

arts &
sports



N°124

Bulletin d'information du Snadem-Unsa Éducation — Professeurs de la Ville de Paris

CAP 18 :

Promotions d'automne

ISAE :

Gagner en visibilité

REP / REP+ :

Pas de sourire sur la photo de groupe



Bulletin du SNADEM – UNSA

Syndicat National des Professeurs pour l'enseignement
du DESSIN de l'ÉDUCATION PHYSIQUE et de la MUSIQUE
Écoles élémentaires de la Ville de Paris

Siège social : 8-10 avenue Ledru-Rollin, 75012 - PARIS. Tél. : 01 42 41 84 43

email: snadem.unsa@gmail.com — <http://www.snadem.com>

Le numéro : 0,46 €. Abonnement 1 an : 1,52 €. Abonnement + suppléments : 15,24 €
Directrice de la Publication : Corinne PERROUX. Imprimé au siège du SNADEM – UNSA

Commission Paritaire de Presse N° 1221 S 07012 — ISSN 0181 – 7701

Année scolaire 2019 - 2020 — N°124 octobre, novembre, décembre 2019

ÉDITORIAL

On vous parle d'un temps que les moins de vingt ans ne peuvent guère connaître : une époque bientôt révolue où l'agent de la fonction publique était encore considéré. Son recrutement, sa carrière, la gestion dont il faisait l'objet étaient traités plus humainement. Dans les bureaux, il avait la possibilité d'exposer ses problèmes et ses demandes à des interlocuteurs disponibles et bienveillants, dont les tâches, pourtant multiples et variées, ne leur interdisaient pas d'avoir un échange humain. Ces interlocuteurs ne subissaient pas alors la pression du rythme de travail, des injonctions hiérarchiques et pouvaient vivre leurs missions de façon encore soutenable.

C'était il n'y a pas si longtemps, avant la montée en puissance du « New Public Management » (NPM), ou « nouvelle gestion publique » une merveilleuse invention d'économistes, née au début des années 80 dans les pays anglo-saxons et déployée depuis en France.

Son principe : transposer dans le secteur public les méthodes de gestion du secteur privé. À la rigidité, entre autres défauts, d'une administration bureaucratique traditionnelle, le NPM oppose un secteur public reposant sur les trois E : « Économie, Efficacité, Efficience », capables de répondre à moindre coût aux attentes des citoyens, désormais devenus des clients (Amar et Berthier, 2007), voire des consommateurs.

Économie, Efficacité, Efficience : trois bonnes fées pour un monde meilleur ?

Couplée avec la diminution du nombre de fonctionnaires comme promesse électorale, l'application de ce principe managérial relancé dès l'ère Sarkozy avec la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) va trouver son aboutissement avec la loi de transformation de la Fonction Publique dont la mise en place est en cours.

Elle n'est pas sans grave conséquence sur les conditions de travail des agents. Elle fait surgir des problèmes qui mènent à des situations difficilement supportables : stress, épuisement professionnel (burn-out), dépression, décompensation et autres pathologies. Le drame du suicide de Christine Renon, en septembre dernier, en est bien la manifestation à l'Éducation Nationale. Tous se sont alors accordés à reconnaître que le geste de cette directrice exprimait l'actuel mal-être des enseignants dans toute son étendue.

Mais ce n'est pas tout. On n'en a pas fini avec l'optimisation, l'efficience...Et l'économie ! Après ce triste événement, le monde de l'enseignement n'imaginait sans doute pas à être pris pour cible, attendant benoîtement une annonce sur la revalorisation des salaires dans le cadre de la réforme des retraites. Car, redisons-le ici, les primes ISOE et ISAE, même prises en compte pour le calcul des pensions, ne suffiront pas à compenser les pertes dues au calcul de la retraite par points.

*Lors du débat de Rodez, le 3 octobre, Emmanuel Macron a longuement évoqué le cas des enseignants, « lésés » par le futur système de retraite...Las ! Les intentions du président de la république ne pouvaient être plus claires : pas de revalorisation immédiate de leur salaire. Comme le résume André Jarraud dans son « café pédagogique » : « **Pour garder leur niveau de retraite, les enseignants devront accepter de travailler plus et de réduire leurs vacances...** ». Logique, n'est-ce pas ?*

Cette augmentation annoncée du temps de travail de nos collègues, accompagnée d'autres ajustements à l'Éducation nationale, ne doit pas manquer de réveiller chez les professeurs de la Ville des souvenirs récents et des inquiétudes légitimes pour l'avenir...Le NPM frappe où il veut.



Par Corinne PERROUX
Secrétaire générale

SOMMAIRE

Page 2 :
Éditorial

Page 3 :
Audience auprès de
Mme Delpal : S2-E1
Enquête REP/REP+

Page 4 :
Paiement des
indemnités : quand le
logiciel l'exige...

Page 5 :
ISAE : Gagner en
visibilité
CAP du 7 octobre :
Promotions
d'automne

Page 6 :
Suspensions et
enquêtes : Les
risques du métier (1)

Page 7 :
Prévoyance :
Comment choisir ?

Page 8 :
Bulletin d'adhésion

AUDIENCE AUPRÈS DE MME DELPAL : S2, E1.

Nouvelle saison pour les audiences : Le 19 septembre dernier, nous avons pu rencontrer à nouveau Madame Delpal, directrice des Affaires Scolaires, ainsi qu'une partie de ses collaborateurs, membres de différentes sous-directions, dans le cadre d'une réunion de rentrée rassemblant les organisations syndicales représentatives de l'UNSA à la DASCO. Le SNADEM a rappelé ses principales revendications.

En préambule, nous nous sommes inquiétés de l'**organigramme de la direction**, soumis à un rythme de renouvellement de plus en plus soutenu et difficile à suivre, les périodes de vacances entre la nomination et la prise de poste effective compromettant l'efficacité des échanges avec les personnels et leurs représentants. La nouvelle sous-directrice des politiques éducatives (SDPE), Madame Maud Phélizot, n'avait pu se libérer pour cette réunion mais nous avons pu rencontrer Madame Emmanuelle Faure, sa nouvelle sous-directrice adjointe, travaillant désormais en binôme avec un second sous-directeur adjoint, Monsieur Larronde. À notre grand regret, personne pour le BDME. Côté Sous-direction des Ressources, Madame Randjini Rattinavelou, ancienne cheffe du BCTRS et nouvelle cheffe du bureau de la gestion des personnels en remplacement de Monsieur Bailly était également présente.

Sans surprise, nos interventions ont concerné l'**ISAE** (pas de commentaire) et la **situation en REP et REP+**, avec, depuis la rentrée, le dédoublement des CE1. Sur ce sujet, nous sommes revenus sur la forte **augmentation des effectifs dans ces classes**, indiquant que, d'après les informations dont nous disposions fin juin, ceux-ci dépassaient allégrement les douze élèves initialement prévus par l'Éducation Nationale. Avec 13, 14, 15, 16 et même 17 élèves parfois, le regroupement de ces classes ne permet ni à l'enseignant, ni aux élèves de travailler sereinement. Nous l'avons, une fois de plus, répété.

C'est alors que Madame Delpal a proposé que nous envoyions les chiffres dont nous disposions sur ce sujet à Mesdames Faure et Soulier « *pour voir ce qu'il serait possible de faire* » ...À notre grande surprise ! C'est la raison pour laquelle, en quête de la confirmation de nos informations par des chiffres plus récents, nous avons contacté l'ensemble des collègues exerçant dans les écoles du réseau prioritaire. La suite dans l'article ci-dessous...

ENQUÊTE REP/REP+ : Pas de sourire sur la photo de groupe

Comme on pouvait s'y attendre, la situation de nos collègues exerçant dans les établissements du réseau prioritaire ne s'est pas améliorée avec le dédoublement des classes en CE1, d'autant que les effectifs de ces classes, d'abord réduits à 12 élèves, dépassent ce nombre dans la majorité des cas. Tout en réaffirmant notre revendication sur la correspondance entre les affectations et l'organisation pédagogique des écoles, nous avons espéré à la suite de notre première audience de rentrée un peu plus de souplesse sur l'attribution d'heures d'atelier, notamment pour les écoles à effectifs élevés (voir supra). Cette demande sera-t-elle satisfaite, c'est là la question.

Rappelons que cette notion de souplesse avait été acceptée par la DASCO dès la mise en place des dédoublements : Madame Susset (cheffe du BDME de l'époque) et Madame Soulier avaient déclaré qu'en cas de nombre impair de classes dédoublées, une heure d'atelier serait accordée. Force est de constater que cette attribution est loin d'être systématique aujourd'hui et que, au fil des rentrées, la réalité budgétaire a sans doute pris le dessus. De plus, selon la place que l'on occupe, administratif dans un bureau ou enseignant sur le terrain, il y a sans doute deux façons de compter : 3 CP et 3 CE1 cela fait-il 2 fois un nombre impair de classes ? ou bien 6 classes ? ...C'est certainement selon.

Les avis peuvent diverger, mais la réalité montre que, sur le terrain, les conditions de travail se sont dégradées, pour les PVP mais aussi, de façon paradoxale, pour leurs élèves, depuis la mise en place des dédoublements.

Le fait est que, pour un grand nombre d'écoles en réseau prioritaire, les heures d'atelier ne semblent visiblement pas accordées en fonction de cette règle, mais plutôt en complément de service.

Afin d'avoir une photographie exacte de la situation concernant les organisations pédagogiques en REP/REP+ en fonction de la réalité du terrain, pour mieux défendre nos collègues auprès de la DASCO, nous avons adressé fin septembre à tous les PVP enseignant au sein de ces réseaux un court questionnaire que nous rappelons ici.

Pour ceux qui auraient oublié d'y répondre ou ne l'auraient pas reçu, il n'est pas trop tard pour bien faire.

1.Nombre d'élèves pour chaque CP et CE1 dédoublé :

Ex : CPA = 14 ; CPB =15 ; CPC =12 / CE1A =12 ; CE1B =13... etc.

2.Modalités s'appliquant dans la ou les écoles pour l'enseignement du PVP :

·Classes en effectifs dédoublés / chaque semaine / une semaine sur deux.

·Classes doublées : ex : CPA+CPB, CE1A+CE1B, avec ou sans PE.

·Classes regroupées autrement : ex un groupe + un demi-groupe (CPA+1/2CPC, CPB+1/2CPC).

3.Souhait ou non de bénéficier d'heures supplémentaires (HSA).

4.Utilisation possible d'une salle dédiée et/ou partagée, ou pas de salle.

5.Commentaires sur la situation.

Les demandes formulées jusqu'ici, qu'elles soient individuelles, soutenues par toute la communauté éducative d'une école, reprises par des élus au Conseil de Paris (Groupe des écologistes de Paris lors de la session d'octobre) ou des courriers (Danielle Simmonet, conseillère de Paris associée à Danielle Obono, députée LFI) sont restées lettres mortes.

À ces demandes, il est donc répondu que « *la Ville de Paris ne prend pas en compte ces dédoublements [...], que les affectations comportent bien le quota d'heures pour assurer l'enseignement dans les écoles concernées tel qu'appliqué à la DASCO, qu'il n'est que de se rapprocher de l'équipe enseignante pour bénéficier de l'encadrement nécessaire durant les cours.* »

Nous répondons pour notre part, que ni le nombre d'élèves pour les classes doublées, ni les salles telles qu'installées désormais pour des groupes plus restreints, ne peuvent être adaptés à des conditions d'enseignement acceptables pour ces élèves quand bien même un ou deux PE assisteraient à nos cours.

Alors que faire ? **Nous conseillons de prendre ces classes une semaine sur deux plutôt que de regrouper.** Cette solution, que les équipes peuvent avoir du mal à accepter, et qui doit être validée en conseil des maîtres, peut aussi alerter les parents d'élèves sur la situation. Les réponses à notre enquête montrent une diversité de solutions, notamment la fréquence des regroupements (un groupe + un demi-groupe) que les PVP avec leurs équipes ont souvent appliquées en désespoir de cause dans leurs écoles.

À l'approche des conseils d'école, nous recommandons fortement d'aborder la question et de décrire l'ensemble des problèmes posés, notamment en exposant les problèmes qui impactent les élèves.

Enfin, cette petite phrase : « *Nous étudions actuellement les problèmes à l'échelle parisienne et reviendrons vers vous en cas de nouvelles décisions* » devrait-elle nous rassurer ? Nous n'en sommes pas certains.

PAIEMENT DES INDEMNITÉS : Quand le logiciel l'exige...

Suite au mail informant l'ensemble des PVP que le paiement des indemnités HSE, HSA, REP et REP+ serait reporté sur la paie de novembre, Le SNADEM a adressé un mail au sous-directeur des ressources ainsi qu'à la nouvelle sous-directrice de la SDPE pour protester contre ce report et manifester son opposition catégorique à la tentation de l'administration de le rendre pérenne.

Sur la justification de cette mesure, les retards dans le retour des documents de rentrée ne sont pas nouveaux. Ils ne suffisent pas selon nous à expliquer la mesure. C'était déjà la raison invoquée en octobre 2018 pour le report en novembre du seul versement des HSE et HSA. Cependant, le décalage n'avait encore jamais été étendu au versement des indemnités REP et REP+.

Pour le SNADEM, la charge de travail liée au manque de personnel affecté à la gestion des PVP, dans l'une et l'autre direction, est en grande partie responsable de cette situation.

La réponse de l'administration à notre protestation, rapide au demeurant, se retranche derrière le seul aspect technique en indiquant que « *la mise en paiement doit intervenir avec un flux de données uniques comme l'exige le bureau des rémunérations de la DRH* ». Désespérant ! Dans le monde enchanté du deux point zéro, les logiciels faisant désormais la loi sur la gestion de nos vies personnelles et professionnelles, on constate que la souffrance au travail des agents surchargés et les difficultés financières qu'un retard de paiement occasionne sont de bien peu d'importance.

Le SNADEM ne saurait se satisfaire de cette réponse et demande une réflexion conjointe pour que des dispositions soient prises dans le respect de l'ensemble des agents, gestionnaires comme PVP, afin que cette situation ne se reproduise plus.

ISAE : Gagner en visibilité

Lors de l'assemblée générale de rentrée, il a été décidé de mettre fin au mouvement de rétention des évaluations. Notre combat pour obtenir l'ISAE continue. C'est un changement de stratégie qui prend en compte les deux échéances qui s'annoncent en cette nouvelle année scolaire et qui peuvent faire évoluer de façon décisive la situation des professeurs de la Ville de Paris :

Le Conseil de Paris de décembre prochain sera dédié au Budget 2020 de la Ville. Au cours de ce conseil, la question de l'ISAE devrait être abordée. Deux situations sont possibles : les élus impliqués dans notre demande, Madame Levieux et Monsieur Bloche, auront obtenu les arbitrages nécessaires de la Direction des Finances et/ou le Groupe des Écologistes de Paris déposera un vœu en faveur de notre régime indemnitaire. Ils ont déjà pris la parole sur ce point au conseil de Paris du 1^{er} octobre. Dans tous les cas, un vote favorable devra valider la demande.

Les élections municipales, en mars 2020, représentent également un danger pour les PVP. En effet, quelles seront les intentions de la nouvelle équipe municipale vis-à-vis de notre corps auquel la cour des comptes reproche de coûter cher ? On peut s'en inquiéter à juste titre.

Dans ce contexte, il devient **nécessaire de faire évoluer nos modalités d'action** et de les développer, en communiquant de façon plus visible en direction de notre employeur, mais aussi et surtout des parents d'élèves, nos meilleurs alliés. En effet, pour défendre l'ensemble de nos revendications et, avant toute chose, la pérennité du corps, nous avons tout à gagner à reprendre la main sur la visibilité de nos missions d'enseignants auprès des élèves parisiens par une communication accrue et systématique. Nous le répétons, on n'est jamais si bien servi que par soi-même : **Soyons visibles, communiquons !**

Ces actions ont pu prendre des formes classiques de communication dans les écoles : fiches dans le cahier de liaison, échanges avec les parents dans le cadre des réunions de rentrée. **Elles doivent continuer à la suite de l'élection des représentants des parents d'élèves et à l'occasion des conseils d'école,** pour lesquels un texte d'information actualisé sera mis en ligne.

Elles pourront également revêtir un caractère public et se montrer plus innovantes. C'est le cas entre autres de la pétition lancée en mai dernier, mais d'autres actions sont envisageables. Nous reviendrons sur ces dernières dans les prochaines semaines pour solliciter la participation de tous.

La Pétition pour le rôle et l'importance des PVP dans la politique éducative parisienne reste plus que jamais d'actualité. Elle peut toujours être signée en ligne mais la version papier permet d'instaurer un échange peut-être plus fructueux. Par ailleurs, les parents d'élèves élus peuvent aussi la relayer. **Plus le nombre de signataires sera important, plus grande sera notre chance d'obtenir gain de cause.**

CAP DU 7 OCTOBRE : Promotions d'automne

Rien à voir avec les « french days » chers aux accros des soldes.

La commission administrative paritaire 18, dédiée aux professeurs de la Ville de Paris, s'est réunie le 7 octobre pour entériner les tableaux de promotions de classe normale pour le 6^{ème} et le 8^{ème} échelon pour l'année scolaire 2018/19, donnant droit à la bonification d'ancienneté d'une année.

L'établissement de ces tableaux ne s'est pas fait sans certaines difficultés. D'une part, il s'agissait d'une « première », après la disparition des notes et leur remplacement par des appréciations. D'autre part, force est de constater que les rapports des rendez-vous de carrière, en attente à l'inspection académique, ont eu bien du mal à retrouver le chemin de la DASC. Pas vraiment de surprise : c'était déjà le cas à l'époque des inspections à l'ancienne. Au moins était-il alors possible d'obtenir les notes in extremis par téléphone.

La réforme a désormais modifié cela en instaurant les rendez-vous de carrière. À la différence de l'ancienne inspection, l'administration a ajouté une étape intermédiaire : l'aller-retour inspection/ professeur, dans le but fort louable de laisser ce dernier prendre connaissance des appréciations proposées et de la conclusion circonstanciée rédigée par l'inspecteur... Et de lui permettre éventuellement de faire part de ses remarques, voire de son désaccord. Ce délai supplémentaire, mais aussi des demandes de « visites » envoyées tardivement par la DASC aux inspecteurs, ajoutés à l'attente prolongée à l'inspection académique, avaient

déjà conduit la DASCO à repousser la CAP en octobre. Que dire du retour in extremis des rapports juste avant la CAP ?!

Quoi qu'il en soit, si, comme dans la chanson, le temps perdu ne se rattrape guère, il n'en sera pas tout à fait de même pour les salaires. Les promotions prenant effet à partir du 1^{er} septembre 2018, ils seront rattrapés depuis cette date sur la paie d'octobre ou de novembre.

Chacun des collègues promus a été personnellement informé et félicité par les élus paritaires du SNADEM. Un bémol cependant...**les CAP de promotion disparaissent en janvier 2021.**

SUSPENSIONS ET ENQUÊTES : Les risques du métier (1)

Face à l'augmentation des signalements et des plaintes de tous ordres mettant en cause les agents, la DRH a souhaité clarifier les procédures. Après plusieurs réunions organisées à la demande des organisations syndicales, deux textes ont été présentés au comité technique central du 9 octobre, l'un concernant les suspensions et l'autre, les enquêtes administratives. Les mesures seront ensuite déclinées dans chacune des directions. Nous livrons ici un premier aperçu des procédures concernant les suspensions à titre conservatoire. L'ensemble, qu'il est nécessaire de connaître, sera prochainement consultable sur notre site, assorti de quelques commentaires et préconisations afin de ne pas avoir à les subir.

LA SUSPENSION À TITRE CONSERVATOIRE :

*« La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire prévue par la loi portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle permet, dans l'attente d'un jugement ou du prononcé d'une sanction disciplinaire à son encontre, d'écarter un agent du service s'il a commis une faute grave ou une infraction de droit commun. **La seule présomption permet de déclencher la suspension. La faute ou l'infraction peut avoir été commise en service ou en dehors du service.** »*

La notion de faute grave peut consister en un manquement à des obligations professionnelles ou en une infraction de droit commun commise en service ou en dehors du service. Cette notion est précisée par la jurisprudence.

Procédure : La suspension est notifiée par la DRH sur demande du/de la chef.fe de bureau. **Ce n'est pas une mesure disciplinaire.**

« Avant de se rendre au Service des Ressources Humaines pour la notification de la mesure de suspension le jour même, l'agent est reçu par son supérieur hiérarchique qui l'informe des faits qui justifient cette mesure et de la possibilité d'être accompagné.e, lors de l'entretien de notification de la mesure de suspension, par la personne de son choix. »

Pendant la suspension, dont la durée maximale fixée a priori à 4 mois, peut connaître des dérogations, l'agent perçoit son salaire, mais sans les indemnités afférentes à ses fonctions. L'agent reste suivi par sa direction. Considéré comme étant en activité, l'agent continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par le statut et reste soumis aux obligations prévues par celui-ci, notamment à l'obligation de réserve. La période de suspension est sans effet sur les droits à avancement. Elle est prise en compte pour la constitution du droit à pension de retraite. Une activité privée rémunérée est possible, en ayant préalablement informé l'employeur.

Suites : Le fonctionnaire suspendu est rétabli dans ses fonctions au terme de la période de suspension, si aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire. En cas de poursuites pénales, l'agent peut être rétabli dans ses fonctions si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle.

L'administration peut décider de ne pas rétablir le fonctionnaire dans ses fonctions au terme de la suspension. Elle peut l'affecter provisoirement sur un autre emploi tant que sa situation n'est pas définitivement réglée. Elle peut aussi demander une visite à la médecine statutaire qui peut alors prononcer un CLM. La suspension pourra être reprise à la fin du congé de maladie sans que cela proroge le délai de 4 mois.

L'administration peut aussi décider de mettre fin à la suspension de fonctions avant la fin des 4 mois, tout en poursuivant ou non la procédure disciplinaire.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est, à l'expiration du délai de quatre mois, ni rétabli dans ses fonctions, ni affecté provisoirement sur un autre poste, peut subir une retenue qui ne peut être

supérieure à la moitié de son traitement et de l'indemnité de résidence. Il continue néanmoins à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Enfin l'agent est rétabli dans ses fonctions lorsqu'il est mis hors de cause par la justice ou par l'administration. Dans ce cas, il pourra percevoir les indemnités liées au grade qui lui avaient été retirées (sans toutefois pouvoir percevoir les indemnités de sujétion) ce qui constitue une indiscutable avancée. En ce qui concerne les PVP, les indemnités liées au service, comme HSE, HSA, REP et REP+ ne seront pas reversées.

Lorsqu'un agent suspendu à la suite d'un signalement effectué par un tiers ou un collègue est réintégré dans ses fonctions sans qu'aucune suite disciplinaire ou pénale n'ait été engagée à son encontre, il pourra également se voir attribuer la protection fonctionnelle* afin d'obtenir réparation en diffamation s'il a été victime de dénonciation calomnieuse, soit une volonté manifeste de nuire (la dénonciation calomnieuse, impliquant la connaissance du caractère inexact des faits). Cette preuve pourrait cependant être difficile à apporter, notamment lorsque les faits à l'origine de la suspension auront été signalés par un mineur. C'est malheureusement une situation qui peut se présenter aux professeurs de la Ville.

Comme l'a précisé Olivier Hoch, secrétaire générale de l'Union Locale des syndicats UNSA de la Ville de Paris, « **la suspension de fonction est une mesure grave et douloureuse pour les agents concernés, qui ne doit en aucun cas être prise à la légère. Une mise en cause injuste est préjudiciable pour l'agent, sa carrière, sa famille et ses proches et les risques de fragilisation qui en découlent sont connus. Si rien ne permet de croire que tous les problèmes humains et de droit seront réglés avec ces nouveaux textes, tant les cas sont divers, la concertation qui s'est déroulée a néanmoins permis de créer de nouveaux droits aux agents mis en cause** ».

***Que couvre la protection fonctionnelle de la Ville de Paris ?**

La défense contre les attaques dont l'agent fait l'objet

La protection de l'agent mis pénalement en cause

La garantie contre les condamnations civiles à l'occasion d'une faute de service

PRÉVOYANCE : Comment choisir ?

Nous avons tous reçu ce mois-ci un courrier d'information concernant la mise en place d'un contrat collectif de prévoyance VILLE DE PARIS. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Le SNADEM a édité une lettre, également **consultable sur le [site](#)**, afin de répondre aux principales questions que l'on peut se poser au sujet de la prévoyance. Nous reprenons ici une partie des informations.

La prévoyance est une garantie qui intervient pour couvrir des risques liés à la maladie, les arrêts de travail prolongés au-delà de 3 mois, les accidents de la vie, la dépendance, l'invalidité, l'incapacité ou le décès. **Elle n'est bien sûr pas obligatoire.** Certaines mutuelles complémentaires, comme la MGEN ou le centre 602 ont inclus la prévoyance dans leur offre sans questionnaire de santé.

L'offre Ville de Paris ne concerne pour sa part que le volet prévoyance. Il sera donc toujours possible de bénéficier de l'Allocation Prévoyance Santé (APS), le cas échéant. L'organisme de gestion est **COLLECTEAM**.

Le contrat prévoit des prestations intéressantes en capital décès, capital perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) versé jusqu'à la retraite, invalidité permanente.

La cotisation se monte à 1,44% du traitement brut. Une partie est prise en charge par l'employeur selon le salaire. Le reste à charge sera prélevé mensuellement sur le salaire.

L'ensemble des détails figure sur la lettre et la fiche en ligne.

Choisir COLLECTEAM, et après ?

- En cas résiliation de package mutuelle + prévoyance (ex: centre 602 ou MGEN), **la résiliation du contrat annulera également la protection santé. Il faudra alors choisir une nouvelle complémentaire santé.**

- En cas de conservation du contrat **il faudra alors régler les 2 cotisations** (mutuelle habituelle + cotisation du contrat COLLECTEAM). Dans ce cas, c'est l'offre Collecteam qui sera prise en compte par l'administration pour le complément de salaire.



BULLETIN D'ADHÉSION année scolaire 2019-2020

(ou de renouvellement)

prénom :

né(e) le : n° SOI : discipline : AP EM EPS Autre

adresse :

Échelon : Quotité : Cotisation : €

tél. dom. : tél. mobile : email :

	20h (100%)	18h (95%)	15h (80%)	13h (68,75%)	10h (52,50%)
Stagiaire	60 € / 20,40	57 € / 19,38	48 € / 16,32	41 € / 13,94	32 € / 10,88
4	73 € / 24,82	69 € / 23,46	58 € / 19,72	50 € / 17,00	38 € / 12,92
5	81 € / 27,54	77 € / 26,18	65 € / 22,10	51 € / 17,34	43 € / 14,62
6	85 € / 28,90	81 € / 27,54	68 € / 23,12	58 € / 19,72	45 € / 15,30
7	90 € / 30,60	86 € / 29,24	72 € / 24,48	62 € / 21,08	47 € / 15,98
8	96 € / 32,64	91 € / 30,94	77 € / 26,18	66 € / 22,44	50 € / 17,00
9	100 € / 34,00	95 € / 32,30	80 € / 27,20	69 € / 23,46	53 € / 18,02
10	110 € / 37,40	105 € / 35,70	88 € / 29,92	76 € / 25,84	58 € / 19,72
11	120 € / 40,80	114 € / 38,76	96 € / 32,64	83 € / 28,22	63 € / 21,42
HC 4	126 € / 42,84	120 € / 40,80	101 € / 34,34	87 € / 29,58	66 € / 22,44
HC 5	135 € / 45,90	128 € / 43,52	108 € / 36,72	93 € / 31,62	71 € / 24,14
HC 6	140 € / 47,60	133 € / 45,22	112 € / 38,08	96 € / 32,64	74 € / 25,16
CE3	145 € / 49,30	138 € / 46,20	116 € / 39,44	100 € / 34,00	76 € / 25,84
CE4	150 € / 51,00	142 € / 48,28	120 € / 40,80	103 € / 35,02	79 € / 26,86

En italique : montant de la cotisation après déduction fiscale de 66%

Malgré le coût du routage, je préfère recevoir la version papier d'Arts et Sports

TAUX PARTICULIERS

- * Temps partiel : selon % du poste
- * Couple : 1 + ½ cotisation
- * Disponibilité ou Détachement : **45 euros**
- * Retraité + FGR : **53 euros**

CHÈQUE à l'ordre du SNADEM à adresser avec le bulletin d'adhésion exclusivement au SNADEM-UNSA 8-10 avenue Ledru-Rollin 75012 PARIS

PAIEMENT ÉCHELONNÉ POSSIBLE :

Chèque(s) à encaisser après le(s) 1:

2:

3:

N° UNSA :	Fait : <input type="checkbox"/>	Carte : <input type="checkbox"/>	Banque :	Cotisation :	€
N°Chèque :	1- date :	2- date :	3- date :		
PayPal :	<input type="checkbox"/>	date :			
Prélèvement :	1x <input type="checkbox"/>	2x <input type="checkbox"/>	3x <input type="checkbox"/>		
Virement :	<input type="checkbox"/>	date :			

CADRE RESERVE AU SNADEM

Les informations du présent bulletin font l'objet de traitements informatiques. La loi N° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, reconnaît à toute personne figurant sur un fichier le droit d'obtenir communication des informations le concernant et, en cas d'erreur, d'en exiger la correction.