

Lettre d'action juridique

du Syndicat National de l'Administration scolaire, Universitaire et des Bibliothèques
SNASUB-FSU

Dans les nouveaux textes :

Expérimentation d'une médiation obligatoire préalable à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique

Le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du xxième siècle prévoit l'expérimentation d'une « médiation préalable obligatoire » aux recours contentieux formés par certains fonctionnaires, à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle.

Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux met en oeuvre cette disposition pour certains agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale à compter du 1er avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020. (voir page 8)

Institution d'une journée de carence

La circulaire du 15 février 2018 du ministère de l'action et des comptes publics relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires met en oeuvre les dispositions de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 qui a institué cette journée de carence à compter du 1er janvier 2018.

La circulaire précise que le délai de carence ne s'applique ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches.

La circulaire rappelle que le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

CSG et indemnité compensatrice

Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique (JO du 31 décembre 2017).

Taux des cotisations d'assurance maladie

Décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime général et de divers régimes de sécurité sociale (JO du 31 décembre 2017).

Barème des saisies

Décret n° 2017-1854 du 29 décembre 2017 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations (JO du 31 décembre 2017).

SOMMAIRE

- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	2
- Recrutement : Pacte et Prab	3
- L'augmentation de la CSG prélevée sur les retraites	4
- L'invalidité temporaire imputable au service	5
- Le compte personnel de formation	7
- Jurisprudences :	
- discriminations	6
- Rechutes	8
- Procédure :	
- expérimentation de la médiation préalable	8
♦ Adhérer au SNASUB-FSU !	9-10

Droits et obligations

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire ou non titulaire. Le congé est rémunéré pour le fonctionnaire et l'agent contractuel ayant au moins 6 mois de services.

Qui est concerné ?

Le père de l'enfant et, éventuellement la personne qui vit en couple avec la mère. Le bénéficiaire peut être fonctionnaire ou contractuel.

Durée du congé

Le congé doit débuter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant, mais il peut se poursuivre au-delà de ce délai.

- **naissance d'un enfant** : 11 jours calendaires
- **naissance multiple** : 18 jours calendaires

Le jour calendaire correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés.

Les jours de congé se décomptent dimanches et jours non travaillés compris, le fonctionnaire peut demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum, le congé peut être fractionné en 2 périodes dont l'une est d'au moins 7 jours. Pour les contractuels, ce congé n'est pas fractionnable.

Demande de congé

Le congé est de droit mais l'agent doit établir une demande écrite à son administration au moins un mois avant la date de congé souhaitée.

Délai

Le congé doit débuter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé peut être reporté mais doit être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

En cas de décès de la mère lors de l'accouchement, le congé de maternité post-natal est attribué au père. Dans ce cas, il doit prendre le congé de paternité dans les 4 mois suivant la fin du congé de maternité.

Pièces à fournir

La demande doit être accompagnée de l'un des justificatifs suivants :

Demande du congé et justificatifs à l'appui	
Demandeur du congé	Justificatif à fournir à l'appui de la demande
Père de l'enfant	Copie intégrale de l'acte de naissance - ou copie du livret de famille mis à jour - ou copie de l'acte de reconnaissance - ou copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable
Personne vivant en couple avec la mère	Copie intégrale de l'acte de naissance - ou copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable, et document attestant qu'il vit avec la mère (extrait d'acte de mariage, attestation de Pacs, certificat de concubinage ou attestation sur l'honneur)

Rémunération

Fonctionnaire : Le traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont versés intégralement durant toute la durée du congé.

Dans la fonction publique d'État (FPE), les primes et indemnités sont aussi versées en totalité. Toutefois, lorsqu'il est prévu qu'elles puissent être modulées en fonction des résultats et de la manière de servir ou suspendues en cas de remplacement de l'agent en congé, ces modulations ou suspensions sont normalement appliquées.

Contractuel : l'agent perçoit son plein traitement (et dans la FPE, la totalité de ses primes et indemnités) s'il justifie de 6 mois de services. Sinon, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque l'agent a droit à son plein traitement :

- soit il perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale et le montant complémentaire de son traitement de la part de son administration,
- soit il perçoit la totalité de son traitement par son administration qui se

fait rembourser par la Sécurité sociale le montant des indemnités journalières.

Situation de l'agent pendant le congé

Fonctionnaire : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.

Le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut pas lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

S'il le demande, il peut être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de certaines priorités en matière de mutation.

Contractuel

le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est aussi pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne prolonge pas la durée du contrat du contractuel.

Le contractuel est réaffecté sur son emploi précédent dans la mesure où les contraintes de service le permettent.

Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour occuper un emploi similaire, avec une rémunération équivalente.

Stagiaire

Le congé de paternité prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage sans modifier la date de la titularisation.

À savoir

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne modifie pas les droits à congés annuels, les autorisations de travail à temps partiel sont suspendues durant le congé de paternité.

Textes

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique de l'État (FPE) Article 34-5°

- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés

- Circulaire FP3/FP4 n° 2018 du 24 janvier 2002 relative à l'instauration du congé de paternité de l'Etat

Recrutement : mise en oeuvre de la loi égalité et citoyenneté

Contractuels

Les décrets n° 2017-1470 relatif à l'accès aux corps de catégorie C par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique et n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur CDD et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B mettent en oeuvre des dispositions des articles 162 et 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, afin de diversifier les modes d'accès à la FP.

Le dispositif PACTE

Il a pour objet de permettre à des personnes peu qualifiées d'être recrutées par contrat dans la FP dans des emplois du niveau de la catégorie C puis, après formation, titularisées sous réserve de l'obtention du titre ou diplôme requis et de la vérification de leur aptitude. La durée du contrat est d'au moins 1 an, au plus 2 ans. L'article 162 de la loi n° 2017-86 a renforcé le dispositif d'accès à la FP par la formation en alternance. Le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 met en oeuvre ces nouvelles dispositions.

Élargissement de l'accès au contrat PACTE et encadrement du nombre de postes offerts

Le contrat est élargi :

- 1° aux jeunes de 16 à 28 ans, au lieu de 16 à 25 ans ;
- 2° aux demandeurs d'emploi de longue durée, de 45 ans et plus et bénéficiaires :

- du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'AAH ;
- ou du RMI ou de l'API lorsque la personne réside dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le nombre de postes offerts par année civile au titre du PACTE ne peut être inférieur à 20% du nombre total de postes à pourvoir à la fois par cette voie et par celle du recrutement sans concours.

Désignation d'un tuteur

Un tuteur est désigné pour accueillir, guider, conseiller l'intéressé et suivre son parcours de formation. Le tuteur bénéficie d'une formation spécifique et de la disponibilité pour accomplir sa

mission. Le nombre de personnes qu'un tuteur peut encadrer est limité (articles 8, 22 et 34).

Un bilan des recrutements sera présenté annuellement devant le comité technique compétent. Il mentionnera le nombre d'agents chargés du tutorat et les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent concerné et du collectif de travail (articles 15, 27 et 41).

Rapprochement des dispositions applicables aux bénéficiaires du dispositif PACTE avec celles applicables aux contractuels

Il bénéficie également d'une grande partie des dispositions réglementaires applicables aux contractuels (décret n° 86-83), notamment : modalités de recrutement, congés, absences, ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté, suspension et discipline, fin de contrat, licenciement et indemnités afférentes.

Les recrutements ouverts par ce dispositif, au titre de 2017 et 2018 avant l'entrée en vigueur du décret se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles précédemment définies pour leur organisation (article 42).

Le dispositif PRAB

Pour diversifier les recrutements, l'article 167 de la loi n° 2017-86 met en place un dispositif expérimental de 6 ans afin de recruter par CDD des personnes sans emploi au plus de 28 ans dans des emplois du niveau de catégorie A ou B. Ce dispositif est dénommé PRAB (PRéparation aux concours de catégorie A ou B). L'accès à ces emplois s'effectue dans le cadre d'une formation en alternance pour que ces personnes se préparent aux concours d'accès à un corps ou à correspondant à l'emploi occupé. Tout comme le dispositif PACTE, la durée du contrat PRAB ne peut être inférieure à 12 mois ni supérieure à 2 ans, renouvelable 1 an en cas d'échec au concours.

L'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 prévoit que le recrutement s'effectue à l'issue d'une sélection opérée sur la base des aptitudes et de la motivation évaluées par une commission. A aptitudes égales, est accordée la priorité aux

candidats résidant dans :

- un quartier prioritaire de la ville ;
- une zone de revitalisation rurale ;
- en Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ;

- dans un territoire défini par décret dans lequel les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Ce recrutement peut également être proposée à des personnes en chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, bénéficiaires :

- du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'AAH ;
- ou du RMI ou de l'allocation de parent isolé lorsque la personne réside dans un DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017, qui entre en vigueur le 1er janvier 2018, précise les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif.

Il définit les territoires où les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Leur liste est publiée sur le site du ministère de la FP (article 3).

Enfin le décret précise les dispositions réglementaires s'appliquant à ce type de contrat de droit public (chap. 1er) ainsi que :

1° Les modalités de sélection et de recrutement (chapitre II)

Les recrutements font l'objet d'une publicité préalable sur les sites internet des autorités organisant les opérations de sélection, sur le site du ministère chargé de la FP et les agences locales de Pôle emploi (article 4). Sont définis :

- la composition du dossier de candidature (article 5) ;
- la composition et le fonctionnement des commissions de sélection. Le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter (article 6).

Le contenu et le modèle du contrat proposé à l'intéressé.e sont précisés (articles 7 et 8).

2° La formation des agents au cours de leur contrat (chapitre III)

L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté, tenant compte du niveau de diplôme de l'agent,

pour se présenter au concours correspondant au niveau du poste occupé (article 10).

Le décret définit les organismes de formation pouvant assurer cette préparation. La durée du parcours de formation est de 10 à 25 % de la durée totale du contrat avec possibilité de l'étendre si nécessaire.

Le tuteur doit être en fonction au sein du service d'affectation et ne peut être tuteur de plus de deux agents, dans le cadre du dispositif ou dans un autre (article 11).

3° Les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat PRAB (chapitre IV)

Le contrat PRAB comporte une période d'essai de 2 mois renouvelable une fois. Au cours de cette période, l'autorité investie du pouvoir de recrutement peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. De même, l'agent peut mettre fin à son contrat sans préavis (article 15).

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif du service d'affectation. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif (article 12). Il peut solliciter pour raisons de famille un congé sans rémunération de 15 jours par an (art. 14). La rémunération de l'agent est équivalente à celle qui serait versée à un fonctionnaire stagiaire issu du concours externe pour l'accès au corps correspondant au poste occupé. Elle évolue de la même façon (article 13).

4° Les dispositions diverses (chapitre V)

Le présent décret établit une règle d'assimilation de services effectifs pour les bénéficiaires de ces contrats (article 17).

Un bilan de cette expérimentation sera communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique. En 2023, une évaluation sera réalisée dans des conditions définies par un arrêté (article 18).

Note d'information ICI

Augmentation de la CSG sur les retraites : qui la paie à taux plein, à taux réduit, en est exonéré ?

Les pensions d'invalidité qui en sont elles aussi impactées "de 25 à 100 euros par mois", selon l'APF.

Cette hausse de 1,7 point correspond à une augmentation de 25% de la CSG pour 9 millions de retraités, soit une ponction dans leurs portes-monnaies de 4,5 milliards d'euros par l'Etat.

2 - Seuls les retraités percevant plus de 1 200 euros nets par mois sont théoriquement concernés par cet « effort en faveur des salariés ».

Mais le plafond en dessous duquel les retraités échappent à la hausse de la CSG est basé non pas sur la retraite mais sur le revenu fiscal de référence (net imposable) 2016 dont le montant pour 2018 a été arrêté à 14 404 euros pour une part de quotient familial (1 200 euros nets par mois) + 3 846 euros par demi-part supplémentaire (320 euros nets par mois).

Ce barème peut donc très vite être dépassé selon la situation familiale (notamment pour les couples), des revenus supplémentaires particulièrement les retraites de réversion etc. Faute d'information, beaucoup de retraités ont cru que seule leur retraite personnelle était prise en compte.

3 - 1 200 euros nets par mois, seuil de la hausse de 1,7 point de la CSG pour une part de quotient familial n'est pas vraiment la richesse !

Les chiffres fournis par la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) indiquent que pour 5,17 millions de retraités, la retraite de base se monte en moyenne à 1086 euros par mois (à comparer avec le seuil de pauvreté ci-dessus).

A carrière égale, retraite inégale pour les femmes qui perçoivent une retraite inférieure à celle des hommes (en moyenne 1 004 euros nets par mois contre 1 159 euros).

4 - Les retraités imposés à la CSG au taux plein (8,3%) se voient déjà prélever une CASA-

contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie depuis le 1er avril 2013 au taux de 0,30%. Cette CASA normalement destinée au financement de l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie) comme c'est déjà le cas d'une partie de la CSG servirait à d'autres fins selon l'UNA-Union Nationale de l'Aide, des soins et des services à domicile qui dénonce le détournement des financements dédiés aux personnes âgées et en situation de handicap.

Autre inquiétude des acteurs associatifs la diminution de la part de la CASA affectée au financement de l'aide à domicile.

Deux autres taux font baisser la retraite :

- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) de 0,50% sur 100% de la pension de retraite brute,

- la CSS (contribution spécifique de solidarité) qui depuis le 1er juillet 2014 consiste à prélever sur le salaire des retraités de plus de 65 ans qui cumulent retraite et emploi 2,4% au titre du chômage... pour rien puisque une personne en retraite n'est théoriquement jamais au chômage !

5.- La hausse de la CSG de 1,7 point sur les retraites qui y sont soumises n'est pas compensée par la suppression des cotisations maladie et chômage qui compensent la hausse de la CSG de 1,7 point sur les salaires, ni par la revalorisation de 0,8% des retraites de base au 1er octobre 2017 prévue par circulaire de la CNAV ... ridicule face aux augmentations qui ont lieu depuis le 1er janvier 2018. On appelle cela "un coup de pouce"

6.- Quant à la compensation par la diminution voire la suppression de la taxe d'habitation, ce ne sera pas avant octobre 2018 -

Et ça ne comblera pas toujours la hausse de

la CSG.

Est-ce une compensation ? L'augmentation de 1,7 point est déductible des impôts. Vous le lirez ci-après la CSG comporte une part déductible.

Les taux de CSG sur les retraites après la hausse de 1,7 point

- 8,3% dont 5,9% déductibles des impôts pour tous les retraités seuls ou mariés dont le revenu fiscal de référence de l'année n - 2, soit de l'année 2016 (avis d'imposition 2017) pour la CSG 2018, est égal ou supérieur à 14 404 € pour une part de quotient familial auxquels s'ajoutent 3 846 € par demi-part supplémentaire (un couple de retraité qui fait une déclaration commune bénéficie de 2 parts de quotient familial. Le revenu net de référence servant de seuil à la hausse de la CSG est donc de 22 096 euros (1 841 euros par mois).

- 3,8% (déductibles) pour les retraités dont le revenu fiscal de référence 2016 (avis d'imposition 2017) est compris entre 11 018 euros et 14 404 euros pour une part de quotient familial, 13 960 euros et 18 250 euros pour 1,5 part de quotient familial, 16 902 euros et 22 096 euros pour 2 parts de quotient familial (ajoutez respectivement 2 942 et 3 846 par demi-part en +).

- exonération totale de la CSG pour les retraités dont le revenu fiscal de référence (net imposable) 2016 (année n - 2) ne dépassera pas 11 018 euros en 2018 (10 996 € en 2017) pour une part de quotient familial + 2 942 euros (2 936 € en 2017) par demi-part

supplémentaire (Circulaire CNAV du 20 octobre 2017). Avant 2015, le droit au taux réduit ou à l'exonération de la CSG dépendait du montant de l'impôt payé et non du revenu net imposable comme c'est aujourd'hui le cas.

Pour comprendre votre taux de prélèvement, exemple à l'appui cliquez sur le site de l'assurance-retraite/Prelevements-sociaux

Sont également exonérés de ces trois contributions sociales les retraités qui perçoivent l'ASPA - Allocation de solidarité aux personnes âgées ou l'ASI - Allocation de solidarité invalidité ou la retraite du combattant ou la retraite-mutualiste-du-combattant ou encore une pension militaire d'invalidité ou de victimes civiles de guerre.

Comment a évolué la CSG ?

La CSG s'applique depuis 1991! C'est une idée du gouvernement Rocard destinée à combler le trou de la sécu.

Depuis elle est toujours affectée à la branche maladie de la sécurité sociale et sert également à financer :

- les prestations familiales pour compenser la suppression des cotisations sociales « familles »,

- le FSV (fonds de solidarité vieillesse) pourvoyeur de l'ASPA - allocation de solidarité aux personnes âgées ex-minimum vieillesse sans oublier qu'il est aussi alimenté par la Journée-de-solidarité qui consiste à travailler gratos ce jour là,

- la CNSA (caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) pourvoyeur des prestations liées à la dépendance dont l'APA. Ce qui fait doublon avec la CASA !

Cela s'est traduit par une hausse du taux de la CSG qui a évolué ainsi (sur les salaires) :

- 1,1% en 1991 (gouvernement Rocard)
- 2,4% en 1993 (gouvernement Balladur)
- 3,4% en 1997 (gouvernement Juppé) + 0,50% de CRDS
- 7,5% en 1998 (gouvernement Jospin) + 0,30% de CASA en 2013 (gouvernement Ayrault)
- 9,2% au 1er janvier 2018.

Le projet de se servir de la CSG pour réduire les cotisations salariales n'est donc pas une idée neuve.

En fait, il s'agit ni plus ni moins d'un impôt qui a rapporté 93,8 milliards d'euros en 2016, soit plus que l'impôt sur le revenu (IR) (77 milliards). Pour mémoire : l'impôt sur les sociétés a rapporté en 2016 58 milliards, la TVA 193 milliards.

La nouvelle hausse programmée de la CSG ajouterait 22 milliards de plus.

Communiqué unitaire

Lors du groupe de travail du 29 mars 2018 qui avait pour but de traiter du projet de décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), instauré par l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, toutes les organisations syndicales ont décidé unanimement de quitter la réunion en cours de séance. Cette ordonnance, était permise par l'article 44 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui stipulait précisément à son 5° aliéna que le gouvernement devait « renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique » et « améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux

agents publics ». Dans cette perspective, dans son titre II, l'ordonnance devait instaurer des droits supplémentaires pour les agents, c'est avec cette philosophie qu'elle avait été conçue et négociée. Or, les projets de décrets (un par versant) étudiés le 29 mars se sont avérés, pour les organisations syndicales, en dissonance avec cette philosophie, comme le délai pour déclarer un accident de service ou une maladie professionnelle, la demande de déclaration qui doit être faite par l'agent, le recours systématique à l'expertise, le licenciement envisagé de l'agent, le poste qui devient vacant au bout de 12 mois, la disparition du rapport du CHSCT au profit d'un rapport effectué par la hiérarchie sans voie de recours, entre autres points saillants.

Nos organisations syndicales demandent que le gouvernement revienne à l'état

d'esprit qui a prévalu à la rédaction de l'ordonnance et réécrite ce texte en ce sens pour la prochaine réunion prévue.

Le texte relatif à la réforme des instances médicales dont l'étude était initialement prévue le 4 avril doit, quant à lui, prendre en compte les nombreuses contributions que les organisations syndicales ont adressées à la DGAFP à sa demande. Il s'agit de reprendre la lettre de l'article de l'ordonnance qui vise clairement à améliorer les droits des agents dans un dialogue social respectueux de cet objectif.

Il nous a été possible, en d'autres temps, de mener avec la DGAFP des discussions riches et constructives. Nous demandons que le dialogue social puisse continuer à s'exercer dans cet état d'esprit.

Paris, le 03 avril 2018

Ce texte fait suite à l'ordonnance N° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique.

Son esprit était de renforcer les droits des agents.

La charge de la preuve, qui incombait avant à l'agent, est transformée en

présomption d'imputabilité pour l'administration (dans le cas où l'administration ne reconnaît pas l'accident de service, elle doit maintenant en apporter la preuve).

Cette présomption d'imputabilité concerne les accidents de service et les maladies professionnelles inscrites au tableau des maladies professionnelles (L.461-1 et suivant du Code de la SS

Le point d'achoppement pour l'ensemble des OS est l'introduction de délais pour déclarer un accident de service ou une maladie professionnelle.

Ce serait une régression, ne respecte pas l'esprit de l'ordonnance de janvier 2017, exclu de fait certains troubles (stress post-traumatique) ou la possibilité de déclarer ultérieurement un accident de service par manque d'information.

Dispositions favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles lors du dépôt des listes de candidats aux élections professionnelles dans la fonction publique de l'État

Circulaire du 5 janvier 2018

La circulaire du 5 janvier 2018 du ministère de l'action et des comptes publics relative à la représentation de femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'État précise les modalités d'application des nouvelles dispositions législatives et réglementaires favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles.

Ces nouvelles dispositions, issues de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifiée relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de son

décret d'application n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique sont les suivantes :

- l'article 47 de la loi du 20 avril 2016 a modifié l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires :

"Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée" ;

- le décret du 27 juillet 2017 précité a mis en oeuvre l'obligation d'une représentation équilibrée dans les listes des candidats lors des élections aux comités techniques (CT), aux commissions administratives paritaires

(CAP) et aux commissions consultatives paritaires (CCP).

La circulaire du 5 janvier 2018 concerne spécifiquement les organismes consultatifs de la fonction publique de l'État. Ses dispositions seront applicables dès le prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, qui aura lieu en décembre 2018.

La circulaire précise notamment les scrutins concernés par les nouvelles mesures, les effectifs pris en compte pour apprécier les proportions de femmes et d'hommes, les modalités de composition des listes de candidats par les organisations syndicales et les dispositions à prendre lors du contrôle de ces listes, en cas d'inéligibilité d'un candidat.

Origine et âge des candidats

M.X., candidat aux épreuves du concours interne d'accès au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts au titre de 2014, demande au Conseil d'État l'annulation de la délibération du jury de ce concours fixant la liste des candidats admis et leur décret de nomination et de titularisation.

M.X. soutient, d'une part, que certains candidats ont été favorisés par le jury du concours au motif qu'ils étaient issus des "aires urbaines" de Paris ou de Lyon.

Le Conseil d'État accepte d'examiner les éléments statistiques produits par M. E., mais les considère insuffisamment probants.

Il écarte donc ce moyen, au motif que ni la circonstance que les membres du jury avaient leur résidence administrative dans l'une ou l'autre de ces deux zones géographiques, ni le fait que le taux d'admission sur liste principale et complémentaire des 21 candidats admissibles qui résidaient dans l'une ou l'autre de ces deux zones géographiques s'élève à 57,14 %, alors que ce taux n'est que de 16,67 % pour les 12 admissibles qui n'y résidaient pas, ne sont de nature à faire présumer une atteinte au principe d'égalité de traitement.

M. X. soutient, d'autre part, que le jury a illégalement introduit dans son appréciation un critère lié à l'âge des candidats.

Selon lui, la probabilité qu'aucun des dix candidats âgés de plus de trente-cinq ans déclarés admissibles ne figure sur la liste des admis n'avait, eu égard au nombre des admissibles et des admis, qu'une chance sur mille de se produire.

La haute juridiction considère que « *ce calcul, qui repose sur plusieurs hypothèses statistiques non établies quant à la valeur des candidats, ne constitue pas en l'espèce, compte tenu, en outre, du petit nombre de candidats sur lequel repose ce calcul de probabilités, une circonstance susceptible de faire présumer une atteinte au principe d'égalité de traitement entre les candidats à ce concours* ».

Les requêtes de M. X. sont donc rejetées. (CE, 16 octobre 2017, n° 383459)

Au-delà du rejet dans ce cas d'espèce, on constate donc que devant le juge administratif des données statistiques peuvent constituer des éléments de faits

susceptibles de faire présumer une discrimination.

Handicap : quelle sanction de la mauvaise adaptation du concours ?

Annulation du concours...

Fonctionnaire atteint d'un handicap auditif et visuel, le requérant avait obtenu devant le Conseil d'État l'annulation des délibérations du jury du concours, auquel il avait échoué en 2007 et l'autorisation de se présenter à une nouvelle session, au motif que les mesures d'adaptation appropriées n'avaient pas été prises : *"si l'aide à la lecture a été finalement apportée au requérant, il n'est pas contesté qu'elle l'a été par une personne n'ayant pas les aptitudes requises pour procéder à la lecture à haute voix du dossier de l'épreuve de note de synthèse dans des conditions répondant aux exigences de ce concours"*. (CE, n° 318565, 18 novembre 2009).

Déjà présente dans la loi n° 75-534 du 30 juin 1975, l'obligation d'adaptation des épreuves de concours, qui poursuit un objectif d'égalité, a été introduite dans le statut général par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (loi du 11 janv. 1984, art. 27, 1: *"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 a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction (...) "*

... rejet de la demande de réparation...

Il demande alors au juge de première instance réparation des préjudices subis, mais est débouté (TA de Versailles, 16 juin 2014). Il fait appel de ce jugement qui, d'une part, ne s'est pas prononcé sur sa demande d'indemnisation du préjudice moral et d'autre part, a rejeté sa demande au titre de la perte de chance de réussir le concours.

...et en appel, reconnaissance de la responsabilité de l'administration ...

La cour administrative d'appel considère que "l'absence d'adaptation des épreuves

du concours interne d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale de l'année 2007 au handicap visuel du requérant est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat"

... indemnisation pour le préjudice moral

La cour administrative d'appel fait droit à sa demande sur le premier point et lui accorde une indemnité au titre du *"préjudice moral né des conditions de stress dans lesquelles il a été contraint de concourir"* et lui alloue la somme demandée : 3 000 €.

...mais la perte de chance n'est pas établie

Elle estime en revanche que les éléments du dossier, dont plusieurs échecs antérieurs au même concours, ne permettent pas d'établir une perte de chance sérieuse : *"M. X fait valoir que cette faute lui a fait perdre une chance sérieuse de réussir ledit concours et de faire une carrière plus rémunératrice d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale ; qu'il résulte cependant de l'instruction que M. X a échoué, sans même avoir été admissible, à deux précédentes sessions de ce concours, pour lesquelles il avait normalement bénéficié d'aménagements particuliers des épreuves ; que les circonstances qu'il a suivies en 2006-2007 une préparation spécifique organisée par l'Ecole des Hautes Etudes de Santé Publique de Rennes et qu'il s'est vu confier par sa hiérarchie une mission du niveau d'un inspecteur, sont insuffisantes pour établir une perte sérieuse de chance de réussite à ce concours où seulement 10 % des candidats ont été reçus"*.

Pour écarter la perte de chance, la cour insiste sur les échecs antérieurs de l'intéressé au même concours. au stade de l'admissibilité. A contrario, une admissibilité antérieure pourrait donc devenir un élément permettant d'établir une perte de chance.

La cour insiste aussi sur les probabilités statistiques comme élément pouvant permettre d'apprécier s'il y a eu ou non perte de chance de réussite au concours.

(CAA de Versailles, 24 mai 2016).

Le compte personnel de formation

Statuts

Comme les salariés du secteur privé, fonctionnaires et contractuels de la fonction publique bénéficient désormais du compte personnel d'activité, qui comporte le compte personnel de formation (CPF) (ordonnance du 19 janvier 2017). Le CPF est mis en place progressivement et devrait être opérationnel en juin 2018.

Après la fin du DIF

Pour les agents publics, ce compte personnel d'activité se compose, d'une part, du «compte personnel de formation», qui se substitue au «droit individuel à la formation», et, d'autre part, du «compte d'engagement citoyen».

Le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 et une circulaire du 10 mai 2017 en précisent les modalités de mise en oeuvre. Les deux textes portent essentiellement sur la première - et principale - des deux composantes du compte personnel d'activité : le compte personnel de formation.

Créé par la « loi travail » du 8 août 2016, le « compte personnel d'activité » est censé supprimer les obstacles à la mobilité et sécuriser son parcours professionnel. Il comprend, pour les salariés, le « compte personnel de formation », le « compte d'engagement citoyen » et le « compte personnel de prévention de la pénibilité » mais à ce jour, seuls les deux premiers de ces trois « comptes » ont été transposés aux agents publics (ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017).

D'un droit individuel à un compte personnel

Déjà en provenance du droit du travail, le « droit individuel à la formation », initialement reconnu dans le secteur privé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, avait été étendu aux agents publics par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ; dix ans plus tard, se substitue donc à ce mécanisme un dispositif de même nature, le « compte personnel de formation ».

La mise en place du CPF dans la fonction publique participe clairement du mouvement de « privatisation » ou de « travaillisation » qui traverse depuis plusieurs années le droit de la fonction publique.

L'essentiel du dispositif

Le CPF permet aux agents des trois fonctions publiques, titulaires et contractuels, de cumuler jusqu'à 24 heures de formation par an dans la limite de 120 heures. Puis jusqu'à 12 heures par an avec un plafond de 150 heures. Lorsque la formation est dispensée pendant le temps de service, ces heures s'imputent sur le temps de travail.

Des dispositions spéciales protègent les agents de catégorie C, qui peuvent cumuler 48 heures de formation par an dans la limite de 400 heures, ainsi que les agents menacés d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions qui, selon leur projet d'évolution professionnelle, peuvent bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires. Le CPF s'applique également aux agents contractuels.

Le décret précise que les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes travaillées à temps complet. Il prévoit également que certaines périodes d'absence sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF : il en va ainsi des différentes périodes de congés auxquelles l'agent a droit.

L'agent doit solliciter l'accord écrit de son employeur sur la nature,

le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle au fondement de sa demande. Il doit bénéficier s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en oeuvre.

Objet

- toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en oeuvre du projet d'évolution professionnelle.

- compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens (article 21 du décret du 15 octobre 2007 et article 24 du décret 2008-824 du 21 août 2008). La satisfaction des demandes peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service, sauf si la demande est présentée pour la 3ème fois.

Portabilité

Les droits acquis au titre du CPF sont conservés tout au long du parcours professionnel de la personne, non seulement en cas de changement de fonction publique, et d'employeur au sein d'une même fonction publique, mais aussi en cas de mobilité entre le secteur public et le secteur privé, dans les deux sens.

Dispositions transitoires

L'ordonnance du 19 janvier 2017 prévoit que les droits acquis par les agents au titre du DIF au 31 décembre 2016 sont intégrés au CPF, et régis par les nouvelles dispositions. Le décret du 6 mai 2017 précise les obligations qui en découlent pour les employeurs: ils doivent recenser le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par les agents dont ils assuraient la gestion au titre du DIF, et informer les agents des heures inscrites à leur CPF avant le 31 décembre 2017.

Engagement citoyen

Par ailleurs, le « compte d'engagement citoyen » permet, en reconnaissance d'activités dites « citoyennes », d'obtenir des droits à formation supplémentaires à raison de 20 heures par an dans la limite de 60 heures.

Les heures de formation acquises au titre du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2016 susvisé, peuvent être utilisées :

1° Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat (article L. 5151-9 du code du travail) ;
2° Pour mettre en oeuvre le projet d'évolution professionnelle, en complément des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

Définition des modalités de fonctionnement du traitement automatisé de données à caractère personnel pour le compte personnel d'activité Décret n° 2017-1877 du 29 décembre 2017

Guide DGAFP " Le compte personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de l'État -édition 2017 ", à consulter sur le portail de la fonction publique.

Le lien doit être direct, mais pas nécessairement exclusif :

Le Conseil d'État n'exige pas, pour que l'état de santé d'un agent soit imputable au service, qu'un accident de service en soit la cause unique ou même déterminante: l'état de santé et le service doivent simplement entretenir un lien direct.

Par conséquent, rien ne s'oppose à ce que l'imputabilité au service soit reconnue au bénéfice de l'agent dont l'état de santé résulte aussi :

- d'un accident antérieurement survenu dans le secteur privé,
- d'un accident non professionnel [CE 4 juin 2014, n° 364445]
- ou encore d'un état de fragilité psychologique qui serait en partie étranger à l'exercice des fonctions [CE 23 sept. 2013, n° 353093].

Un cas d'imputabilité au service en cas de lien non exclusif mais direct et certain avec un premier accident de service :

Un adjoint technique territorial est victime en service d'une entorse à la cheville droite en 2009. Après avoir repris son travail, il subit une entorse de la même cheville; il est placé en congé de longue maladie puis en congé de longue durée. En 2012, une nouvelle entorse de la cheville droite le conduit chez son médecin qui y voit une rechute liée à son premier accident, survenu en 2009. Son employeur refuse de reconnaître cette rechute comme imputable au service, au motif que la symptomatologie n'est pas directement et exclusivement en rapport avec l'accident initial. Le juge considère cette appréciation comme erronée, compte tenu du lien direct et certain avec l'accident initial.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 11 décembre 2017, n° 15BX01212

Rechute à la suite d'un accident du travail (survenu antérieurement dans le secteur privé) mais le lien n'est pas démontré :

Une employée de préfecture placée en congé de maladie entend que soit reconnue l'imputabilité au service de la dégradation de son état de santé. La requérante ne nie pas que la dégradation de son état de santé trouve son origine dans un accident du travail survenu alors qu'elle était employée par une entreprise privée. Elle n'en soutient pas moins que c'est l'exercice de ses fonctions au sein de la préfecture du Rhône qui a causé sa rechute.

Son employeur s'y refuse, suivant en cela l'avis de la commission de réforme. La légalité de ce refus est contestée devant le tribunal administratif, qui rejette le recours. La cour administrative d'appel confirme ce rejet : l'agent ne démontre pas l'existence d'un lien entre l'exercice de ses fonctions au sein de la préfecture et son état de santé, lequel résulte d'un accident de travail survenu dans le secteur privé avant son entrée dans la fonction publique.

Cour administrative d'appel de Lyon, 9 mars 2017, n° 15LY00696

En cas de rechute dans de nouvelles fonctions, quel est l'employeur public qui doit indemniser ?

Un adjoint territorial d'un syndicat mixte est victime d'un accident de service en 2002. Il subit une rechute en 2007, alors qu'il est employé par une commune (depuis 2006). Celle-ci prend en charge les frais médicaux liés à cette rechute et verse à l'agent son traitement dans le cadre d'un premier congé de maladie de quelques mois, puis d'une période d'inactivité de plusieurs années (2009 à 2015). Elle sollicite du juge le remboursement par le syndicat mixte des sommes ainsi engagées. Elle obtient satisfaction en appel, mais le Conseil d'État censure partiellement cette solution : il considère qu'il ne revient pas à l'ancien employeur de l'agent de supporter le coût de l'ensemble de la période d'inactivité, mais seulement celui de la période "raisonnablement nécessaire" au nouvel employeur pour réintégrer, reclasser ou mettre d'office son agent à la retraite.

Conseil d'État, 24 novembre 2017, n° 397227

Médiation préalable obligatoire dans la fonction publique avant recours contentieux : l'expérimentation débute le 1er avril 2018 pour certaines académies

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 a prévu que, à titre expérimental et pour quatre ans maximum, les recours contentieux formés par certains agents soumis au Statut général à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret (n° 2018-101 du 16 février 2018), prévoit que l'expérimentation commencera le 1er avril 2018 et se terminera le 18 novembre 2020 et en fixe les modalités.

I. les agents concernés sont :

- les agents du ministère chargé des affaires étrangères ;
- les agents du MEN affectés dans les académies d'Aix-Marseille, Clermont-Ferrand et Montpellier (arrêté ministériel du 1er mars 2018).

les agents de certaines collectivités territoriales

II. Les décisions concernées

sont les décisions individuelles défavorables relatives :

- à un élément de rémunération mentionné au 1er alinéa de l'art. 20 de la loi du 13 juillet 1983 ;
- à la réintégration après détachement, disponibilité ou congé parental ou relatives au réemploi d'un contractuel après certains congés ;
- au classement de l'agent après avancement de grade ou changement de corps par promotion interne ;
- à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- aux mesures appropriées

prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;

- à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions (inaptitude).

- au détachement, au placement en disponibilité ou en congé non rémunéré prévu pour les contractuels ;

III. La médiation est assurée,

pour le MEN, par le médiateur académique ;

IV. Le régime contentieux :

- la médiation préalable doit être engagée dans le délai de recours contentieux (2 mois) auprès du médiateur. L'administration doit informer l'agent de cette obligation et lui indiquer les coordonnées du

médiateur. Sinon, le délai de recours ne court pas ;

- la saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription jusqu'à la fin de la médiation ;

- les parties peuvent s'entendre sur la suspension des effets de la décision dans l'attente de la médiation ;

- lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête contre une décision non précédée d'un recours à la médiation, il la rejette et transmet le dossier au médiateur.



SNASUB FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2017 - 2018

Merci de remplir le recto et le verso de ce bulletin d'adhésion avec précision et le plus complètement que vous pouvez.

Vos coordonnées

Vous

Madame Monsieur

Nom :

Prénom :

Nouvelle adhésion Ancienne adhésion

Année de naissance :

Vos coordonnées postales

Appartement, étage :

Entrée, immeuble :

N°, type, voie :

.....

Lieu dit :

Code postal :

Ville :

Pays :

Académie de

Tél. : Portable :

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhésion et des informations syndicales :

.....

Votre affectation

N° UAI :

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

Type (collège, lycée, université, DSDEN, rectorat, établissement...) :

.....

Nom de l'affectation :

Service :

N°, type, voie :

Code postal :

Localité, Cedex :

Pays :

Tél. professionnel :

Votre cotisation

Votre statut

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BIB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contractuel CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contractuel CDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOC	<input type="checkbox"/>		
ITRF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Corps et grade :

Quotité de travail :%

Interruption d'activité :

(disponibilité, congé parental, congé de formation...)

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition.

Aide au calcul de votre cotisation

1 Ajoutez à vos points d'indice majoré vos points NBI (le cas échéant)

2 Appliquez à ce total le coefficient suivant :
> entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
> entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
> à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

3 CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
 - > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
 - > Temps partiel : au prorata temporis
 - > Retraités (selon la pension brute mensuelle) :
 - moins de 1100€ : 25 €
 - de 1100 € à 1250 € : 3%
 - de 1251 € à 1500 € : 3,5%
 - de 1501 € à 2000 € : 4%
 - supérieur à 2000 € : 4,5%
- (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités, FGR et l'abonnement au *Courrier du retraité*)

Votre calcul (reportez-vous aux informations ci-dessus)

(..... +) x x quotité (ex. : x 0,8 pour 80 %) = €

Indice

NBI

Coefficient (veuillez vous référer au 2 et 3 de la rubrique "Aide au calcul de votre cotisation".)

Le règlement

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-FSU

Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel *Convergences*.

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> par chèque

1, 2 ou 3 chèque(s), daté(s) du jour de l'adhésion et encaissé(s) mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer avec ce bulletin d'adhésion à votre Trésorerie académique, dont vous trouverez les coordonnées en consultant notre site :

www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou à la fin de notre journal *Convergences*.

Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) :

 1 2 3

Montant réglé : €

> par prélèvement automatique

Ce choix vous permet de fractionner jusqu'à 10 prélèvements le paiement de votre cotisation. Le prélèvement sera ensuite reconduit automatiquement sur 10 mois les années suivantes.

Attention, c'est l'enregistrement de votre adhésion par le SNASUB-FSU qui déclenchera le premier prélèvement.

Pour une adhésion enregistrée :

en sept.	10 prélèvements	en février	5 prélèvements
en oct.	9 prélèvements	en mars	4 prélèvements
en nov.	8 prélèvements	en avril	3 prélèvements
en déc.	7 prélèvements	en mai	2 prélèvements
en janvier	6 prélèvements	en juin	1 prélèvement

Tous les prélèvements se termineront au mois de juillet 2018 de l'année scolaire et universitaire considérée.

Vous serez averti-e de la reconduction par courrier à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Formulaire de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Agrafer le RIB ou les chèques ICI

Prélèvement automatique SEPA

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif Paiement ponctuel / unique

Vos nom et prénom :

Votre adresse :

.....

.....

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

Mandat de prélèvement



Référence unique du mandat (sera complété par le SNASUB)
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

Signé à :

Le :

À envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à votre Trésorerie académique