

FÉVRIER 2020

ÉDITO

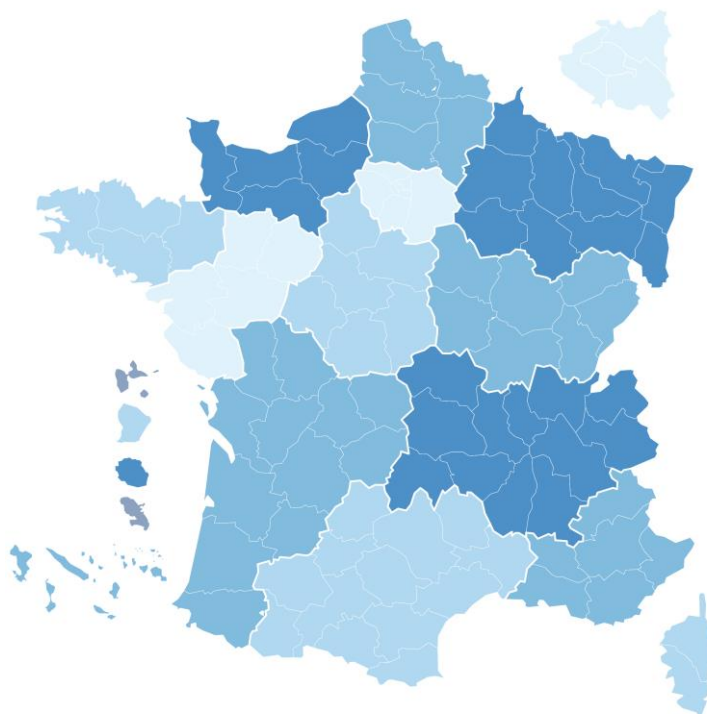
Les grands chantiers de la loi de la transformation de la Fonction Publique sont actés depuis début août 2019. Les lignes directrices de gestion en matière de mobilités sont bel et bien en place à compter de ce 1er janvier 2020. L'année 2019 s'est achevée dans la contestation et les fêtes n'ont pas atténués les réactions face au projet de régime universel de retraite à points qui ne nous convient pas en l'état. Le manque de dialogue social de la part du gouvernement, font que le SNPTES et le SA-EN ont appelé leurs adhérents et sympathisants à participer aux dernières manifestations. D'autres sujets importants, chers à nos professions seront évoqués dans ce 1er bulletin d'informations de l'année.

Philippe VIRION,
Secrétaire national,
Secteur Education Nationale

SOMMAIRE

- *Lignes directrices de gestion en matière de mobilité*
- *Réforme des retraites, Questions-Réponses du SNPTES et du SA-EN*
- *Recrutement des agents contractuels*
- *Personnels en situation de handicap*
- *Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale*
- *Calendriers versements des salaires & pensions, et jours fériés*
- *Forum SNPTES/SA-EN*
- *Montants des cotisations 2019-20*
- *Bulletins d'adhésion SNPTES/SA-EN*

Retrouvez les coordonnées de tous les représentants de votre section académique [ICI](#)



Les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ont été modifiées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. À partir du 1er janvier 2020, les demandes de mobilité ne seront plus examinées par les commissions administratives paritaires. Le rôle des organisations syndicales évolue. Désormais, ce sont les comités techniques qui seront consultés sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité. En cas de rejet de leur demande de mobilité, les fonctionnaires pourront demander à une organisation syndicale représentative de désigner un représentant pour les assister dans l'exercice des recours administratifs. Sont représentatives les



organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique ministériel ou au sein de tout autre comité technique dont relève l'agent. Bien entendu, grâce à son réseau de militants sur l'ensemble du territoire, le SNTES et le SA-EN continueront d'intervenir également, en amont, auprès des directions, pour une meilleure prise en compte des demandes de mobilité des collègues qui le solliciteront.

Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité du ministère. Elles définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de



mobilité. Ces lignes directrices sont publiées, après consultation du comité technique ministériel. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, ensemble de services, établissements publics administratifs, missions, ensemble de corps, types d'emplois. Lorsque cette faculté est prévue par les lignes directrices de gestion ministérielles, des lignes directrices de gestion peuvent être définies par les établissements et services déconcentrés, mais elles doivent être compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles.

Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité peuvent prévoir les critères suivants :

1 - une priorité, établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement.

À cette fin l'autorité compétente détermine au sein des lignes directrices de gestion :

- la ou les zones géographiques concernées ;
- la durée minimale d'exercice des fonctions exigée pour bénéficier de cette priorité établie à titre subsidiaire.

2 - une priorité, établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire souhaitant rejoindre une affectation en sa qualité de proche aidant au sens des articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail.

Les lignes directrices de gestion du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation concernent à la fois les enseignants-chercheurs et corps assimilés et les personnels BIATSS. Dans la mesure où les filières ITRF et ATSS sont à cheval entre deux ministères, les lignes directrices du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ont été harmonisées. Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité sont complétées d'une note de service annuelle qui fixera notamment le calendrier et les éléments techniques.

Le SNPTES et le SA-EN sont les seuls syndicats à avoir approuvés les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité, lors du comité technique ministériel.

Rappel des priorités légales prévues aux articles 60 et de la loi 84-16 dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2019 :

- ✓ le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS ;
- ✓ la prise en compte du handicap ;
- ✓ l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficile ;
- ✓ la prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) ;
- ✓ la prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service ;

QUESTIONS/RÉPONSES RÉFORME DES RETRAITES



*Si un jour est créé, dans une « grande » école, un séminaire intitulé « **comment construire et développer une anxiété généralisée** dans un pays », nul doute que l'exemple actuel de la réforme des retraites serait retenu... Comment un système qui se veut juste, solidaire, universel, simple... peut-il conduire une proportion de collègues, jeunes ou plus anciens, à devenir inquiets ou anxieux à l'idée de voir leurs futures retraites baissées conjuguée à l'idée de voir l'âge de départ s'éloigner inexorablement... Comment le Gouvernement en est-il arrivé là ?*

AVANT-PROPOS

L'une des raisons de ce **fiasco social** est le fait que la majorité gouvernementale n'a pas anticipé certains problèmes et n'a pas perçu qu'elle ouvrait, en quelque sorte, la boîte de Pandore des problèmes, des revendications, des injustices et inégalités actuelles... **Une autre raison est de ne pas avoir assez écouté et entendu des interlocuteurs raisonnables**, comme le SNPTES et le SA-EN. Enfin, **la cacophonie, au sein de l'actuelle majorité, demeurera aussi un cas d'école...** entre un ancien Haut-commissaire (ne tirons pas sur une ambulance) parfois recadré en direct par le Premier ministre, et des ministres ou secrétaires d'Etat parfois limités à leurs fameux éléments de langages (compliqué lorsque l'on traite de concepts où que l'on découvre, en direct, un nouveau problème...) ...

L'âge pivot c'est quoi ? Pourquoi le SNPTES et le SA-EN y sont opposés ?

L'âge pivot, ou âge d'équilibre, est un âge, apparemment 64 ans, en dessous duquel un collègue qui, bien qu'il ait les trimestres nécessaires pour partir à l'âge légal (62 ans) avec une retraite complète se verrait appliquer une pénalité s'il partait avant 64 ans (le terme pénalité sous entendant qu'il a commis une faute...). L'âge pivot, de surcroît, pourrait au fil du temps (65, 66, 67 ans) ...

On a l'impression, que seront sacrifiés les collègues nés à partir de 1975, est-ce réellement le cas ?

Cette entrée en application progressive de la loi permet de préparer, dans les années à venir ce système universel à points. Par ailleurs, les collègues nés en 1975 partiront en retraite en 2037 et se verront appliquer les nouvelles dispositions que de manière partielle. Pour le SNPTES et le SA-EN il n'est pas envisageable de sacrifier une génération !

Concrètement, la pénalité serait de combien ?

La retraite baisserait ainsi de 10% a minima (5% par an). En clair, le collègue qui décide de maintenir son départ à 62 ans, après une carrière complète (168 trimestres) et qui devait percevoir 1800 euros n'en percevra plus que 1620 (perte de 180 euros par mois). La notion de trimestre, quant à elle, devrait disparaître, ce qui rend encore plus flou le projet.

Oui, mais le Premier ministre a dit que cette réforme ne s'appliquera qu'à celles et ceux qui sont nés après 1975... la mesure de l'âge pivot ne s'appliquera donc pas à celles et ceux nés avant 1975 ?

La mesure de l'âge pivot, légèrement transitoire, est bien d'application immédiate et, par exemple, les collègues nés en 1960 pourraient même en être victimes. Le Premier ministre, volontairement ou pas, a joué sur les différentes dates d'application de son projet et, notamment, sur la génération 1975.

Un membre du Gouvernement a dit, sur France Inter, que cette pénalité serait temporaire et « concrètement », que la pension ayant subi une pénalité serait, au bout de deux ans, rétablie en totalité.

C'est faux, ce membre du Gouvernement a d'ailleurs rectifié ses propos dans la journée. La pénalité s'appliquera malheureusement de manière durable, c'est à dire tout le temps où le pénalisé percevra sa pension.

Le SNPTES et le SA-EN sont à la fois opposés à la réforme présentée par le Premier ministre et cependant favorable à une réforme du système actuel (caractère universel, régime à point, etc.) ?

Dire que le système actuel est parfait, ce qui signifie qu'il ne faut surtout rien toucher, est faux !

Les femmes, tout d'abord, dans le système actuel, sont obligées de travailler plus longtemps que les hommes : en moyenne un an de plus, mais ce n'est qu'une moyenne. Celles qui perçoivent de faibles rémunérations, doivent rester travailler parfois trois ou quatre ans de plus qu'un homme.

Par ailleurs, le monde où notre environnement ne s'arrête pas, n'en déplaie à certains, aux seuls fonctionnaires... et il suffit d'ouvrir ses yeux ou ses oreilles pour voir que certaines catégories sont, au moment de la retraite, dans une pauvreté extrême.

Pour le SNPTES et le SA-EN, il est donc nécessaire d'étudier et de négocier un véritable système universel de retraite qui n'exclut personne (public, privé, professions indépendantes, etc.) mais à condition que ce nouveau système ne pénalise pas les personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Autre exemple, le système actuel de calcul des retraites est fortement défavorable aux polypensionnés (celles et ceux qui ont été contractuels dans le privé, parfois à l'étranger, ou/et contractuels dans le public, puis fonctionnaires). Au moment de la retraite, le calcul se fait, caisse de retraite par caisse de retraite et, pour simplifier, dans ce calcul 4X10 ans (pour 4 carrières différentes) ne font jamais 40... En clair, ces collègues sont actuellement fortement pénalisés et, de fait, perçoivent rarement une retraite complète de fonctionnaire. Pour le SNPTES et le SA-EN, un système universel permettrait de gommer ce problème qui n'a rien de marginal dans notre secteur.

Notre opposition au projet actuel du premier ministre est cependant cristallisée autour de la question de l'âge pivot et de l'oubli, dans le discours du Premier ministre, de l'amélioration des rémunérations des BIATSS-ITA (alors qu'Édouard Philippe prévoit bien, ce qui est une bonne chose, une amélioration pour les enseignants et les chercheurs). Les autres annonces du Premier ministre doivent être étudiées, point par point, puis, sans tomber dans l'hystérie collective, faire l'objet, de la part du SNPTES et du SA-EN, de contre-propositions, pas pour le plaisir de contester - ce n'est pas l'ADN du SNPTES et du SA-EN - mais pour contrer un problème ou pour améliorer des dispositions du projet.

A l'avenir, avec ce système à points, les retraites ne risquent-elles pas d'être gelées ?

Système à points ou pas, le gel des pensions, nos amis retraités l'ont malheureusement vu en 2018, est actuellement possible et, en plus, n'est pas encadré... Il convient donc, dans le nouveau système mais avec une application rapide (pas en 2037 !) de mettre en place un mécanisme permettant de ne pas voir, progressivement, les pensions fondre comme neige au soleil.



RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS POUR OCCUPER DES EMPLOIS PERMANENTS



La loi de transformation de la fonction publique a notamment modifié *la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983* portant droits et obligations des fonctionnaires. Il est désormais précisé « *le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics* ». Selon le gouvernement, il s'agit de « *garantir l'égal accès aux emplois publics pour les emplois permanents dans les trois versants de la fonction publique conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* ». Ce dispositif ne s'applique pas aux recrutements sur des emplois supérieurs pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement.

Un décret en Conseil d'État doit être publié pour préciser les modalités d'application. L'autorité de recrutement peut fixer des modalités complémentaires.

Par deux fois, le projet de décret a été rejeté, à l'unanimité, par le conseil commun de la fonction publique.

La procédure prévoit que :

▷ l'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur les qualifications, les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir ;

▷ les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens. Le ou les entretiens sont conduits par l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi à pourvoir ou son représentant ;

▷ au cours de l'entretien, l'autorité hiérarchique ou son représentant informe le candidat des obligations déontologiques prévues aux *articles 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983* précitée (le candidat peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous certaines réserves) et des dispositions des *articles 432-12 et 432-13* du Code pénal (sanctions dans le cas de conflit d'intérêt dans le cadre d'un mandat électif ou de prise de parts de capital privé d'entreprise...);

▷ à l'issue du ou des entretiens, un document précise les appréciations portées sur chaque candidat au regard de leurs qualifications, compétences, aptitudes, expérience professionnelle, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir ;

▷ l'autorité de recrutement informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus, de la décision de rejet de leur candidature.



Le SNPTES et le SA-EN rappellent que le recrutement d'agents contractuels n'est pas une fatalité. Le projet de décret s'applique aux recrutements d'agents contractuels « *Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles* » et « *Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir* », mais il précise surtout que le recrutement d'un agent contractuel est possible uniquement après « *constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire* ».

La résolution générale du SNPTES et du SA-EN précise : « *Le SNPTES et le SA-EN revendiquent le statut de fonctionnaire de l'État pour tous les personnels qu'il représente. À ce titre, il exige l'abrogation de toutes les mesures dérogatoires prévues par la législation et la titularisation, sous certaines conditions, de tous les contractuels sur emplois permanents* ».



QUELS CHANGEMENTS POUR LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?



Que nous soyons en situation de handicap ou non, nous pouvons toutes et tous être un jour concernés par le handicap, que ce soit personnellement ou par des proches. Un accident de la vie, de travail, une maladie peuvent survenir et le SNPTES et le SA-EN tiennent à vous informer des principaux changements apportés par *la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019*. Cette loi a créé un certain nombre de dispositions visant à améliorer les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique, et à garantir leur égalité de traitement, ce dont le SNPTES et le SA-EN ne peuvent que se réjouir.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'OETH qui s'impose à l'État¹ s'appliquera aux établissements publics autres qu'industriels et commerciaux comptant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, dans les trois versants de la fonction publique. Les calculs liés à L'OETH sont modifiés.

À compter d'une date qui sera fixée par décret en conseil d'Etat, au plus tard le 1^{er} janvier 2022, les employeurs publics qui comptent moins de 20 agents devront déclarer leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH) (Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020)

Le SNPTES qui s'était insurgé² en 2018 contre la menace de disparition de cet établissement public national et n'a eu de cesse de défendre sa pérennité, se félicite de voir son rôle et ses missions gravés dans la loi !

¹ Code du travail articles L. 5212-2, L. 5212-7 et L. 5212-10

² <http://www.snptes.fr/Rapport-d-inspection-sur-le.htm>

- Il a pour missions de favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information, et de conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.
- Il est habilité à attribuer des aides à des organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique avec lesquels il a conclu une convention.
- Il dispose d'un comité national, de composition mixte (représentants des employeurs publics - représentants des personnels handicapés, chargé de définir les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics.
- Désormais un rapport annuel du comité national du FIPH est soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées ; et des représentants du service public de l'emploi (Pôle emploi et/ou Cap emploi) siègeront au comité national du FIPHFP.

Le SNPTES et le SA-EN émettent toutefois une réserve sur la disposition suivante :

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

C'est certes une façon de pénaliser financièrement les « mauvais employeurs » tout en abondant les réserves du FIFPH, mais on peut craindre que certains fassent le choix de payer, plutôt que d'engager une politique d'emploi en faveur du handicap...

Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)

Le Conseil national consultatif des personnes handicapées donnera un avis sur les textes relatifs à au handicap dans la fonction publique

Apprentis en situation de handicap
(entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020)

En vertu des dispositions de l'article 65, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'Apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des Administrations d'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Ce rapport identifie les mesures envisageables afin de lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis.

À titre expérimental et pour une durée de cinq ans, les apprentis en situation de handicap pourront être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, sous réserve de la vérification de leur l'aptitude professionnelle. La décision est soumise à l'avis d'une commission de titularisation, au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Détachement / Intégration

À compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les personnels en situation de handicap auront la possibilité, sous certaines conditions, d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, suivi éventuellement de l'intégration dans le nouvel emploi. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration seront prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les nouvelles missions.



Parcours professionnel

Concours de la fonction publique : Pour rappel, aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique, sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée.

Des dérogations sont prévues pour adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou pour leur apporter des aides humaines et techniques.

L'article 40 crée un nouvel article 108-3-1 dans la loi du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'état.



Formation : Les personnels en situation de handicap ont le droit de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée tout au long de la vie professionnelle.

Référent handicap : Tout agent pourra consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière.

Le référent handicap constitue un élément essentiel dans le déploiement et la réussite d'une politique handicap. Afin d'assurer la mise en place des politiques handicap définies par les employeurs (insertion et maintien dans l'emploi, mais aussi insertion universitaire des étudiants en situation de handicap et accueil et accompagnement de visiteurs en situation de handicap), le SNPTES et le SA-EN demandent la création de postes de référents handicap ayant reçu une formation spécifique en quantité suffisante.

Les missions du référent handicap :

- ✓ Définition et mise en œuvre de la politique handicap de la structure ;
- ✓ Accompagnement des personnes en situation de handicap (agents, contractuels, apprentis) ;
- ✓ Sensibilisation et communication autour du handicap ;
- ✓ Echanges partenariaux avec les interlocuteurs internes et externes.

Congé de proche aidant
(Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022)

Un nouveau congé de proche aidant est institué, d'une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur

l'ensemble de la carrière, non rémunéré, lorsqu'un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche ³ aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel, et est assimilé à une période de service effectif et pris en compte pour la retraite.

Il ne remplace pas, mais s'ajoute au congé de solidarité et à celui de présence parentale.

Le SNPTES et le SA-EN considèrent que ce congé devrait être rémunéré.

SECTION RÉGIONALE INTERMINISTÉRIELLE D'ACTION SOCIALE (SRIAS)



La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (**SRIAS**) s'adresse spécifiquement aux agents de la fonction publique d'État de votre région, en poste ou retraités, en complément de ce que leur offre déjà leur propre administration.

La mission de la SRIAS est **d'aider les agents de l'Etat à mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle tout au long de leur carrière et à faire face à des situations difficiles**. Elle n'attribue pas d'aides individuelles ou de prêts.

Retrouvez la SRIAS de votre région en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias>



En fonction de votre région, la SRIAS peut vous proposer de nombreuses prestations comme :

- **Préparer son départ à la retraite** : cette action permettra aux futur(e)s retraité(e)s d'aborder sereinement la retraite et d'élaborer un projet de vie, de gérer leur capital santé et de mieux connaître leurs droits.
- **Logement temporaire** : dispositif permettant d'avoir accès, sous certaines conditions, à des solutions de logement temporaire
- **Réservation de places en crèches**
- **Actions en faveur des enfants et adolescents**
- **Actions en faveur des retraités**
- **Chèques lire, Sport, vacances, CESU, KADEOS....**
- **Aides humaines** : en cas d'arrêt maladie, aide à l'installation des apprentis et étudiants
- **Et d'autres actions à découvrir...**





Dates indicatives des versements de salaires et de pensions dans la Fonction publique d'État pour l'année 2020

PAYES	MOIS	PENSIONS
Mercredi 29 →	Janvier	← Jeudi 30
Mercredi 26 →	Février	← Jeudi 27
Vendredi 27 →	Mars	← Lundi 30
Mardi 28 →	Avril	← Mercredi 29
Mercredi 27 →	Mai	← Jeudi 28
Vendredi 26 →	Juin	← Lundi 29
Mercredi 29 →	Juillet	← Jeudi 30
Jeudi 27 →	Août	← Vendredi 28
Lundi 28 →	Septembre	← Mardi 29
Mercredi 28 →	Octobre	← Jeudi 29
Jeudi 26 →	Novembre	← Vendredi 27
Mardi 22 →	Décembre	← Mercredi 23

Calendrier des jours fériés pour l'année 2020

Jour de l'an →	Mercredi 1 ^{er} janvier
Lundi de Pâques →	Lundi 13 avril
Fête du Travail →	Vendredi 1 ^{er} mai
Victoire 1945 →	Vendredi 8 mai
Ascension →	Jeudi 21 mai
Lundi de Pentecôte →	Lundi 1 ^{er} juin
Fête nationale →	Mardi 14 juillet
Assomption →	Samedi 15 août
Toussaint →	Dimanche 1 ^{er} novembre
Armistice 1918 →	Mercredi 11 novembre
Noël →	Vendredi 25 décembre

*Espace
de discussions
SNPTES / SA-EN*



Spécificités régionales propres aux départements et aux territoires d'Outre-Mer qui bénéficient de jours fériés supplémentaires au titre de la commémoration de l'abolition de l'esclavage :

Le 22 mai en Martinique
Le 27 mai en Guadeloupe
Le 10 juin en Guyane
Le 20 décembre à La Réunion
Le 9 octobre à Saint-Barthélemy
Le 27 mai à Saint-Martin
Le 27 avril à Mayotte

Concordat en Alsace-Moselle :
Le vendredi 10 avril
Le samedi 26 décembre

**Éducation nationale
Enseignement supérieur**



Forum SNPTES / SA-EN



UTILISATION DU FORUM SNPTES / SA-EN

Le **forum du SNPTES / SA-EN** est un espace de discussion publique, privilégiant les échanges d'ordre professionnel et syndical.

Il est organisé en fils de discussion regroupés, en thématiques (**discussion générale, mobilité, retraites, ITRF, personnels administratifs, contractuels, hygiène et sécurité, etc.**).

1 ►► S'enregistrer

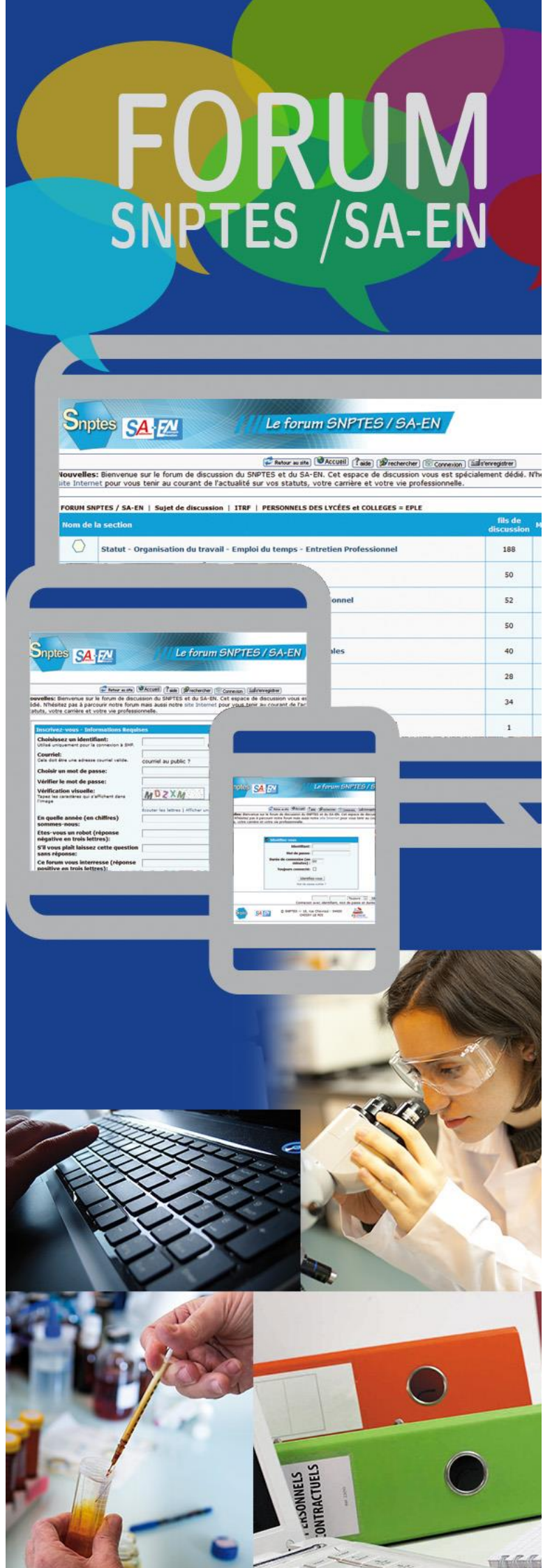
Pour devenir membre du forum SNPTES / SA-EN, le visiteur doit obligatoirement s'inscrire. En cliquant sur le bouton « *s'enregistrer* » du menu principal de la page d'accueil, l'utilisateur accède au formulaire d'inscription. Il fournit à sa convenance un identifiant, une adresse courriel valide, un mot de passe et répond au petit questionnaire de protection anti-spam.

Il doit aussi accepter la charte de bon usage du forum et activer son enregistrement en cliquant sur le bouton « *Inscrivez-vous* ».

L'administrateur du forum reçoit en retour un courriel d'approbation qui lui permet d'autoriser ou non, l'inscription de ce nouveau membre.

2 ►► Se connecter

Pour entamer une discussion, l'invité nouvellement membre du forum doit s'identifier en cliquant sur le bouton « *connexion* » du menu principal de la page d'accueil. Il accède ainsi au formulaire d'identification (identifiant et mot de passe) qu'il doit, une fois rempli, valider en cliquant sur le bouton « *identifiez-vous* ».



Recevoir les fils de discussions

Chaque fil de discussion peut être suivi depuis sa messagerie.

Le bouton « *aviser* » permet aux membres de s'abonner, par courriel, à une notification de réponses au sujet concerné.

Bulletin d'adhésion au SNPTES

Adhésion en ligne <http://www.snptes.fr/syndicalisation.html>



Les retraités paient la moitié de la cotisation correspondant à leur indice de départ à la retraite, les temps partiels au prorata du salaire perçu.

Retournez le bulletin d'adhésion accompagné d'un ou plusieurs chèques, à l'ordre du SNPTES, correspondant au montant de votre cotisation soit à :

- nos secrétaires académiques ou nos délégués locaux (<http://www.snptes.fr/Nossecrétaires.html>)
- ou directement au SNPTES
18 rue Chevreul
94600 CHOISY-LE-ROI

Je soussigné(e) Nom :

Nom de jeune fille : Prénom :

Date de naissance : Tél. :

Adresse personnelle :

Adresse professionnelle :

Établissement : Académie :

Courriel : @

Échelon : Indice : Grade :

Statut :

Je reçois la presse syndicale* :

par envoi postal adresse personnelle adresse professionnelle ou par voie électronique Courriel

Déclare adhérer au SNPTES

Date et signature : Montant versé : €

*Si vous ne souhaitez pas recevoir les informations (courriel et/ou courrier postal) et newsletter de la part du syndicat SNPTES, merci de cocher cette case

66% de votre cotisation est déductible du montant de vos impôts.

Bulletin d'adhésion au SA-EN



Attention :

Les retraités paient la moitié de la cotisation correspondant à leur indice de départ à la retraite, les temps partiels au prorata du salaire perçu.

Retournez le bulletin d'adhésion accompagné d'un ou plusieurs chèques, à l'ordre du SA-EN, correspondant au montant de votre cotisation au :

SA-EN
18 rue Chevreul
94600 CHOISY-LE-ROI

Je soussigné(e) Nom :

Nom de jeune fille : Prénom :

Date de naissance : Tél. :

Adresse personnelle :

Adresse professionnelle :

Établissement : Académie :

Courriel : @

Échelon : Indice : Grade :

Statut :

La presse syndicale est envoyée par voie électronique*

Déclare adhérer au SA-EN

Date et signature : Montant versé : €

*Si vous ne souhaitez pas recevoir les informations (courriel et/ou courrier postal) et newsletter de la part du syndicat SA-EN, merci de cocher cette case

66% de votre cotisation est déductible du montant de vos impôts.