

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 recrutements, 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...) »



PROJET " MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS "

CATÉGORIE C

Grille actuelle 2015

Echelle 6

Ech	IB	IM	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
9e	543	462	37	26	20	
8e	506	436	18	14	4	16
7e	488	422	31	22	4	12
6e	457	400	20	15	3	9
5e	438	385	21	15	3	6
4e	416	370	28	15	2	4
3e	388	355	14	10	2	2
2e	374	345	10	7	1	1
1er	364	338			1	

Echelle 5

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
12e	465	407	11	9	26	
11e	454	398	17	13	4	22
10e	427	385	14	9	4	18
9e	423	376	27	16	3	15
8e	396	360	21	14	3	12
7e	375	346	9	7	2	10
6e	366	339	10	7	2	8
5e	356	332	2	2	2	6
4e	354	330	3	2	2	4
3e	351	328	2	1	2	2
2e	349	327	1	1	1	1
1er	348	326			1	

Echelle 4

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
12e	432	382	10	7	26	
11e	422	375	13	7	4	22
10e	409	368	23	14	4	16
9e	386	354	12	9	3	15
8e	374	345	18	13	3	12
7e	356	332	4	3	2	10
6e	352	329	3	2	2	8
5e	349	327	1	1	2	6
4e	348	326	1	1	2	4
3e	347	325	4	1	2	2
2e	343	324	1	1	1	1
1er	342	323			1	

Echelle 3

Ech	IB	IM	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
11e	400	363	20	13	22	
10e	380	350	16	12	4	18
9e	364	338	8	6	3	15
8e	356	332	5	4	3	12
7e	351	328	3	2	2	10
6e	348	326	1	1	2	8
5e	347	325	4	1	2	6
4e	343	324	1	1	2	4
3e	342	323	1	1	2	2
2e	341	322	1	1	1	1
1er	340	321			1	

2017

C3

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
10e	548	466	30	21	19	
9e	518	445	19	15	3	16
8e	499	430	24	17	3	13
7e	475	413	18	13	3	10
6e	457	400	12	9	2	8
5e	445	391	23	16	2	6
4e	422	375	18	10	2	4
3e	404	364	15	10	2	2
2e	388	355	14	10	1	1
1er	374	345			1	

C2

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
12e	479	416	8	5	26	
11e	471	411	12	9	4	22
10e	459	402	15	12	3	19
9e	444	390	14	10	3	16
8e	430	380	27	16	3	13
7e	403	364	23	14	2	11
6e	380	350	8	7	2	9
5e	372	343	10	7	2	7
4e	362	336	5	4	2	5
3e	357	332	3	2	2	3
2e	354	330	3	2	2	1
1er	351	328			1	

C1

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
11e	407	367	21	13	22	
10e	386	354	16	12	3	19
9e	370	342	8	6	3	16
8e	362	336	6	4	3	13
7e	358	332	2	2	2	11
6e	354	330	2	1	2	9
5e	352	329	1	1	2	7
4e	351	328	2	1	2	5
3e	349	327	1	1	2	3
2e	348	326	1	1	2	1
1er	347	325			1	

2018

C3

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
10e	548	466	23	16	19	
9e	525	450	26	20	3	16
8e	499	430	21	15	3	13
7e	478	415	18	12	3	10
6e	460	403	12	10	2	8
5e	448	393	18	13	2	6
4e	430	380	18	12	2	4
3e	412	368	19	10	2	2
2e	393	358	13	8	1	1
1er	380	350			1	

C2

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
12e	483	418	12	7	26	
11e	471	411	12	9	4	22
10e	459	402	15	12	3	19
9e	444	390	14	10	3	16
8e	430	380	27	16	3	13
7e	403	364	22	13	2	11
6e	381	351	7	6	2	9
5e	374	345	12	9	2	7
4e	362	336	4	3	2	5
3e	358	333	4	3	2	3
2e	354	330	3	2	2	1
1er	351	328			1	

C1

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
11e	407	367	21	13	22	
10e	386	354	14	11	3	19
9e	372	343	6	4	3	16
8e	366	339	5	4	3	13
7e	361	335	5	3	2	11
6e	356	332	2	2	2	9
5e	354	330	1	1	2	7
4e	353	329	2	1	2	5
3e	351	328	1	1	2	3
2e	350	327	2	1	2	1
1er	348	326			1	

2019

C3

Ech	IB	IM	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
10e	548	466	23	16	19	
9e	525	450	26	20	3	16
8e	499	430	21	15	3	13
7e	478	415	18	12	3	10
6e	460	403	12	10	2	8
5e	448	393	18	13	2	6
4e	430	380	18	12	2	4
3e	412	368	19	10	2	2
2e	393	358	13	8	1	1
1er	380	350			1	

C2

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
12e	483	418	12	7	26	
11e	471	411	12	9	4	22
10e	459	402	15	12	3	19
9e	444	390	14	10	3	16
8e	430	380	27	16	3	13
7e	403	364	22	13	2	11
6e	381	351	7	6	2	9
5e	374	345	12	9	2	7
4e	362	336	4	3	2	5
3e	358	333	4	3	2	3
2e	354	330	1	1	2	1
1er	351	329			1	

C1

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
11e	412	368	23	12	22	
10e	389	356	13	10	3	19
9e	376	346	6	4	3	16
8e	370	342	5	4	3	13
7e	365	338	6	4	2	11
6e	359	334	3	2	2	9
5e	356	332	2	2	2	7
4e	354	330	1	1	2	5
3e	353	329	2	1	2	3
2e	351	328	1	1	2	1
1er	350	327			1	

2020

C3

Ech	IB	IM	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
10e	558	473	33	23	19	
9e	525	450	26	20	3	16
8e	499	430	21	15	3	13
7e	478	415	18	12	3	10
6e	460	403	12	10	2	8
5e	448	393	18	13	2	6
4e	430	380	18	12	2	4
3e	412	368	19	10	2	2
2e	393	358	13	8	1	1
1er	380	350			1	

C2

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	échelon	du grade
12e	486	420	13	8	26	
11e	473	412	12	8	4	22
10e	461	404	15	12	3	19
9e	446	392	16	12	3	16
8e	430	380	26	15	3	13
7e	404	365	17	11	2	11
6e	387	354	11	8	2	9
5e	376	346	12	8	2	7
4e	364	338	2	2	2	5
3e	362	336	3	2	2	3
2e	359	334	3	2	2	1
1er	352	332			1	

C1

Ech	IB	M	Gain	Gain	Durée	Durée
-----	----	---	------	------	-------	-------

PROJET " MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS "

CATÉGORIE B

Grille actuelle 2015

Grade 2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
11 ^e	675	562	29	22	2	23
10 ^e	646	540	27	21	3	20
9 ^e	619	519	34	25	3	17
8 ^e	585	494	30	23	3	14
7 ^e	555	471	31	22	3	11
6 ^e	524	449	27	21	2	9
5 ^e	497	428	28	18	2	7
4 ^e	469	410	19	15	2	5
3 ^e	450	395	20	15	2	3
2 ^e	430	380	26	15	2	1
1 ^{er}	404	365			1	

Grade 2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 ^e	614	515	33	24		31
12 ^e	581	491	30	23	4	27
11 ^e	551	468	33	23	4	23
10 ^e	518	445	25	20	4	19
9 ^e	493	425	30	20	3	16
8 ^e	463	405	19	15	3	13
7 ^e	444	390	22	15	2	11
6 ^e	422	375	25	14	2	9
5 ^e	397	361	19	13	2	7
4 ^e	378	348	11	8	2	5
3 ^e	367	340	10	8	2	3
2 ^e	357	332	7	5	2	1
1 ^{er}	350	327			1	

Grade 1

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 ^e	576	486	28	20		31
12 ^e	548	466	32	23	4	27
11 ^e	516	443	28	21	4	23
10 ^e	488	422	31	22	4	19
9 ^e	457	400	19	14	3	16
8 ^e	438	386	20	15	3	13
7 ^e	418	371	25	13	2	11
6 ^e	393	358	19	13	2	9
5 ^e	374	345	14	10	2	7
4 ^e	360	335	4	3	2	5
3 ^e	356	332	4	3	2	3
2 ^e	352	329	4	3	2	1
1 ^{er}	348	326			1	



2016

Grade 3 2016

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
11 ^e	683	568	28	22	2	23
10 ^e	655	546	29	21	3	20
9 ^e	626	525	33	25	3	17
8 ^e	593	500	30	23	3	14
7 ^e	563	477	31	22	3	11
6 ^e	532	455	28	21	2	9
5 ^e	504	434	24	18	2	7
4 ^e	480	416	22	15	2	5
3 ^e	458	401	20	15	2	3
2 ^e	438	386	20	15	2	1
1 ^{er}	418	371			1	

Grade 2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 ^e	621	521	32	24		31
12 ^e	589	497	30	23	4	27
11 ^e	559	474	32	23	4	23
10 ^e	527	451	27	20	4	19
9 ^e	500	431	29	20	3	16
8 ^e	471	411	19	15	3	13
7 ^e	452	396	21	15	2	11
6 ^e	431	381	23	14	2	9
5 ^e	408	367	21	13	2	7
4 ^e	387	354	11	8	2	5
3 ^e	376	346	11	8	2	3
2 ^e	365	338	7	5	2	1
1 ^{er}	358	333			1	

Grade 1

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 ^e	582	492	25	20		31
12 ^e	557	472	33	23	4	27
11 ^e	524	449	27	21	4	23
10 ^e	497	428	33	22	4	19
9 ^e	464	406	18	14	3	16
8 ^e	446	392	21	15	3	13
7 ^e	425	377	22	13	2	11
6 ^e	403	364	22	13	2	9
5 ^e	381	351	12	10	2	7
4 ^e	369	341	4	3	2	5
3 ^e	365	338	4	3	2	3
2 ^e	361	335	4	3	2	1
1 ^{er}	357	332			1	

2017

Grade 3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
11 ^e	701	582	17	13		24
10 ^e	684	569	27	21	3	21
9 ^e	657	548	26	19	3	18
8 ^e	631	529	32	25	3	15
7 ^e	599	504	32	24	3	12
6 ^e	567	480	26	20	3	9
5 ^e	541	460	33	23	2	7
4 ^e	508	437	26	20	2	5
3 ^e	482	417	23	15	2	3
2 ^e	459	402	17	13	2	1
1 ^{er}	442	389			1	

Grade 2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 ^e	631	529	38	29		30
12 ^e	593	500	30	23	4	26
11 ^e	563	477	23	18	3	23
10 ^e	540	459	12	7	3	20
9 ^e	528	452	26	19	3	17
8 ^e	502	433	27	20	3	14
7 ^e	475	413	20	15	2	12
6 ^e	455	398	18	13	2	10
5 ^e	437	385	17	12	2	8
4 ^e	420	373	23	12	2	6
3 ^e	397	361	10	7	2	4
2 ^e	387	354	10	7	2	2
1 ^{er}	377	347			2	

Grade 1

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 ^e	591	498	32	24		30
12 ^e	559	474	30	21	4	26
11 ^e	529	453	17	13	3	23
10 ^e	512	440	14	11	3	20
9 ^e	498	429	23	16	3	17
8 ^e	475	413	26	19	3	14
7 ^e	449	394	20	15	2	12
6 ^e	429	379	23	13	2	10
5 ^e	406	366	17	10	2	8
4 ^e	389	356	10	7	2	6
3 ^e	379	349	6	5	2	4
2 ^e	373	344	7	5	2	2
1 ^{er}	366	339			2	

2018

Grade 3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
11 ^e	707	587	23	18		24
10 ^e	684	569	24	18	3	21
9 ^e	660	551	22	17	3	18
8 ^e	638	534	34	26	3	15
7 ^e	604	508	31	24	3	12
6 ^e	573	484	26	19	3	9
5 ^e	547	465	34	24	2	7
4 ^e	513	441	29	22	2	5
3 ^e	484	419	23	15	2	3
2 ^e	461	404	15	12	2	1
1 ^{er}	446	392			1	

Grade 2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 ^e	638	534	39	30		30
12 ^e	599	504	32	24	4	26
11 ^e	567	480	25	19	3	23
10 ^e	542	461	14	9	3	20
9 ^e	528	452	22	16	3	17
8 ^e	506	436	26	20	3	14
7 ^e	480	416	22	15	2	12
6 ^e	458	401	14	11	2	10
5 ^e	444	390	15	11	2	8
4 ^e	429	379	14	10	2	6
3 ^e	415	369	16	7	2	4
2 ^e	399	362	10	6	2	2
1 ^{er}	389	356			2	

Grade 1

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 ^e	597	503	34	26		30
12 ^e	563	477	25	20	4	26
11 ^e	538	457	25	16	3	23
10 ^e	513	441	13	10	3	20
9 ^e	500	431	22	16	3	17
8 ^e	478	415	26	19	3	14
7 ^e	452	396	21	15	2	12
6 ^e	431	381	16	12	2	10
5 ^e	415	369	18	8	2	8
4 ^e	397	361	9	6	2	6
3 ^e	388	355	9	6	2	4
2 ^e	379	349	7	6	2	2
1 ^{er}	372	343			2	

CATÉGORIE A TYPE (ATTACHÉS)

Grille actuelle 2015

Attaché hors classe

Ech.	IB	INM	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	éch.
ES	HEA				
7e	1015	821	30	23	3
6e	985	798	39	30	2a 9m
5e	946	768	30	22	2a 9m
4e	916	746	52	40	2a 3m
3e	864	706	43	33	1a 10m
2e	821	673	62	47	1a 10m
1er	759	626			1a 10m

Directeur de service

Ech.	IB	INM	Gain	Durée	Durée
			IB	IM	éch.
14e	985	798	39	30	21a 2m
13e	946	768	30	22	1a 10m
12e	916	746	41	32	1a 10m
11e	875	714	34	26	1a 10m
10e	841	688	30	23	1a 10m
9e	811	665	31	23	1a 10m
8e	780	642	52	40	1a 10m
7e	728	602	47	35	1a 10m
6e	681	567	42	32	1a 10m
5e	639	535	35	27	1a 10m
4e	604	508	35	27	1a 10m
3e	569	481	20	14	1a 10m
2e	549	467	20	14	1 an
1er	529	453			1 an

2017

Attaché hors classe

Ech.	IB	IN	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
ES	HEA				
6e	1022	826	43	33	3
5e	979	793	50	38	3
4e	929	755	47	36	2,5
3e	852	719	48	36	2
2e	834	683	50	38	2
1er	784	645			2

Directeur de service

Ech.	IB	IN	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
14e	999	808	38	28	24
13e	963	780	38	28	2
12e	925	752	42	32	2
11e	883	720	33	25	2
10e	850	695	31	24	2
9e	819	671	31	23	2
8e	788	648	49	38	2
7e	739	610	46	35	2
6e	693	575	45	34	2
5e	648	541	36	27	2
4e	612	514	35	27	2
3e	577	487	16	12	2
2e	561	475	20	15	1
1er	541	460			1

2018

Attaché hors classe

Ech.	IB	INM	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
ES	HEA				
6e	1027	830	42	32	3
5e	985	798	50	38	3
4e	935	760	47	36	2,5
3e	888	724	47	36	2
2e	841	688	51	38	2
1er	790	650			2

Directeur de service

Ech.	IB	INM	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
14e	1005	813	38	28	24
13e	969	785	38	28	2
12e	931	757	42	32	2
11e	869	725	32	25	2
10e	857	700	32	24	2
9e	825	676	30	23	2
8e	795	653	51	38	2
7e	744	615	45	35	2
6e	699	580	44	34	2
5e	655	546	48	37	2
4e	619	519	37	2	2
3e	582	492	15	7	2
2e	567	480	20	12	1
1er	547	465			15

2019

Attaché hors classe

Ech.	IB	INM	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
ES	HEA				
6e	1027	830	32	24	3
5e	995	806	49	38	3
4e	946	768	50	38	2,5
3e	896	730	46	35	2
2e	850	695	53	40	2
1er	797	655			2

Directeur de service

Ech.	IB	INM	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
14e	1015	821	30	23	24
13e	985	798	41	32	2
12e	944	766	43	32	2
11e	901	734	32	24	2
10e	869	710	32	25	2
9e	837	685	39	29	2
8e	798	656	52	40	2
7e	748	616	44	33	2
6e	702	583	43	33	2
5e	659	550	34	26	2
4e	625	524	43	32	2
3e	582	492	15	12	2
2e	567	480	20	15	1
1er	547	465			1

Attaché principal

Ech.	IB	IN	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
9e	979	793	50	38	18
8e	929	755	50	38	3
7e	879	717	49	37	2,5
6e	830	680	52	40	2,5
5e	778	640	53	40	2
4e	725	600	53	40	2
3e	672	560	46	35	2
2e	626	525	47	38	2
1er	579	489			2

Attaché

Ech.	IB	IN	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
11e	810	664	38	29	26
10e	772	635	60	45	4
9e	712	590	40	30	3
8e	672	560	37	28	3
7e	635	532	35	27	3
6e	600	505	49	37	3
5e	551	468	39	28	2,5
4e	512	440	29	22	2
3e	483	418	26	18	2
2e	457	400	23	17	2
1er	434	383			1,5

Attaché principal

Ech.	IB	INM	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
9e	985	798	50	38	18
8e	935	760	50	38	3
7e	885	722	40	37	2,5
6e	838	685	58	40	2,5
5e	783	645	51	40	2
4e	732	605	53	40	2
3e	679	565	46	35	2
2e	633	530	48	36	2
1er	585	494			2

Attaché

Ech.	IB	INM	Gain	Durée	Durée
			IM	IM	éch.
11e	816	669	38	29	26
10e	778	640	60	45	4
9e	718	595	39	30	3
8e	679	565	37	28	3
7e	642	537	35	27	3
6e	607	510	49	37	3
5e	568	473	40	28	2,5
4e	518	445	28	22	2
3e	490	423	28	18	2
2e	462	405	21	17	2
1er	441	388			1,5

A compter de 2020, l'indice afférent au 14e échelon porté à l'IB 1020

A compter de 2020, création d'un 10e échelon doté de l'IB 1015 après 3 ans dans le 9e échelon

La revalorisation prévue en 2017 intègre 4 points d'IM consécutif au transfert indemnitaire

La revalorisation prévue en 2018 résulte du transfert indemnitaire de 5 points d'IM



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"/> CROUS <input type="checkbox"/> EPLE <input type="checkbox"/> JS <input type="checkbox"/> RETRAITÉS <input type="checkbox"/> SERVICE <input type="checkbox"/> SUP <input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> AENES <input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> ITRF <input type="checkbox"/> Non titulaire
PRENOM :		<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT		CATEGORIE
VOS COORDONNÉES				<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> Contractuel CDI <input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois <input type="checkbox"/> Contractuel CDD
APPARTEMENT, ETAGE :			CORPS :	GRADE :
ENTREE, IMMEUBLE :				
N°, TYPE, VOIE :				
LIEU DIT :			QUOTITE DE TRAVAIL :	Interruption d'activité
CODE POSTAL, LOCALITE : %	(disponibilité, Congé parental...) :
TEL : PORTABLE :				
VOTRE ÉTABLISSEMENT			COTISATION	
TYPE (collège, université, rectorat...) :			$\left(\frac{\text{---} + \text{---}}{\text{---}} \right) \times \text{---}$ $x \quad (\text{indice}) \quad (\text{NBI}) \quad (\text{coefficient})$ <p>Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)</p> <p>----- =</p> <p>----- €</p>	
NOM D'ETABLISSEMENT :			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	
SERVICE :			DATE :	
RUE :			Signature :	
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :				
TEL PROFESSIONNEL : PAYS :				
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.

Attention : Veuillez compléter en lettres capitales

Vos nom et prénom

Votre adresse

(Complète)

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

Paiement répétitif ou récurrent Paiement ponctuel

Signé à le

Référence : cotisation SNASUB

Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)

Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

A envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à : SNASUB-FSU - TRESORERIE NATIONALE - 104 RUE ROMAIN ROLLAND - 93260 LES LILAS