

Convergences



des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

Le projet d'accord "PPCR"

Le 17 juillet dernier, la ministre de la Fonction publique transmettait aux fédérations syndicales de fonctionnaires le projet d'accord relatif à « l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » (PPCR) dans sa version définitive.

Faisant suite à une concertation entamée dès l'automne 2012, une négociation portant à la fois sur des questions statutaires et de gestion des agents, sur les carrières et les grilles indiciaires de rémunération s'est ouverte au printemps 2014 et débouche aujourd'hui sur ce projet d'accord.

Dans cette négociation, la FSU et le SNASUB-FSU ont défendu leurs mandats et revendications avec détermination dans l'objectif de gagner des avancées, de parer des reculs, en essayant à chaque fois de construire l'unité syndicale, de rassembler pour être le plus efficace possible.

C'est de ce souci permanent qu'est née la démarche commune en direction du Premier ministre, qui a rassemblé toute les organisations syndicales de la fonction publique, pour que de nouvelles propositions de grilles indiciaires soient faites, tant les précédentes étaient anecdotiques.

Le contexte dans lequel se sont déroulées ces négociations les a rendues complexes.

La politique d'austérité du gouvernement a pesé lourd sur la discussion sur la rénovation des grilles indiciaires et des déroulements de carrières. La simple exigence d'un dégel immédiat de la valeur du point d'indice s'est heurtée à une fin de non-recevoir. Il a fallu attendre les dernières semaines pour arracher une proposition de laquelle il est possible d'attendre des effets réels, bien qu'encore trop faibles eu égard aux pertes de pouvoir d'achat accumulées. Vous trouverez dans ce document les propositions du gouvernement.

Sur le volet relatif aux besoins du service public et à l'organisation de la fonction publique de carrière structurée par le statut, les discussions n'ont pas été plus simples.

En effet, s'il faut se réjouir de la réaffirmation du statut comme fondement de la Fonction publique, il a fallu se battre contre les tentations de renforcer les approches managériales, notamment sur les questions de gestion des emplois et des personnels. **Devant la résistance et les refus des syndicats dans les négociations, ces projets n'ont pu être inscrits dans le texte du projet d'accord. Mais la vigilance reste de mise pour la suite !**

Après les négociations, le projet d'accord PPCR

Le gouvernement a en outre décidé de mettre les organisations syndicales sous pression en leur indiquant que les mesures contenues dans le projet d'accord ne seraient appliquées que si celui-ci était majoritaire. Les personnels apprécieront le chantage ainsi fait ! Toutefois, si d'aucuns en doutaient, cela signifie surtout que, dans tous les cas de figure, la construction de la mobilisation pour porter encore plus avant les revendications est une nécessité !

Pour le SNASUB-FSU, il est important que les mobilisations à venir portent toujours plus haut et fort les revendications pour les salaires et l'emploi, à commencer par la journée d'action interprofessionnelle unitaire du 8 octobre prochain.

Vous trouverez donc dans ce « spécial projet d'accord PPCR », une présentation des mesures envisagées. Le SNASUB-FSU arrêtera sa position lors de sa commission administrative nationale des 8 et 9 septembre. Celle-ci contribuera à la décision de la FSU de signer ou de ne pas signer ce projet d'accord.

N'hésitez pas ! Exprimez-vous et contribuez au débat, échangez avec vos collègues et discutez-en avec les sections académiques du SNASUB-FSU !

Prenez connaissance du projet d'accord sur le site du SNASUB-FSU :
<http://www.snasub.fr/spip.php?article1745>



Un projet d'accord dans un contexte particulier

Un projet d'accord se présentant surtout comme un « accord-cadre »...

Le projet d'accord se présente comme un « accord-cadre » portant sur les trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière) et concernant plus de 5 millions d'agents. Il s'agit donc d'un texte qui se borne surtout à proposer des orientations générales dont la définition précise, puis la mise en œuvre seront discutées dans un comité de suivi qui réunira les organisations syndicales signataires.

Il est organisé selon deux axes (qui vous sont présentés dans la suite du document) :

- « Renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique » qui est consacré aux au recrutement, à l'architecture statutaire, à la gestion des emplois, etc...
- « Améliorer la politique de rémunération de la fonction publique » qui traite des déroulements de carrières, des grilles de rémunération, des politiques de rémunération et de la négociation salariale.

Le projet d'accord comporte trois annexes qui précisent la méthode d'application, qui actent les revalorisations des grilles-types des catégories A, B et C ainsi que le calendrier d'application de ces revalorisations jusqu'à 2020, et qui fixent le calendrier de travail du comité de suivi et des groupes de travail.

Un projet d'accord sous pression !

Le projet d'accord est soumis à la signature des organisations syndicales. Le gouvernement a indiqué que « les organisations

syndicales ont jusqu'au 30 septembre pour signer ce texte dont les mesures ne seront appliquées qu'en cas d'accord majoritaire. » En clair, le gouvernement a décidé de mettre les syndicats sous pression, car il faut que cet accord soit signé par des organisations syndicales totalisant une représentation de 50% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles de décembre 2014.

En cas d'accord majoritaire, seuls les syndicats signataires seront appelés à participer ensuite aux nombreux groupes de travail ministériels et interministériels pour mettre en œuvre les mesures prévues et discuter de la réalisation des orientations présentes dans le projet d'accord.

Le SNASUB-FSU dénonce cette mise sous pression qui revêt l'apparence d'un chantage. En tout état de cause, et quelle que soit sa décision quant à ce projet d'accord, le SNASUB-FSU conserve sa liberté d'appréciation sur le fond des dispositions envisagées par ce protocole et, demain comme aujourd'hui, décidera de ses mandats en toute indépendance.

Depuis que cette pratique s'est généralisée, le SNASUB-FSU conteste l'exclusion des comités de suivi des organisations syndicales qui ne signent pas un accord. En effet, le respect de la démocratie et de la pluralité d'opinions qui existe chez les personnels s'oppose à une telle pratique.

1 Cf. Communiqué de presse du ministère de la Fonction publique du 9 juillet 2015

2 Pour plus d'information, vous pouvez télécharger la note de l'INSEE : <http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1564/ip1564.pdf>

L'austérité paupérise les agents publics

La rentrée scolaire sera aussi marquée par la publication par l'INSEE d'un indicateur statistique qui confirme combien le SNASUB-FSU a raison de s'opposer de manière constante et déterminée à toutes les politiques d'austérité : en euros constants, en 2013, le salaire net moyen des agents publics aura baissé de 0,8% (hors contrats aidés) .

Ce qui est ainsi confirmé n'est rien moins qu'une nouvelle étape dans la contre-dynamique de paupérisation à laquelle sont soumis les personnels.

« Confirmé », car les personnels n'ont pas besoin de cette statistique pour connaître au quotidien l'affligeant résultat de l'accumulation des politiques d'austérité depuis des années sur leurs conditions de rémunération et de vie : absence de

revalorisation des grilles indiciaires, gel maintenu de la valeur du point d'indice depuis juillet 2010, inflation que le déroulement de carrière ne permet même pas de compenser...

Avec plus de 18% de perte de pouvoir d'achat sur le traitement (soit environ l'équivalent de deux mois de rémunération indiciaire), l'urgence de revaloriser les grilles, les carrières et la valeur du point d'indice est patente !

Cette situation inacceptable, le SNASUB-FSU et la FSU sont mobilisés en permanence pour la combattre, en portant les exigences des personnels aussi bien en cherchant toujours à construire les mobilisations que dans les concertations et négociations.



Un projet d'accord qui indique vouloir renforcer la fonction publique de carrière...

Les premiers mots du projet d'accord indiquent le souhait de renforcer la fonction publique de carrière et de réaffirmer ses « principes fondamentaux ». Au premier rang de ceux-ci est rappelée la pertinence du statut général de la fonction publique dans notre modèle. **Quand d'autres majorités politiques ont eu ou ont l'intention d'en finir avec ce dernier pour lui substituer le contrat, il est évident que la réaffirmation du statut est une condition même de la revalorisation des carrières et de la défense d'une fonction publique de carrière.**

Le projet d'accord, au-delà de la réaffirmation de principes qui sont ceux de la fonction publique (impartialité, neutralité, probité, égalité de traitement et d'accès des usagers...) indique s'inscrire dans la perspective de renforcer son unité, de permettre une mobilité des agents répondant à leurs aspirations et aux besoins du service public, de respecter l'égalité de traitement pour la gestion statutaire, de rendre les régimes indemnitaires plus transparents, de développer une formation initiale et continue des agents adaptée aux missions et de développer une politique de rémunération reconnaissant qualifications et investissements des personnels...

Au-delà de cette déclaration d'intention, il convient d'y regarder de plus près.

Une réforme territoriale qui modifie en profondeur l'organisation des services territoriaux de l'Etat

Dans nos secteurs, le pire des scénarii, les fusions d'académies dans les régions fusionnées, est abandonné. Tant mieux ! Pour le SNASUB-FSU, cela est la confirmation de son projet syndical qui vise à rassembler les collègues, pour mobiliser et faire avancer les revendications.

Pour autant, dans les services de l'Etat dépendant des préfets de Régions, des réorganisations importantes vont intervenir dès lors que des régions sont fusionnées. Des services vont être regroupés, certains déplacés, des agents vont donc voir leur travail ou leur poste transféré dans une autre ville, et les services aujourd'hui de plein exercice pourront aussi être placés sous l'autorité d'autres, parce que situés plus près de l'autorité. Bref, ces réorganisations s'accompagneront de mobilités, géographiques choisies ou fonctionnelles.

Dans ce contexte, l'enjeu de gagner des garanties nouvelles pour garantir le droit à la mobilité choisie et la maîtrise de sa carrière n'est pas mince. Plus que jamais, il importe d'être vigilants et mobilisés contre les mobilités forcées.



Calendrier des revalorisations 2016-2020

	1er janvier 2016	1er janvier 2017	1er janvier 2018	1er janvier 2019	1er janvier 2020
Catégorie C		←—————→			
Catégorie B	←————→				
A-TYPE		←————→			
A-atypique (de niveau A type)		←————→			
A-atypique (IB sommital inférieur à l'IB 966)	1er semestre 2016 : groupe de travail du comité de suivi sur la transposition de la revalorisation				
A-atypique (de niveau supérieur au A type)	2ème semestre 2016 : groupe de travail du comité de suivi sur la transposition de la revalorisation				

Sur l'axe 1 : « Renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique »

Le projet d'accord consacre le principe fondamental du recrutement par concours, « un des principaux fondements de la fonction publique de carrière » et avance la perspective d'une « rénovation des épreuves » pour mieux tenir compte de ce que « le diplôme atteste » et du principe « de séparation du grade et de l'emploi ». Pour le SNASUB-FSU, cette garantie qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois accessibles au corps auquel il appartient est une garantie du droit à la mobilité et à la carrière. Si ce principe doit aussi guider les opérations de recrutement, il doit également être respecté lorsqu'il s'agit d'envisager les mobilités sur la base des vœux émis par les agents : l'égalité de traitement et le respect de critères clairs et transparents pour ce faire, doivent être les principes cardinaux. Par ailleurs, le projet d'accord souligne la nécessité d'encadrer le recrutement dit « social » au premier grade de la catégorie C « pour introduire une plus grande transparence » et favoriser « l'insertion sociale des personnes écartées de l'emploi ».

Avançant la perspective de « renforcer l'unité de la fonction publique », le projet d'accord prévoit d'avancer un peu plus loin dans la mise en œuvre du droit à la mobilité prévue à l'article 14 de la loi 83-634 (statut général). Les inégalités entre les ministères et les versants de la fonction publique représentent un véritable frein. Le projet d'accord indique la nécessité d'harmoniser davantage pour permettre ces mobilités, notamment en instaurant des « règles statutaires communes pour les filières professionnelles identiques, respectant les spécificités de chacun des versants (...) : mêmes grilles indiciaires, mêmes références indemnitaires, date identique de mise en œuvre des réformes. » **Au-delà de cette orientation générale, il importe d'être vigilant à la manière dont celle-ci pourrait être développée.** Si les formules utilisées sont gommées de toute aspérité qui révélerait une velléité de développer des CIGEM dans l'ensemble de la filière administrative, ou pourquoi pas la filière technique, il s'agit d'abord du résultat d'un rapport de force syndical dans les négociations. En effet, le projet d'accord stipule aussi une volonté de poursuivre des simplifications statutaires, par des « rapprochements de corps, ainsi qu'en développant, lorsque c'est pertinent, des corps interministériels et des spécialités au sein des corps ». **Formulation qui reste problématique quand on connaît le résultat des politiques passées (Cigem des attachés par exemple).**

Toujours concernant la mobilité, du point de vue de la gestion des emplois publics cette fois, le projet d'accord prévoit des « règles de mobilité simplifiées (...), notamment en matière de détachement » afin de « limiter le recours à la précarité et affecter des

fonctionnaires sur les emplois vacants. » Il prévoit en outre l'articulation des bourses d'emplois entre versants pour « faciliter les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique ». **Nous continuerons de dénoncer chaque fois que de tels outils de gestion des emplois remettront en cause les tableaux de mutation et le rôle des CAP.** En effet, tous les syndicats se sont opposés au fait que l'accord puisse prévoir une information a posteriori des CAP, et donc une gestion de mobilités « au fil de l'eau ».

Enfin, pour tenter une réponse aux problèmes d'attractivité de certains territoires, avec les effets en termes d'inégalités d'accès au service public que cela induit, le projet d'accord pointe un enjeu, celui « d'affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin (...) les fonctionnaires les plus compétents ». Il propose pour ce faire un groupe de travail en vue de « rénover les outils existants » visant à créer « un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade par redéploiement d'outils existants ». Une rédaction vise clairement l'avantage spécifique d'ancienneté, qui pourtant pourrait être développé et plus souvent mobilisé. Celui-ci doit être maintenu, et si des indemnités de sujétion doivent être envisagées pour prendre en compte des situations particulières, elles doivent l'être sous forme indiciaire.

Après avoir avancé sur la promotion du « droit souple » qui aurait laissé des facilités à la main des chefs de services, notamment aux niveaux déconcentrés, le projet d'accord prévoit finalement au contraire la « possibilité pour le ministre d'établir et de publier des orientations nationales de gestion ». **Une telle disposition, si elle devait voir le jour, permettrait d'établir des principes de gestion nationaux : cela ouvre bien sûr d'abord un vrai chantier syndical pour gagner les principes les plus justes et les plus avantageux pour les personnels. En outre, cela permettrait de rendre les barèmes, par exemple, plus solides du point de vue juridique.**

Enfin, le projet d'accord prévoit qu'il est nécessaire de « confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié, non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement mais également au niveau des missions à accomplir. »

Pour le SNASUB-FSU, il y a là un enjeu central de bataille syndicale : celui de la requalification des emplois de nos secteurs et filières, soumis depuis trop longtemps à des effets de déclassements.

Sur l'axe 2 : améliorer la politique de rémunération de la fonction publique

S'il est une critique qui vient à la lecture des mesures proposées en matière de revalorisation des carrières et des grilles indiciaires, c'est qu'elles sont réelles mais presque toutes d'une ampleur trop limitée en tout cas pour réparer les dégâts provoqués par la faiblesse des revalorisations depuis vingt ans. Elles auront certes un effet positif, mais qui reste très insuffisant.

Les mesures envisagées sont par trop timides. Elles témoignent toutefois de la prise en compte de critiques formulées par le mouvement syndical quant aux politiques salariales et de carrières menées jusqu'ici. Ainsi, le SNASUB-FSU, comme d'autres, critiquent le développement de l'indemnitaire contre l'indiciaire. Les indemnités sont en outre de puissants vecteurs d'aggravation des inégalités (entre hommes et femmes, entre ministères, etc...). Ce constat relevant de l'évidence, le projet d'accord prévoit qu'une « nouvelle politique de rémunération privilégiera la revalorisation de nature indiciaire » par « un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire » par le transfert d'une partie des

primes en points d'indice : 4 points en C, 6 en B et 9 en A. Sans effet immédiat sur le salaire net, ce transfert primes/points d'indice aura des effets positifs pour la retraite. Néanmoins, la faiblesse de ce rééquilibrage est telle qu'elle en appelle d'autres pour lesquels il faudra mobiliser. La revendication du SNASUB-FSU : alignement des primes vers le haut et intégration au salaire indiciaire.

Le projet d'accord prévoit le remplacement des trois rythmes d'avancement d'échelon par un cadencement unique. Il projette la création d'un dispositif pour accélérer la carrière des agents les mieux évalués. Cela signifie la volonté gouvernementale de maintenir un dispositif d'avancement selon la valeur professionnelle. **Toutefois il n'a pas pu imposer les projets qu'il envisageait, consolidant ou aggravant la discrimination actuelle fondée sur l'entretien professionnel. Il est en outre prévu d'établir un bilan de ce dernier. Pour le SNASUB-FSU, reprendre la bataille syndicale contre l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle est un véritable enjeu.**

La rénovation de la grille de la catégorie C-type comporte une véritable avancée.

Cette avancée, c'est la fusion des échelles 4 et 5 qui fait passer de 4 à 3 grades. Au 1er janvier 2017, transfert de primes vers l'indiciaire ajoutant 4 points majorés sur l'ensemble de la grille (sans effet sur le salaire net, cette mesure a un effet pension pour les retraitables), classement dans les trois grades C1, C2 et C3. De 2018 à 2020, les grilles connaîtront des ajouts de points.

Concrètement, en 2020,

l'amélioration du traitement brut sera par exemple de :

- + 4,9% pour un agent au 6ième échelon de l'échelle 3 au 1er janvier 2015 (gain de 101,86€ par mois au lieu de 27,78€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 13,83 €) ;

- + 7,54% pour un agent au 8ième échelon de l'échelle 4 (gain mensuel de 162,06€ au lieu de 41,67€) ;

- + 1,16% pour un agent au 7ième échelon de l'échelle 5 ;

- + 3,90% pour un agent au 5ième échelon de l'échelle 6 ;

En perspective, un agent recruté par concours en 2020 débutera à l'indice 330 (323 actuellement) et parviendra avec un changement de grade à l'indice 473. Actuellement, il lui faut deux changements de grade pour parvenir à l'indice 462. **Dans l'hypothèse d'un seul changement de grade, sa retraite est améliorée de 16,2%.**

La catégorie B-type est revalorisée sur une période plus resserrée.

Au 1er janvier 2016, le transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire aboutit à un ajout de 6 points majorés pour tous (sans effet sur le salaire net, cette mesure a un effet pension pour les retraitables). L'ensemble de la grille se verra augmentée de points indiciaires en 2017 et 2018.

Concrètement, en 2020,

l'amélioration du traitement brut sera par exemple de :

- + 2,70% pour un agent au 7ième échelon du 1er grade (gain de 180,58€ par mois au lieu de 134,28€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 23,15 €).

- + 1,65% pour un agent au 9ième échelon du deuxième grade

- + 2,97% pour un agent au 7ième échelon du troisième grade

Un agent partant à la retraite au sommet du deuxième grade en 2016 voit sa pension améliorée de 1,2%. En perspective, un agent recruté en 2018 débutera à l'indice 343 (326 actuellement) ; avec un changement de grade, il parvient en fin de carrière à l'indice 534 (actuellement 515 ; 486 sans changement de grade). **La pension de retraite est donc améliorée de 3,7% ou de 9,9% selon sa carrière.**

La grille de la catégorie A-type est revalorisée entre 2017 et 2020.

Au 1er janvier 2017, un premier mouvement de transfert de primes vers l'indiciaire ajoute 4 points d'indice à toute la grille, les primes sont d'autant diminuées : seul un effet pension est donc à attendre à cette date. En 2018, la grille est augmentée par ajout de points d'une part, et par un deuxième mouvement de transfert de primes (ajoutant 5 points supplémentaires) d'autre part. En 2019, un nouvel ajout de points sur la grille intervient. En 2020, un nouvel échelon est créé dans le deuxième grade pour le porter à l'indice brut 1015 (INM 1015). L'indice sommital de la hors classe des attachés est portée à l'IB 1022 en 2017 (INM 826) et à l'IB 1027 (INM 830) en 2018.

Concrètement, en 2020,

l'amélioration du traitement brut sera par exemple de :

- + 4,23% pour un agent au 7ième échelon du premier grade (gain de 226,88€ par mois au lieu de 126,65€ attendu du fait des avancements d'échelon dans la grille actuelle, diminution des indemnités de 32,40 €).

- + 3,83% pour un agent au 6ième échelon du deuxième grade.

En perspective, un agent de catégorie A recruté en 2019 le sera à l'indice 390 (actuellement 365 pour un attaché d'administration, 349 pour un enseignant). Le cumul de points sur l'ensemble du 1er grade est amélioré de 4,8%. **A partir de 2020, un agent partant à la retraite au dernier échelon du 2ième grade partira à l'indice 821 (+4,9%).**

Pour les autres corps de catégorie A, le projet d'accord prévoit que des groupes de travail examineront « les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emplois de A type seront transposées » aux carrières de niveau inférieur comme « aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur » au A type respectivement au 1er et 2nd semestre 2016.

Et la valeur du point d'indice ?

D'abord tout bonnement ignorée des premiers avant-projets, cette question a été ajoutée à la version définitive du projet d'accord, notamment grâce à l'insistance et à la détermination de la FSU : il prévoit un « rendez-vous » en février 2016.

Il « sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs macro-économiques (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...) »





SNASUB FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2015 - 2016

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

> **par chèque** : 1, 2 ou 3 chèques, datés du jour de l'adhésion et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse en page "Contacter le SNASUB")

> **par prélèvement automatique** sur compte postal ou bancaire, à envoyer aux Trésoriers nationaux **au : 104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS.** Cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice nouveau majoré** vos points **NBI** (le cas échéant) et appliquez à ce total le coefficient suivant :

- > entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
- > entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
- > Temps partiel : au prorata temporis
- > Retraités (selon la pension brute mensuelle) : moins de 1100€ : 25 € ; de 1100 € à 1250 € : 3% ; de 1251 € à 1500 € : 3,5% ; de 1501 € à 2000 € : 4% ; supérieur à 2000 € : 4,5% (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

Merci de remplir tous les champs avec précision.

ACADÉMIE :			ANNEE DE NAISSANCE	SECTEUR	STATUT
NOM :		<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT		<input type="checkbox"/> BIB	<input type="checkbox"/> AENES
PRENOM :		<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT		<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
				<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> DOC
				<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> ITRF
				<input type="checkbox"/> RETRAITÉS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
				<input type="checkbox"/> SERVICE	CATEGORIE
				<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C
				<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> Contractuel CDI
					<input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois
					<input type="checkbox"/> Contractuel CDD
					GRADE :

VOS COORDONNÉES

APPARTEMENT, ETAGE :

ENTREE, IMMEUBLE :

N°, TYPE, VOIE :

LIEU DIT :

CODE POSTAL, LOCALITE :

TEL : PORTABLE :

VOTRE ÉTABLISSEMENT

TYPE (collège, université, rectorat...) :

NOM D'ETABLISSEMENT :

SERVICE :

RUE :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL PROFESSIONNEL : PAYS :

COTISATION

$$\left(\begin{matrix} \text{---} & + & \text{---} \\ (indice) & & (NBI) \end{matrix} \right) \times \begin{matrix} \text{---} \\ (coefficient) \end{matrix}$$

Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

----- =

----- €

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

DATE :

Signature :

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

Règlement par chèque Nombre de chèques : 1 2 3 Montant réglé : _____ €

Prélèvement automatique SEPA > **MONTANT DE LA MENSUALITÉ (COTISATION/5) :** > **DATE DE DÉBUT DES PRÉLÈVEMENTS** : 05/...../ 20.....

MANDAT DE PRELEVEMENT

SEPA Single Euro Payments Area

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.

Veuillez compléter en lettres capitales

Vos nom et prénom

Pour le compte de : **SNASUB**

Votre adresse

104 rue Romain Rolland

(Complète)

93260 LES LILAS

Référence : cotisation SNASUB

Vos coordonnées bancaires

Paie-ment ré-épé-titif ou ré-cu-rrent

Paie-ment ponc-tuel

Code international d'identification de votre banque - BIC

Signé à

le

Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)

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

Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

SNASUB-FSU - TRESORERIE NATIONALE - 104 RUE ROMAIN ROLLAND - 93260 LES LILAS