



**DIS, PÈRE NOËL ...
QU'AS-TU DONC DANS TA
HOTTE POUR LES PVP ?**

**LA RETRAITE : LES PVP
TRAVAILLERONT ENCORE
LONGTEMPS !**

**LA BAISSÉ DU NOMBRE DE
POSTES : LES PVP PERDRONT
ENCORE DES POSTES EN 2025 !**



**L'ISAE À 100% :
LE SNADEM A OBTENU
SON DOUBLEMENT À
75% POUR 2025 !**

**JOYEUX
NOËL**



**LE POUVOIR D'ACHAT :
LE SNADEM A OBTENU LE
PASSAGE À 45% DES RPP
HORS CLASSE ET CLASSE
EXCEPTIONNELLE !**

ÉDITO

Alors que le gouvernement de Michel Barnier vient de tomber, la mobilisation du 5 décembre sonne comme un avertissement au futur gouvernement.

Les agents publics ont exprimé leur refus de l'allongement du délai de carence à 3 jours, de la diminution de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie, du non-versement de la GIPA en 2024 qui privait près de 200000 agent.e.s de cette mesure qui compensait partiellement l'inflation et le gel des salaires. Ces trois projets de mesures doivent, en conséquence, être retirés du prochain Projet de loi de finance.

Les organisations syndicales demandent aux parlementaires et au gouvernement, qui sera désigné, de construire une loi de Finances pour 2025 prévoyant les moyens de mettre en œuvre des mesures salariales générales, bénéficiant à l'ensemble des agents, titulaires et contractuels. Elles appellent à poursuivre la mobilisation engagée pour peser, si nécessaire, sur le futur gouvernement.

À l'heure où la Fonction publique est au cœur de nombreuses critiques, il est essentiel de rappeler les valeurs fondamentales qui sous-tendent son rôle et ses engagements. Le discours stigmatisant décrivant les fonctionnaires comme « trop souvent absents » ou « privilégiés » est dénoncé par l'UNSA comme fallacieux et idéologique, ne reflétant pas la réalité du quotidien des agents publics.

Pour autant, dans ce climat de tension, le SNADEM a obtenu des avancées significatives, comme le doublement de l'ISAE (Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves) à 75 %. Cette mesure constitue un pas important vers une meilleure reconnaissance de notre mission d'accompagnement et d'évaluation des élèves même si elle ne résout pas entièrement les problèmes d'attractivité de notre corps.

En effet, le manque d'attractivité de nos métiers reste préoccupant. Le SNADEM revendique encore la prime d'attractivité et la part modulable de la prime REP+, afin de répondre aux attentes des professeurs et d'assurer le renouvellement des effectifs. À ce titre, un concours en éducation musicale et en arts plastiques est prévu en 2025 pour compenser les nombreux départs à la retraite dans ces disciplines.

Par ailleurs, les préoccupations liées à la prévoyance, à la mutuelle et à la retraite demeurent centrales dans nos échanges avec l'administration. Ces enjeux, indissociables des conditions de travail et du bien-être des professeurs, nécessitent une vigilance constante dans le cadre des évolutions législatives et des réformes à venir. Vous trouverez également dans ce numéro une réflexion *ressourçante* sur l'évolution du langage managérial à la ville de Paris.

Dans ce contexte, il est impératif de préserver la dignité et les droits des fonctionnaires, tout en valorisant leur engagement quotidien. Ces combats ne sont pas seulement ceux des professeurs de la Ville, mais concernent également l'ensemble des Parisiens et de leurs enfants qui bénéficient, chaque jour, de la qualité du service public et de l'expertise de leur professeur dans les disciplines artistiques et en éducation physique et sportive.

Bonnes fêtes de fin d'année à toutes et à tous !



SOMMAIRE

Page 2 :

Éditorial

Pages 3 :

Un bilan très positif pour le SNADEM en cette fin d'année !

Un héros territorial au grand cœur vers un nouveau départ !

Pages 4-5 :

Focus sur les promotions et les évolutions positives

Pages 5-6 :

Les promu.e.s sont ...

Nos victoires et vos promotions se fêtent !

Pages 7-8 :

Les RDV de carrière 2024-2025

Concours 2025 : EM et AP

Pages 8-9 :

Incident matériel : que faire et comment ?

Pages 10-11 :

La protection sociale complémentaire : qu'est-ce que c'est ?

Point sur les retraites

Un collègue, un ami nous a quittés

Page 12-13 :

Le coin du SCAP : Les services publics à l'épreuve de la langue managériale

Page 14-15 :

Bulletin d'adhésion

Un bilan très positif pour le SNADEM en cette fin d'année 2024 !

Régime indemnitaire : une étape importante a été franchie

Reçu en audience par Patrick Bloche, premier adjoint chargé des affaires scolaires, le SNADEM-UNSA ressort avec des éléments sonnants et trébuchants. Après une année riche en rebondissements, nous avons donc obtenu le doublement de l'ISAE à 75 % et le resserrement du calendrier de versement initialement prévu sur 3 ans, ramené à un an. Le premier versement prendra donc effet dès le 1er janvier 2025 sur la base d'un montant de 1560 € soit 130 € bruts mensuels et devrait apparaître sur la feuille de paie de février, le second dès le 1er septembre 2025 sur la base d'un montant de 1920 € soit 160 € bruts mensuels et devrait apparaître sur celle d'octobre.

Une délibération doit être votée en ce sens au prochain conseil de Paris. Il ne restera plus au service RH de la Ville qu'à effectuer la mise en paie pour qu'elle devienne effective. Nous tenons à remercier les services de la DRH par anticipation.

Notre feuille de route des revendications pour 2025 continuera : 100% de l'ISAE sans augmentation du temps de travail, le non-regroupement des classes en REP/REP+, la part variable de la prime REP+ et la prime d'attractivité.

Un héros territorial au grand cœur vers un nouveau départ !

16 lauréats ont reçu le prix des Trophées « IdéalCo des héros territoriaux » lors d'une cérémonie organisée au Conseil Économique Social et Environnemental le 3 décembre dernier. Ce prix récompense l'investissement d'agents de terrain qui s'engagent pour le bien public. Parmi eux, un nom qui nous est familier, celui d'Olivier Hoch.



Après une carrière de professeur d'EPS à la ville de Paris, il va assumer successivement les fonctions de Secrétaire général du SNADEM puis de Secrétaire général de l'UNSA Ville de Paris et termine sa carrière en tant que Responsable des médiateurs numériques au service des systèmes d'information et de la transformation digitale de la DRH. Il participe alors à un projet qui va faire école puisqu'il est en cours de duplication par des collectivités européennes dans le cadre d'un projet financé par l'Union Européenne. Intitulé "Digital skills for better public government", ce projet vise la montée en compétences numériques des agents publics européens de plusieurs collectivités.



Il consacre alors tout son talent et toute son énergie à cette mission qui lui vaut d'être aujourd'hui honoré.

Que ce soit auprès des petits parisiens de l'école Lamoricière (12^{ème}), à l'USEP (mercredis du sport) ou auprès des agents de la Ville, il aura servi avec l'ardeur et le professionnalisme qu'on lui connaît. Pour lui, l'heure de la retraite a sonné, nous lui souhaitons plein de réussite dans ses futurs projets.

Le SNADEM le remercie pour toutes ces années enrichissantes passées à ses côtés !

Focus sur les promotions et les évolutions positives

L'application de la délibération de l'Éducation Nationale aux professeurs de la ville de Paris nous permet aujourd'hui de bénéficier, depuis le 14 février 2024, de la linéarisation de ce grade, c'est-à-dire le passage automatique au 5e échelon de la classe exceptionnelle au bout de 3 ans d'ancienneté à l'échelon CE4. Et si d'ici là vous n'êtes pas parti.e à la retraite, s'ajoute le bénéfice d'un chevron supplémentaire chaque année pendant 3 ans. Il n'y aura donc plus de "sélection" pour accéder au 1^{er} chevron de l'échelon 5 de la Classe Exceptionnelle et atteindre le sommet de la pyramide des échelons. **Tout se fera à l'ancienneté, ce qui est une bonne chose !**

En revanche, la Classe Exceptionnelle n'est plus accessible dès le 3ème échelon de la Hors Classe comme auparavant. Sont dorénavant promouvables à la Classe Exceptionnelle, les collègues ayant atteint le cinquième échelon de la Hors Classe (JO 5 sur votre fiche de paie) avant le 31 août 2024.

Contrairement aux années passées, il n'y a plus qu'un seul vivier. Ainsi, il est mis fin à la fonctionnalisation de l'accès à la Classe Exceptionnelle, qui n'est plus déterminé par l'obligation d'exercer ses fonctions pendant 6 ans sur des postes listés par arrêté. Le classement dans le tableau s'effectuera dorénavant en fonction des lignes directrices de gestion de la Ville (valeur professionnelle, fonctions exercées, parcours professionnel, expérience, ancienneté et formation) comme pour les bonifications de carrière des échelons 6 et 8. En cas d'égalité, le SNADEM maintient son souhait de privilégier les agents les plus âgés en priorité afin de départager les collègues promouvables et ce, pour permettre aux agents, sur le long terme, de partir en retraite dans de meilleures conditions financières.

Au sujet du retard des promotions, le SNADEM est ravi de vous annoncer que notre demande de réduction du retard de plus d'un an des promotions a été enfin entendue. Nous demandions, depuis plusieurs années, la mise en place de promotions bi-annuelles pour rattraper le retard du calendrier des promotions. Il y aura donc bien une nouvelle salve de promu.e.s pour l'accès à la Hors Classe et à la Classe Exceptionnelle en cette fin d'année. Ainsi, une a déjà été actée en juin 2024 pour l'année 2023-2024 et une autre se tiendra mi-décembre pour l'année 2024-2025. C'est bien une victoire ! Nous remercions la DASCOS et la DRH pour cet effort qui va permettre aux agents d'obtenir une revalorisation de leur pouvoir d'achat au 1er septembre 2024.

Une seconde victoire pour le SNADEM concerne le ratio promus promouvables (RPP) comme évoqué dans le bilan. Ce ratio est le rapport entre le nombre d'agents pouvant passer au grade supérieur (les promouvables) et le nombre de promotions effectives (les promu.e.s). Il détermine ainsi le nombre de promu.e.s dans le grade pour chaque corps. Ce taux est fixé par arrêté et il dépend du seul bon vouloir de la ville de Paris. Plus ce ratio est élevé, plus il y a de collègues qui accèdent à la classe exceptionnelle.

Pour la période 2024-2026, le SNADEM-UNSA avait obtenu en novembre 2023 un ratio à 45 % pour l'accès à la Hors Classe. En raison du décalage des promotions, il ne sera effectif qu'à partir de la promotion de décembre 2024 et portera le nombre de promu.e.s à la Hors Classe à 31.

Si c'était déjà une bonne nouvelle, nous demandions alors la même chose pour la classe exceptionnelle. Nous venons de l'obtenir en ce début d'année scolaire (délibération DRH de septembre 2024). Ce nouveau ratio sera aussi effectif en décembre 2024, il passe de 10.5% à 45% soient 67 nominations à la Classe Exceptionnelle au lieu de 17 en juin 2024 ! C'est bel et bien une seconde victoire pour le SNADEM-UNSA !

Il va donc y avoir beaucoup d'heureux.ses en cette fin d'année et nous nous en réjouissons. Ces taux seront en vigueur jusqu'en 2026. Si c'est une très belle avancée en termes de pouvoir d'achat et de calcul pour la retraite, nous maintenons notre revendication pour obtenir des ratios à 100%, comme pour les autres catégories B et C. La lutte continue...

Et les promu.e.s sont :

« Comparaison n'est pas raison ». Si chacun.e a un parcours professionnel que l'on peut croire identique (même « promo » souvent), il ne l'est en réalité jamais vraiment. Reprise d'ancienneté, âge, participation aux projets, ancienneté des missions, rdv de recadrage ou pas, tuteur.trice, formateur.rice. professeur.e relais... peuvent faire la différence. Nous faisons au mieux pour faire respecter l'égalité des chances et faire corriger les erreurs quand nous en avons connaissance, et il peut y en avoir.

Encore une fois, nous n'avons pas accès à votre dossier individuel. C'est à vous de nous transmettre ces informations et vos retours de rendez-vous de carrière quand vous en avez eu connaissance. Nous comprenons que la déception peut être grande quand la bonification n'est pas au rendez-vous. Souvent, il ne manque pas grand-chose et les agents ex æquo sont nombreux : un jour d'ancienneté, une année de REP/REP+ en moins, ou l'âge peuvent vous départager.

Nous étudions les tableaux avec la plus grande intégrité morale en respectant les principes syndicaux que vous connaissez. Si la ville de Paris est à l'écoute, elle a en revanche toujours le dernier mot.

Alors ne perdez surtout pas confiance, c'est parce que les PVP remplissent leurs missions avec professionnalisme que le SNADEM peut obtenir des avancées significatives. L'augmentation des ratios pour laquelle nous nous battons en est la reconnaissance.

PROMOTIONS OCTOBRE 2024 : 6^{ème} et 8^{ème} échelon

La parution de la liste des agents ayant bénéficié d'une bonification d'un an à l'échelon 6 et 8 a un peu tardé. Début novembre, nous avons félicité les promu.e.s :

- **3 agent.e.s à l'échelon 6** : Mme CUVILLIER Delphine, Mme DETHIEUX Marine et M. GILOTTE Thierry.
- **9 agent.e.s à l'échelon 8** : Mme AIRIAU-GUERIN Sophie, Mme ALLARD Sandra, Mme LECLERC Célimène, Mme TOUFFET Stéphanie, M. COTTON Lionel, M. FOURMESTRAUX Éric, M. LE GLOU Guillaume, M. ROCHE Benjamin et M. SAINTE-MARIE GAUTHIER Simon.

Le nombre de promotions dépend d'un ratio promus/promouvables : 30% des promovables pour les échelons 6 et 8. Nous rappelons, ici, que les critères de promotions sont d'abord l'avis du rendez-vous de carrière ou le correctif de note en l'absence de compte-rendu, les lignes directrice de gestion, l'ancienneté dans le grade et surtout l'âge, pour que les agents partent à la retraite à l'échelon le plus haut.

PROMOTIONS DÉCEMBRE 2024 : Hors Classe et Classe Exceptionnelle

Nous félicitons nos collègues pour leur promotion.

Les 31 agent.e.s promu.e.s à la Hors Classe sont :

Mesdames BACQUET Virginie, BADOUX Sonia, BAVIERE Adrienne, CAZES Capucine, CORNAILLE Laurence, COSTANZO Marion,

D'AUZAC DELAMARTINE Capucine, DE SOUSA-MANGIN Christine, DUVAL Sophie, GINOUVIER-CHARDARD Astrid, HOTTE Juliette, LAIR Catherine, LEHONGRE-DAM Catherine, MERCIER Catherine, MEYER Anne, OSTY Cendrine, PANIZZA Capucine, PANTEL Armelle, PUECH Magali, REGGIO Karine, et SALGUES Sabine.

Messieurs ALBAREDE Gil, BESSE Christophe, BIEDER Gérald, DUCHATEAU Yann, LORIEAU Arnaud, LUC Emmanuel, MAIGNAN Baptiste, PLAN Thomas, SICHERMAN Emmanuel et SIMONIN Alexandre.

Les 67 agent.e.s promu.e.s à la Classe Exceptionnelle sont :

Mesdames AUBLÉ Nathalie, BAGNOST Laurence, BECHEREAU Catherine, BECHY Laetitia, BILLARD Sophie, BIZIEN Laure, BLIN Patricia, BOBILLOT Isabelle, BONARDEL Isabelle, BOUTIN Anne, BROUARD Cécile, CARACCILO Cécile, CHARRAT-EYRAUD Annick, CHARRIAUD Christine, CHESNAIS Véronique, COLIN Myrtille, DELFOUR Claire, DETRUIT Odile, DOSSE BAILLY Catherine, DOUCOURE Laure, GUIEU-MEDEDJI Florence, JOLLY-DAVOUST Nathalie, KOZLOWSKI Christine, LAMBERT Valérie, LAMBLA Caroline, LE GUYADER Carol, LEANDRI Nathalie, MALFONDET Cécile, MEYZENQ Chantal, PEPIOT Laurence, PERE Véronique, PEZON Florence, PLANCHAT Sophie, PRICAUPENKO Anna, RAUZY Marie-Christine, ROBERT Cécile, ROUX Sophie, THELLIER Sabine, THOMAS Karine, TISSANDIER Isabelle, VAIRON Martine, VERNON-GONTARD Véronique, VILLARD Agnès, VUAGNIAUX Catherine, VUIDEPOT Anne et ZUNINO Sophie.

Messieurs ANDRETTI Franck, BERNARD Charles, BESSIOUD Karim, BOIVIN Frédéric, BOIZARD Michel, BOURLIER François, CARRE Christophe, COULOMBIER Jean-Michel, DALLA GIOVANNA Pascal, FORT Patrice, GAQUIERE Régis, GUITTARD Gilles, JUMEAU Manuel, KLIN Gilles, LOMBARDI Stéphane, LORENZI Luc, MALLARD Dominique, MAQUET Olivier, PILLEUL Fabrice. RAYNAL Pierre. REUILLON Philippe et VOLANT Jean-Charles.

Nos victoires, vos promotions se fêtent et 2025 aussi !

Nous serions heureux de vous voir **lundi 13 janvier 2025** au Falstaff Bastille dès 17h30. Le SNADEM vous invite à son prochain Happy Hour des PVP. Une consommation vous sera offerte. Venez nombreux.ses ! [N'oubliez pas de vous inscrire ou nous dire si vous n'êtes pas disponibles.](#)

Lundi 13 Janvier 25 • 17:30 | 00:00 •
RDV au "Falstaff"
12 place de la Bastille
M 1 5 8 Bastille

**"HAPPY HOUR
HAPPY NEW YEAR"**
*ère Consommation offerte !

Rdv Lundi 13 Janvier 2025 • 17:30 | 00:00 •

JE M'INSCRIS*

Rendez-vous de carrière 2024-2025 : Etes-vous concerné.e.s ?

En début d'année scolaire, certain.e.s d'entre-vous ont été informé.e.s qu'un rendez-vous de carrière était programmé cette année. Les agents concerné.e.s sont celles et ceux qui **au 31 août 2024** :

- ont entre 12 et 24 mois d'ancienneté à l'échelon 6 c'est-à-dire les promu.e.s entre le 01/09/2022 et le 31/08/2023.
- ont entre 18 et 30 mois d'ancienneté à l'échelon 8 c'est-à-dire les promu.e.s entre le 01/03/2022 et le 28/02/2023.
- ont entre 12 et 24 mois d'ancienneté à l'échelon 9 c'est-à-dire les promu.e.s entre le 01/09/2022 et le 31/08/2023.

Si vous êtes éligibles à un rendez-vous de carrière et que vous n'avez pas été contacté.e.s par Mme Emmanuelle Jannot au mois d'août, nous vous invitons à vérifier, dès maintenant, votre date de promotion dans l'échelon et à vous manifester rapidement auprès d'elle : emmanuelle.jannot@paris.fr

De même, si d'ici le mois de février, vous n'avez pas été contacté.e.s par votre IEN alors ne tardez pas à le faire savoir. Il peut arriver qu'il y ait des oublis de visite. Un correctif de note vous sera alors attribué mais ne compensera pas un avis excellent. Nous vous conseillons d'être vigilant. Vous pouvez demander à votre direction d'école d'interroger l'IEN et/ou contacter Mme Jannot en l'absence de réponse. Nous pouvons être en copie de vos mails également pour un meilleur suivi. Ne laissez pas le temps passer !

Par ailleurs, nous rappelons que les retours de compte-rendu de rendez-vous de carrière en retard sont toujours légion, ils pénalisent donc les collègues concerné.e.s. Nous avons donc demandé à l'administration qu'elle prenne en compte l'appréciation portée sur le compte-rendu par l'IEN, avant sa signature par le DASEN, chaque fois que le retard est manifeste, ce dernier ne modifiant jamais l'avis de celui-là. Faut-il encore qu'un compte rendu soit transmis par l'IEN, dans le cas contraire, un correctif de note sera apporté.

Concours 2025 : Éducation musicale et Arts plastiques

La Ville offre cette année 17 postes en arts plastiques et 23 en musique. Si, comme pour les deux derniers concours en éducation musicale, le jury invoque un niveau insuffisant des candidats, le risque sera alors grand de ne pas disposer de liste complémentaire et d'obtenir un concours infructueux. Si tous les postes n'étaient pas pourvus, les conséquences pour les professeurs titulaires seraient alors désastreuses en termes de qualité de vie au travail et de mobilité. En effet, s'ensuivent alors des problèmes d'effectifs qui justifient aux yeux de l'administration les refus de temps partiels pour convenance personnelle, les demandes de disponibilité et les détachements. Des heures supplémentaires annuelles sont alors proposées voire imposées pour combler les postes restés vacants et calmer la colère légitime des directeurs, des directrices et des parents qui harcèlent la DASCO pour obtenir ces personnels spécialisés, dont les compétences sont tant convoitées, mais qui aujourd'hui se raréfient.

Concernant les concours à venir, la Ville compte largement sur la diffusion de l'information par l'ensemble des PVP eux-mêmes, via les réseaux sociaux. Nous insistons pour que la Ville réalise une campagne de communication aussi bien locale que nationale car de tels concours pourraient intéresser des candidat.e.s de toute la France.

Pour les candidat.e.s, la réussite au concours ne vaut pour autant pas intégration systématique dès la rentrée suivante !

Les candidat.e.s doivent savoir que, s'ils sont lauréats, leur intégration n'aura toutefois pas nécessairement lieu au 1er septembre de la même année. En effet, les intégrations peuvent s'étaler sur 2 ans pour chaque promotion. Si les besoins sont réels, encore faut-il que les postes budgétaires aient été votés par le conseil de Paris. Pour mémoire, nous disposions pour 2024 de 701 postes budgétaires qui n'ont pas permis de couvrir la totalité des écoles malgré la baisse de la démographie scolaire. Le conseil de Paris de décembre examinera le budget primitif 2025. Le SNADEM est intervenu en amont du conseil du mois d'octobre auprès des différents groupes politiques dont certains ont relayé, dans leurs déclarations, notre demande de créations de 70 postes budgétaires.

La Ville doit donc recruter à hauteur des besoins pour garantir à la fois la cohérence des postes sur le plan pédagogique et géographique, et la présence d'un professeur de la Ville pour chaque classe.

Elle doit se doter des moyens à la hauteur des ambitions qu'elle affiche notamment en matière de prévention des risques psychosociaux et de qualité de vie au travail.

Nous serons donc particulièrement vigilants au déroulement de ces concours auxquels assistent vos représentants.

Incident matériel à l'école : Que faire et comment ?

Il arrive, malheureusement, que des dysfonctionnements matériels et incidents surviennent dans vos écoles. Leurs conséquences peuvent être plus ou moins graves. Il est important de connaître la marche à suivre pour éviter l'accident.

Dans un premier temps, en tant qu'enseignant responsable de la sécurité affective et physique des élèves, chacun.e d'entre vous doit prendre soin de vérifier les installations qu'il.elle utilise avant de débiter son enseignement. Cela passe, par exemple, par la vérification des tables, chaises, matériels pédagogiques (petit et gros) que vous utiliserez et par la vérification du milieu dans lequel vous intervenez : la salle de classe, la cour, le gymnase, la piscine...

En cas de défaut détecté, il est important d'isoler l'objet défaillant ou de baliser visiblement le lieu afin que ce matériel ne soit pas utilisé et/ou rendre l'endroit inaccessible.

Exemples parmi d'autres : Le plateau d'une table est désolidarisé des pieds, les pieds d'une chaise présentent une fissure, la latte d'un banc ne tient plus, le câble du pistolet à colle n'est plus protégé, les bords saillants d'un tambourin, tambour de basque défectueux, un bâton d'assiette chinois ou un pinceau présente des échardes, les élastiques du mini-trampoline ne sont plus fixés à chaque base, un vélo n'a pas un système de freinage en état de fonctionnement etc...

Vous devez isoler l'objet afin qu'il ne soit plus accessible et écrire sur l'objet la défaillance. Pour le petit matériel irréparable, nous vous proposons de le recycler en le mettant à disposition de différents projets de créations artistiques. Rien ne se jette, tout se transforme !

Ensuite, vous devez signaler la défaillance, par écrit, en la consignant dans le registre Sécurité et Santé au Travail (RSST). Dans chaque fiche RSST, il est important de non seulement décrire le risque auquel on est exposé mais aussi ses conséquences ou son impact possible sur sa santé et sa sécurité au travail.

Il permet ainsi de consigner les événements accidentels (accidents de service, actes de violence...), les risques (électriques, sanitaires, psycho-sociaux...), les améliorations à apporter pour les conditions de travail (locaux vétustes, chauffage insuffisant ou forte chaleur, bruit...). Une copie est transmise à l'IEN et à la DASCO. Il se trouve généralement à la loge.

Vous devez aussi informer la direction de votre école de votre écrit. Ce registre est transmis par ses soins afin que les services de la CASPE soient informés et puissent intervenir rapidement. Souvent, la direction envoie aussi un mail aux services directement. Vous pouvez aussi prévenir l'ensemble de l'équipe éducative de la défaillance de l'objet afin que chacun.e soit vigilant.e.

Dans le cas où il s'agit de biens plus conséquents et impossibles à déplacer, par exemple si la fixation du tableau est cassée, l'arceau du panier de basket est desserré ou si le poteau bouge, une énorme flaque d'eau stagnante dans la cour, une dalle du plafond menace de tomber... Il est indispensable de baliser les lieux avec de grands cônes par exemple et/ou avec de la rubalise afin d'interdire son accessibilité jusqu'à réparation.

La démarche est identique et nous vous invitons aussi à signaler le problème à votre professeur relais dès lors que cette défaillance a un impact sur votre pratique et sur la sécurité des élèves. Si la commission sécurité passe une fois par an dans les écoles, cela n'est pas suffisant et chacun.e doit être attentif.ve aux conditions de sécurité du lieu dans lequel il.elle travaille.

Après avoir signalé les dysfonctionnements et la dangerosité des lieux, vous devez saisir les représentants du personnel du SNADEM que vous soyez adhérents ou pas.

Nous alerterons les services de la DASCO et pouvons diligenter une visite d'école ou une enquête/expertise concernant le bâtiment.

Enfin, en cas d'événement mettant en cause les conditions de travail et de sécurité, le personnel des écoles peut exercer sous certaines conditions son droit d'alerte, mais aussi son droit de retrait en cas « *de danger grave et imminent* » (DGI).

Toute la difficulté de l'utilisation de ce droit repose sur le fait que l'agent doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il existe un réel danger grave et imminent. La notion de danger doit être entendue comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire, ou de ceux dont il a la responsabilité (menace pouvant provoquer la mort ou une incapacité temporaire prolongée ou permanente). Cette menace implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

Dans ce cas, il s'agit de remplir le registre de danger grave et imminent (RDGI) qui est aussi un des registres obligatoires dans un établissement. Il devrait être dans le bureau de la direction d'école.

Si les réponses à votre droit d'alerte ne vous paraissent pas satisfaisantes, ou si aucune réponse ne vous est apportée dans des délais rapides (pour le lendemain), ou si le danger est imminent, vous pouvez exercer votre droit de retrait.

Le droit de retrait est cadré par l'article 5-6 du décret n°82-453. Il permet aux agents de se retirer en cas de "danger grave et imminent" (exemples : menaces sérieuses réitérées, introduction d'une arme dans l'école, agression physique...). **Une fuite d'eau, une température trop basse... ne peuvent donner lieu à un droit de retrait.** Cependant ce peut être le cas s'il y a une défaillance d'une alarme incendie par exemple, de menace avérée à l'intégrité physique d'un enseignant etc.

C'est un droit individuel, qui ne doit pas non plus mettre en danger autrui (notamment les élèves). Aucune sanction ou retrait de salaire ne peut être effectuée lorsque « *l'agent a un motif raisonnable de penser que la situation présentait un danger grave et imminent* ».

Le droit de retrait oblige l'administration à effectuer une enquête, à laquelle la formation spécialisée pour la sécurité, la santé et les conditions de travail (FS SSCT) est associée.

Au SNADEM, vos représentants pour la FS-SSCT sont Pierre Raynal, Sonia Lamri et Alice Lechartier. N'hésitez pas à les saisir. Il en va de la sécurité de toutes et de tous.

La Protection Sociale Complémentaire : Qu'est-ce-que c'est ?

Prévoyance et Mutuelle : les évolutions à venir

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique modifie les obligations des employeurs publics en matière de protection sociale complémentaire. Ils sont dorénavant obligés de participer au financement d'une partie de la complémentaire « Santé » (Mutuelle) et « Prévoyance » (Perte de salaire) souscrite par leurs agents.

1. La protection sociale complémentaire du risque **Santé ou « Mutuelle »**

Cette protection concerne le remboursement complémentaire en sus de l'assurance maladie de base des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Cette participation financière à hauteur de 15 euros minimum sera obligatoire dès le 1er janvier 2026.

2. La protection sociale complémentaire du risque **Prévoyance ou « Perte de salaire »**

La réforme de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) sur son volet prévoyance a été initiée à la suite d'un accord interministériel de méthode en avril 2022, suivi par l'accord interministériel prévoyance en octobre 2023. Elle concerne la couverture complémentaire en sus des droits issus du régime de sécurité sociale obligatoire ou du statut des agents publics concernés, des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès des agents publics. Cette participation financière à hauteur de 7 euros minimum sera obligatoire dès le 1er janvier 2025.

Ce dispositif a ainsi vocation à se déployer progressivement. Le code général de la fonction publique prévoit un débat obligatoire au sein de chaque assemblée délibérante qui porte sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.

La ville de Paris, en collaboration avec les organisations syndicales, échange autour des conditions de mise en place des garanties de protection pour les agents afin d'acter le caractère facultatif ou obligatoire de la souscription comme le permet la réforme.

Si la ville de Paris propose déjà un contrat collectif de prévoyance attribué à Collecteam jusqu'au 31 décembre 2025, des appels d'offres ont été lancés pour étudier les garanties mieux disantes et les coûts proposés par les différents organismes d'assurance. L'étude se base sur une protection et un maintien de rémunération à hauteur de 90% ou de 95% du salaire net en cas d'incapacité de travail. Des modules de garantie en cas d'invalidité et de décès sont aussi concernés et les détails en cours d'analyse.

La mise en place de la réforme, si elle aboutit, commencera donc au 1er janvier 2026 pour le volet prévoyance, en même temps que le volet santé.

En résumé, la Ville est dans une phase de transition et de concertation, bien consciente que des zones d'ombre sont à éclaircir selon la situation des agents : mutuelle couplée avec une prévoyance ou une assurance emprunteur (prêt immobilier), agent couvert par le contrat d'entreprise du conjoint ou de la conjointe ...

Une chose est sûre, la Ville ne prendra pas en charge toutes les démarches de changement ou de résiliation !

Si la tendance s'orientait vers le choix d'une adhésion à caractère facultatif aux contrats retenus par la ville de Paris, chaque agent devra alors se pencher sur ses garanties de protections actuelles afin de prendre la bonne décision et la meilleure couverture selon les montants arrêtés. Si l'obligation l'emporte, alors la mise en place se fera automatiquement. Reste à connaître les montants des garanties de l'organisme retenu et le montant de la prise en charge de la ville de Paris. Pour le moment, c'est l'inconnu !

Nous suivons le dossier, participons aux commissions, aux instances et ne manquerons pas de vous tenir informé.e.s de l'avancée des négociations et des choix retenus.

Point retraite : les caisses de retraite

Les PVP dépendent de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (**CNRACL**) pour la prise en charge de leur dossier retraite et c'est elle qui leur versera la pension. C'est la caisse principale.

Lors de votre départ en retraite, sur votre longue et riche carrière, vous pouvez être amené-e à constituer un dossier pour déclarer un certain nombre de trimestres auprès de plusieurs caisses.

Principalement, il y a l'**Assurance Retraite** (sécurité sociale) qui regroupe entre autres la **CNAV** pour toutes les activités professionnelles antérieures à votre vie de PVP ! Concrètement, elle se traduit en *trimestres* acquis. Mais il peut y avoir d'autres caisses dépendant de la CNAV comme celle de l'Éducation Nationale (professeurs spécialisés dans le secondaire) et qui ne figurent pas sur un relevé de carrière.

A savoir : il n'est pas possible de cumuler plus de 4 trimestres par année civile de durée d'assurance. Par conséquent, des trimestres acquis sur d'autres caisses ne sont pas cumulables avec vos 4 trimestres cotisés par votre activité à plein temps de PVP dans le cas du cumul d'emploi !

Vient ensuite le chemin des caisses complémentaires définies en points acquis et non plus en trimestres : la **RAFP** est la retraite additionnelle de la fonction publique. Il y a un seuil de 5125 points : en dessous, on touche un capital, au-dessus, une rente mensuelle. Dépendante de la **CNRACL**, il n'est pas nécessaire de s'y déclarer, la procédure étant automatique.

En revanche, les caisses de retraite complémentaires présentes sur un relevé de carrière comme l'**IRCANTEC** et l'**AGIRC-ARRCO** nécessitent d'y constituer un dossier. Visiblement, elles se traduisent en *points* acquis sous forme de versement mensuel (rente viagère) et/ou versement exceptionnel immédiat (capital). Il est possible de faire la demande d'étalement pour une grosse somme afin d'équilibrer le montant imposable.

Point sur la situation actuelle des pensions :

CNRACL : les pensions (hors pensions d'invalidité) ont été revalorisées de 5,3 % au 1er janvier 2024. Cette revalorisation est effective sur la pension depuis fin janvier 2024.

La Retraite additionnelle de la Fonction publique (**RAFP**), elle, a été valorisée de 6,8 %.

Pour l'avenir, c'est au futur gouvernement de le décider.

Un collègue, un ami, nous a quittés

Nous avons l'immense tristesse de vous annoncer le décès de Christian Réault. Christian profitait d'une retraite paisible dans l'Eure-et-Loir. Durant sa carrière en tant que professeur d'arts plastiques, il était membre du conseil syndical et secrétaire arts plastiques au bureau du SNADEM. Nous adressons toutes nos pensées à sa famille.

LE COIN DU SCAP : le service public à l'épreuve de la langue managériale !

Techniques de management et coachings en tous genres conformement de plus en plus le secteur public aux pratiques et aux mots de l'entreprise, de la publicité, de la communication. Pareille orientation tend vers un but qui se dit curieusement : « *performer* ». La compétition tourne à la farce, quand le langage s'éloigne des réalités et des valeurs du service public (d'émancipation, non de compétition), jusqu'à atteindre des sommets d'inintelligibilité que peineront à gravir les agents de la Ville et les usagers. Est-ce le but de l'emprise croissante de cette langue d'emprunt : abêtir les mots pour abêtir les consciences ? Les fêtes de fin d'année approchant, sonnons joyeusement les cloches de ce langage un peu...

Exalté par l'effet d'un cocktail militaire-sportif-technologique, le manager encouragera ses troupes à *performer*, après avoir d'abord *challengé* leur motivation. Et gare à ceux qui ne restent pas *focus* : le *sniper mental* veille, posté dans quelque *open office*, armé de sa badgeuse Chronotime.

Le jargon managérial excelle dans l'art de s'illusionner. Lorsqu'il remplace *mettre en œuvre* par *implémenter*, il donne l'illusion d'un langage plus moderne, décidé, conquérant. Or, *mettre en œuvre* évoque une subtilité presque artisanale, qu'*implémenter* a perdue. Pourquoi appauvrir le sens des mots ? La langue française semble jugée insuffisamment virile, voire contemplative. Elle est pourtant riche en nuances. Est-ce la précision d'analyse critique qu'elle autorise qui inquiète ?

Autre bijou d'innovation verbale : *processer*. Le mot roule les mécaniques, tellement qu'on hésite à obtempérer. L'exécution de cette gymnastique n'est-elle pas douloureuse ? Le verbe illustre la tendance à réduire des actions humaines complexes en des termes techniques dépersonnalisés. De quoi faire grincer les dents de l'Académie Française, qui n'hésite pas à dénoncer ces dérives avec l'élégance d'un vieux maître d'école : « L'usage de ce mot n'est justifié par aucune nécessité. » Et l'Académie d'ajouter qu'écourter « processus » en « process » n'est pas un gage de modernité. L'opacité du mot *process* efface l'humain du *processus* : tel un épouvantail, il le tient à distance, comme en respect.

Quant à *onboarding*, doux euphémisme emprunté à l'aviation pour désigner « embarquement », il a fait un atterrissage assez brutal dans le monde du travail pour désormais enrober ce que l'on appelait simplement « l'accueil des nouveaux ». Un agent nous confie : « Ça pique les oreilles. » L'intégration confine à la désintégration.

Et que dire de *wording* ? Pourquoi le locuteur préfère-t-il ce globish au classique, mais adéquat : « propos ». Ainsi naissent des phrases telles que « *N'oublie pas d'indiquer ce wording dans le mail que tu enverras* ». On imagine l'interlocuteur, l'air hébété, masquant mal son désarroi.

Enfin *touchy* : quand l'anglicisme sauve les apparences, mais pas les situations...

Ces mots, censés stimuler l'action et l'efficacité, finissent par semer une confusion telle que tout semble orienté vers une perte de sens générale. À force de parler cet anglais simplifié, on ne sait plus ce qu'on dit. On dépoétise l'engagement au travail. On oublie ce qu'on doit accomplir. On se démobilise.

Plus sournois encore, ce langage s'approprie les grandes causes contemporaines : l'écologie, le féminisme... autant de thèmes nobles, recyclés en slogans pour simuler l'innovation. Cette pépite de la quincaillerie RH : inspirée par la permaculture – une pratique écologique qui harmonise l'homme et la nature – le *perma-management* promet d'harmoniser les relations professionnelles. À grand renfort de métaphores bucoliques, on « cultive la bienveillance », on « plante des graines d'innovation », on espère « récolter les fruits de la collaboration ». En réalité, on arrose les vieilles pratiques d'une pluie de mots censément plus branchés. Résilience ? Collaboration ? Productivité durable ? Autant de mots savamment semés pour masquer un champ désespérément en jachère.

Le neuro-leadership : pourquoi ce vernis scientifique ? La tentative est louable, mais maladroite, qui entend moderniser des actions pourtant explicites : reconnaître les efforts, être clair, respecter l'autonomie, favoriser la collaboration, promouvoir l'équité.

Des actions plus simples à dire qu'à accomplir, ceci explique-t-il cela ? Et là encore, le jargon déshumanise. Quand la neurobiologie « prend le lead », la personne managée devient un sujet d'expérience et d'observation. Celle-ci ne peut qu'éprouver une impression désagréable : « Suis-je un cobaye ? »

Ces folies langagières culminent dans les abréviations. L'ivresse des profondeurs s'observe après une trop longue immersion. Le trouble menace pareillement avec l'ivresse des abréviations, des *copil* (comité de pilotage), *cosui* (comité de suivi) et autres *codev* (co-développement). On attend avec impatience l'arrivée de *cocon* pour co-construction, la contraction est si douillette que ces réunions interminables qui favorisent la somnolence risquent le coma. Tel n'est pas le cas avec l'effrayant *retex* (retour d'expérience), réincarnation moderne du T-rex, ce dinosaure carnivore que l'on croyait disparu.

Quiconque entend ces termes pour la première fois, ne peut s'empêcher de se demander s'il a bien compris. L'effet d'imposition est tel qu'un petit ouvrage pratique *s'impose*, à portée de main, pour traiter la manie du néologisme et du globish : il serait un guide pour éviter les malentendus, sans perdre de vue que, dans le monde de la gestion, la clarté est un luxe que l'on ne s'accorde jamais vraiment.

Contons la mésaventure du verbe « cranter ». À l'origine, *cranter* désigne une action mécanique précise : faire des encoches, souvent dans un objet solide. Dans la couture ou l'ingénierie, ce mot a une légitimité claire. Exemple : « cranter dans les valeurs de couture d'un tissu afin de marquer des repères pour l'assemblage ». Mais voilà qu'il est catapulté dans le champ managérial pour signifier... quoi, au juste ? Structurer un projet ? Atteindre un objectif ? Marquer une étape dans un processus ? Mystère.

Cranter semble surtout utilisé pour donner l'illusion d'une action nette et irréprochable, une sorte de coup d'éclat méthodique – militaire. « En allant à l'Académie du Climat, on va tout cranter ». Son emploi trahit le flou qui l'entoure. Il donne l'impression d'un geste précis, mais n'apporte rien de plus que « structurer », « finaliser » ou « avancer ». L'artifice ne trompe personne. Mais la froideur technique du mot glace les dynamiques humaines ou collaboratives qu'il prétend décrire. Ce lexique pseudo-performant aliène les esprits. À force de vouloir *cranter* (i.e. d'entailler), on blesse le sens des mots, on creuse des fossés entre ceux qui comprennent ce jargon et les autres.

Comme le souligne Thomas Coutrot, sociologue du travail, ce langage tend à évacuer les enjeux politiques fondamentaux au profit d'une vision purement technocratique et gestionnaire. Il réduit la diversité des discours et empêche un véritable débat sur le sens du travail, le sens des missions publiques.

Ce glissement n'est pas sans conséquences. Tenus par ces mots déplumés et dépouillés, les agents peinent à donner du sens à leur travail et les citoyens, eux, se retrouvent exclus d'un dialogue autrefois fondé sur des valeurs de clarté et d'accessibilité. On remplace les débats sur le sens du service public par des discussions sur la *performance* et les *indicateurs*. Et l'esprit critique ? Relégué au rang d'*externalité négative*.

La fracture est linguistique et sociale. Sociale, car ce langage exclut ceux qui ne maîtrisent pas ses codes ; et générationnelle, car les plus jeunes sont souvent « déconnectés » d'une langue publique autrefois fondée sur la précision et l'égalité d'accès. La précision et la richesse du français en font la langue juridique de référence en Europe. Pourquoi ne pas s'appuyer sur ces qualités pour bâtir une communication publique claire ? Après tout, le rôle du service public n'est-il pas d'éclairer, plutôt que d'embrouiller ? La fracture est politique, elle est démocratique : ceux qui comprennent les *slides du copil* détiennent le pouvoir, tandis que les autres – agents comme citoyens – restent à la porte.

Pourquoi ne pas renouer avec la fraîcheur et la cordialité d'un langage simple ? Et si l'on osait rêver d'un service public poétique ? Et si, plutôt que de s'échiner, tels les bœufs sous le joug, à *processer*, les managers pariaient sur des termes libres, créatifs, empreints d'humour ? Pourquoi ne pas remplacer les *retours d'expérience* par des récits collectifs et les *challenges* par des projets porteurs de sens ?

Il est temps de reprendre les rênes du sens. Ce langage managérial n'est pas une fatalité. Il faut susciter la prise de conscience collective de ces bêtises. À force de vouloir parler comme les entreprises, on oublie ce qui distingue le service public : son rôle émancipateur, son exigence de clarté, sa mission de cohésion sociale. Les syndicats s'efforcent d'y remédier.

Plutôt que d'entonner la sympathique rengaine d'un management *ressourçant*, osons une langue « politique » (i.e. relative à la vie collective) qui dit ce qu'elle fait, et qui fait ce qu'elle dit.

ADHÉREZ :

C'est simple, rapide et pratique.

Les cotisations sont les seuls moyens dont nous disposons pour défendre les intérêts matériels et moraux des professeur.e.s de la Ville de Paris. Nous rappelons que le versement d'une cotisation avant le 1^{er} janvier 2025 vous permettra de bénéficier d'une réduction d'impôts égale à 66% de cette cotisation au titre de l'année fiscale 2024.

Vous recevrez au mois de février l'attestation qui vous permettra de bénéficier de cette mesure.

RAPPEL : Si vous êtes adhérent, vous l'êtes pour l'année scolaire et non pour l'année civile c'est-à-dire jusqu'au 31 août. Exceptionnellement, une tolérance vous est accordée jusqu'au 31 décembre afin que vous puissiez être couverts le temps du renouvellement de votre adhésion.

Sachez qu'à partir du 1^{er} janvier, vous ne pouvez plus bénéficier de la protection juridique du SNADEM si vous n'avez pas réadhéré. Nous vous invitons donc à le faire dès septembre ou sans plus tarder. Plusieurs possibilités s'offrent à vous :

1. **En ligne** avec un paiement par carte bancaire sur notre site internet <http://www.snadem.fr>
2. **Par voie postale** en ajoutant obligatoirement le formulaire présent dans cette circulaire ou en le téléchargeant sur notre site internet.

Deux modes de paiement sont possibles :

- **Par chèque à l'ordre du SNADEM** (paiement jusqu'à 3 chèques possible en indiquant les dates souhaitées au dos du chèque et sur le formulaire d'adhésion).
- **Par prélèvement automatique.**

Deux options vous sont proposées :

- **Paiement en une fois** (dit paiement ponctuel) : prélèvement à la fin du mois qui suit l'adhésion. Par exemple, un collègue qui remplit son autorisation de prélèvement lors de l'assemblée générale du 2 septembre sera prélevé fin octobre.
- **Paiement en 3 fois** : il sera échelonné sur trois mois consécutifs. Le premier prélèvement interviendra à la fin du mois qui suit la réception de l'autorisation de prélèvement. Par exemple, un collègue qui nous fournit cette autorisation le 12 octobre sera prélevé par tiers de cotisation : fin novembre, fin décembre et fin janvier.

Ce prélèvement est reconductible sur 36 mois. Vous pouvez bien entendu y mettre fin à tout moment par courrier ou par mail au SNADEM.

Pour utiliser ce moyen de paiement, **retournez-nous votre bulletin d'adhésion, le nouveau formulaire unique de mandat (autorisation de prélèvement pour la banque) renseignés et signés et un RIB.** Vous recevrez un mail de confirmation vous indiquant les dates et le ou les montants de prélèvement(s).

Si les années précédentes vous avez déjà opté pour le prélèvement automatique, vous avez dû recevoir courant octobre un mail vous informant des modalités de prélèvement (s) pour cette présente année scolaire.



BULLETIN D'ADHÉSION / Année Scolaire 2024-2025

(Ou de renouvellement)

Nom : Prénom :

Né(e) le : ... / ... / ... N° SOI : Discipline : AP EM EPS Autre :

Adresse :

Tél. mobile : E-mail perso :

Échelon : Date échelon : ... / ... / Quotité (heure) : Cotisation : €

Heures d'enseignement	19h (100%)	18h (95%)	15h (80%)	13h (68,75%)	10h (52,50%)
3	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 / HC 2	110 € / 37,40	105 € / 35,70	88 € / 29,92	76 € / 25,84	58 € / 19,72
11 / HC 3	120 € / 40,80	114 € / 38,76	96 € / 32,64	83 € / 28,22	63 € / 21,42
HC 4 / CE2	126 € / 42,84	120 € / 40,80	101 € / 34,34	87 € / 29,58	66 € / 22,44
HC 5 / CE3	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
HC 7 / CE4	150 € / 51,00	142 € / 48,28	120 € / 40,80	103 € / 35,02	79 € / 26,86
CE5 HE1	160€ / 54,40	152€ / 49,68	128€ / 43,56	110€ / 37,40	84€ / 28,56
CE5 HE2	165 € / 56,10	155€ / 52,70	132€ / 44,88	114€ / 38,76	87€ / 29,58
CE5 HE3	170€ / 57,80	165€ / 56,10	136€ / 46,24	117€ / 39,78	89€ / 30,26

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 + 1/2 cotisation
- * Dispo ou Détaché : 45 euros
- * Retraité + FGR : **53 euros**

CHÈQUE à l'ordre du SNADEM à adresser avec le bulletin d'adhésion exclusivement à :

SNADEM-UNSA

8-10 avenue Ledru-Rollin 75012 PARIS

PAIEMENT ÉCHELONNÉ POSSIBLE (à noter au dos du chèque)

Chèque(s) à encaisser après le(s)

1 :

2 :

3 :

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

CADRE RÉSERVÉ AU SNADEM