



26 janvier 2021

Mobilisons-nous !

Le bulletin de salaire

Pour le dégel du point d'indice !

COVID-19

Restons vigilant·e·s



Loi 4D

Les EPLE dans le viseur de la réforme

Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Contactez le SNASUB-FSU



104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas – 01 41 63 27 50/51 – snasub.fsu@snasub.fr – <http://snasub.fsu.fr>

Le secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévédér
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Secrétaire générale adjointe

Julie Robert
julierobt@gmail.com

Secrétaire général adjoint

François Ferrette
06 11 64 15 57
snasub-caen@orange.fr

Trésorier national

Pierre Hébert
tresorier@snasub.fr

Secrétaire nationale

Béatrice Bonneau
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.fr

Contact Trésorerie

Sylvie Millet
contact.tresorerie@snasub.fr

Autres membres du BN

Patrice Aurand
aurand@ens-paris-saclay.fr
François Bonicalzi
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr
Estelle Broniarczyk
estellebroniarczyk@gmail.com

Agnès Colazzina
agnescolazzina@gmail.com

Colette Dossche
colette.dossche@ac-lille.fr
Eric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-lapeyrade@ac-toulouse.fr

Henri Fourtine
henri.fourtine@gmail.com

Philippe Lalouette
03 22 72 95 02
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

Arnaud Lemaître
06 51 58 91 33
contact.tresorerie@snasub.fr

Marie Merlet
mmerlet.fsu41@gmail.com

Claudie Morille
claudie.morille.snasub.fsu@gmail.com

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@gmail.com

Sébastien Poupet
06 74 14 55 46
secretariat@snasub-lyon.fr

Christian Viéron-Lepoutre
06 13 49 65 32
snasub.besancon@gmail.com

Le SNASUB-FSU dans les académies : secrétaires académiques, trésorier·e·s

Aix-Marseille

snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Julien FABRE, SA
Agnès COLAZZINA, Trésorière
Résidence Saint Louis – Bat C8
24 Traverse Adoul 13 015 Marseille
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens

snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard GUÉANT, co-SA
Sylvain DESBUREAUX, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Luciane ZABIJAK, Trésorière
Philippe LAOUILLE, Trésorier adjoint
9 rue Dupuis 80 000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon

snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian VIÉRON-LEPOUTRE, SA
Sylvie MILLET, Contact trésorerie
SNASUB-FSU 104 rue R. Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nathalie PRAT, Co-SA
06 82 91 75 26
Julia BRIVADIS, Co-SA
juliabrivadis.snasubfsu@gmail.com
Bettina SCHMITT-CORDOVA, Trésorière
1 bis Avenue de Minerva
Escalier B 64 600 Anglet
tresorerie.bordeaux@snasub.fr

Caen

snasub.fsu.caen@snasub.fr
François FERRETTE, co-SA
06 11 64 15 57
Nicolas TISSANDIE, co-SA
06 75 94 76 09
Christel ALVAREZ, Trésorière
LPO Albert Sorel Avenue du Labrador
14 600 Honfleur
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand

snasub.fsu.clermont@snasub.fr
Orianne VYE, SA, 06 77 68 57 24
Evelyne VERDELLET, Co-SA
Brigitte LICHERON, Trésorière
1 impasse de la labre – Les Grioliers
63 140 Chatel-Guyon
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

snasub.fsu.corse@snasub.fr
François-Emmanuel GILLES, SA
06 07 42 74 88
Catherine TAIÉB, Trésorière
06 74 33 64 52
Lycée Pascal Paoli, Avenue Président
Pierucci 20 250 Corte
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil

snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann MAHIEUX, SA
01 48 96 36 65 / 90
Monique COQ, Trésorière adjointe
1 place de la Libération 93 016 Bobigny Cedex
tresorerie.creteil@snasub.fr

Dijon

snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie KILANI, SA
03 80 39 50 97
Stéphanie BARILLOT, Trésorière
SNASUB-FSU – Université de Bourgogne,
maison de l'Université, Esplanade Erasme
21 000 Dijon
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Magali DERUELLE, SA
04 76 09 14 42
Sandrine EYRAUD, Trésorière
SNASUB-FSU – Bourse du travail
32 avenue de l'Europe 38 030 GRENOBLE
snasub.fsu38@wanadoo.fr

Guadeloupe

snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul GUEMISE, co-SA
Isabelle COUCHY, co-SA
Laurence SALLAUD, co-SA
Paule AUBATIN, Trésorière
33 Résidence Marie-Emilie Coco
97 111 Morne-à-l'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Lille

snasub.fsu.lille@snasub.fr
Frédéric BRESSAN, co-SA
Laurent DELBECQ, co-SA
Carole WURTZ, co-SA
03 20 12 03 31
Colette DOSSCHE, Trésorière
Lycée hôtelier, Avenue du Château
BP 53 – 62 520 Le Touquet-Paris-Plage
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges

snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire BOURDIN, co-SA
Sandra LEMONNIER, co-SA
David GIPOULOU, co-SA
Laetitia GARREAU, Trésorière
Rectorat, 13 rue François Chénieux,
87 000 Limoges
tresorerie.limoges@snasub.fr

Lyon

snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien POUPET, SA
06 74 14 55 46
Jean-Marc IMATASSE, Trésorier
SNASUB-FSU Maison d'Hôtes Locaux
Syndicaux de l'UCBL/Lyon1 - 7 rue
Ampère 69622 Villeurbanne Cedex
Tél. : 06 01 50 51 92 / 04 72 43 10 24
permanence lundi après-midi et jeudi
après-midi
tresorerie.lyon@snasub.fr

Martinique

snasub.fsu.martinique@snasub.fr
Frédéric VIGOUROUX, Correspondant
Roger MATHIAS, Correspondant
06 96 41 30 41
Sylvie MILLET, Contact trésorerie
SNASUB-FSU 104 rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Mayotte

snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine OUSSENI, SA
06 39 69 00 41
Hadia CHEBANI, Trésorière
06 59 55 96 38
Oumra SAÏDALI, Trésorière adjointe
88 route nationale 2
Mtsapere 97 600 Mamoudzou
tresorerie.mayotte@snasub.fr

Montpellier

snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception SERRANO, SA
06 17 80 68 59
Sabine REVERSAT, Trésorière
18, le Grand Plantier BIZAC
30 420 Calvisson
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz

snasub.fsu.nancy-metz@snasub.fr
Rémy PARTY, SA
06 31 95 28 62
party.remy@orange.fr
David STEFFEN, Trésorier
16 rue du Stade 57 730 Valmont
tresorerie.nancy-metz@snasub.fr

Nantes

snasub.fsu.nantes@snasub.fr
Claudie MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VIOLLEAU, Trésorière
Maison des syndicats
8, place de la Gare de l'Etat
44 276 Nantes Cedex
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice

snasub.fsu.nice@snasub.fr
Erwan PHILIPPE, co-SA
06 76 98 78 62
Pascal TOURNOIS, co-SA
06 64 32 10 91
Catherine BRIET, Trésorière
Section SNASUB-FSU, Petit-Valrose,
Université de Nice-Sophia-Antipolis
28, avenue de Valrose 06 100 Nice
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours

snasub.fsu.ortleans-tours@snasub.fr
Marie MERLET, co-SA
Virginie TALOIS, co-SA
Natacha SAINSON, Trésorière
10 rue Molière 45 000 Orléans
tresorerie.ortleans-tours@snasub.fr
02 38 78 00 69

Paris

snasub.fsu.paris@snasub.fr
Ludovic LAIGNEL, co-SA
Jacques AURIGNY, co-SA
Marie-Dolorès CORNILLON, co-Trésorière

Suzanne GARIN, co-Trésorière
SNASUB-FSU – Collège Colette Besson
9 rue des Panoyaux 75 020 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique LEROY, co-SA
Lise COURCIER, co-SA
06 31 67 15 21
Madeleine PRAT, Trésorière
SNASUB-FSU
16 avenue du Parc d'Artillerie 86 000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

Reims

snasub.fsu.reims@snasub.fr
Carole DEBAY, co-SA
06 71 56 80 69
Ambre PERRIGUEY, co-SA
06 86 53 56 34
Frédéric GRONOS, Trésorier
SNASUB-FSU – Maison des syndicats
15 Boulevard de la Paix 51 100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes

snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Angélique CHEVALIER, co-SA
07 49 52 99 62
Lionel JULIEN, co-SA
Yannick JOURDAN, Trésorier
56 rue Émile James 56 410 Étrel
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 97 55 36 99

Réunion (La)

snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel SACRI, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel OUMANA, co-SA
06 92 70 61 46
Sophie BEGUE, Trésorière
29 chemin de la Gannelle Saint-François
97 400 Saint-Denis
06 92 68 19 26
tresorerie.reunion@snasub.fr

Rouen

snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaëlle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 57 34
Christophe NOYER, co-SA
06 83 98 53 67
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de Balzac 76 610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky DIETRICH, co-SA
06 23 39 27 85
Annie THONNON, co-SA
06 98 71 18 93
Myriam MARINELLI, trésorière
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67 975 Strasbourg cedex 9
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
03 88 23 36 47

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
06 72 75 46 93
Cédric PRADINES, co-SA
Dominique RAMONDOU, co-SA
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2^e étage 31 100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr

Versailles

snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Rémy CAVALLUCCI, co-SA
06 49 45 74 82
Estelle MAREC, co-SA
06 49 45 74 82
Stève OGIRON, co-SA
Corinne PACANOWSKI, Trésorière
SNASUB-FSU
25 rue des Ecoles 95 630 Marliel
tresorerie.versailles@snasub.fr

Hors métropole

Étranger, Guyane ...
Contactez le SNASUB-FSU national
104 Rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



ENTRE vos mains, le premier numéro de votre mensuel syndical Convergences de la nouvelle année !

Que 2021 soit pour chacun et chacune une excellente année, de joie et de réussite de tous les projets individuels et collectifs. Et souhaitons-nous à toutes et tous une très bonne santé.

Voici bientôt un an que la crise sanitaire bouscule nos vies, par les entraves aux relations sociales qu'elle impose, parce qu'elle empêche bien des moments de convivialité, de rencontre et d'échange, d'activités culturelles ou sportives. Et nos quotidiens professionnels en sont évidemment affectés, par le recours massifié au télétravail, au « distanciel », mais également en « présentiel », par la nécessité de respecter les gestes barrières.

2021 s'ouvre cependant dans des conditions inédites qui appellent à porter haut et fort les exigences de solidarité, de renforcement des services publics, de leurs missions et de leurs moyens, comme à reconnaître en actes l'engagement professionnel et le sens aigu de l'intérêt général de leurs personnels.

La crise sanitaire aura démontré l'incurie des politiques d'austérité budgétaire et leurs effets désastreux

pour le pays, les conditions de vie du plus grand nombre, et celles de travail des personnels.

Le SNASUB-FSU commence donc cette nouvelle année avec une détermination renouvelée pour défendre la nécessité de gagner des budgets à la hauteur des enjeux sociaux !

Parmi ceux-ci, il y a la revalorisation des carrières, la requalification des emplois et la promotion de tous les collègues qui exercent des fonctions relevant de la catégorie supérieure. Il y a aussi la nécessité de recréer massivement des emplois dans nos métiers, dans nos services et établissements, pour renforcer le service public et améliorer nos conditions de travail.

Et il y a le refus de tous les bricolages destructurant et désorganisant le service public, portant atteinte à son accessibilité et au sens de ses missions. C'est ce qu'envisage l'avant-projet de loi 4D. Ce sont les conséquences prévisibles de la LPR.

Que de bonnes raisons de commencer l'année par se mobiliser, pour rendre visible nos revendications !

Toutes et tous en grève le 26 janvier !

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques

104 rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
01 41 63 27 51/52

Directeur de publication

Bruno Lévéder

Rédacteur en chef

Pierre Boyer

Mise en page et iconographie

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 : 0725 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	Édito
Page 4	Le 26 janvier, mobilisons-nous !
Page 6	Actualités et Secteur EPLE Loi 4D : Les EPLE dans le viseur de la réforme
Page 8	Schéma ministériel des emplois administratifs et techniques
Page 9	Aide à l'installation des personnels de l'État
Page 11	Dossier Le bulletin de salaire
Page 17	Brève de jurisprudence Fonctionnaires et contractuels : vers l'égalité de traitement ?
Page 18	Secteur Services Jeunesse et sports, médecine scolaire
Page 19	Secteur Supérieur Vidal se fait plaisir pour Noël. Rentrée de janvier 2021 : le ministère communique, les étudiant·e·s en souffrance
Page 20	Secteur Bibliothèques 2021 : mutation, promotions...
Page 21	Fiche pratique Le congé de proche aidant
Page 22	Lu pour vous
Page 24	Bulletin d'adhésion

Le 26 janvier 2021, mobilisons-nous !



Mobilisons-nous pour nos salaires, pour nos conditions de travail, pour les postes : exigeons la revalorisation et un autre budget pour l'Éducation !

Tout nous conduit à l'exigence de plus d'éducation pour tous les jeunes dans un contexte où les inégalités continuent à se creuser et où les réformes menées par le ministre les aggravent. Or, le Parlement a adopté un budget qui est loin de traduire l'ambition éducative dont notre pays a besoin. En effet, il ne prend pas la mesure de l'augmentation des effectifs, de la situation sanitaire qui impose particulièrement des mesures pour faire baisser les effectifs d'élèves par classe à court et moyen terme et de l'état de fatigue des personnels, épuisés par des années de dégradation des conditions de travail.

Il faut en urgence engager les recrutements nécessaires, notamment en recourant aux listes complémentaires.

Dans le budget 2021, la nécessaire revalorisation des personnels ne trouve qu'une traduction minimale avec 400 millions d'euros prévus. C'est très peu pour les personnels, et de fait l'essentiel des mesures proposées pour 2021 ne concerneront qu'une minorité de personnels. Les AED et les AESH en particulier ne se voient rien proposer.

Le Grenelle du ministre est inacceptable, d'autant plus qu'il vise à modifier en profondeur le fonctionnement de l'école, les missions et les statuts des enseignant-es.

Les organisations exigent un budget qui renonce aux suppressions d'emplois et engage un rattrapage des pertes salariales subies, grâce à un plan pluriannuel de revalorisation et de création de postes pour répondre à tous les besoins, en commençant par les plus urgents.

Elles demandent la mise en œuvre d'une autre politique éducative que celle menée jusqu'à présent par le Ministre de l'Éducation Nationale.

Les organisations appellent les personnels à poursuivre les mobilisations en cours, à s'engager dans l'action et à préparer une **grève le mardi 26 janvier** pour exiger des créations de postes, une autre politique éducative, le dégel de la valeur du point d'indice couplé à des mesures significatives de revalorisation des salaires et des carrières dans l'éducation. Elles engagent les personnels à construire dès maintenant une dynamique de mobilisation par des actions locales, réunions, motions et courriers collectifs auprès des IA-DASEN, des Recteurs, du gouvernement, etc. Les organisations décident de se revoir début janvier.



SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
Fédération Syndicale Unitaire



**Budgets, salaires, emplois...
Le compte n'y est pas !**

Le mardi 26 janvier

Grève unitaire

**pour le service public d'éducation,
nos métiers, nos carrières et nos salaires**

Mobilisé·es dans les manifestations tout·es ensemble !

(dans le respect des gestes barrières)

**Dégelons
nos luttes
pour
dégeler
nos salaires !**



L'avant-projet de loi 4D et les missions de l'adjoint.e gestionnaire en EPLE : simplification de l'action publique ou démantèlement progressif des moyens de l'État de conduire ses politiques ?

BINGO, c'est reparti ! À chaque gouvernement – depuis la loi du 13 août 2004 décentralisant les missions d'entretien, de maintenance et d'hébergement des EPLE – sa volonté affichée de vouloir « décentraliser l'intendance » de ces mêmes établissements !

Cette fois, l'intention gouvernementale figure au sein d'un projet de loi « fourre-tout » devant déboucher sur une Loi 4D (présenté en Conseil des ministres courant février puis au Sénat en première lecture durant le premier semestre ?), relative à la différenciation, à la décentralisation, à la déconcentration et à la décomplexification dont l'objet serait de prendre « diverses mesures de simplification de l'action publique locale ».

Bien sûr, il s'agit là d'une demande récurrente des collectivités territoriales - exprimée régulièrement tant par l'assemblée des départements de France (ADF) que par l'association des régions de France (ARF). Il faut dire que leurs intentions en la matière se nourrissent de politiques gouvernementales se succédant les unes aux autres depuis de nombreuses années désormais et visant à affaiblir les compétences et le pilotage de l'État au profit d'entités extérieures, privées et/ ou publiques... dont les collectivités territoriales (CT).

C'est un peu comme si nous assistions – ébahies il faut bien le dire – au fait que le conducteur d'un transport public démonte son véhicule en plein trajet ; alors qu'il assure une liaison de service public et qu'il recommande dans le même temps aux usagers transportés de prendre un taxi dès qu'ils en auront l'occasion !

A l'ordre du jour, donc, de ce début d'année 2021 :

- les termes de l'avant projet de loi 4D : « clarifier les relations entre les collectivités et les gestionnaires de collèges et de lycées » ;
- les propos de la ministre en charge de la cohésion des territoires et des relations avec les CT dans le journal *Les Échos* dans sa livraison du 17 décembre 2020 : « par ailleurs, en matière de gestion des collèges et des lycées, les départements et les régions



auront désormais, conjointement avec les chefs d'établissement, autorité sur les intendants, qui gèrent les bâtiments, les cantines et les personnels TOS (techniciens, ouvriers, personnels de services). »

- les propos de Jean-Michel BLANQUER lors d'une audience syndicale le 23 décembre dernier, rapportés par le syndicat A&I-UNSA : « considère que l'essentiel est sauf puisque l'adjoint gestionnaire reste fonctionnaire d'État ; affirme que le décret d'application en conseil d'État devra s'attacher à borner correctement ce « pouvoir d'instruction »

On le voit bien, au-delà de l'esprit qui préside au contenu précis du projet de loi, (non encore connu) rien n'est simple et donc rien n'est de nature à nous faire croire le gouvernement sur parole quand il justifie l'opération au nom d'une clarification ou d'une simplification de l'action publique... fût-elle locale.

Bien au contraire et a fortiori en ces temps de crise sanitaire aigüe, tant l'unité des équipes pluri professionnelles exerçant en EPLE au service de l'acte d'enseignement – on pourrait écrire des équipes éducatives – est un bien fort précieux.

Il est d'ailleurs tout à fait singulier d'assister à la pratique politique de nos gouvernants qui insistent largement sur la nécessité d'évaluer les agents publics que nous sommes sans que jamais ne sonne l'heure de l'évaluation précise de leurs propres politiques et décisions de réorganisations, restructurations, d'évolutions législatives ou réglementaires...

De quel observatoire apprécient-ils la situation, ces mêmes gouvernants, pour nous expliquer que pour clarifier une situation ouverte par la décentralisation de 2004 – que nous avons tant combattue lors du mouvement social du printemps 2003 – il faudrait placer les adjoint.es gestionnaires d'EPLE sous la tutelle fonctionnelle des CT ? De quels éléments de bilan disposent-ils pour avancer dans une telle voie ? Au nom de quel intérêt pour l'amélioration concrète du fonctionnement de nos établissements scolaires ?

En fait, rien de tout cela ! Il s'agit juste, pour eux, de répondre à un commandement idéologique : déconstruire la capacité de l'État à piloter ses politiques publiques ; et de satisfaire de façon politicienne (clientéliste ?) une commande des CT, en tentant de trouver des alliés « politiques » dans les territoires, en vue des prochaines échéances électorales, régionales et présidentielle.

Si cette mesure devait voir le jour, elle aggraverait la situation rencontrée par bon nombre d'adjoint.es-gestionnaires actuellement en créant les conditions structurelles d'injonctions paradoxales permanentes. En effet, l'intrusivité de certaines collectivités dans la vie des établissements, parfois au mépris des lois et règlements de l'éducation, est déjà aujourd'hui un facteur de déstabilisation de leur bonne organisation et fonctionnement.

Est-on prêt à envisager sereinement un fonctionnement de nos EPLE basé sur deux services « administratifs », l'un sous la responsabilité complète du

chef d'établissement, en charge du pilotage et du fonctionnement pédagogique, et l'autre, l'intendance, en charge – entre autres – des missions décentralisées en 2004 et piloté peu ou prou par la CT de rattachement via un pouvoir d'instruction sur l'adjoint.e gestionnaire ? Et tout cela au nom d'une simplification de l'action publique... locale ?

Rien ne saurait donc justifier une « décentralisation » des adjoint.es gestionnaires ou de leurs fonctions, voire de leurs équipes, dont les missions – éducatives – sont d'organiser et de rendre possible l'acte d'enseignement au sein de l'établissement scolaire public.

Pour le SNASUB-FSU, dans chaque EPLE, l'adjoint.e-gestionnaire doit rester personnel de l'éducation nationale, sous l'autorité de l'éducation nationale, fonctionnelle et hiérarchique. Ce qui n'occulte en rien l'urgence – justement par souci d'unité et de cohésion de l'équipe éducative – de gagner les conditions de la reconnaissance de ce métier si particulier : le respect par les personnels de direction, le cas échéant, des adjoint.es gestionnaires et de leurs missions ; la revalorisation globale des conditions d'exercice (requalification des emplois concernés de B en A et des éléments constitutifs de la rémunération).

Le SNASUB-FSU, avec la FSU, première fédération de l'éducation, s'opposera donc par tous les moyens à ce que ce projet voie le jour. Nous en demandons l'abandon sans délai.

Philippe Lalouette, le 14 janvier 2021

NB : pour nos lecteurs et lectrices intéressés, es par le sujet, l'article EPLE du *Convergences* de décembre dernier (en page 28) est à relire absolument. Il relatait comment le président de région des Hauts-de-France, Xavier Bertrand, avait tenté « d'embringer » les proviseur.es et adjoint.es gestionnaires de lycées dans une opération de communication à son profit utilisant les équipements et les personnels des services de restauration durant les congés de fin d'année.

On ose alors imaginer l'ambiance dans les EPLE concernés si Xavier Bertrand avait disposé d'un pouvoir d'instruction en direction des adjoint.es gestionnaires...

(Sources de l'article : diaporama de l'avant-projet de loi 4D remis le 17 décembre 2020 par la ministre Jacqueline GOURAULT aux organisations syndicales dont la FSU ; article des échos publié le 17 décembre 2020 ; compte-rendu public de l'audience A&I-UNSA – Jean-Michel BLANQUER ayant eu lieu le 23 décembre dernier.)



Schéma ministériel des emplois administratifs et techniques pour la rentrée 2021 : + 0 emploi !

Lors de la séance du comité technique ministériel du 16 décembre dernier, le ministre a présenté sa répartition interacadémique du schéma 2021 des emplois administratifs et techniques en préparation de la prochaine rentrée scolaire. Vous trouverez le détail des mesures en fichiers téléchargeables ci-dessous.

Le budget 2021 de l'enseignement scolaire ne prévoit aucune création d'emploi pour la rentrée prochaine, ce qui aura comme conséquence négative d'imposer des suppressions de postes dans certaines régions académiques (programme 214, « soutien de la politique de l'éducation nationale », les services régionaux et académiques) ou académies (programme 141, « second degré », les EPLE/CIO)... pour implanter de nouveaux emplois dans d'autres.

Avec la FSU, le SNASUB-FSU a dénoncé ce choix réitéré de ne pas recréer d'emplois administratifs et techniques alors même que le ministre en a supprimé 600 à la faveur de ses deux premiers budgets (-200 en 2018, -400 en 2019). Cela est consternant pour nos métiers. Avec un solde nul, le budget 2021 ne répondra en rien aux enjeux de rétablissement d'une action administrative à la hauteur des besoins.

Des créations permettraient non seulement de faire face aux besoins du service public, d'améliorer les conditions de travail... Mais aussi de donner aux personnels le temps de faire un travail de qualité et de concevoir la mise en œuvre d'une action administrative de qualité... Cette politique de maltraitance de l'emploi administratif et technique – et donc de nos missions – doit cesser !

D'autant plus que la situation exceptionnelle que nous subissons du fait de l'épidémie va aussi avoir des conséquences sur le plus long terme... **La crise sanitaire justifierait pourtant que les mesures d'emplois négatives prévues soient abandonnées...** Partout les personnels sont fatigués et les conséquences sur la santé sont prévisibles. Les enjeux du remplacement ne pourront par exemple pas être traités correctement, aggravant encore la situation de surcharge de travail, de pression voire de souffrance. D'autant que beaucoup de collègues n'ont pas pu prendre leurs congés cet été pour préparer la dernière rentrée... Et pour cause, les services sont en tension, en flux tendu en rythme ordinaire... Ceci suffit à démontrer que supprimer des postes dans une académie pour « financer » des créations dans d'autres est un mode gestion – de l'insuffisance de moyen – qui a dépassé les limites du supportable.

Des emplois doivent être recréés ! Partout !

La sédimentation de nouvelles charges de travail dans les établissements et les services (qu'elles soient utiles au service public ou non), les transferts de charges entre services ou entre services et établissements se font depuis des années sans réflexion : il s'agit le plus souvent de réponses inadéquates destinées à absorber les mesures de suppression d'emplois (- 8000 environ depuis 2004).

Il y a des académies qui perdent des postes, en nombre, chaque année, régulièrement depuis 15 ans... **Le SNASUB-FSU a fait remarquer que ce sont des académies où les contextes socio-économiques dominants sont**

souvent dégradés et que cela nécessite au contraire des mesures qui préservent le maintien d'un service public d'éducation renforcé.

La mise en place de la réforme territoriale se met en place à moyens constants, ce qui va affaiblir mécaniquement la situation de l'emploi dans certaines académies... Or, cette réforme territoriale crée de nouveaux services et donc de fait des nouveaux besoins.

La situation de déclassement de nombreux collègues est de plus en plus insupportable. D'année en année, ce sont des postes en catégories B et A qu'il faut créer, massivement, pour permettre une politique de requalification et de promotion des très nombreux collègues qui exercent des fonctions relevant du corps de catégorie supérieure à la leur.

Pour des créations d'emplois à la hauteur des besoins !

NON aux retrais d'emplois prévus pour 2021 !



Évolution inter académique des dotations pour les EPLE/CIO (BOP 141)

(BOP : budget opérationnel de programme)

Académie	Évolution		
Aix-Marseille	+4		
Amiens	-3		
Besançon	-3		
Bordeaux	+7		
Clermont-Ferrand	-4	Orléans-Tours	+3
Corse	+0	Paris	+0
Créteil	+9	Poitiers	-3
Dijon	-5	Reims	-10
Grenoble	+0	Rennes	+0
Lille	-8	Strasbourg	-2
Limoges	-4	Toulouse	+4
Lyon	+5	Versailles	+6
Montpellier	+8	Guadeloupe	+0
Nancy-Metz	-12	Guyane	+1
Nantes	+9	La Réunion	+4
Nice	+3	Martinique	-3
Normandie	-10	Mayotte	+4
		Total	+0

Évolution par région académique pour les services (BOP 214)

Région académique	Évolution
Auvergne-Rhône-Alpes	+6
Bourgogne-Franche-Comté	-5
Bretagne	+1
Centre-Val-de-Loire	0
Corse	0
Grand-Est	-7
Guadeloupe	-2
Guyane	0
Hauts-de-France	-8
Île-de-France	+6
Martinique	-2
Mayotte	+1
Normandie	0
Nouvelle-Aquitaine	+2
Occitanie	+6
Pays de la Loire	+1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	+2
La Réunion	-1
SIEC	0
Total	+0

Aide à l'installation des personnels de l'État : de nouvelles dispositions

La circulaire du 22 décembre 2020 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État a pour objet la revalorisation des plafonds de ressources de +5%. Elle prévoit également la mise en place de différentes mesures de simplification et de modernisation du dispositif : automatisation de l'envoi des données fiscales, allongement du délai nécessaire entre l'affectation de l'agent et la signature du bail, simplification des conditions d'accès à l'AIP-Ville et allègement des pièces justificatives : le bail n'est plus à fournir en intégralité, l'attestation du supérieur hiérarchique est remplacée par une attestation sur l'honneur. Les dispositions de la circulaire entreront en vigueur au 1^{er} avril 2020.

Montants:

Qu'il s'agisse de l'AIP générique (qui peut être accordée aux personnels de l'Etat quelle que soit leur région d'affectation) ou de l'AIP-Ville (qui peut être accordée aux personnels de l'Etat exerçant la majeure partie de leurs fonctions en zones urbaines sensibles quartiers prioritaires de la politique de la ville), les montants maximaux de l'aide varient en fonction de

la zone de résidence du demandeur ou de la zone dans laquelle il exerce ses fonctions :

- 900 € pour les agents résidant dans toute commune relevant d'une « zone ALUR » au sens du décret n° 2013-392 du 10 mai 2013 relatif au champ d'application de la taxe annuelle sur les logements vacants instituée par l'article 232 du code général des impôts ainsi que pour les agents exerçant une partie de leurs fonctions au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- 500 € dans tous les autres cas.

Le tableau ci-dessous détaille le plafond de ressources maximum ouvrant droit à prestation en fonction du RFR et du nombre de parts fiscales.

Parts fiscales	RFR maximal
1	28 047
1,25	31 380
1,5	34 714
1,75	38 049
2	41 383
Par 0,25 supplémentaire	3 334

Le bulletin de salaire

Le bulletin de salaire que nous recevons chaque mois reflète les règles de la fonction publique : **la rémunération a pour base le point d'indice**, lui-même fonction du grade et de l'échelon. Par rapport à celui des salariés du privé, il comporte des éléments spécifiques : SFT, NBI, RAFF par exemple.

Il reflète un certain nombre de problèmes et de dérives : cotisations en hausse, part croissante de l'indemnitaire. La logique indiciaire, inhérente au statut de la fonction publique, est mise en cause de bien des manières : développement de la rémunération au mérite à travers certaines primes, non revalorisation de la valeur du point, écrasement indiciaire sous l'effet de la seule revalorisation des indices proches du SMIC.

Le gel du point d'indice (la dernière revalorisation date de 2017) est prévu par le gouvernement au moins jusqu'à 2022. C'est une attaque frontale contre la rémunération des fonctionnaires. Le salaire minimum (indice 309, auquel sont payés beaucoup de contractuels) est en-dessous du SMIC et doit donner lieu à une indemnité compensatrice.

La smicardisation fait que la rémunération de début de carrière est en deçà du SMIC pour la catégorie C nécessite une indemnité différentielle pour arriver au minimum légal, de 3% supérieur pour la catégorie B, 18% pour la catégorie A.

Traiter du bulletin de paye, c'est donc forcément revenir sur le gel du point d'indice, la compression des carrières, la paupérisation des agents publics.

La part des primes dans les rémunérations est croissante. Notre revendication est leur intégration au salaire indiciaire, le seul qui comptera vraiment au moment de la retraite, malgré la modeste mise en place d'un régime complémentaire. L'IFSE conduit à des inégalités de traitement non seulement entre personnels mais aussi entre services. Nous sommes opposés à la démarche qui le soutient, qui est la rémunération au mérite, joli mot cachant bien souvent l'arbitraire. Nous demandons la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration immédiate dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération



La réforme PPCR s'achève avec la création d'un échelon supplémentaire pour les attachés. Elle n'aura pas permis de traiter les questions de fond. Elle n'aura notamment pas fondamentalement mis fin à l'écrasement des carrières. La carrière sert désormais pour la plupart d'entre nous à conserver son pouvoir d'achat initial. Les taux promus/promouvables ne permettent pas un véritable espace de carrière et un certain nombre d'emplois – ceux des catégorie C qui font un travail de niveau B, ceux des catégorie B qui font un travail de niveau A – demandent à être requalifiés au niveau des qualifications mises en œuvre par les personnels.

L'ensemble de ces éléments dessine le portrait d'une fonction publique dont les personnels ne sont pas rémunérés à la hauteur de leurs missions et de leurs qualifications.



Le bulletin de salaire et ses éléments

		GRADE	ENFANTS À CHARGE	ECH.	INDICE OU N° D'HEURES	TAUX HORAIRE OU N°	TEMPS PARTIEL
		SAENES CS	02	08	0436		
CODE	ELEMENTS	A PAYER		A DEDUIRE		POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT	€ 2043,10					
101050	RETENUE PC			€ 221,27			
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	€ 73,79					
201793	I.F.S.E.	€ 414,98					
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	€ 21,51					
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE			€ 59,66			
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE			€ 169,04			
401501	C.R.D.S.			€ 12,43			
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL					€ 107,26	
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE					€ 10,22	
403801	COT SOLIDARITE AUTONOMIE					€ 6,13	
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON					€ 198,18	
411050	CONTRIB. PC					€ 1517,61	
411058	CONTRIBUTION ATI					€ 6,54	
501080	COT SAL RAFF			€ 20,43			
501180	COT PAT RAFF					€ 20,43	
554500	COT PAT VST TRANSPORT					€ 12,26	
604971	TRANSFERT PRIMES / POINTS			€ 23,17			
700571	M.G.E.N. - ENFANT(S)			€ 40,50			
700578	M.G.E.N. - ADHERENT			€ 81,92			
700679	M.G.E.N. - CONJOINT			€ 61,50			
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€ 1863,46					
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 0,00%)			€ 0,00			

€ 4408,84	TOTAUX DU MOIS	€ 2553,38	€ 689,92	€ 1878,63
COUT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER		TOTAL CHARGES PATRONALES
		€ 1 863,46		

BASE SS DE L'ANNEE	BASE SS DU MOIS
€	€ 2 043,10
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS
€ 8 401,71	€ 2 119,47

1 - Indice

La rémunération individuelle est déterminée par l'appartenance à un grade à l'intérieur d'un corps. A l'échelon dans le grade est associé un indice brut (indice classement) auquel correspond un indice majoré, celui qui figure sur le bulletin de paye (IM). L'IM évolue lorsque des revalorisations en points d'indice sont accordées.

Valeur mensuelle : 4,686025 € depuis le 1^{er} février 2017

2 - Traitement brut

Il est fixé en fonction du grade de l'agent et l'échelon auquel il est parvenu. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'IM (indice figurant sur le bulletin de salaire) par la valeur du traitement afférent à l'indice 100 (5 623,23 € depuis le 1^{er} février 2017 soit 4,6860 € par mois et par point d'indice), et en divisant le résultat par 100. Le traitement mensuel est obtenu en divisant ce résultat par 12. C'est le traitement avant les diverses retenues.

3 - Retenue PC (Pension civile)

Elle est passée progressivement de 7,85 % jusqu'en 2011 à 11,10 % du traitement brut depuis 2020.

4 - Supplément familial de traitement (SFT)

Attribué en plus des prestations familiales, aux agents publics ayant au moins un enfant à charge. Si les deux parents sont fonctionnaires, un seul a droit au SFT pour un même enfant.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut variant en fonction du nombre d'enfants à charge. La part variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice 449, ni supérieure à celle afférente à l'indice 717. Contrairement aux prestations familiales, le SFT est imposable.

5 - CGS et CRDS

Elles sont prélevées sur : traitement brut + indemnité de résidence + SFT + primes, après déduction d'un abattement de 3 % pour frais professionnels.

La contribution sociale généralisée est destinée au financement de la sécurité sociale. Son taux est de 9,2 %. CSG déductible : une partie de la CSG (6,8 %) est déductible du revenu, comme la retenue pour pension.

CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) : son taux est de 0,5 %

6 - RAFF

Retraite additionnelle (cotisation salariale et patronale de 5 % chacune sur une partie des régimes indemnitaires et avantages : primes, SFT, HS, avantages en nature...).

7 - Net à payer

C'est ce que l'on perçoit effectivement, après les ajouts éventuels de l'indemnité de résidence et du SFT et après les retenues qui servent au financement de la sécurité sociale.

8 - Montant imposable

Le montant imposable diffère du montant net à payer pour plusieurs raisons :

une partie de la CSG (2,4% sur 9,2 %) et la CRDS ne sont pas déductible, le remboursement domicile-travail en Ile-de-France n'est pas imposable, la cotisation « mutuelle », prélevée par l'administration par souci pratique, diminue le « net à payer » mais pas la rémunération en tant que telle.

9 - MGEN

Depuis le 1^{er} septembre 2015, selon le service d'affectation, les cotisations ne sont plus décomptées du salaire. Elles sont dans ce cas prélevées sur le compte bancaire.

Calendrier 2021 des salaires et pensions des fonctionnaires

Il s'agit de la date du virement bancaire, il peut y avoir des variations suivant les établissements bancaires, de quelques jours.

Mois	Date de règlement	
	Salaires	Pension
Janvier 2021	Mercredi 27	Samedi 30
Février 2021	Mercredi 24	Samedi 27
Mars 2021	Lundi 29	Mardi 30
Avril 2021	Mercredi 28	Jeudi 29
Mai 2021	Jeudi 27	Vendredi 28
Juin 2021	Lundi 28	Mardi 29
Juillet 2021	Mardi 27	Vendredi 30
Août 2021	Jeudi 26	Samedi 28
Septembre 2021	Lundi 27	Mercredi 29
Octobre 2021	Mardi 26	Vendredi 29
Novembre 2021	Jeudi 25	Samedi 27
Décembre 2021	Mardi 21	Jeudi 23

ou partie de ses heures de service ou lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, il n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service (article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961).

Toutefois, l'agent est parfois autorisé ou contraint à ne pas accomplir tout ou partie de son service, en continuant à percevoir une rémunération, notamment : congés rémunérés, suspension, décharge d'activité de service, autorisations d'absence, congé spécial, maintien en surnombre, exercice du droit de retrait. Les différents congés sont du « service fait ».

Le juge a considéré que sont par exemple constitutifs d'absence de service fait :

- l'absence sans autorisation tout ou partie la journée,
- le départ en congé annuel sans autorisation et qui n'a pas déferé à la mise en demeure de rejoindre son poste
- le refus de rejoindre un nouveau poste malgré une mise en demeure, l'affectation n'étant pas « manifestement illégale ou de nature à compromettre gravement un intérêt public ».

L'absence de service fait -en cas de grève par exemple- doit être prouvée par l'administration, au moyen notamment de dispositifs de contrôle de l'assiduité (cf. la circulaire FP du 30 juillet 2003).

Montant et portée de la retenue :

Suivant l'article 4 de la loi n°61-825 du 29 juillet 1961, l'absence de service fait, pendant une fraction de la journée, donne lieu à une retenue d'1/30^e. « En cas d'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues porte sur toutes les journées comprises du premier au dernier jour inclus d'absence de service fait, y compris sur les journées comprises dans cet intervalle et durant lesquelles l'agent n'avait aucun service à accomplir, hormis les jours de congés annuels préalablement accordés » (Conseil d'Etat, n° 03918, 7 juillet 1978).

➡ Rémunération : après « service fait »

Le principe du « service fait » est un dispositif protecteur des deniers publics qui interdit de payer une dépense publique, avant que les prestations qu'elle rémunère n'aient été effectivement exécutées par le partenaire de l'organisme public. La rémunération est due après service fait.

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire (art. 20 de la loi n° 83-634 du 13 juil. 1983). **En l'absence de service fait, le principe est que la rémunération n'est pas due.** Ainsi lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout

Retraits sur salaires

Remboursement de trop-perçu

Lorsque des rémunérations sont payées en dépassement des droits acquis, le comptable du Trésor responsable du recouvrement des sommes indûment payées a le choix entre les deux moyens applicables en la matière :

- le précompte, qui est le moyen de régularisation le plus utilisé ; il s'agit de la saisie - arrêt

prévue à l'article L145-2 du code du travail,

- le titre de perception, utilisé plutôt lorsque les sommes à régulariser sont d'un montant important.

Si le fonctionnaire peut établir que l'administration a commis une faute, il peut recevoir une indemnité en raison du reversement qu'il a effectué

: ainsi pour un traitement qui a continué à être payé malgré les renseignements donnés par l'intéressé (celui-ci ne doit pas accepter un traitement qui ne lui est pas dû).

Ainsi, si le maintien de l'avantage financier est imputable, au moins partiellement, à l'administration, celle-ci ne pourra récupérer qu'une partie de sa

créance (CE, 16 décembre 2009 n° 314907).

L'administration a désormais deux ans pour s'apercevoir de son erreur et demander le reversement des sommes indûment versées (article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000). Concernant la contestation des titres de perception : cf. notamment le décret 2012- 1246 du 7 novembre 2012.

Sommes dues à des tiers

Il s'agit alors de l'exécution d'une décision de justice. La loi garantit un minimum de ressources (le montant mensuel du RSA) même lorsque la totalité des rémunérations peut être saisie.

Sommes dues par l'administration à l'agent

Les traitements publics se prescrivent par quatre ans. C'est donc

dans ce délai que la demande de paiement doit être faite. Il s'agit de quatre années après celle du fait générateur de la dette.

En cas de privation illégitime de traitement (par exemple d'erreur de calcul), le fonctionnaire a droit à des intérêts légaux s'il a demandé le versement des sommes dues à titre principal. Ces intérêts doivent toutefois être réclamés.

Barème des saisies sur rémunération pour une personne seule

Tranches	Rémunération nette annuelle	Part saisissable	Rémunération nette mensuelle	Montant mensuel saisissable cumulé
1	Jusqu'à 3 870 €	1/20 ^e	Jusqu'à 322,50 €	16,13 €
2	de 3 870,01 € à 7 550 €	1/10 ^e	de 322,50 € à 629,17 €	46,79 €
3	de 7 550,01 € à 11 250 €	1/5 ^e	de 629,17 € à 937,50 €	108,46 €
4	de 11 250,01 € à 14 930 €	1/4	De 937,50 € à 1244,17 €	185,13 €
5	De 14 930,01 € à 18 610 €	1/3	de 1244,17 € à 1 550,83 €	287,35 €
6	De 18 610,01 € à 22 360 €	2/3	de 1 550,83 € à 1 863,33 €	495,68 €
7	supérieure à 22 360 €	100,00%	supérieure à 1 863,33 €	495,68 € + la part du salaire au-delà de 1 863,33 €

Ces seuils sont augmentés de 124,17 € par mois (soit 1490 € par an) et par personne à charge.

Les personnes à charge, qui doivent habiter avec le débiteur, sont l'époux, le partenaire de Pacs ou le concubin, les enfants à charge et l'ascendant dont les ressources sont inférieures à 564,78 €.

Non au jour de carence, covid-10 ou pas !

Le jour de carence, qui consiste à retirer la rémunération du premier jour de maladie, constitue une amputation du pouvoir d'achat, venant s'ajouter à celles, déjà sans précédent, dues au gel de la valeur du point et à l'augmentation des cotisations retraites.

Le jour de carence est une disposition à courte vue, dissuasive de soins, et qui finalement contrevient à la santé des agents. Les études démontrent que les arrêts sont moins nombreux mais plus longs : le jour de carence est donc inefficace ! Il constitue une double peine car cela revient à diminuer le salaire des fonctionnaires et des agents non titulaires en arrêt maladie. Ce serait donc aussi les punir, considérant qu'ils sont coupables d'être malades.

Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 suspend le jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés. Il s'applique aux agents publics et aux salariés mentionnés au I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017. L'agent public ou le salarié qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR ou par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale est placé en congé de maladie sans appli-

cation des dispositions du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 susvisée, sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie en application de la procédure définie à l'article 3 du décret du 8 janvier 2021 susvisé. Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 s'applique jusqu'au 31 mars 2021 inclus (pas d'effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021).

Les agents publics et salariés pourront bénéficier d'un arrêt de travail automatique sur le site de la Sécurité Sociale en cas de symptômes ou s'ils sont cas contact, sauf s'ils sont en télétravail. Le but de cette mesure est double: éviter l'engorgement des cabinets de médecins, mais aussi isoler plus rapidement des personnes susceptibles d'être porteuses du virus. Il n'y a plus besoin de prendre rendez-vous chez son médecin, il suffira de se déclarer en ligne (Declare.amali.fr ou Declare.masa.fr). Un arrêt de travail de sept jours sera délivré automatiquement. Le malade doit d'engager à réaliser un test antigénique ou RT-PCR dans les deux jours suivants.

Ce décret est une bonne chose, mais nous demandons la suppression définitive du jour de carence, pour toutes les maladies.

L'indemnité de résidence

L'INDEMNITÉ comprend plusieurs taux. Son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale de la commune où il exerce ses fonctions.

$IR = IM \times (\text{valeur du point d'indice réactualisé}) \times \text{taux correspondant à la zone territoriale.}$

L'indemnité de résidence évolue donc dans les mêmes proportions que le traitement. • Zone 1 (notée 0 dans la circulaire), taux à 3 % • Zone 2, taux à 1 % • Zone 3, taux à 0 % Le montant mensuel minimum de l'indemnité de résidence en zone 1 s'élève à 43,48 euros, celui de la zone 2 à 14,49 euros.

Le niveau plancher (IM 313) est celui pris en compte pour tout re-

venu inférieur ou égal à cet indice. En cas de NBI, les points s'ajoutent au traitement indiciaire pour le calcul de l'indemnité de résidence.

En cas de temps partiel, elle est réduite. Elle est versée intégralement en congé de maladie à demi-traitement. Elle est également maintenue en cas de suspension.

Elle est assujettie aux prélèvements sociaux : RAFF, CSG, CRDS.

Le supplément familial de traitement (SFT)

LE SFT est attribué aux fonctionnaires en plus des prestations familiales, en fonction du nombre d'enfants à charge. Les deux membres du couple (conjoints ou concubins) assumant la charge des mêmes enfants désignent d'un commun accord le bénéficiaire.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel basé sur le traitement. Le taux est fonction du nombre d'enfants à charge. Le taux plancher est fixé à l'IM 449. La part variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'IM 449 (IB 524), ni supérieure à celle afférente à l'IM 717 (IB 879).

Enfants à charge	Part fixe	Part variable	Montant mensuel plancher	Montant mensuel plafond
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3,00%	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8,00%	183,56 €	284,03 €
par enfant en +	4,57 €	6,00%	130,81 €	206,17 €

Le SFT est maintenu intégralement en cas de temps partiel, temps partiel thérapeutique, congé de maladie à demi-traitement. Il est imposable. Est considéré à charge tout enfant de moins de 16 ans, et jusqu'à 20 ans notamment en cas d'études ou d'infirmité.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

ELLE est attribuée, sous forme de points d'indice, à certains emplois exigeant une responsabilité ou une technicité particulière. Les contractuels en sont exclus, mais les stagiaires y ont droit. Les agents recrutés à titre contractuel en qualité de travailleurs handicapés y ont accès, par assimilation au régime des stagiaires. La NBI est cumulable avec l'IFSE.

Elle est versée au prorata du temps de travail, comme le traite-

ment. Elle s'ajoute à celui-ci pour le calcul de l'indemnité de résidence et du SFT.

Si l'agent n'exerce qu'une partie de ses obligations de service dans une fonction ouvrant droit à la NBI, celle-ci est proratisée. Les NBI de deux fonctions y ouvrant droit ne sont pas cumulables.

La NBI continue d'être versée durant les périodes de congés, tant que l'agent n'est pas remplacé. Elle est supprimée en congé de longue durée.

Elle est soumise à cotisations de retraite et elle est prise en compte pour le calcul de la pension. La formule de calcul : $S = Ma \times N / DSB \times 75 \%$. (S = supplément de pension annuel ; Ma = moyenne annuelle de la NBI perçue ; N : durée de perception de la NBI exprimée en trimestres liquidables ; DSB : durée de services (+ bonifications) requise pour obtenir le taux maximal de pension l'année d'ouverture des droits).

Dernières mesures PPCR au 1^{er} janvier 2021

Attachés d'administration

A compter du 1^{er} janvier 2021, création d'un 10^e échelon doté de l'IB 1015 - IM 821 dans le deuxième grade, accessible après 3 ans dans le 9^e échelon.

Catégorie C

Des augmentations indiciaires de 3 à 7 points dans la grille indiciaire de la catégorie C.

Le bulletin de salaire des non titulaires

Le salaire brut

Egalement appelé salaire de base est calculé à partir d'une base indiciaire. Depuis le 1^{er} février 2017, la valeur mensuelle du point d'indice brut est de 4,686 €.

Votre salaire brut est le résultat du calcul : nombre de points d'indice x valeur du point.

Le salaire se complète éventuellement de primes, même si cela n'est pas généralisé à tous les contractuels. Le salaire net correspond au salaire brut moins les cotisations sociales (sécurité sociale, CSG, mutuelle etc.).

Les retenues

Pour les non titulaires, les retenues sont effectuées non seulement sur le traitement indiciaire, mais aussi

sur l'indemnité de résidence, les éventuelles primes et indemnités et les avantages en nature.

Le taux de la retenue vieillesse (retraite de base) est de 6,90 %.

La retenue pour la retraite complémentaire (IRCAN-TEC) est calculée sur la totalité de la rémunération, à l'exclusion du SFT. Elle est de 2,80 % jusqu'au plafond de la sécurité sociale (tranche A) ; et de 6,95 % sur la tranche B.

La CSG est calculée sur la base de 98,25 % des revenus et son taux est de 9,2 % (dont 2,40 % non déductible du revenu imposable).

La CRDS est calculée sur la base de 98,25 % des revenus et son taux est de 0,50 %, non déductible du revenu imposable.

1 - Traitement brut

Il est souvent établi en référence à une grille indiciaire de la Fonction publique.

2 - Indemnité de résidence

C'est en pourcentage du traitement brut : 3 % en zone 1 (Ile de France essentiellement) et de 1 % en zone 2 (certaines grandes villes). En zone 3, elle n'existe pas. Le minimum perçu par un agent exerçant en 1^{re} ou 2^e zone est celui correspondant à l'indice 313.

3 - CGS et CRDS

Elles sont prélevées sur : traitement brut + indemnité de résidence + SFT + primes, après déduction d'un abattement de 3 % pour frais professionnels.

La contribution sociale généralisée est destinée au financement de la sécurité sociale. Son taux est de 9,2 %. CSG déductible : une partie de la CSG (6,8 %) est déductible du revenu, comme la retenue pour pension.

CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) : son taux est de 0,5 %. Cet impôt a été créé en 1996 pour résorber l'endettement de la Sécurité sociale.

4 - IRCANTEC

Retraite complémentaire.

5 - Retenue pour service non fait

Les agents publics (titulaires et contractuel·les) sont payés après « service fait ». Leur absence non justifiée par un autre motif, un jour de grève, conduit à constater l'absence de « service fait ».

GRADE	EMBAIS A COMPTER	ECH	POISE OU NE CHARGES	TAUX HORAIRE OU NET	TEMPS PARTIEL
AGT CONTRACT. 10 MOIS	00	00	0325		
CODE	ELEMENTS	A PAYER	A DEDUIRE	POUR INFORMATION	
016042	TOT ABSENCE NON REMUNERE 01J DEBUT 21/03/2019	€	51,26		
101000	TRAITEMENT BRUT	€	1522,95		
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	€	15,22		
401112	COT SAL VIEILLESSE PLAFON	€		102,60	
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		35,06	
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		99,34	
401510	C.R.D.S.	€		7,30	
402112	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF	€		5,95	
403312	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€		78,06	
403412	COT PATR ACCIDENT TRAVAIL	€		16,36	
403512	COT PAT FIMAL DEPLAFONNEE	€		7,43	
403612	COT PAT VIEILLESSE PLAF	€		127,13	
403712	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF	€		28,25	
403812	COMT SOLIDARITE AUTONOMIE	€		4,46	
404012	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€		193,30	
501010	COT SAL IRCANTEC TR.A	€	41,63		
501110	COT PAT IRCANTEC TR.A	€		62,45	
554500	COT PAT VST TRANSPORT	€		29,74	
604930	PRECOMPTE SERV. NON FAIT	€	51,26		
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€			1195,03
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 0,00%)	€	0,00		
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO					
* RAPPELS : VOIR DECOMPTÉ					
€ 2034,09		TOTAUX DU MOIS	€ 1538,17	€ 343,14	€ 547,18
COUR TOTAL EMPLOYEUR		NET A PAYER	1 195,03 €		TOTAL CHARGES PATRONALES



La grille indiciaire est maltraitée...

L **SMIC est régulièrement revalorisé alors que le point d'indice ne l'est pas.** Des points d'indice majoré sont donc ajoutés régulièrement au bas de la grille, pour assurer une rémunération indiciaire au moins égale au SMIC (en multipliant la valeur du point par le nombre de points).

L'indice majoré minimum est de plus en plus élevé (194 en 1980, 330 en 2020) ce qui ne suffit pas toujours pour le faire correspondre au SMIC. Il faut multiplier la valeur du point – qui change très peu – par un indice de rémunération toujours plus élevé pour parvenir au SMIC.

Cette évolution est répercutée sur les premiers échelons pour assurer l'indispensable différenciation de rémunération qu'implique toute progression d'échelon. Mais elle n'est pas répercutée au-delà. Les indices intermédiaires (milieu et fin du C, B, A) ne sont pas ou très peu revalorisés.

Les mesures PPCR ont apporté un desserrement des échelles indiciaires, mais très insuffisant pour revenir sur des années d'étouffement des carrières.

Par ailleurs, certains collègues contractuel. es sont encore rémunéré. es à l'indice minimum fonction publique (309 points), largement en-deçà du SMIC.

Remise en cause du droit à la carrière

Ce droit est concrétisé par le franchissement des échelons et grades successifs, une progression du traitement au fur et à mesure de l'acquisition d'expérience et à de nouvelles compétences liées à l'ancienneté d'exercice des fonctions.

Les années de gel de la valeur du point d'indice aboutissent à ce que le franchissement des échelons successifs n'assure bien souvent que le maintien du pouvoir d'achat du salaire indiciaire... quand le nombre de points gagnés le permet. En faisant relever de l'indemnitaire l'évolution du pouvoir d'achat, sa progression devrait, en poussant la logique jusqu'au bout, donc se « mériter » individuellement.

C'est inacceptable !

...la rémunération au mérite est développée

L' **INDEMNITAIRE** a été transformé pour répondre au projet managérial de mise en concurrence des agents, et même des services, entre eux. **Il a aussi été le palliatif à l'absence durant plus de vingt ans d'une vraie politique de revalorisation indiciaire que les mesures PPCR sont loin de permettre rattraper.** L'essentiel des indemnités, loin de rémunérer accessoirement une sujétion particulière liée à un caractère particulier du poste, sert aujourd'hui de complément salarial. **La timidité des mesures de transfert primes/points témoigne de l'ampleur de ce qu'il faut gagner pour inverser la logique à l'œuvre,** renforcer l'indiciaire et faire diminuer la part de l'indemnitaire dans la rémunération globale.

De l'évaluation à la mise en concurrence et à la fragilisation

Pour les promoteurs du « salaire au mérite » de l'agent, l'évaluation individuelle doit fonder la modulation indemnitaire. Dans la conception française héritée de la Libération, le fonctionnaire – au service de l'intérêt général – est protégé, par son statut et une grille objective de rémunération, des pressions dont il pourrait être l'objet de la part d'intérêts particuliers : politiques, économiques ou autres. Si une part importante de la rémunération est liée à la « manière de servir », dont aucune définition objective n'existe, on peut craindre le pire. Comme la « valeur professionnelle », dans le contexte managérial, l'appréciation de l'agent est essentiellement laissée à la responsabilité du supérieur hiérarchique, hors de toute critérisation objective.

Pour des salaires décents et de vraies carrières

P **OUR** le SNASUB-FSU, seul le salaire indiciaire doit servir à apprécier l'évolution du pouvoir d'achat. Nous revendiquons la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre une totale parité interministérielle, préalable à leur intégration dans le traitement indiciaire.

Par ailleurs, nous exigeons une augmentation significative des possibilités de promotion de corps et de grade pour rétablir le droit à une carrière reconnaissant les années d'exercice des personnels par une progression indiciaire régulière.

Nous demandons la mise à niveau du RFSEEP avec le montant moyen des autres ministères, et dans un second temps l'intégration au salaire indiciaire. Le SNASUB-FSU revendique un point d'indice porté à 6€ brut, et un échelonnement indiciaire plus vaste qui permette de renouer avec la notion de carrière.

Aucun salaire ne doit être inférieur à 1750 euros nets mensuels !

Fonctionnaires et contractuel-les : vers l'égalité de traitement en matière de rémunérations ?

LA CJUE (Cour de justice de l'union européenne) juge, par un arrêt du 20 juin 2019 (n° C 72-18) qu'un agent contractuel (en l'occurrence, un enseignant en Espagne) a les mêmes droits à complément de rémunération qu'un contractuel, dès lors que le seul critère d'obtention est l'ancienneté. Il s'agissait d'un professeur recruté par CDD de droit public. Il avait sollicité le bénéfice du complément de rémunération alloué, en application d'un texte réglementaire, aux professeurs fonctionnaires ayant une ancienneté identique à la sienne. Le tribunal administratif de Navarre, saisi par l'enseignant, renvoie à la CJUE la question de l'interprétation de l'accord-cadre européen concernant les contrats à durée déterminée.

Les conditions objectives d'emploi ne doivent pas être moins favorables :

Cet accord prévoit que « pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée¹ ne sont pas traités d'une manière moins favorable [...] à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ». Elle rappelle qu'il ressort de sa jurisprudence que « le critère décisif pour déterminer si une mesure relève de la notion de « conditions d'emploi » est précisément celui de l'emploi, à savoir la relation d'emploi établie entre un travailleur et son employeur ». Ainsi relèvent par exemple de cette notion une prime de formation continue (2012) ou, comme en l'espèce, une prime d'ancienneté (2018).

La CJUE relève que le requérant remplit la condition objective requise pour le versement du com-

plément de rémunération (une ancienneté de six ans et sept mois), la seule condition qu'il ne remplit pas est celle, « subjective » (dans le sens : relative à sa personne) d'être fonctionnaire. **Elle conclut que l'accord européen « s'oppose à une réglementation nationale réservant un complément de rémunération aux [...] fonctionnaires statutaires ».**

L'égalité de traitement contractuels/titulaires deviendrait le principe... :

Par cet arrêt, bien qu'il ne vise pas l'Etat français, la CJUE remet en cause un des principes du Conseil d'Etat, selon lequel le principe d'égalité de traitement entre contractuels de droit public et fonctionnaires n'est pas applicable. Cette différence de statut d'emploi ne pourra plus désormais être invoquée par principe : les raisons invocables pour justifier une différence de traitement devant selon la CJUE reposer sur des faits « objectifs et concrets », qui « peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ».

...alors que la jurisprudence française dit jusqu'à présent le contraire :

La jurisprudence française a rappelé souvent à l'inverse que « les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public ; que, par suite, l'administration n'est pas tenue de soumettre les uns et les autres à

la même réglementation, notamment en ce qui concerne les modalités de leur rémunération ».

Le principe de liberté de rémunération, qui s'oppose à la notion de carrière pour les contractuels, est déjà nuancé :

Le principe appliqué jusqu'ici est celui de la liberté de rémunération, qui refuse aux agents le droit à évolution indiciaire, c'est-à-dire à un système de carrière. Notons toutefois que, même dans ce cadre, la différenciation entre fonctionnaires et contractuels s'estompe : le principe de libre rémunération a été atténué, des critères ayant été définis pour en apprécier le montant (cf. article 1-3 du décret 86-83 : « La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans »).

L'application du principe d'égalité de traitement aura logiquement d'importantes conséquences en matière de rémunération des contractuels :

Cet arrêt de la CJUE ne manquera pas d'avoir d'importantes conséquences sur le droit français. Le Conseil d'Etat devra logiquement élargir sa jurisprudence relative au principe d'égalité : seule une différence objective entre contractuels et fonctionnaires pourra fonder une différence de traitement. Par exemple, l'Etat pourrait ne pas pouvoir continuer à refuser la NBI aux contractuels. Plus largement, on va probablement vers des régimes de rémunération et indemnitaires comparables.

Pierre Boyer

1. Ici, par opposition aux fonctionnaires, à durée indéterminée par définition. Il est probable qu'une situation semblable discriminant des contractuels en CDI par rapport à des fonctionnaires pourrait encourir la même condamnation.

Bienvenue aux collègues de Jeunesse et sports !

C'est environ 3 000 agents (tous statuts confondus) sur toute la France qui sont transférés au ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Les SAENES, les ADJAENES, les adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATEE) seront affectés dans leur corps MENJS, quelle que soit leur position actuelle. Les agents contractuels rejoignant le MENJS dans le cadre du transfert des missions

se voient proposer un nouveau contrat de droit public. Il reprend les clauses substantielles de leur contrat en cours.

Pour les accueillir, des services dédiés aux missions J&S sont créés au 1^{er} janvier 2021 : une délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) dans les rectorats et un service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) au sein des DSDEN. Certains services J&S

resteront tout de même dans leurs locaux antérieurs, selon les situations spécifiques locales.

Le SNASUB-FSU veillera à ce que le meilleur accueil soit fait à ces collègues dans le respect des conditions de travail des uns et des autres, pour qu'aucune dégradation des conditions de travail ne soit induite par cette arrivée pour les actuels collègues en DSDEN et en rectorat.

Bienvenue à toutes et tous !

Projet de loi 4D et transfert des missions de service de la médecine scolaire : NON au transfert !

Le projet de loi dit « 4D » va être soumis en conseil des ministres début février et **prévoit un transfert de l'ensemble de la médecine scolaire aux départements**. La ministre a annoncé que « Le texte prévoit de leur transférer (aux départements) les services de médecine scolaire ». La circulaire du 15 janvier 2020 précisait déjà : « un scénario de décentralisation de la santé scolaire s'entendrait : sur la totalité du champ, médecins et infirmières, y compris donc dans les établissements scolaires, [...]»

sur les 1^{er} et 2nd degrés... » Cela signifie un retrait de la mission avec un impact en CMS, dans les DSDEN et rectorats, en terme d'emplois et la fermeture des Service Promotion de la santé en faveur des élèves.

Parce que nous pensons que ces missions doivent rester pleinement au sein de l'éducation nationale, pour des raisons de cohérence et d'intervention, nous demandons au gouvernement de renoncer à ces transferts de missions. Des collègues nous expriment leur inquiétude de ces dispositions envisagées.

Témoignage d'une secrétaire de centre médico-social

Bonjour,

Merci pour l'article*1 c'est en effet bien ce que l'on ressent au sein des CMS :

- le manque au niveau du personnel (un médecin pour 10 000 élèves et un 50% de secrétaire) mais de plus en plus la secrétaire peut avoir 3 voire 4 médecins sur 2 lieux différents. Il y a 15 ans, les médecins avaient des secteurs plus petits, 1 secrétaire 100% et une infirmière. Sur des secteurs sans médecins, la secrétaire doit gérer les demandes et les dispatcher sur 7 médecins (la secrétaire de L. (nom d'une commune) l'année dernière a demandé sa mutation tellement écoeuvrée par le manque de reconnaissance d'un travail compliqué et trop dense pour un 50% si on veut tout suivre, et cette année on remet une contractuelle à 50 %..

- On a aussi des conditions de travail compliquées au niveau matériel (car nous dépendons des mairies). Dans mon CMS, nous avons trois pièces dédiées dans le pôle administratif d'une école, imbriquées entre salle de photocopie de l'école, le bureau de la directrice et salle de réunion des enseignants, a D. (nom d'une commune) le CMS est dans un lycée...

On doit gérer selon le bon vouloir des mairies (qui ne savent pas tout le temps ce que l'on fait), ordinateur trop vieux, manque de matériel, locaux peu adéquats... On doit toujours pleurer, réclamer, c'est stressant, usant. À force de pleurer le rectorat a réussi à fournir à certains CMS des ordinateurs et imprimantes/scanner (MAIS la recharge d'encre coûte 190€ pour les nouvelles imprimantes (la mienne a tenu 5 mois travaillés), donc un coût moyen de 390€ par an. Le budget octroyé par les mairies tourne autour de 500 euros par an pour tous les consommables de fonctionnement du CMS (...).

Nous ne sommes que peu de secrétaires, 6 dans notre département, pour moitié des contractuelles. Il n'y a pas assez de réunions entre secrétaires pour échanger sur nos pratiques qui sont bien spécifiques. On est isolées. Par contre, on tient, parce que les médecins savent ce que nous faisons, et si on n'a pas la reconnaissance ailleurs, on l'a au moins de la part de nos médecins qui subissent également tout ce dysfonctionnement.

1. article publié dans *Convergences*, novembre 2020.

Vidal se fait plaisir pour Noël !

Le 24 décembre, le gouvernement a trouvé le cadeau de Noël de la ministre Vidal : promulguer la loi LPR, pourtant âprement combattue, en tant que loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur.

Le Conseil constitutionnel avait été saisi par des parlementaires sur cette loi. Il a rendu un avis le lundi 21 décembre validant la loi tout en censurant principalement la disposition (article 38) instaurant un délit réprimant l'intrusion dans les universités (le « délit d'entrave » sanctionnant les intrusions de personnes extérieures sur les campus universitaires : 1 an de prison et 7500 € d'amende, portés jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende lorsque commises en « réunion »).

Cet article à lui seul symbolisait toute la volonté de criminalisation des mouvements sociaux et faisait peser une grave pression sur les mobilisations à venir... il est heureusement porté disparu !

En revanche tout ce qui poursuit les réorganisations d'établissements, ce qui favorise la précarité dans cette loi a été maintenu comme ce qui contourne les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs...

Grève unitaire le 26 janvier

Budgets, emplois, salaires, conditions de travail, le compte n'y est pas, et les raisons de se mobiliser nombreuses !

Le passage en force de la loi LPR, avec tous les dangers qu'elle comporte et le mépris du gouvernement pour les étudiant·es et les universités dans cette période de crise sanitaire, s'ajoutent aux conditions de travail et de rémunération dégradées des agents qui font pourtant vivre les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche.

Le mardi 26 janvier, l'éducation s'arrête : rejoignez la grève unitaire pour défendre le service public d'éducation, nos métiers, nos carrières et nos salaires !

Reste à savoir ce que les universités feront en réalité : l'utilisation des chaires de professeurs juniors (*tenure tracks*) comme les CDI de mission relèvent de la décision de chaque établissement. Il nous faut donc poursuivre la pression sur nos directions d'établissements pour limiter les effets désastreux de cette loi.

Rentrée de janvier 2021 : le ministère communique, les étudiant·es en souffrance

Le 19 décembre dernier, premier jour des vacances hivernales, le ministère de l'Enseignement supérieur a publié une "circulaire" envisageant une reprise en présentiel dans les établissements dès le lundi 4 janvier. Les modalités envisagées pour cette reprise, inadaptées aux besoins, ne reflètent pas la situation préoccupante des établissements et sont complètement déconnectées de la réalité. La "circulaire" propose un retour sur site uniquement en groupes restreints à 10 étudiant·es considéré·es comme « fragiles » et autorisé·es à être présent·es sur convocation. Comment a été fait ce choix ? La restriction aux seul·es étudiant·es handicapé·es, en rupture numérique ou en décrochage scolaire est à la fois hétérogène, subjective et discriminante. Comment

identifier les étudiant·es potentiellement concerné·es ? Quels moyens nouveaux le ministère compte-t-il octroyer aux établissements pour assurer leur accompagnement ?

Tout·es les étudiant·es et personnels ont besoin de revenir dans les universités, et pas seulement quelques "sélectionné·es". Il en va de leur santé physique et mentale et de leur avenir. Les méfaits et dangers de la situation actuelle (fermeture des campus et travail à distance) sur les étudiant·es et les collègues sont désormais bien connus. La souffrance psychologique et sociale imposée aux étudiant·es depuis les décisions de confinement et de restriction d'accès aux établissements a de nombreuses conséquences : décrochage universitaire, destruction des liens sociaux, isolement,

pertes de revenus, pauvreté, creusement des inégalités...

Il est dès à présent indispensable d'anticiper une organisation stable et durable du second semestre.

Le retour sur site est essentiel, partout où cela est possible dans le respect des règles sanitaires, comme c'est le cas de certains BTS et classes préparatoires dans les lycées. Les moyens humains, financiers et matériels nécessaires à un retour de de l'ensemble des étudiant·es doivent être attribués d'urgence.

Le gouvernement doit faire du service public de l'ESR une priorité. Il doit assumer ses responsabilités et ne pas se défaire sur des universités sous-dotées. Plus que jamais, il faut un plan massif de recrutement de titulaires et de titularisation des contractuel·les employé·es sur fonctions pérennes.

2021 : mutations, promotions, les principales étapes de vos vies professionnelles ne sont plus examinées en CAPN !

DÉSORMAIS, vos demandes de mutation et de promotions (listes d'aptitude et des tableaux d'avancement) ne sont plus examinées en CAPN, mais uniquement par la DGRH, en lien avec les établissements, sur la base de la note de service BIATSS 2021 et des lignes directrices de gestion (LDG) « mobilité » et « promotion et valorisation des parcours » de l'ESR qui s'appliquent à l'ensemble des personnels de la filière bibliothèque.

A savoir, si vous demandez votre mutation...

Calendrier 2021 de gestion du mouvement du 1 ^{er} semestre	
Opérations de gestion	Dates
Saisie des vœux sur Poppee - Dépôt des demandes d'intégration directes et de détachement	du 04/02/2021 au 04/03/2021
Saisie des avis sur les départs par les chefs d'établissements	du 05/02/2021 au 05/03/2021
Saisie des avis sur les arrivées par les chefs d'établissements (conservateurs et CG).	du 08/03/2021 au 26/03/2021
Remontées par les présidents des fiches justifiant les choix des établissements	08/03/2021 au 26/03/2021
Réception des dossiers complets de mutation, de détachement et d'intégration à la DGRH par la voie hiérarchique.	02/04/2021*
Mise en ligne individuelle des résultats	03/05/2021 au 4 juin 2021
Affectation	01/09/2021

* Date limite

Mise en ligne individuelle des résultats sur POPPEE.

- Conservateurs et magasiniers : du 3 au 7 mai 2021.
- Bibliothécaires : du 17 au 21 mai 2021.
- BIBAS : du 31 mai au 4 juin 2021.

Le mouvement n'est plus examiné en CAPN et les résultats sont transmis exclusivement aux intéressés. Vos représentant.e.s ne sont donc plus en situation ni de défendre votre dossier en séance, ni de vous informer après la CAPN, mais peuvent, par contre, vous conseiller ou vous assister, si à l'issue des résultats vous souhaitez faire un recours.

A savoir, si vous êtes promuvable au corps supérieur

Au printemps, la DGRH examinera les listes d'aptitude, LA (passage au corps supérieur) ; À l'automne, les tableaux d'avancement, TA (passage au grade

supérieur). Nous reviendrons sur les calendriers de gestion des TA ultérieurement dans *Convergences*.

Théoriquement, l'administration doit informer les agents promouvables. Elle l'omet souvent. Être promuvable implique simplement de satisfaire à des critères statutaires d'ancienneté dans un grade, un corps et dans la fonction publique. **Vous pouvez retrouver les conditions de promouvabilités sur le site du SNASUB-FSU** : <https://snasub.fsu.fr/corps-des-bibliotheques-liste-d-aptitude-etes-vous-promouvable-2/>



Calendrier 2021 de gestion des listes d'aptitude

Opérations de gestion	Listes d'aptitude
Mise en ligne des promouvables	04/02/2021
Saisie des propositions et des classements des établissements	du 05/02 au 26/03/2021
Réception des documents à la DGRH	02/04/2021*
Publication de la liste des promu.e.s sur POPPEE	Entre le 17 mai et le 4 juin 2021

* Date limite

Publication des résultats des listes d'aptitude sur POPPEE.

- Accès aux corps des CG, Conservateurs, Bibliothécaires : du 17 au 21 mai 2021.
- Accès au corps des BIBAS : du 31 mai au 4 juin 2021.

Dates d'effet : liste d'aptitude en bibliothécaire assistant spécialisé, en bibliothécaire et en conservateur général (nomination) : 01/09/2021 ; liste d'aptitude en conservateur 01/01/2022

Documents essentiels à l'organisation de la mobilité et des carrières des agents en 2020

- Note de service du 17 novembre 2020 « Carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) 2020 », parue au BO spécial n° 11 du 3 décembre 2020 (recrutement, mobilité, carrières).
- Lignes directrices de gestion (LDG) mobilité de l'ESR du 22 novembre 2019 : BO MESRI n° 44 du 29 novembre 2019.
- Lignes directrices de gestion (LDG) promotion et valorisation des parcours professionnels des personnels du MESRI du 20 octobre 2020 : BO MESRI n° 44 du 19 novembre 2020

N'hésitez toutefois pas à nous contacter. Même si nous ne siégeons plus pour le mouvement, ni pour la liste d'aptitude ou le tableau d'avancement, le SNASUB-FSU nationalement ainsi que vos élu.e.s SNASUB-FSU dans vos établissements continueront à vous conseiller et à vous défendre.

Béatrice Bonneau - Estelle Broniarczyk - Christian Vieron-Lepoutre

Le congé de proche aidant

Ce congé permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. L'agent perçoit une allocation journalière de proche aidant. L'administration ne peut pas refuser le congé.

Personne accompagnée :

- Le conjoint
- Un ascendant, un descendant, un enfant à charge, un collatéral jusqu'au 4^e degré (de l'agent ou du conjoint).
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle le demandeur réside ou entretient des liens étroits et stables pour accomplir tout ou partie des actes ou activités quotidiennes.

Durée

3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur toute la carrière. Le congé peut être pris en temps continu ou partiel, ou de manière fractionnée par périodes d'au moins une journée.

Il est possible d'y mettre fin de façon anticipée ou d'y renoncer dans les cas suivants :

- Admission en établissement ou décès de la personne aidée
- Diminution importante des ressources de l'aidant
- Recours à un service d'aide à domicile
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille
- Si l'état de santé de l'aidant le nécessite.

Il faut informer par écrit l'administration au moins 15 jours avant la date à laquelle on souhaite mettre fin ou renoncer au congé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 8 jours.

Comment procéder

La demande initiale de congé doit être présentée au moins 1 mois avant le début du congé, la demande de renouvellement au moins 15 jours avant la fin du congé. Elle doit préciser les dates prévisionnelles de congé et les modalités

Elle doit être accompagnée :

- d'une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle sont entretenus des liens étroits et stables
- et d'une déclaration sur l'honneur précisant si l'agent a déjà eu recours à un congé de ce type dans sa carrière, et si oui, sa durée.

Et de la copie de l'un des documents suivants :

- de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins de 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à charge ou un adulte handicapé
- si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, de la décision d'attribution de l'allocation per-

sonnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir.

L'agent peut demander à modifier les dates prévisionnelles de votre congé et les conditions d'utilisation. Dans ce cas, en informer par écrit l'administration, au moins 48 heures à l'avance.

En cas d'urgence, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai dans les cas suivants :

- Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée
- Situation de crise nécessitant une action urgente
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement de la personne aidée.

Les dates prévisionnelles et/ou les conditions d'utilisation du congé peuvent aussi être modifiées sans délai dans ces 3 cas. Dans ces 3 cas, transmettre, sous 8 jours, à l'administration le certificat médical ou l'attestation qui justifie de cette situation.

Rémunération

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré mais donne lieu à une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la Caf. Il faut adresser à la Caf le formulaire Cerfa 16108*01, avec une attestation de congé fournie par l'administration employeur.

Le montant de l'allocation est fixé à 43,83 € par jour (si l'agent vit en couple) ou à 52,08 € pour un célibataire. On peut percevoir au maximum 22 AJPA par mois. En cas de congé sous forme de temps partiel, le montant mensuel est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées.

En cas de congé sous forme d'un temps partiel à mi-temps : au maximum 11 AJPA par mois.

En cas de décès de la personne aidée : l'AJPA continue d'être versée pour les jours non travaillés pris au cours du mois du décès.

Carrière et retraite

L'affectation est conservée. La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif, prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, la durée d'assurance retraite et le montant de la pension.

Stagiaires : la nomination en tant que stagiaire peut être reportée à la fin du congé. Si le congé a lieu pendant le stage, celui-ci est prolongé d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé utilisés.

Textes

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : article 34 9° bis
- Décret n°2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale Article 5
- Code de la sécurité sociale : articles D168-10 à D168-18

PB

Lu pour vous

- **Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021** relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés (JO du 9 janvier 2021).
- **Décret n° 2020-1826 du 31 décembre 2020** relatif à l'amélioration de la prestation de compensation du handicap (JO du 1^{er} janvier 2021). Décret n° 2020-1827 du 31 décembre 2020 relatif à l'entrée en vigueur immédiate de deux arrêtés (JO du 1^{er} janvier 2021).
- **Décret n° 2020-1815 du 30 décembre 2020** modifiant le décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012 relatif à l'introduction d'une aide au maintien à domicile pour les retraités de l'État (JO du 31 décembre 2020).
- **Arrêté du 30 décembre 2020** fixant les listes de fonctions des services de l'Etat du MEJS prévues aux articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques pouvant ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte (JO du 6 janvier 2021).
- **Arrêté du 30 décembre 2020** fixant les listes de fonctions des établissements publics du ministère chargé de l'éducation nationale et des établissements d'enseignement restés à la charge de l'Etat prévues aux articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques pouvant ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte (JO du 6 janvier 2021).
- **Décret n° 2020-1765 du 30 décembre 2020** relatif à divers comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur, de la recherche, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi (JO du 31 décembre 2020).
- **Arrêté du 29 décembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture d'un concours interne pour le recrutement d'attachés d'administration de l'Etat pour les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 6 janvier 2021).
- **Arrêté du 28 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 17 février 2014 modifié fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 30 décembre 2020).
- **Décret n° 2020-1727 du 28 décembre 2020** modifiant le décret n° 2014-133 du 17 février 2014 modifié fixant l'organisation de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 30 décembre 2020).

- **Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020** relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 (JO du 26 décembre 2020).
- **Ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020** relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 (JO du 26 décembre 2020).
- **Décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020** pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 (JO du 26 décembre 2020).
- **Arrêté du 24 décembre 2020** pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État (JO du 31 décembre 2020).
- **Arrêté du 23 décembre 2020** fixant la liste et le classement par groupe des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat au sein des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (JO du 30 décembre 2020).
- **Circulaire du 22 décembre 2020** relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) (site legifrance.gouv.fr).
- **Circulaire du 22 décembre 2020** relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'État (site legifrance.gouv.fr). La circulaire revalorise les barèmes de revenu fiscal de +5%. Elle simplifie et modernise le dispositif par l'automatisation de l'envoi de données fiscales.
- **Arrêté du 21 décembre 2020** relatif aux taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (JO du 5 janvier 2021). SAENES de classe supérieure : 2021 : 9 % ; 2022 : 9 %. SAENES de classe exceptionnelle : 2021 : 11 % ; 2022 : 11 %.
- **Décret n° 2020-1632 du 21 décembre 2020** et Décret n° 2020-1633 du 21 décembre 2020 portant diverses mesures de simplification dans le domaine de l'éducation (JO du 23 décembre 2020).
- **Arrêté du 21 décembre 2020** relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal (JO du 26 décembre 2020).
 - Taux d'intérêt légal

Débiteur	Créancier	Taux	Taux
		(1 ^{er} semestre 2021)	(2 ^e semestre 2020)
Particulier	Particulier	3,14 %	3,11 %
Professionnel	Particulier	3,14 %	3,11 %
Particulier	Professionnel	0,79 %	0,84 %
Professionnel	Professionnel	0,79 %	0,84 %

- **Circulaire du 18 décembre 2020** relative à la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique de l'État (site legifrance.gouv.fr).

- **Arrêté du 18 décembre 2020** fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation, de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire (JO du 24 décembre 2020).
- **Arrêté du 18 décembre 2020** fixant la liste des instances mentionnées à l'article L. 3142-60 du code du travail relatif au congé de représentation en faveur des associations relevant du MENJS (JO du 24 décembre 2020).
- **Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020** modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique (JO du 20 décembre 2020).
- **Arrêté du 17 décembre 2020** fixant les listes de fonctions des établissements publics (organismes de recherche) du MESRI prévues aux articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques pouvant ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte (JO du 31 décembre 2020).
- **Arrêté du 17 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 1^{er} juillet 2011 portant création du comité technique d'administration centrale des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 31 décembre 2020).
- **Arrêté du 17 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 21 février 2012 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 31 décembre 2020).
- **Arrêté du 17 décembre 2020** fixant les montants maximaux attribuables pour la compensation des besoins liés à l'exercice de la parentalité dans le cadre de la prestation de compensation du handicap (JO du 1^{er} janvier 2021).
- **Arrêté du 16 décembre 2020** fixant la liste des établissements d'enseignement français à l'étranger relevant de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (JO du 20 décembre 2020).
- **Arrêté du 16 décembre 2020** relatif au barème de l'aide au maintien à domicile pour les retraités de la fonction publique d'État (JO du 19 décembre 2020).
- **Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020** portant relèvement du salaire minimum de croissance (JO du 17 décembre 2020).
- **Arrêté du 15 décembre 2020** fixant le calendrier scolaire de l'année 2021-2022 (JO du 16 décembre 2020).
- **Arrêté du 15 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 30 décembre 2008 fixant le nombre des emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 30 décembre 2020).
- **Arrêté du 15 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 30 décembre 2008 fixant la liste des emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'ensei-

gnement supérieur et de la recherche (JO du 30 décembre 2020).

- **Arrêté du 15 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 13 décembre 2019 fixant pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche le nombre maximum d'emplois de chef de service et de sous-directeur (JO du 24 décembre 2020).
- **Arrêté du 15 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 27 novembre 2019 fixant pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche le nombre maximum d'emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau (JO du 24 décembre 2020).
- **LOI n° 2020-1576 du 14 décembre 2020** de financement de la sécurité sociale pour 2021 (JO du 15 décembre 2020).
- **Arrêté du 15 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 5 décembre 2016 fixant le nombre des emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale (JO du 20 décembre 2020).
- **Arrêté du 11 décembre 2020** modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration de décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les DDI, l'arrêté du 1^{er} juillet 2013 portant délégation de certains pouvoirs de recrutement et de gestion d'agents relevant des ministères chargés des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (JO du 20 décembre 2020).
- **Arrêté du 8 décembre 2020** fixant les listes de fonctions au Cnous et dans les Crous prévues aux articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques pouvant ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte (JO du 31 décembre 2020).
- **LOI n° 2020-1576 du 14 décembre 2020** de financement de la sécurité sociale pour 2021 (JO du 15 décembre 2020).
- **Arrêté du 8 décembre 2020** fixant au titre de l'année 2021 le nombre de postes (17) offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade de bibliothécaire hors classe (JO du 11 décembre 2020).
- **Arrêté du 8 décembre 2020** fixant au titre de l'année 2021 le nombre de postes (25) offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle (JO du 11 décembre 2020).
- **Arrêté du 8 décembre 2020** fixant au titre de l'année 2021 le nombre de postes (20) offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure (JO du 11 décembre 2020).
- **Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020** d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) (JO du 8 décembre 2020).

PB

Vos coordonnées

Nom :
 Prénom :
 Date de naissance :

Vos coordonnées personnelles

Appartement, étage :
 Entrée, immeuble :
 N° : type, voie :
 Lieu dit :
 Code postal :
 Ville :
 Pays :
 Tél. : Portable :

01/2021

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

Votre affectation

Académie de :
 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

Secteur : EPLE Services Supérieur Bibliothèques
 Retraité(e) : Oui Non

	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"/>	<input type="checkbox"/>	<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 6,6% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition.

Votre calcul

(..... +) = x =
 Indice NBI Total
 1 Indice + NBI

Avec votre adhésion, vous recevez au format papier notre *Mémento* et notre journal *Convergences*.
 Souhaitez-vous recevoir la revue de la Fédération syndicale unitaire (FSU), *Pour*, au format :
 Par envoi postal Par envoi électronique (adresse e-mail obligatoire)

Le règlement

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

par chèque

1, 2 ou 3 chèques(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, dont vous trouverez les coordonnées en consultant notre site : <https://snasub.fsuf.fr>
 rubrique "Sections académiques" ou à la page contacts de notre *Mémento* ou de notre journal *Convergences*. En cas de difficultés, vous pouvez aussi écrire à la trésorerie nationale : Trésorerie nationale, SNASUB-FSU, 104, rue Romain Rolland, 93260 Les Lilas.

par prélèvement automatique

Mois de l'adhésion	Nombre de prélèvements
début septembre	10 prélèvements
début octobre	9 prélèvements
début novembre	8 prélèvements
début décembre	7 prélèvements
début janvier	6 prélèvements
début février	5 prélèvements
début mars	4 prélèvements
début avril	3 prélèvements
début mai	2 prélèvements
début juin	1 prélèvement

Les prélèvements sont effectués entre le 25 et le 1^{er} du mois suivant.

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

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

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

Vos nom et prénom :

Votre adresse :

Code international d'identification de votre banque - BIC

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

Mandat de prélèvement



Identifiant créancier SEPA : FRS9 22259 5401

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 : <https://snasub.fsuf.fr>
 rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel *Convergences*.

Règlement par chèque

Nombre de chèques(s) : 1 2 3 4

Montant de votre cotisation :

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 déclenche le premier 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 juin.

Vous serez avertie de la reconduction par courrier à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Signé à :

Le :