

Edito

Un Edito qui correspond à l'actualité : impression de répétition ou bien innovation ?

Le gouvernement qui nous prend pour des imbéciles ? Nihil novi sub sole (n'est-ce pas Monsieur le Ministre ?) Un pass vaccinal qui passe au vote en force à l'Assemblée Nationale au petit matin ? (rien de nouveau ici non-plus...) Un langage ordurier de la part du président Macron ? (tout cela est normal...) Des exigences de protocole impossibles à réaliser pour démontrer que -encore une fois- les enseignants ne sont pas assez efficaces ? (persistance dans le prof-bashing insidieux...)

Et les enseignants et citoyens se laissent faire sans broncher, en courbant l'échine en portant cette nouvelle muselière et en masquant toute réaction ? NON !

La journée de grève du 13 janvier 2022 a donc été un franc succès : entre 31 %, selon le MEN, et plus de 60 % des enseignants, selon la FSU, étaient grévistes. Cette forte mobilisation a poussé le Premier ministre à convoquer, le soir même, une réunion avec les syndicats en compagnie des ministres de l'Éducation nationale et de la Santé. Le gouvernement a alors annoncé plusieurs mesures répondant en partie aux revendications syndicales : des recrutements, la fourniture de masques FFP2 pour certains personnels, un changement de "méthode" de consultation et d'annonce des protocoles.

Ces mesures ont engendré des réactions différentes chez les organisations syndicales, certaines se satisfaisant d'avancées quand d'autres pointaient essentiellement les insuffisances. Aussi, elles souhaitent que "cette mobilisation débouche sur une grève massive le 27 janvier dans le cadre de l'appel interprofessionnel" visant les salaires et l'emploi.

Bonne année 2022 ? Soit ! Mais en action contre ces privations de droits et contre ces déséquilibres sociaux. Mobilisons-nous pour qu'elle soit meilleure que les précédentes !

Philippe, Lydia, Karine et Lorène

Sommaire :

Edito..... page 1

HSA : Verts la destruction des temps partiels ? page 2

Recrutement des AESH et AEDpages 3 et 4

PSC, Protection Sociale Complémentaire..... page 4

Les 2 tiers des absences des enseignants liés à des obligations de services..... page 5

PFMP : Inquiétante dérégulation en vue page 6

Accompagnement en terminale : des élèves confié-es à Pôle emploi page 7

Promotion de l'apprentissage encore et toujours plus !page 8

Carte scolaire : les comptes fantastiques de la rue de Grenellepages 8 et 9

Augmenter l'âge de départ à la retraite relève de l'idéologie ultralibérale pages 10 à 14

Marie Guérin, institutrice et féministepage 15

Info Covid page 16

Agenda : appel à la grève, le 27 janvier 2022 page 16

Carnet rose..... page 16

... Bulletin adhésion..... page 17

HSA : vers la destruction des temps partiels ?



Source : Snuiipp.fr

Encore une fois, plutôt que de créer des postes afin d'améliorer le climat scolaire, le ministre préfère inciter aux heures supplémentaires. Pire encore, il s'attaque maintenant, avec le décret n°2021-1326 du 12 octobre 2021, aux temps partiels. En effet, ce décret permet aux collègues qui, par choix personnel ou par nécessité, ne travaillent pas à temps plein, de faire des HSA.

C'est une remise en cause totale du temps partiel. En effet, si un collègue a choisi de diminuer son temps de travail, ce n'est pas pour en faire plus. L'entourloupe est d'autant plus grossière que les HSA sont moins payées que les heures de cours normales. Il s'agit donc de travailler plus à moindre coût : un temps partiel faisant 18 h avec des HSA gagnerait moins qu'un-e enseignant-e à temps plein pour le même travail !

Frédéric Allègre

Secrétaire académique Amiens

RECRUTEMENT DES AESH ET AED :

Les députés du groupe Socialistes et apparentés ont déposé une [proposition de loi](#) "visant à lutter contre la précarité des AESH et des AED" qui sera examinée le 20 janvier 2022. L'article 1er de la proposition de loi prévoit que le recrutement des AESH "se fait par CDI" et qu'un "coefficient de pondération de 1,2" leur soit alloué, afin "de mieux prendre en compte l'ensemble de leurs tâches (préparation, réunions)". L'article 2 prévoit la possibilité d'un recrutement des AED par CDI et, pour ceux recrutés en CDD, la possibilité "d'accéder par la suite à un CDI au bout de 6 ans". Aussi, le texte prévoit d'accorder une indemnité aux AESH et AED exerçant en éducation prioritaire.

Les AESH et les AED sont des "acteurs indispensables de la vie scolaire" mais n'en ont pas la reconnaissance : voilà ce qu'expliquent les députés du groupe Socialistes et apparentés. Celle-ci "vise à lutter contre la précarité" de ces agents [au nombre de 91 000 pour les AESH et 63 000 pour les AED, en 2020, selon le MEN](#).

Ces agents, selon les élus, "n'ont pas, de l'institution dont ils dépendent, la reconnaissance qu'ils méritent. En effet, ils ont en commun un statut à la fois fragile et précaire. Ils sont recrutés en CDD et sur des temps partiels qui ne sont pas toujours choisis, sans perspective d'évolution de carrière et avec des salaires largement insuffisants".

LES AESH RECRUTÉS EN CDI

L'exposé des motifs du texte rappelle que "les AESH permettent à tous les enfants, sans distinction, de poursuivre un cursus scolaire le mieux adapté à leurs difficultés" et sont ainsi les "chevilles ouvrières d'une école plus inclusive".

Les députés notent que "le nombre d'élèves en situation de handicap accueillis en milieu ordinaire ne cesse de croître : il est passé d'environ 100 000 en 2006 à plus de 320 000 en 2017, et dépasse, en 2021, les 400 000", une évolution qui "démontre un besoin accru en personnel AESH". Or, les 4 000 postes supplémentaires d'AESH prévus dans la loi de finances 2022 "ne suffiront pas à répondre à l'urgence de la situation".

Les députés socialistes estiment que "l'accueil digne et personnalisé que nous devons à ces élèves passe par une véritable reconnaissance de leurs accompagnants" alors que, "aujourd'hui, les conditions de travail précaires de la profession accentuent les difficultés de recrutement dans certains départements et pénalisent certains élèves porteurs de handicap

LA POSSIBILITÉ D'UN RECRUTEMENT DES AED EN CDI

De leur côté, les AED, souligne l'exposé des motifs, "viennent en soutien aux enfants dans leurs difficultés d'apprentissage, participent au développement du 'vivre ensemble' et permettent de détecter des situations préoccupantes comme celles liées, entre autres, au harcèlement scolaire". Puis, "ces dernières années, beaucoup d'entre eux ont démontré la volonté de se professionnaliser, de s'investir et de sécuriser leur parcours sur le long terme ; l'âge moyen des AED est aujourd'hui de 30 ans, seulement un quart d'entre eux sont des étudiants".

Pourtant, poursuivent les députés, "leur statut n'ayant pas évolué depuis 2003, ils ne peuvent toujours être recrutés qu'en CDD, renouvelable, sans aucune possibilité d'être 'cdisés' lorsqu'ils arrivent en fin de contrat".

Par conséquent, l'article 2 de la proposition de loi prévoit la possibilité d'un recrutement des AED par CDI et, pour ceux qui seraient recrutés en CDD, la possibilité "d'accéder par la suite à un CDI au bout de six années d'exercice en qualité d'AED". En outre, l'article prévoit que soit précisé par décret un taux d'encadrement minimal par les AED.

Enfin, pour combler "l'injustice" de l'exclusion des AED de la prime REP/REP+, l'article accorde une indemnité aux AED.

Lors de l'examen du budget 2022, des députés de gauche avaient déposé un amendement visant à verser la prime REP/REP+ aux AESH et aux AED. Jean-Michel Blanquer s'y était opposé. Le ministre de l'Éducation nationale arguait alors que les AED peuvent réaliser des heures supplémentaires, ce qui "participe à l'augmentation de leur pouvoir d'achat", et que les AESH bénéficient d'une augmentation indiciaire.

Une intersyndicale est depuis plusieurs mois mobilisée pour l'amélioration des conditions d'exercice des AESH.

qui ne peuvent, faute d'un accompagnement adapté, être scolarisés".

Aussi, estimant qu'il est "inacceptable qu'aujourd'hui les AESH vivent avec un revenu moyen de 760 euros par mois", l'article prévoit d'accorder une indemnité aux AESH exerçant en REP et REP+.



La ministre de la fonction publique met le couteau sous la gorge des syndicats

Depuis près de deux ans la ministre de la fonction publique réunit les syndicats pour discuter de la PSC. La base des discussions s'appuie sur l'ANI (Accord National Interprofessionnel). Les syndicats ont demandé à plusieurs reprises des améliorations qui jusqu'à présent sont restées sans suite. Lors de la dernière réunion de fin décembre une faible ouverture a été faite par la ministre. Mais de nombreux sujets essentiels sont sans réponse.

Pour que Macron puisse se targuer d'une avancée dans la fonction publique et cacher le gel du point d'indice, essentiel pour le pouvoir d'achat des fonctionnaires, la ministre a mis la signature de ce dernier texte en ultimatum. Le texte doit être signé le 26 janvier prochain avec comme précision que s'il n'est pas signé par la majorité des syndicats, c'est l'ANI qui s'appliquera et que s'il est signé par la majorité des syndicats, ceux qui ne le signeront pas seront exclus des négociations à venir.

Nous sommes donc en présence d'une double contrainte. Voici quelques éléments pour vous éclairer quel que soit la décision que prendra le 24 janvier prochain, le BDFN (Bureau Délibératif Fédéral National), qui représente tous les syndicats de la FSU.

Tout d'abord, il faut reconnaître que le panier de soins minimum est bon, supérieur à celui du privé. Par rapport au texte de base de l'ANI, un certain nombre des points positifs sont issus du travail de négociation des camarades de la FSU, entre autre.

Il y a quand même quelques points très problématiques :

- En premier lieu, la complémentaire santé est distinguée de la prévoyance (prise en charge des salaires en cas d'arrêt maladie supérieur à 3 mois), qui elle est renvoyée à des négociations ultérieures par le ministère. Si les négociations échouent, il sera nécessaire que les agents prennent une sur-complémentaire à leurs frais.
- Les mandats de la FSU insistent sur la solidarité intergénérationnelle entre actifs et retraités. Le projet d'accord prévoit un encadrement des cotisations pour les retraités, qui ne semble toutefois pas suffisant, et donc une augmentation des cotisations en fonction de l'âge de l'agent. De plus, les retraités seront exclus dans un premier temps de cet accord. Tout dépendra des négociations par le ministère.
- Le projet d'accord instaure des contrats collectifs à adhésion obligatoire, qui étaient une ligne rouge pour la FSU. Pour celles et ceux qui ont l'expérience des contrats collectifs en collectivité, connaissent la tendance d'augmentation des tarifs à chaque échéance du contrat...
- Seuls les agents seront couverts par la PSC. Les conjoints et les enfants en sont exclus.
- Dans ce dernier texte, il est question d'une "cotisation d'équilibre", dont on ne sait pas trop comment elle va être calculée et qui, en l'état, paraît fragile et soumise à tout un tas d'aléas selon le périmètre des contrats (âge des cotisants, catégorie socioprofessionnelle, accidentologie, etc). Cette cotisation d'équilibre sera fixée tous les ans par chaque ministère sans que les syndicats y soient associés. Cette cotisation d'équilibre est plafonnée. Ainsi les plus hauts revenus auront un pourcentage de cotisation inférieur aux bas revenus. Il n'y a donc pas de solidarité. C'est sur cette base que sera calculée le montant du reste à charge de l'agent. Il est fort à parier qu'au fil des ans cette cotisation d'équilibre augmentera et que les ministères avec un nombre d'agents important comme l'éducation nationale devront mettre en place une cotisation d'équilibre élevée.
- Enfin, ce texte est une avancée libérale vers la suppression de l'assurance maladie en faisant entrer les assurances privées dans les systèmes de soins. En effet chaque ministère est libre de souscrire à n'importe quel organisme de complémentaire santé, qu'il soit mutualisé ou privé. Ainsi, à terme, nous connaissons une réduction forte des remboursements de l'assurance maladie au profit des complémentaires santé payées par chaque agent. Les mandats de la FSU demandent le 100% santé par l'assurance maladie.

Les deux tiers des absences des enseignants sont liés à des obligations de service, selon la Cour des comptes.

La Cour des comptes souligne aussi que la proportion d'enseignants absents pour cause de maladie ordinaire sur une journée donnée est inférieure à celle des salariés du privé et des autres ministères.

Deux tiers des absences des enseignants au collège et au lycée sont liés à des obligations de service, selon un rapport de la Cour des comptes publié jeudi 2 décembre. Les magistrats financiers ont visité une quarantaine d'établissements scolaires, représentatifs du territoire français. Ils ont pris en compte l'année scolaire 2018/2019, afin d'éviter de baser leur étude sur les années 2020 et 2021, perturbées par la crise du Covid-19.

Selon la Cour des comptes, près de 10% des heures de cours au collège et au lycée ont été perdues lors de l'année scolaire 2018-2019. C'est 24% de plus que l'année précédente. Ces absences dites de courte durée, de moins de 15 jours, représentent à elles seules 2,5 millions d'heures. Environ une sur cinq est remplacée, soit 500 000 heures.

Deux fois sur trois, ces absences sont indépendantes de la volonté de l'enseignant. S'il ne peut pas assurer son cours, c'est qu'il est en formation, en réunion pédagogique, qu'il fait partie d'un jury d'examen, ou que son établissement est fermé en raison de la tenue d'épreuves du baccalauréat ou du brevet. Le professeur travaille, mais en dehors de sa classe. Le rapport note par ailleurs que la proportion d'enseignants absents pour cause de maladie ordinaire sur une journée donnée est inférieure à celle des salariés du privé et des autres ministères. Les magistrats ne suggèrent pas de recruter des enseignants remplaçants, mais proposent notamment de donner plus de liberté aux chefs d'établissements, pour favoriser encore plus qu'aujourd'hui les remplacements entre collègues au sein du même collège ou lycée, par le biais des heures supplémentaires. Elle note d'ailleurs que "les missions de coordination du travail des enseignants, confiées aux professeurs principaux et aux coordonnateurs de discipline ou de niveau, sont peu valorisées" et que "le ministère pourrait s'engager sur la voie d'une revalorisation des fonctions de coopération". Dans le même ordre d'idées, elle rappelle qu'un décret de 2014 "prévoit une disposition permettant de confier à un enseignant qui ne peut assurer la totalité de son service dans sa spécialité, à titre de complément et avec son accord, un enseignement dans une autre discipline conforme à ses compétences", mais qu'elle "connaît une application beaucoup trop timide". D'ailleurs, les enseignants pourraient être incités à enseigner dans des disciplines connexes "par un assouplissement des règles de mutation et d'évolution de carrière, comme c'est le cas pour ceux qui enseignent en éducation prioritaire".

La Cour estime également que "l'intensité du travail fourni par les enseignants devrait pouvoir être appréciée de leur supérieur hiérarchique et valorisée, afin d'éviter le découragement des enseignants les plus investis. À l'inverse, l'insuffisance du travail de certains enseignants devrait être pointée et sanctionnée en cas de service non fait.". Or le dispositif actuel d'évaluation des enseignants est "aujourd'hui limité aux trois rendez-vous de carrière" prévus par dans le cadre du PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) et il "pourrait évoluer" avec des entretiens annuels et l'utilisation des IMP (indemnités pour missions particulières) "comme outils de valorisation des enseignants investis".

Lorène Toussaint. Source France Info





Inquiétante dérégulation en vue

Persuadé qu'il n'y a rien de mieux qu'une entreprise pour former, le ministère (de l'Éducation nationale, rappelons-le) envisage de déréguler complètement les périodes de formation en milieu professionnel.

Pour cela, il s'appuie sur un rapport de l'Inspection générale paru en mars dernier. Celui-ci préconise de « contraindre » les PLP d'enseignement général à s'impliquer davantage dans le suivi des élèves en PFMP, de permettre aux entreprises d'imposer les contenus pédagogiques (en remplaçant les conventions existantes par des contrats individuels répondant à leurs besoins) et même de contrevenir au Code du travail en aménageant la réglementation concernant les travaux dangereux et le travail de nuit pour les mineurs.

Parmi les pistes envisagées par le ministère, qui refuse toujours de regarder en face les véritables raisons qui rendent les formations en entreprise aussi compliquées et inégalitaires :

- mettre en place des départs différés, filés ou chevauchés,
- donner la possibilité aux élèves d'effectuer leur PFMP sur une ou deux journées par semaine voire de les accomplir sur les périodes de vacances scolaires.

Si ce projet était appliqué, ce serait un véritable coup de boutoir contre les conditions de travail et le statut des PLP (l'annualisation des services devenant inévitable), contre la voie professionnelle scolaire, contre les diplômes nationaux. C'est pourquoi le SNUEP-FSU a immédiatement montré son opposition, soutenu par la CGT Educ'action, Sud Éducation, le SNALC et la CNT.

Le national SNUEP-FSU



Source : Printertest, Yves Demoulin

Accompagnement en terminale : des élèves confié-es à Pôle Emploi !

Sur les 31 heures de « cours » (en terminale CAP) ou 30 heures (en terminale bac pro), 3h30 sont prévues pour de la consolidation, de l'AP ou de l'accompagnement à l'orientation. Et comme la priorité pour le gouvernement, ce n'est pas la formation, mais de répondre aux besoins immédiats des entreprises (en particulier dans les métiers en tension) et de baisser (au moins artificiellement) les chiffres du chômage des jeunes, des conseillers Pôle emploi pourront désormais les préparer à l'insertion professionnelle avant même qu'ils et elles ne quittent le système éducatif !

À partir de ce mois de janvier en effet, certains lycées de l'académie, sélectionnés (par tirage au sort !) dans le cadre d'une expérimentation Avenir Pro, pourront proposer à des élèves ne souhaitant pas poursuivre leurs études, un module « Insertion Professionnelle », au cours duquel ils seront suivis par un conseiller Pôle emploi. Celui-ci pourra être accompagné de psychologues du travail de Pôle emploi, voire de représentant·es du monde du travail. Il proposera des séances collectives et des entretiens individuels. Et les élèves les plus chanceux, tiré·es au sort (!), auront le droit de poursuivre l'aventure après les examens, pendant 4 mois.

Cette expérimentation, encore très floue mais qui concerne quand même 400 LP en France, va accentuer la mise à l'écart des psy-EN, réduire le rôle des enseignant·es et inciter à l'annualisation de ces heures d'accompagnement, avec mélange d'élèves de diverses classes.

Sans s'opposer à la venue dans nos établissements de conseillers Pôle Emploi, l'utilisation des heures d'AP, voire de co-intervention (initialement financées par des heures disciplinaires) pour les accueillir pose problème. Par ailleurs, sous couvert de cette expérimentation, la pression semble forte sur les conseillers qui interviendront dans nos établissements pour satisfaire à la demande des employeurs des métiers en tension à proximité.

Les équipes pédagogiques ont leur mot à dire et peuvent refuser des chamboulements en cours d'année (importance de l'état VS signé). Mais il ne faut pas négliger les conséquences possibles sur les emplois du temps et même sur les postes. Soyez vigilant·es et n'hésitez pas à nous contacter !

National SNUEP FSU

PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE : ENCORE ET TOUJOURS PLUS !

Les candidats à l'apprentissage pourront formuler leurs vœux sur Parcoursup du 20 janvier au 14 septembre 2022.

Le site Parcoursup vient d'ouvrir dans le cadre de la campagne d'inscription 2022. **Plus de 6 000 formations** en apprentissage y sont recensées. Les jeunes désireux de s'orienter vers cette voie de formation pourront formuler jusqu'à 10 vœux en apprentissage.

Cette phase d'inscription démarrera le 20 janvier et s'achèvera le 14 septembre 2022 inclus (**soit une période rallongée de six mois par rapport aux délais fixés pour les autres voies de formation**).

Les candidats à l'apprentissage auront également la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage dès le mois de mars, **sans attendre la phase d'admission principale**.



- Le républicain lorrain

Carte scolaire : Les comptes fantastiques de la rue de Grenelle

A quelle discipline appartient la constitution des cartes scolaires ? A la froide comptabilité budgétaire ? Ou à la littérature d'imagination ? Pour la rue de Grenelle c'est tout choisi. Après un premier essai littéraire l'année dernière, le ministère préfère parler "moyens d'enseignement" plutôt que "postes". En année électorale, la gestion a rendez vous avec la lune. La réalité c'est que c'est le premier budget sans création de postes au primaire, ce qui oblitère la "priorité au primaire" tant répétée par le ministre. Et que les académies comptant le plus d'élèves défavorisés sont désavantagées dans le partage des "moyens", ce qui oblitère la "priorité au social"...

Dans le second degré

Dans le second degré, 410 postes d'enseignants sont supprimés au budget. Le ministère déclare 1255 "moyens d'enseignement" supplémentaires. Ces "moyens" seront à trouver parmi les contractuels et les heures supplémentaires. On nous dit que leur nombre ne sera pas augmenté. Mais depuis 2020 le contingent n'est pas consommé. Le "tour de passe-passe" que nous signalions en 2021 continuera en 2022.

Le ministère s'attend à une légère baisse du nombre d'élèves dans le second degré : 6600 de moins. Alors que les jeunes arrivants en collège et lycées sont connus depuis leur naissance, le ministère reste évasif sur l'évolution démographique car le taux de redoublant baisse avec les taux de succès record aux examens. Mais dès à présent le ministère est sous pression de la Cour des Comptes et du Sénat pour anticiper la baisse démographique qui est attendue à partir de 2023.

L'année dernière 1883 postes avaient été supprimés dans les académies. C'était davantage qu'en 2020 (820) et 2019 (465). Avec 470 postes de moins en 2022 la baisse continue. Par rapport au nombre de "moyens" indiqué par le ministère c'est l'équivalent de 1725 postes supplémentaires que le ministère devra trouver en heures supplémentaires ou en contractuels cette année.

D'après le ministère, le nombre de "moyens d'enseignement" augmenterait partout, aucune académie n'étant en négatif. On aurait des hausses impressionnantes dans les académies rurales en perte démographique comme Dijon, Nancy-Metz, la Normandie, Reims, la Martinique et la Guadeloupe. Grenoble, Lille, Montpellier, Paris verraient aussi leurs "moyens" augmenter. Créteil est l'exception : l'académie la plus pauvre de France et une des rares où la population scolaire augmente voit le nombre de "moyens" divisé par deux. Cela confirme l'orientation donnée dans le premier degré.

Si on regarde la variation des postes c'est moins glorieux : 20 académies dans le rouge, notamment Lille avec 89 emplois en moins, Créteil avec -84, Versailles avec -24, Nantes et Orléans Tours -49, Rennes -62.

Trois faits majeurs

On retiendra des cartes scolaires de cette année trois nouveautés. La première c'est que pour la première fois le ministère ne communique plus de données réelles en nombre de postes dans les académies. Il s'affranchit du contrôle des emplois publics qui est du aux citoyens et ne donne plus que des informations sans base budgétaire.

La seconde information c'est que la priorité au primaire est terminée. Pour la première fois depuis l'arrivée de JM Blanquer il n'y a pas de création de postes dans le premier degré.

La troisième information c'est que dans la répartition des "moyens d'enseignement", le gouvernement privilégie les académies rurales aux dépens des académies urbaines et populaires. Ce choix reflète l'évolution de la politique d'éducation prioritaire. La "priorité au social" rejoint comme la "priorité au primaire" l'armoire à artifices.

	1er degré				2d degré					
	<i>"Moyens d'enseignement" à la rentrée 2022</i>	Postes créés à la rentrée 2021	Postes créés rentrée 2020	Postes créés rentrée 2019	Postes rentrée 2022	Moyens rentrée 2022	Postes créés à la rentrée 2021	Moyens annoncés à la rentrée 2021	Moyens annoncés rentrée 2020	Moyens annoncés rentrée 2019
Aix Marseille	+111	190	76	110	+3	+100	-60	13	+2	39
Amiens	+5	35	-40	15	-18	+13	-81	40	-96	-95
Besançon	0	0	-9	0	-15	0	-76	-41	-29	-22
Bordeaux	+81	75	32	94	-19	+70	-104	35	+11	50
Clermont-F.	+5	10	0	0	-15	+8	-54	0	-6	-42
Corse	+10	0	0	48	+10	+6	-19	0	-2	-13
Créteil	+210	340	201	502	-84	+100	-86	139	+99	130
Dijon	0	0	-26	0	-25	0	-113	-73	-111	-87
Grenoble	+87	25	35	31	-52	+21	-160	-65	-63	1
Lille	+20	120	-83	44	-89	+32	-194	-90	-105	-149
Limoges	0	0	0	0	-15	0	-23	0	-4	-36
Lyon	+90	200	55	175	+8	+90	18	100	+94	79
Montpellier	+86	140	18	49	+21	+115	21	93	+56	28
Nancy-Metz	+10	0	-18	0	-17	+20	-129	-75	-118	-47
Nantes	+40	59	0	0	-49	+37	-93	16	-70	4
Nice	+100	95	67	38	0	+65	-20	35	-10	8
Orléans Tours	+10	35	-27	0	-49	+40	-46	18	-60	-11
Normandie	+10	25	-52	34	-54	+15	-150	-85	-167	-197
Paris	0	10	-16	40	-11	0	-156	-99	-78	-42
Poitiers	0	0	-40	0	-34	+8	-70	-25	-50	-44
Reims	0	0	-30	0	-16	0	-84	-49	-70	-58
Rennes	+10	0	-41	0	-62	+8	-80	0	-87	-29
Strasbourg	+22	95	0	56	-15	+33	-43	18	-11	1
Toulouse	+60	50	39	55	-8	+79	-55	25	-14	37
Versailles	+313	350	243	462	-24	+170	-40	145	+82	141
Guadeloupe	0	0	-16	0	+3	0	-17	-42	-56	-86
Guyane	+127	125	49	150	+57	+60	20	40	+49	1
Réunion	+69	135	0	122	+12	+25	-70	-35	-55	-13
Martinique	0	0	-25	0	+3	0	-29	-64	-51	-96
Mayotte	+189	155	48	150	+120	+140	110	110	+78	83
Total	+1965	2269	440	2175	-440	+1255	-1883	-84	-820	-465
Réserve				150						100
Total				2325						-365

Augmenter l'âge de départ à la retraite relève de l'idéologie ultralibérale

Alors que l'allongement de l'âge du départ à la retraite revient régulièrement sur le devant de la scène, **Éric Le Bourg**, chercheur au CNRS et à l'université de Toulouse, explique pourquoi, sur le plan biologique, il s'agit d'une très mauvaise idée.

Depuis des décennies, les gouvernements durcissent les conditions d'accès à la retraite. D'un point de vue comptable, le résultat est que les déficits ont été pratiquement nuls de 2017 à 2019, 2020 étant une année exceptionnelle. D'un point de vue social, le résultat est que les salariés s'inquiètent pour leurs vieux jours et, en particulier, les jeunes soumis à la précarité, au chômage, et aux bas salaires considèrent parfois qu'ils n'auront pas de retraite. De plus, on sait maintenant que le niveau de vie des retraités, après avoir atteint en moyenne la parité avec les actifs, va décroître par rapport à eux dans les années qui viennent. Les besoins de financement des retraites semblent minimes puisque les projections du Conseil d'orientation des retraites indiquent que la part du PIB nécessaire pour les payer sera stable ou diminuera jusqu'en 2070, avec bien sûr toutes les incertitudes sur ces calculs et les hypothèses qui les sous-tendent. Pourtant, alors que l'âge effectif de départ s'accroît déjà actuellement, du fait de l'augmentation jusqu'en 2035 de la durée d'assurance pour avoir une retraite à taux plein, et devrait atteindre 64 ans dans les années qui viennent, des responsables politiques veulent augmenter l'âge légal de départ entre 64 et 67 ans, ce qui implique un âge au taux plein de 69 à 72 ans dans la législation actuelle. Cette proposition, avec une surenchère à qui proposera l'âge le plus élevé, semble témoigner d'une obsession idéologique : l'âge de départ n'est jamais assez élevé et il faut l'augmenter à chaque changement de gouvernement ou de majorité, sans tenir compte de toute autre considération économique, sociale, mais aussi biologique.

« Si les sexagénaires d'aujourd'hui ont peu à voir avec ceux d'il y a un siècle, il n'empêche que l'espérance de vie en bonne santé est inférieure à 65 ans pour les hommes et à 66 ans pour les femmes. »

Dans le meilleur des cas, cela témoigne de l'ignorance de la biologie du vieillissement, en considérant qu'on peut et doit travailler à des âges de plus en plus avancés. Il faut donc rappeler quelques faits, avant que d'autres responsables ne proposent de porter l'âge légal de départ à 68 ou 70 ans, avec un âge au taux plein de 73 ou 75 ans. Le monde a changé. De nos jours, l'espérance de vie des femmes est d'environ 85 ans et celle des hommes s'approche de 80. C'est une bonne nouvelle, montrant que nos sociétés ont accompli de grands progrès. Toutefois, l'espérance de vie à la naissance, c'est-à-dire l'âge qu'atteindrait un bébé né aujourd'hui s'il était soumis toute sa vie aux conditions de mortalité de l'année en cours, n'est pas extensible à l'infini et dépend des caractéristiques de notre espèce. Les souris vivent environ 3 ans, les éléphants 70, et aucun humain n'a vécu plus de 120 ans, sauf Jeanne Calment. Depuis quelques années, l'espérance de vie n'augmente plus guère et peut même décroître les années de canicule, de forte grippe ou de pandémie.

Si les sexagénaires d'aujourd'hui ont peu à voir avec ceux d'il y a un siècle, il n'empêche que l'espérance de vie en bonne santé, période avant les premières limitations fonctionnelles, est inférieure à 65 ans pour les hommes et à 66 ans pour les femmes. La longévité maximale de notre espèce limite l'espérance de vie et, parce qu'il existe une variabilité des âges au décès et du vieillissement, il est illusoire d'espérer que bientôt chacun vivra centenaire en parfaite santé avant de s'éteindre subitement à 120 ans. Demain, il y a toutes les raisons de penser que l'espérance de vie sera du même ordre qu'aujourd'hui, stagnante ou un peu plus élevée, ponctuellement en baisse en cas d'évènement touchant fortement les personnes âgées, voire déclinante si les conditions de vie se dégradent, comme on peut l'observer aux États-Unis.

« Des dirigeants politiques expliquent qu'il faut encore augmenter l'âge légal de départ à la retraite, comme si cet âge pouvait être fixé sans tenir compte de la biologie humaine et reposait uniquement sur des critères comptables. »

En somme, en dépit des changements positifs intervenus dans nos sociétés, nous restons soumis à notre biologie qui fait que tout n'est pas possible. La société doit s'adapter à la biologie humaine, parce que le contraire n'est simplement pas possible très longtemps. S'intéressant à la longueur de la journée de travail,

Karl Marx écrivait dans *Salaire, prix et profit* qu'« une succession rapide de générations débiles et à existence brève approvisionnera le marché du travail tout aussi bien qu'une série de générations fortes et à existence longue ». Toutefois, la journée de travail était si proche des limites physiologiques des adultes ou des enfants que les dirigeants durent se résoudre à la limiter pour ne pas voir leur population disparaître à terme.

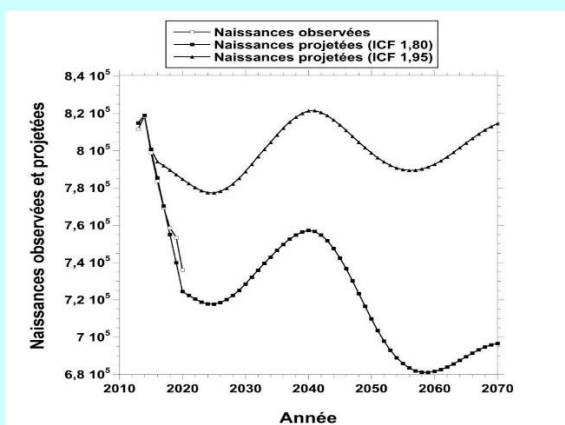
Des dirigeants politiques expliquent qu'il faut encore augmenter l'âge légal de départ à la retraite, comme si cet âge pouvait être fixé sans tenir compte de la biologie humaine et reposait uniquement sur des critères comptables. La version la plus extrême de ce raisonnement est peut-être celle de la banque fédérale allemande, la Bundesbank, qui écrivait le 21 octobre 2019 qu'il faudrait relever l'âge de la retraite après 2030 à 69 ans et 4 mois en 2070 pour les personnes nées en 2001, et on suppose à des âges plus élevés pour les générations suivantes.

Il est intéressant de noter qu'en France, on peut mettre à la retraite un salarié à ses 70 ans, ce qui revient à admettre qu'après cet âge, le maintien d'une activité professionnelle peut être problématique, y compris pour l'employeur. Pourtant, certains demandent le report de l'âge légal à 67 ans en France, et donc un âge au taux plein de 72 ans : dans les faits, un âge légal de 67 ans entérine qu'une partie des salariés n'aura jamais droit à une retraite au taux plein, sauf si on augmente l'âge de la mise à la retraite d'office à, par exemple, 75 ans.

En somme, augmenter encore l'âge légal de départ revient à faire travailler des gens dont les capacités physiques ne sont plus optimales. Cette mesure est déconnectée de la réalité biologique du vieillissement, et donc des capacités de travail, et peut-être même aussi des souhaits des entreprises. Si les dirigeants patronaux demandent constamment un report de l'âge légal, sur le terrain, les entrepreneurs se séparent souvent de leurs salariés âgés et on doute qu'ils aient envie de les faire travailler jusqu'à 70 ans ou plus. Proposer une augmentation continue de l'âge de départ relève plus de l'idéologie ultralibérale que d'une réflexion sérieuse sur le travail à un âge avancé et les réalités du vieillissement. Si, par hypothèse, des responsables politiques étaient sincèrement inquiets du coût des retraites, qui devrait pourtant diminuer dans les années qui viennent et jusqu'en 2070, limite des projections du Conseil d'orientation des retraites, on ne peut que leur suggérer d'intégrer à leur réflexion des notions élémentaires sur le vieillissement. Cela leur permettra peut-être d'envisager d'autres sources de financement que celles auxquelles ils pensent spontanément, les salariés et les personnes âgées.

Éric Le Bourg

Fécondité, espérance de vie, et réformes des retraites, Éric Le Bourg



Centre de Recherches sur la Cognition
Animale (CRCA), Centre de Biologie
Intégrative (CBI Toulouse), Université de
Toulouse, CNRS, UPS, Toulouse, France

Les arguments de baisse de fécondité et de hausse de l'espérance de vie qui pourraient être avancés dans les mois qui viennent pour justifier une nouvelle réforme des retraites durcissant les conditions de départ sont fragiles. La dénatalité n'existe pas, l'espérance de vie n'augmente plus guère, voire stagne ou diminue de temps à autre, et ces informations sont accessibles à tous les responsables politiques, soit directement, soit en faisant appel à leurs experts. Invoquer les contraintes démographiques que seraient la natalité ou l'espérance de vie pour justifier une nouvelle dégradation des conditions de départ à la retraite n'est donc pas justifié.

S'il existait un problème de financement des retraites des cohortes nombreuses du baby-boum nées après 1945, alors qu'on sait déjà, même si les calculs du COR sont hasardeux (Chanu, 2021 ; Le Bourg, 2021a), que, dans les conditions de législation actuelles, le coût des retraites a plus de chances de stagner ou de diminuer que d'augmenter dans les années qui viennent (COR, 2021), il serait souhaitable de recourir à des arguments raisonnables et non plus fantaisistes. Ce pays mérite de vrais débats, projet contre projet, et pas l'alignement d'arguments biaisés jouant sur la peur du déclin et des catastrophes à venir. De fait, il est difficile de dire si ces arguments traduisent la simple incompétence ou la volonté de manipuler l'opinion. Le pessimiste répondra : les deux.

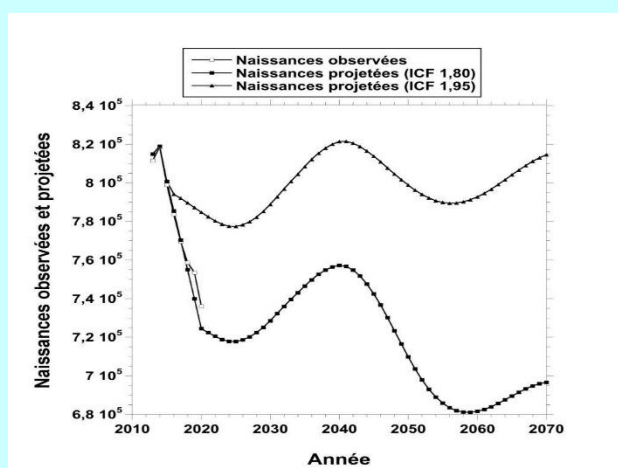


Figure 1. Projections de l'INSEE du nombre de naissances pour la période 2013-2070, dans les hypothèses basse et centrale de fécondité (ICF = 1,80 ou 1,95 enfant par femme), et naissances observées de 2013 à 2020.

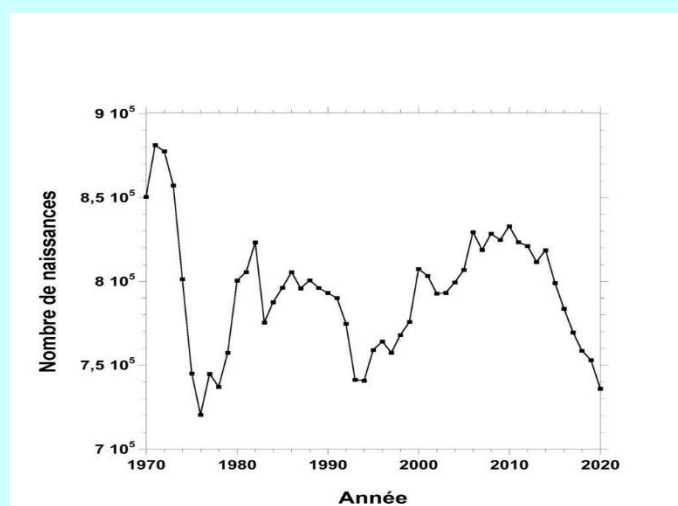


Figure 2. Nombre de naissances en France de 1970 à 2020 (France métropolitaine jusqu'en 1981, France entière ensuite, données de l'INSEE).

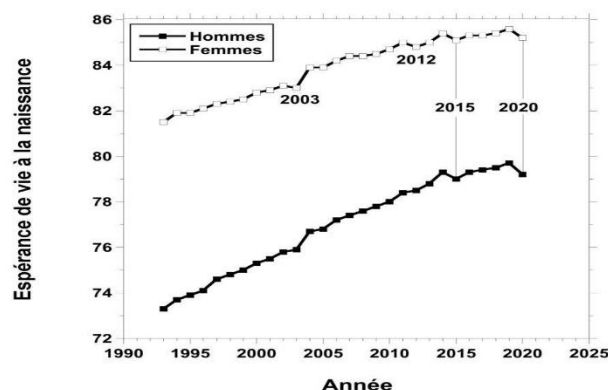


Figure 3. Espérance de vie à la naissance en années, en France de 1993 à 2020. Les années de baisse d'espérance de vie sont indiquées pour les hommes et les femmes. Les données de l'INSEE de 2018 à 2020 sont provisoires.

Références

- Breton D, Barbieri M, Belliot N, d'Albis H, Mazuy M (2020) L'évolution démographique récente de la France : situations et comportements des mineurs. *Population* 75 :465-526.
- Case A, Deaton A (2015) Rising morbidity and mortality in midlife among white non-Hispanic Americans in the 21st century. *Proc Nat Acad Sci USA* 112 :15078-15083.
- Chanu PY (2021) Retour sur le rapport de juin 2021 du COR. *Economie & Politique*, n° 804-805.
- Conseil d'orientation des retraites (2021) Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel du COR – Juin 2021.
- Corneloup J, Reitzer JL, de Ganay C, Therry R, Dalloz MC, Pauget E, Perrut B, Audibert E, Cattin J, Quentin D, Le Fur M, Vialay M, Bazin T, Sermier JM, Valentin I, Boëlle S, Bonnivard E (2021) Proposition de loi visant à favoriser la reprise de la natalité afin de conforter notre système de solidarité. (n° 3921).
- Finch CE, Kirkwood TBL (2000) *Chance, development, and aging*. Oxford University Press, New York.
- Gouvernement (2020) Projet de loi organique relatif au système universel de retraite. https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2622_projet-loi
- Haut-commissariat au Plan (2021) *Démographie : La clé pour préserver notre modèle social*
- INED (2020) Démographie de la France entière et métropolitaine. Séries chronologiques d'indicateurs démographiques. <https://archined.ined.fr/view/AXWs9WivkgKZhr-blhHr>
- INSEE (2021a) Février 2021—La baisse observée en janvier s'atténue en février. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5348624?sommaire=5348638>
- INSEE (2021b) Nombre de naissances en 2021. Septembre 2021 : plus de naissances qu'en septembre 2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5429540?sommaire=5348638&q=naissances+2021#tableau-figure1>
- Le Bourg E (2008a) Du mauvais usage de mauvais chiffres dans le débat sur le vieillissement de la population. *Retraite et Société* 55 :133-145.
- Le Bourg E (2008b) *Bienvenue chez les vieux ?* Vuibert, Paris.
- Le Bourg E (2019) Société du vieillissement : ruiner les salariés et faire travailler les retraités. *L'Humanité*, 24 mai, page 16, <https://www.humanite.fr/la-politique-du-pire-societe-du-vieillissement-ruiner-les-salaries-et-faire-travailler-les-retraites>
- Le Bourg E (2021a) Projections démographiques et financement des retraites. *Economie & Politique*, n° 806-807.
- Le Bourg E (2021b) Faire peur pour rien ? *L'Humanité*, 25 mai, page 12, <https://www.humanite.fr/pourquoi-le-pacte-demographique-defendu-par-francois-bayrou-est-il-un-gadget-708186>
- Le Bras H (1991) *Marianne et les lapins. L'obsession démographique*. Olivier Orban, Paris
- Lorenzi JH, Albouy FX, Villemeur A (2019) *L'erreur de Faust. Essai sur la société du vieillissement*. Cent Mille Milliards, Paris.
- Luttwak EN (1995) *Le rêve américain en danger*. Odile Jacob, Paris.
- Pécresse V (2021) Une grande politique familiale, vite ! *Le Figaro.fr*, 24 août, <https://www.lefigaro.fr/vox/politique/valerie-pecresse-une-grande-politique-familiale-vite-20210824>
- Pison G, Meslé F (2021) France 2020 : 68 000 décès supplémentaires imputables à l'épidémie de Covid-19. *Population & Sociétés*, n° 587.
- Valentin I, Trastour-Isnart L, Sermier JM, Maquet E, Ramadier A, Bazin T, Quentin D, Bourgeaux JL, Le Fur M, Viry S, Perrut B, Brun F, Di Filippo F, Poletti B, De Ganay C, Vatin P, Reitzer JL, Herbillon M, Peltier G, Saddier M, Pauget E, Ciotti E, Boëlle S, Therry R, Kuster B, Deflesselles B (2021) Proposition de loi visant à renouer avec une politique familiale ambitieuse pour relancer la natalité en France (n° 4067).
- Vallin J, Caselli G (1997) Towards a new horizon in demographic trends : the combined effects of 150 years life expectancy and new fertility models. In : Robine JM, Vaupel JW, Jeune B, Allard M (eds.). *Longevity : to the limits and beyond*. Springer, Berlin, pages 29-68.

Marie GUÉRIN, Institutrice et féministe

Marie GUERIN est née le 17 juin 1864 à Epinal (Vosges). Elle obtient son brevet élémentaire et devient institutrice en 1882. Nommée dans diverses écoles primaires au début de sa carrière, elle restera en Meurthe et Moselle à partir de 1884. Elle vit avec sa mère qu'elle prend à sa charge, son père épicier étant mort prématurément. En 1894, son frère cadet Paul, les rejoint. Paul Guérin, né en 1872, devient normalien après avoir suivi des études à Nancy. Il est nommé instituteur adjoint à Baccarat. Le frère et la sœur militent dès lors côte à côte à l'Association Amicale des Instituteurs de Meurthe-et-Moselle et à la Coopération Pédagogique, société présente dans toute la France. Marie fonde en 1903 le premier Groupe Féministe Universitaire et œuvre à la constitution d'autres groupes départementaux.

Elle est nommée institutrice à Saulxures-lès-Nancy en 1900.

En 1905, se tient à Lille le congrès de la Fédération des Amicales d'Instituteurs. Au cours de ce congrès, Marie Guérin est nommée secrétaire. Le but de la fédération est de rechercher et de mettre en action « *les moyens propres à améliorer le sort de la femme en général et des membres féminins de l'enseignement primaire en particulier* ». Elle fonde avec Paul le journal « *La Voix des Primaires* » qui défend à la fois le féminisme et le syndicalisme (illégal à l'époque, car les fonctionnaires n'avaient pas le droit de se syndiquer et leur engagement syndical était passible de poursuites judiciaires).

En 1906, Marie Guérin est nommée institutrice à Laxou-lès-Nancy.

En 1909, Paul Guérin par son activité syndicale et pédagogique obtient la tenue à Nancy du congrès des Amicales d'Instituteurs. Il joue alors un rôle décisif dans les résolutions prises au cours de ce congrès. Les participants unanimes s'engagent à faire passer en priorité la demande d'égalité de traitement entre instituteurs des deux sexes.

La même année, les Groupes Féministes Universitaires départementaux se fédèrent et fondent la Fédération Féministe Universitaire (FFU). Marie et Paul sont nommés respectivement Secrétaire générale et Secrétaire adjoint.

Militante féministe de la première heure, Marie Guérin évoque en 1913 dans « *L'Action Féminine* », organe de la FFU, cet appel à une action commune : « *Après un certain nombre d'années d'exercice dans la carrière de l'enseignement public, après plusieurs laïcisations plus ou moins difficiles, j'avais pu bien des fois constater avec tristesse que trop souvent la femme est un obstacle à la réalisation du bel idéal qui doit être celui de l'école laïque. J'avais compris jusqu'à quel point la femme des grandes villes comme celle du plus humble hameau reste victime des plus sots préjugés, victime des mœurs, victime des lois.* ». En mentionnant les laïcisations, elle souligne la tâche la plus difficile des institutrices : substituer l'école publique à l'école privée et remplacer les religieuses. « *Un mouvement féministe mondial se dessinait alors* », continue-t-elle. C'est pourquoi elle invite les maîtresses d'école à se rassembler.

À Nantes en 1911 au nouveau rassemblement national des Amicales d'Instituteurs et d'Institutrices Publics, Marie Guérin annonce quatre mille adhérents à la FFU, présents dans une cinquantaine de départements. Elle insiste sur l'importance de l'obtention d'un même traitement : « *Si les institutrices parvenaient à l'égalité de salaire, la voie serait frayée pour les travailleuses des ateliers et des magasins !* » Des améliorations sont obtenues mais, malgré le soutien de nombreux parlementaires, le principe de l'égalité de rémunération n'est pas inclus dans la « *Loi Guist'hau* » de janvier 1913. Cela ne sera effectif qu'après la première guerre mondiale. En août 1913, au dernier congrès de la Fédération Féministe Universitaire à Bordeaux, Marie et Paul Guérin sont toujours les chefs de file de la Fédération Féminisme Universitaire. Mais les démarches obligées auprès des parlementaires mettent au premier rang les militants parisiens. Marie Guérin renonce au secrétariat général et est nommée par acclamation présidente d'honneur. Elle enseigne durant tout le premier conflit mondial. La FFU se dissout en 1919 quand le salaire égal est voté. Marie Guérin, retraitée en 1923 se retire de la scène militante jusqu'à son décès le 29 novembre 1945 à Nancy (Meurthe-et-Moselle).

L'Action Féministe. Bulletin mensuel de la Fédération Féministe Universitaire de France et des colonies. 1908.

1925 – BODIN M. *L'institutrice*. Paris, Doin. 1922 ; réédition *L'institutrice. Une féministe militante de la Belle époque*. Paris, L'Harmattan 2012.

DRMOF – KARNAOUCHE D. *Le féminisme universitaire à l'époque des amicales*. Cahiers du centre fédéral de la Fédération de l'Education Nationale, n°5. 1993. P.7-56.

INFOS COVID
(extrait de la FAQ Fonction
Publique du 10/01/2022) :



Le **jour de carence** reste suspendu jusqu'au 31 décembre 2022 pour les agents testés positifs au covid.

Concernant les absences pour réaliser un test :

Pour les enseignants, il n'y a pas lieu de leur demander un rattrapage de cours.

N'hésitez pas à vous appuyer sur cette FAQ auprès des chef·fes d'établissement zélé·es.

Pour les agents vulnérables, la situation reste inchangée.

Agenda

MOUVEMENT DE GRÈVE 27 janvier 2022

AUJOURD'HUI ...



Malgré la pandémie, n'oublions pas l'opération vérité lancée par le SNUEP-FSU pour nos salaires ! Tous ensemble dans l'action le 27 janvier !

Plus nombreux, nous serons plus forts pour faire entendre nos revendications ! Rejoignez le SNUEP-FSU, syndicat spécifique de l'enseignement professionnel public, pour faire entendre la voix de ses personnels.

**Carnet
rose**



Nous profitons de cette revue pour **souhaiter la bienvenue** à la petite **Wihelmina**, née le 02 décembre 2021.

Félicitations à la maman, Lorène, notre secrétaire académique.

Article reuse guidelines: [sagepub.com/journalsPermissions.nav](http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav)

Adressez ce bulletin d'adhésion et votre règlement à votre section académique
ou au SNAEP-PSU 38 rue Eugène Claudin 75013 PARIS
Courriel : snaep-national@wanadoo.fr
Site : www.snaep.fr - Téléphone : 01.45.65.02.56



En adhérant au SNUEP, vous rejoignez la FSU,
1^{re} fédération de l'Éducation nationale.

Merci de remplir complètement LES ÉLÉMENTS de bulletin, cela facilite le travail des militants.

Ancienne adhérente : Oui ☐ N° : _____ Non ☐
 M. ☐ Mme ☐ Date de naissance : ____/____/____
 NOM : _____
 Nom de naissance : _____
 Prénom : _____
 Adresse complète : _____

 Tél. fixe : _____ Portable : _____
 E-mail : _____

Discipline précise : _____
Code (si connu) : _____

AFFECTATION :

LP ☐ SEP ☐ SEGPA ☐ EREA ☐
Collège ☐ Lycée ☐ Supérieur ☐ FC ☐

Nom de l'établissement : _____
RNE (localité) : _____
Ville : _____
Si TZR, État d'exercice : _____
Rattachement administratif : _____

ACADÉMIE (au 01/09/2021) : _____

SITUATION ADMINISTRATIVE

PLP ☐ CPE ☐ AED ☐ AESH ☐

Titulaire ☐ Stagiaire ☐

Classe normale ☐ Hors classe ☐ Classe exceptionnelle ☐

Échelon au 01/09/21 : ____ Depuis le : ____/____/____

Contractuelle ☐ CDD ☐ CDI ☐

Retraite ☐ en congé ☐ sans emploi ☐ Emploi particulier: (J.P., A.T., C.P., détachement, Greta, M.D.S, Inspection, ZR, congés divers) : _____

*sauf déclaration aux frais réels où 100 % de la cotisation est comblable dans les frais professionnels.

Journal FSU (à POUR s) : Numérique ☒ Papier ☐

RÈGLEMENT DE LA COTISATION

Temps partiel:% Montant€

Mode de paiement : Prélèvement en 3x ☐

Paiement en ligne en 1x ou 3x sur le site ☐

Chèques : 1x ☐ 2x ☐ 3x ☐

Cela que l'adhésion est renouvelable, elle est définitive et ne peut être remboursée.

Autorisation CNIL : le SUEP-FSU pourra fournir les informations ci-dessus pour les adresses publications syndicales. Je demande au SUEP-FSU de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles la loi a accordé son caractère de confidentialité.

Je soussigné(e) fais figurer ces informations dans des fichiers et les transmets automatiquement dans les conditions liées par les art. 34 et 37 de la loi du 06/01/1978. Cette autorisation, d'ordre exclusif, ne saurait être renouvelée sans un nouveau consentement explicite. Je reconnais avoir lu et compris les conditions de la présente autorisation et m'engage à respecter les conditions de confidentialité et de sécurité des données.

Date : ____ / ____ / ____
Signature :

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE RENOUVELABLE DE COTISATION

Je choisis en 2021-2022 le **prélèvement automatique de ma cotisation**. Il sera ensuite **renewé automatiquement** les années suivantes à la même date et je serai averti de son renouvellement à chaque rentrée scolaire. Je pourrai alors apporter les corrections nécessaires à ma situation (indice, date de promotion, qualité de travail, etc.) choisir un autre mode de paiement ou décider de ne pas réadhérer.

Je soussigné(e) _____ autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever :

- ☐ en 3 fois la somme de soit pour chaque prélèvement
 le 1^{er} des mois suivants : décembre 2021, février 2022, avril 2022
☐ en 6 fois la somme de soit pour chaque prélèvement
 le 1^{er} des mois suivants : décembre 2021, janvier 2022, février 2022, mars 2022, avril 2022, mai 2022

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT

En agissant sur l'ensemble des données, vous pouvez modifier : le **DESIGN** (ou le **template**) des **indicateurs** à votre disposition pour définir votre compte et les **voies** (ou **chemins**) à définir pour composer votre ensemble de données. Vous pouvez également modifier les **voies** (ou **chemins**) des **indicateurs** disponibles dans le compte afin que vous puissiez les utiliser dans vos analyses. Vous pouvez également modifier les **voies** (ou **chemins**) des **indicateurs** disponibles dans le compte afin que vous puissiez les utiliser dans vos analyses. Vous pouvez également modifier les **voies** (ou **chemins**) des **indicateurs** disponibles dans le compte afin que vous puissiez les utiliser dans vos analyses.

NOM, PRÉNOM(S) ET ADRESSE DU DÉBITEUR		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER 	
		SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL 38 RUE EUGÈNE CLOUET 75013 PARIS	
IBAN		Paiement : ☒ récurrent ☐ isolé	
BIC (Bank Identification Code)		À : Le :	
		Signature :	
Joindre obligatoirement un RIB et compléter le mandat SEPA en cas de prélèvements. Paiement récurrent ne veut pas dire reconductible mais autorisation de plusieurs prélèvements.			

En adhérant au SNUEP, vous rejoignez la FSU,
1^{re} fédération de l'Éducation nationale.

Adhésion valable jusqu'au 31/08/2022

COTISATIONS ANNUELLES DES PUP ET CPE – ADHÉSION

Temps partiel: au prorata de la quotité de traitement

	Catégorie I. Échelon	1	2	3	4	5	6 ou A1	7 ou A2	8 ou A3	9	10	11
Métropole en €	Classe normale Coût réel mensuel après crédit d'impôt	99 3,80	138 5,31	141 5,40	144 5,58	150 5,75	156 5,92	165 6,30	177 6,82	186 7,27	198 7,61	210 8,05
	Hors classe Coût réel mensuel après crédit d'impôt	109 4,26	198 7,61	213 8,24	228 8,86	243 9,48	255 10,00	261 10,35				
	Classe exceptionnelle Coût réel mensuel après crédit d'impôt	222 8,58	234 9,03	246 9,57	264 10,20		282 10,83	294 11,35	309 11,97			
La Réunion en €	Classe normale Coût réel mensuel après crédit d'impôt	129 5,08	188 7,10	183 6,99	189 7,26	195 7,43	201 7,60	213 8,04	228 8,66	243 9,28	258 9,90	276 10,52
	Hors classe Coût réel mensuel après crédit d'impôt	243 9,48	255 10,00	276 10,63	294 11,25	315 11,88	333 12,50	339 12,85				
	Classe exceptionnelle Coût réel mensuel après crédit d'impôt	288 11,16	303 11,59	318 12,02	342 12,84		366 13,66	381 14,28	399 15,10			
Nouvelle-Calédonie et Polynésie française en CFP	Classe normale Coût réel mensuel après crédit d'impôt	15357 435,12	21480 588,60	21675 591,13	22308 602,96	22941 624,80	23886 656,77	25251 701,45	27003 745,09	28758 791,81	30444 838,58	32586 893,27
	Hors classe Coût réel mensuel après crédit d'impôt	28644 771,58	38145 1054,11	32472 900,04	34799 965,97	37126 1031,90	39348 1097,83	40584 1128,88				
	Classe exceptionnelle Coût réel mensuel après crédit d'impôt	33855 938,23	35802 991,39	37748 1044,55	40479 1116,91		431407 1201,57	45171 1258,85	47460 1314,70			
Guadeloupe Mayotte Martinique Guyane en €	Classe normale Coût réel mensuel après crédit d'impôt	114 4,33	162 6,09	165 6,18	168 6,36	174 6,53	183 6,70	192 7,08	207 7,60	219 8,01	231 8,55	249 9,09
	Hors classe Coût réel mensuel après crédit d'impôt	219 8,21	231 8,66	249 9,28	267 9,89	282 10,50	300 11,12	306 11,47				
	Classe exceptionnelle Coût réel mensuel après crédit d'impôt	358 12,71	273 7,74	288 8,16	306 8,67		330 9,35	342 9,69	360 10,3			

AUTRES COTISATIONS :

- ☐ Stagiaire : 1^{er} échelon classe normale ☐ AED : 38 € ☐ AESH : 38 € ☐ Sans traitement : 27 €
☐ Non-Stagiaire : 93 € ☐ Non-Stagiaire Réunion : 111 € ☐ Non-Stagiaire Nouvelle-Calédonie : 13310 CFP ☐ Non-Stagiaire Guyane : 85 €

Retraites* - PUP et CPE

Métropole-Guadeloupe-Guyane-Martinique-Mayotte	QPLP1 : 87 €	QCN : 98 €	QHC : 108 €	QCEX : 114 €
la Réunion	QPLP1 : 117 €	QCN : 129 €	QHC : 144 €	QCEX : 152 €
Nouvelle-Calédonie - Polynésie française	QPLP1 : 10383 CFP	QCN : 11457 CFP	QHC : 12888 CFP	QCEX : 13665 CFP

* Pour les retraités, l'adhésion au SNUEP inclut l'adhésion à la FGR-FP (Fédération générale des retraités de la Fonction publique)

CONTACTS ACADÉMIQUES

Retrouver les mails et numéros de téléphone sur www.snuep.fr

Alsace

Bruno BOURGNE
Nicolas VOIRON
SNUEP-FSU
11 place du Centre-ville
67000 Mulhouse

Anjou

Fabrice DELANGE
SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Bretagne

Yvonne BOURGNE
Jérôme LEMOINE
SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Burgundy

G. JOUIN
SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Champagne

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Corse

Sébastien TOULOUSE
SNUEP-FSU Corse
228 boulevard de la Corse
20000 Ajaccio

Creuse

Nicolas ATOUT
Anne SCHIEDEL
SNUEP-FSU
Maison des Syndicats
11113 rue des Anchoises 84000
Cottet

Dordogne

Philippe DUCHATEL
11 rue des Tanneurs
24000 Dijon

Doubs

B. GILLAUD-MOLIN
P. MICHELON
SNUEP-FSU
Maison des Syndicats
22 rue des Tanneurs
25000 Besançon

Drôme

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

La Réunion

Charles LOPIN
Résidence des Longes Balles
App. 4
7 Bd Maréchal Gaudin 97400
St-Denis

Lille

Joséphine LEMAITRE
SNUEP-FSU
228 rue Nationale
59000 Lille

Limoges

Clément MARATRAY
Christophe TRISTAN
SNUEP-FSU
22 rue des Tanneurs
87000 Limoges

Lyon

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Martinique

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Mayenne

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Meurthe-et-Moselle

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Nantes

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Nord

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Normandie

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Normandie

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Nouvelle-Calédonie

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Orléans

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Paris

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Provence

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Polynésie Française

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Reims

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Rhône

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Savoie

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Seine-et-Marne

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Seine-Maritime

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers

Somme

SNUEP-FSU
11 rue des Tanneurs
49100 Angers