des personnels engagés pour la formation et la réussite de tous les jeunes.



2018

Statuts

Rémunérations

Moyens et organisation

Bilans

Janvier

Mars

Mai

Juin

Juillet

● 30 janvier  
Décret conditions du télétravail / Point d'information sur les régions académiques

● 30 janvier  
Bilan indemnitaire ATSS

● 20 mars  
Décrets et arrêtés préparation des élections professionnelles

● 16 mai  
Décrets préparation des élections professionnelles (suite)  
● 25 mai : Décret CAP CPE (Vote défavorable unanime)

● 15 juin  
Arrêtés organisation des élections professionnelles

● 15 juin  
Bilan titularisation des personnels

● 15 juin  
Bilan titularisation des personnels

● 10 juillet  
Décret PPCR des professeurs de chaires supérieures

● 10 juillet  
Indemnité GRETA

● 10 juillet  
Arrêté REP-REP+

# VOUS REPRÉSENTER DANS TOUTES LES INSTANCES

Le Statut général pose le principe démocratique de l'élection par les personnels eux-mêmes de leurs représentants, pour organiser leur participation « à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière » au sein d'organismes consultatifs. Dans ce cadre, sont élus au suffrage direct les représentants dans les Comités techniques (CT) et dans les Commissions administratives paritaires (CAP) aux niveaux ministériels et de proximité. Les élus en Commissions consultatives paritaires (CCP) le sont sur la base d'un scrutin sur sigle.

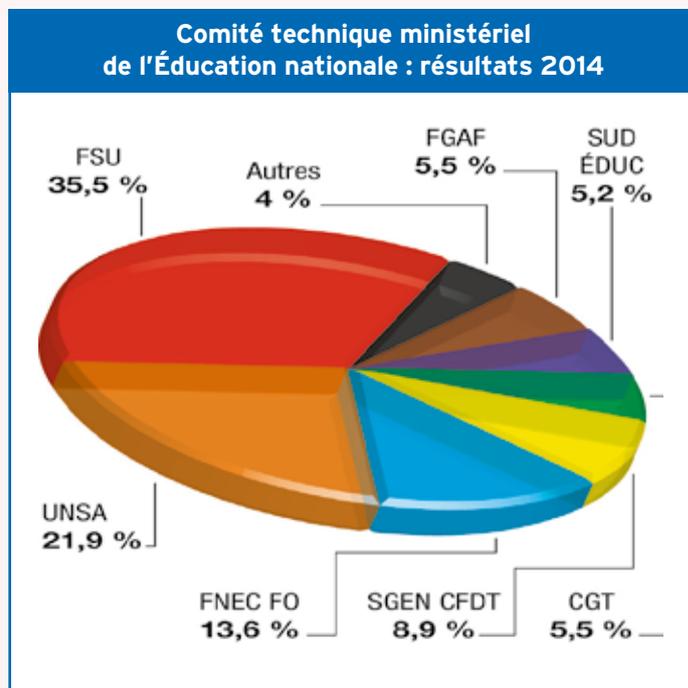
## LES COMITÉS TECHNIQUES (CT)

Le rôle des CT a été notablement élargi en 2011. Ils sont notamment consultés, selon leur niveau (ministériel, académique départemental...), sur :

- l'organisation et le fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- les règles statutaires et les règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- les évolutions technologiques et des méthodes de travail, leur incidence sur les personnels ;
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et des critères de répartition ;
- la formation et le développement des compétences et qualifications ;
- l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle, la parité, la lutte contre toutes les discriminations ;
- la participation de l'État au financement de la protection sociale complémentaire des personnels.

## LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) ET LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles. Assurer la défense des intérêts individuels par des droits reconnus à tous, élaborer des règles communes, assurer la transparence dans leur application... : les CAP et les CCP sont des instances indispensables pour les personnels. Pour la FSU, elles constituent les instances représentatives de chaque profession donc les plus proches des personnels.



## POUR LES PERSONNELS TITULAIRES : LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Elles sont la garantie d'une gestion collective des personnels, un outil de défense individuelle et collective, de contrôle des décisions prises par l'administration (mutation, avancement, promotion, changement de grade, titularisation...).

Elles jouent un rôle essentiel pour garantir l'égalité de traitement, assurer la transparence dans les différents actes de gestion des carrières, lutter contre les passe-droits et les décisions arbitraires. Depuis 1983, grâce en particulier à l'action des syndicats de la FSU et de leurs élus, elles ont vu leurs compétences et leur rôle s'étendre pour devenir des lieux de défense et de revendications pour l'ensemble des personnels.

## POUR LES PERSONNELS NON TITULAIRES : LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

La FSU a obtenu en 2008 la création de trois CCP dans chaque académie : une pour les contractuels d'enseignements, d'éducation et de psychologie, une pour les AED / AESH et une pour les contractuels ATSS.

Tous les non-titulaires disposent dorénavant d'une instance paritaire, permettant en particulier la transparence sur les actes de gestion. Les attributions des CCP sont cependant encore trop restrictives : la FSU agit pour les élargir et rapprocher leur rôle de celui que tiennent les CAP des titulaires.

# LISTE PRÉSENTÉE PAR LA FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE



**POPINEAU Francette**  
Professeure des écoles  
École du Bourg,  
Buxerolles (86)



**ROLET Frédérique**  
Professeure agrégée  
Collège Lavoisier,  
Lambersart (59)



**LEVEDER Bruno**  
Secrétaire administratif  
Rectorat de l'académie  
de Rennes (35)



**BENECH Coralie**  
Professeure d'EPS  
Lycée R. Rolland,  
Ivry s/ Seine (94)



**POURVENDIEN Carole**  
Infirmière de l'EN  
Collège le Parc,  
Aulnay s/s Bois (93)



**GERARDIN Sigrîd**  
Professeure de Lycée Pro  
SEP lycée S. Monfort,  
Luisant (28)



**MARAND Xavier**  
Professeur certifié  
Lycée Buffon,  
Paris (75)



**CATELLA Sophie**  
Professeure des écoles  
École élém.,  
La Roche de Glun (26)



**HENNEQUIN Nathalie**  
Assistante sociale  
DSDEN des Yvelines,  
Guyancourt (78)



**GARNCARZYK Igor**  
Personnel de direction  
Collège J. Monod,  
Caen (14)



**TARDIVEL Marie-Line**  
Inspectrice de l'EN  
DSDEN du Vaucluse,  
Avignon (84)



**CHAISY Benoît**  
Professeur agrégé  
Collège A. Minard,  
Tonnerre (89)



**BARBILLAT Christophe**  
Professeur certifié  
Collège S. Mallarmé,  
Paris (75)



**MOREAU Emilie**  
Professeure des écoles  
École élém. La Maraichère,  
Trélazé (49)



**VENETITAY Sophie**  
Professeure certifiée  
Lycée R. Parks,  
Montgeron (91)



**METZGER Régis**  
Professeur des écoles  
école prim. Marienau,  
Forbach (57)



**DOSSCHE Colette**  
Attachée adm. de l'État  
Lycée R. Queneau,  
Villeneuve d'Ascq (59)



**BENOIST Axel**  
Professeur de Lycée Pro  
LP Bel Air,  
Tinténiac (35)



**GACHENARD Sylvie**  
Assistante sociale  
DSDEN de la Vienne,  
Poitiers (86)



**STREIFF Brigitte**  
Infirmière de l'EN  
Collège P. Verlaine,  
Faulquemont (57)



**BISMUTH Maeva**  
Cons. principale d'éducation  
Collège M. L. King,  
Calais (62)



**MONIER Sandrine**  
Professeure des écoles  
École mat. P. Lafargue,  
Montluçon (03)



**FRANÇOIS Nathalie**  
Professeure d'EPS  
LP C. Claudel,  
Caen (14)



**DULAC Stéphanie**  
Adjointe administrative  
Collège J. Ladignac,  
Saint Cyprien (24)



**COURTIN Bérénice**  
Professeure de Lycée Pro  
LP Funay-H.Boucher,  
Le Mans (72)



**NICOLLET Eric**  
Inspecteur de l'EN  
Rectorat de Montpellier  
(34)



**DANET Nelly**  
Directrice d'EREA  
EREA J. Bart,  
Redon (35)



**HUBERT Benoît**  
Professeur d'EPS  
Collège A. Rimbaud,  
Charleville-Mézières (08)



**RODAP Daniella**  
Professeure contractuelle  
Lycée Montgérald,  
Le Marin (972)



**STASSI Cécile**  
AESH  
Collège Montaigne  
Paris (75)

# COMMENT VOTER

Pour voter du 29 novembre au 6 décembre, il vous faudra vous connecter au bureau de vote en utilisant un identifiant et un mot de passe spécifiques pour cette élection.

Les quatre étapes vous permettant de voter :

- ➊ **Depuis le 11 octobre**, accédez à votre espace électeur en créant votre mot de passe personnel : connectez-vous sur [elections2018.education.gouv.fr](http://elections2018.education.gouv.fr)
- ➋ **Depuis le 17 octobre**, vérifiez votre inscription sur les listes électorales dans votre espace électeur ([elections2018.education.gouv.fr](http://elections2018.education.gouv.fr)).



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

- ➌ **À partir du 5 novembre**, récupérez votre identifiant de vote. L'identifiant permettant d'accéder à l'espace de vote sera transmis avec la notice de vote entre le 5 et le 13 novembre sous pli cacheté à l'ensemble des électrices et des électeurs affectés dans les établissements scolaires ou les services. Il sera transmis par le chef d'établissement, le directeur d'école ou le chef de service contre émargement. Pour les autres personnels, voir sur le site. À tout moment, il est possible d'obtenir un nouvel identifiant dans son espace électeur ([elections2018.education.gouv.fr](http://elections2018.education.gouv.fr)).
- ➍ **Du 29 novembre au 6 décembre**, votez en accédant à l'espace de vote, avec votre identifiant et le mot de passe que vous avez créés, via l'espace électeur ([elections2018.education.gouv.fr](http://elections2018.education.gouv.fr)).

**Retrouvez toutes les informations utiles sur**

**<http://fsu.fr/Acceder-a-l-espace-electeur-et-creer-son-mot-de-passe.html>**

## TRÈS IMPORTANT

Il vous sera indispensable d'utiliser votre messagerie électronique professionnelle (ne pas confondre avec lprof) pour accéder à votre espace électeur. Vous accédez à votre messagerie professionnelle avec les mêmes données que pour accéder à lprof.

# Personnels contractuels administratifs et techniques



SNASUB FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2018 - 2019

**Merci de remplir le recto et le verso de ce bulletin d'adhésion avec précision et le plus complètement que vous pouvez.**

## Vos coordonnées

### Vous

Madame  Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

Nouvelle adhésion  réadhésion

Date de naissance : .....

### Vos coordonnées postales

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

.....

Lieu dit : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Académie de .....

Tél. : ..... Portable : .....

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhésion et des informations syndicales : .....

### Votre affectation

N° UAI : .....

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

Type (collège, lycée, université, DSDEN, rectorat, établissement...) : .....

.....

Nom de l'affectation : .....

Service : .....

N°, type, voie : .....

Code postal : .....

Localité, Cedex : .....

Pays : .....

Tél. professionnel : .....

## Votre cotisation

### Votre statut

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BIB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ITRF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOC	<input type="checkbox"/>		
Contractuel CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contractuel CDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Corps : ..... Grade : .....

Quotité de travail : .....%

Position d'activité : .....

(disponibilité, congé parental, congé de formation...)

**Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition.**

### Aide au calcul de votre cotisation

- Ajoutez à vos points d'indice majoré vos points NBI (le cas échéant)
- Appliquez à ce total le coefficient suivant :
  - > entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
  - > entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
  - > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice
- CAS PARTICULIERS :
  - > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
  - > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
  - > Temps partiel : au prorata temporis
  - > Retraités (selon la pension brute mensuelle) :
    - moins de 1 100 € : 25 €
    - de 1 100 € à 1 250 € : 3%
    - de 1 251 € à 1 500 € : 3,5%
    - de 1 501 € à 2 000 € : 4%
    - supérieur à 2 000 € : 4,5%
 (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités, FGR et l'abonnement au *Courrier du retraité*)

### Votre calcul

(reportez-vous aux informations ci-dessus)

( ..... + ..... ) = ..... x ..... x ..... = ..... €

Indice **1** NBI Total Coefficient quotité (ex. : à reporter en page 2  
 Indice + NBI **2** ou **3** x 0,8 pour 80 %

# Le règlement

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-FSU

Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : [www.snasub.fr](http://www.snasub.fr) rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel Convergences.

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

## > par chèque

1, 2 ou 3 chèque(s), daté(s) du jour de l'adhésion et encaissé(s) mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer avec ce bulletin d'adhésion à votre Trésorerie académique :

Trésorerie nationale  
SNASUB-FSU  
104 rue Romain Rolland  
93260 Les Lilas

## Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) :  1  2  3

Montant de votre cotisation : ..... €

## > par prélèvement automatique

Ce choix vous permet de fractionner jusqu'à 10 prélèvements le paiement de votre cotisation. Le prélèvement sera ensuite reconduit automatiquement sur 10 mois les années suivantes.

Attention, c'est l'enregistrement de votre adhésion par le SNASUB-FSU qui déclenchera le premier prélèvement.  
Pour une adhésion enregistrée :

en oct.	10 prélèvements	en mars	5 prélèvements
en nov.	9 prélèvements	en avril	4 prélèvements
en déc.	8 prélèvements	en mai	3 prélèvements
en janvier	7 prélèvements	en juin	2 prélèvements
en février	6 prélèvements	en juillet	1 prélèvement

Lors de la reconduction de l'adhésion, le prélèvement de la cotisation sera automatiquement fractionné sur 10 mois.

Chaque année scolaire et universitaire, tous les prélèvements se terminent au mois de juillet.

Vous recevrez un courrier de réadhésion au premier trimestre de l'année scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement, ou décider ne pas réadhérer en envoyant, dès la rentrée, un courriel à [adhesion@snasub.fr](mailto:adhesion@snasub.fr).

## Formulaire de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

## Prélèvement automatique SEPA

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif  Paiement ponctuel / unique

Vos nom et prénom : .....

Votre adresse : .....

.....

.....

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

Pour le compte de :

SNASUB

104 rue Romain Rolland

93260 LES LILAS

Référence : cotisation SNASUB

## Mandat de prélèvement



Référence unique du mandat (sera complété par le SNASUB)  
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

Signé à :

Le :

À envoyer accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à votre Trésorerie académique

# Personnels contractuels infirmier-ères



**SYNDICAT NATIONAL DES INFIRMIER(E)S CONSEILLER(E)S DE SANTE  
S.N.I.C.S./FSU**

## Bulletin d'adhésion ou de renouvellement 2018/2019

Académie :	Département :
------------	---------------

Mme . M. (*) Nom :	Nom de naissance :
Prénom :	Date de naissance :

Adresse personnelle :		
Code postal :	Ville :	Téléphone :
Adresse Mail perso :		

Adresse administrative :		
Code postal :	Ville :	Téléphone :
Adresse Mail administrative :		
Numéro d'identification de l'établissement ou du service :		Externat Internat (*)

Grade :	Echelon :	Date de la dernière promotion :	Date du D.E. :
Date entrée Fonction Publique :		Date entrée Education nationale :	

Situation : titulaire - stagiaire - contractuel(le) - vacataire (*)	
Quotité de temps partiel :	disponibilité - retraite (*)

Je règle ma cotisation de : ..... par chèque à l'ordre du S.N.I.C.S. ou par paiement fractionné (\*).  
Le paiement fractionné (PF) se fera en 4 ou 6 fois à 1 mois d'intervalle. Dans ce cas, remplir le formulaire de prélèvement, au verso (date limite d'envoi du PF: en 6 fois **1<sup>er</sup> janvier 2019**, PF en 4 fois **1<sup>er</sup> avril 2019**).

**Ce bulletin est à envoyer à la secrétaire départementale ou académique du SNICS.**

### BAREME DES COTISATIONS 2018-2019

#### INFIRMIER(E) EN CATEGORIE A

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Infirmier(e) de classe normale</b>										
<b>Cotisations</b>	99	104	109	115	123	132	137	141		
<b>Infirmier(e) de classe supérieure</b>										
<b>Cotisations</b>	115	124	132	138	143	149	153			
<b>Infirmier(e) hors classe</b>										
<b>Cotisations</b>	106	114	119	125	131	137	143	150	157	164

#### INFIRMIER(E) EN CATEGORIE B

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Infirmier(e) de classe normale</b>								
<b>Cotisations</b>	90	94	100	107	114	122	131	139
<b>Infirmier(e) de classe supérieure</b>								
<b>Cotisations</b>	121	128	134	141	145	149		

*Auxiliaire, contractuel(le), Vacataire : 60€ - Retraité(e) : 52€ - disponibilité : 30€ - temps partiel : cotisation calculée au prorata du temps effectué : par exemple mi-temps : 1/2 cotisation de l'échelon.*



# Personnels contractuels assistant-e-s de service social



Syndicat National Unitaire des Assistants Sociaux de la Fonction Publique  
Fédération Syndicale Unitaire  
104 rue Romain Rolland – 93260 Les Lilas  
Tél. : 01 41 63 27 55 Fax : 01 41 63 15 48  
Mél : contact@snuasfp-fsu.org Site : http://snuasfp-fsu.org

## Bulletin d'adhésion 2018-2019

### COORDONNEES PERSONNELLES

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Ville \_\_\_\_\_ Code postal \_\_\_\_\_  
Date de naissance \_\_\_\_\_ Tél \_\_\_\_\_ Portable \_\_\_\_\_  
Grade \_\_\_\_\_ Echel. \_\_\_\_\_ Indice \_\_\_\_\_ **MAIL:** \_\_\_\_\_  
Situation administrative :  
Titulaire  Disponibilité  Détaché(e)  Temps partiel \_\_\_\_\_ %  
Stagiaire  Contractuel(le)  Retraité(e)

 Vous souhaitez recevoir la revue **POUR FSU** par : MAIL  VOIE POSTALE

### ADRESSE PROFESSIONNELLE

Fonction Publique Etat Ministère : .....  
 Fonction Publique Territoriale : Collectivité : .....  
 Fonction Publique Hospitalière : .....  
Etablissement \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Ville \_\_\_\_\_ Code postal \_\_\_\_\_  
Académie \_\_\_\_\_ Service \_\_\_\_\_  
Tél 1 Pro \_\_\_\_\_ Tél 2 Pro \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

*Merci d'être le plus précis possible*

*J'accepte de fournir au SNUASFP-FSU les informations nécessaires à l'examen de ma carrière. Je lui demande de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer dans ces fichiers et traitement automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6 janvier 1978. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant directement au SNUASFP FSU.*

### Tableau des cotisations 2018-2019

Indice	Cotisation	Coût réel	Indice	Cotisation	Coût réel	Indice	Cotisation	Coût réel	Indice	Cotisation	Coût réel
			<b>420</b>	125 €	42.5	<b>484</b>	150 €	51	<b>549</b>	170 €	57.8
<b>347</b>	105 €	35.7	<b>430</b>	130 €	44.2	<b>493</b>	150 €	51	<b>566</b>	175 €	59.5
<b>356</b>	110 €	37.4	<b>439</b>	135 €	45.9	<b>501</b>	155 €	52.7	<b>569</b>	175 €	59.5
<b>365</b>	115 €	39.1	<b>442</b>	135 €	45.9	<b>506</b>	155 €	52.7	<b>582</b>	180 €	61.2
<b>377</b>	115 €	39.1	<b>451</b>	140 €	47.6	<b>513</b>	155 €	52.7	<b>585</b>	185 €	62.9
<b>391</b>	120 €	40.8	<b>461</b>	140 €	47.6	<b>525</b>	160 €	54.4	<b>614</b>	195 €	66.3
<b>396</b>	120 €	40.8	<b>463</b>	145 €	49.3	<b>529</b>	165 €	56.1			
<b>403</b>	125 €	42.5	<b>473</b>	145 €	49.3	<b>533</b>	165 €	56.1	Etudiant-Contractuel		25 €
<b>413</b>	125 €	42.5	<b>482</b>	150 €	51	<b>545</b>	170 €	57.8	Retraités		110 €

*Temps partiel : cotisation x temps partiel (%)*

REGLEMENT PAR CHEQUE Nombres de chèques  1  2  3 Montant réglé : .....  
 PRELEVEMENT AUTOMATIQUE > MONTANT DE LA MENSUALITE (cotisation/5) :

### AUTORISATION DE PRELEVEMENT AUTOMATIQUE

à compléter

Vos nom et prénom .....

Votre adresse .....

### LES COORDONNEES DE VOTRE COMPTE

Numéro d'identification international de votre compte bancaire - IBAN

\_\_\_\_\_

Code international identification de votre banque - BIC

\_\_\_\_\_

Le-----

signature-----

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant.

Les cotisations syndicales des salariés non imposables, ouvrent droit à un crédit d'impôt de 66 % du montant de la cotisation versée.

**A envoyer accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion**

à : SNUASFP FSU - 104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS