

**Sgen-CFDT Midi-Pyrénées**

**Contact personnels Biatoss**

**07 71 02 05 06 – Fax 05 61 43 65 50**

**Pour recevoir gratuitement cette Newsletter ou vous désinscrire envoyez un courriel à  
[sgen.cfdt.atoss@wanadoo.fr](mailto:sgen.cfdt.atoss@wanadoo.fr)**

**Toute l'équipe du Sgen-CFDT souhaite à chacun.e une aussi bonne rentrée que possible !**



**Informations fédérales :**

### **Fusion des académies, le gouvernement a tranché :**

Le gouvernement a pris sa décision : à l'horizon 2020 il y aura une académie par région. Le Sgen-CFDT n'est pas favorable à la fusion des académies, d'autant qu'il reste de nombreuses inconnues et peu de place à ce stade pour le dialogue social.

Le principe de fusion des académies à l'échelle des grandes régions a été annoncé aux recteurs et rectrices le 16 juillet 2018 et rendu public, via une interview à la presse des ministres de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation.

Depuis la publication du rapport Weil, le Sgen-CFDT n'a eu de cesse de demander que se poursuive le dialogue social national et local sur l'organisation des services déconcentrés des deux ministères. Manifestement, le dialogue avec les représentant-e-s des personnels n'a pas été la priorité sur ce dossier.

#### ➤ **Le Sgen-CFDT ni favorable ni demandeur de la fusion**

En 2015, le Sgen-CFDT avait fait savoir au précédent gouvernement son opposition à la fusion des académies et était fortement intervenu afin que le dialogue social et l'accompagnement des personnels soient mieux pris en compte dans le cadre de l'organisation des régions académiques.

En 2017, quand le ministère a décidé de transformer une situation de fait (pas de nomination suite au départ de la Rectrice de l'académie de Rouen) en expérimentation d'un Recteur pour deux académies, le Sgen-CFDT a émis un vote négatif. En effet, l'expérimentation n'avait ni limitation géographique, ni limitation de durée, et la problématique à laquelle l'expérimentation devait permettre de répondre n'était pas explicitée.

#### ➤ **Sortir du mécano institutionnel et hiérarchique**

Nous sommes désormais placés devant une décision unilatérale. Si le rapport Weil a été présenté aux organisations syndicales début mai, si nous avons pu avoir ensuite une bilatérale, le dialogue social régulier annoncé en août 2017 par le ministère n'a pas eu lieu. Le gouvernement a pris sa décision unilatéralement.

À lire les propos des ministres, la décision est surtout pensée en terme de mécano institutionnel et hiérarchique. On peut reconnaître que les ministres semblent attentifs aux équilibres territoriaux et semblent vouloir éviter la métropolisation au bénéfice exclusif des capitales régionales. Ils réaffirment une dimension intéressante du rapport : l'adaptation de l'organisation aux réalités territoriales. Dimension intéressante certes, mais qui du coup laisse entières de nombreuses questions qui intéressent les personnels, les établissements, les usagers.

➤ **Dialogue social et dialogue territorial sont incontournables**



Depuis le début, le Sgen-CFDT rappelle l'importance du dialogue social dans la préparation et la mise en œuvre d'une telle réforme. Pourtant, comme dans le rapport Weil, les ministres se contentent de demander aux recteurs et rectrices de faire des propositions d'organisation pour janvier 2019. Si le dialogue avec les élu.e.s des collectivités locales est cité explicitement, cela ne nous satisfait pas.

Élaborer des schémas d'organisation doit pour nous se faire dans le cadre d'un dialogue social et d'un dialogue territorial élargis. Les recteurs et rectrices doivent travailler avec les représentant-e-s du personnels dans les comités techniques locaux, mais aussi avec les représentant-e-s des usagers dans le cadre des CAEN, CDEN et CIAEN le cas échéant. Il faut non seulement structurer le dialogue social dans la construction de la nouvelle organisation mais aussi les formes qu'il prendra de manière pérenne ensuite.

➤ **Anticiper les enjeux RH**



Lors de l'audience que nous avons eue en mai avec la secrétaire générale du MEN et du MESRI, nous avons insisté sur ces enjeux de dialogue social mais aussi sur ceux de l'accompagnement RH des évolutions à venir quels qu'en soient les contours.

Elle nous avait assuré de son attention à ces deux dimensions du dossier. Après les annonces médiatiques, il est plus que temps que les ministères structurent le travail avec les personnels et leurs représentant-e-s sur l'organisation des services déconcentrés.

Lors de l'audience que nous avons eue en mai avec la secrétaire générale du MEN et du MESRI, nous avons insisté sur ces enjeux de dialogue social mais aussi sur ceux de l'accompagnement RH des évolutions à venir quels qu'en soient les contours.

Elle nous avait assuré de son attention à ces deux dimensions du dossier. Après les annonces médiatiques, il est plus que temps que les ministères structurent le travail avec les personnels et leurs représentant-e-s sur l'organisation des services déconcentrés.

En 2015-2016, nous avons fini par obtenir l'application de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État aux personnels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Désormais le ministre annonce « Certaines fonctions des rectorats pourront être positionnées dans des villes qui ne sont pas capitales régionales. Il pourra y avoir par exemple un rectorat d'académie dans une ville et la chancellerie des universités dans une autre. Il n'y aura ni perdants, ni gagnants, mais une répartition des rôles permettant de donner une valeur ajoutée intellectuelle et administrative à chaque ville. Car, dans chacune, il y aura des services qui auront compétence sur l'ensemble de la grande région. » Cela signifie pour les agents des mobilités si ce n'est géographiques au moins fonctionnelles. Dans les deux cas, les agents doivent être accompagné-e-s et leur implication dans l'évolution des services déconcentrés reconnue en terme indemnitaire et en terme de déroulement de carrière. Il faut aussi anticiper l'attention à avoir à l'égard de celles et ceux qui assureront jusqu'au bout les services qui ont vocation à se transformer et à fermer dans un site afin de leur garantir une mobilité choisie au même titre que les collègues qui seront parti-e-s plus tôt dans le processus.

Source de l'article : <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/fusion-des-academies-le-gouvernement-tranche/>

Pour aller plus loin : Site du Sgen-CFDT, Ctrl + Clic [ICI](#)



**Bon à savoir :**

**1 - Temps de travail des personnels Biatss :** Petits rappels avant la rentrée... et l'élaboration des emplois du temps...

**Textes :**

[ARTT des personnels IATOSS et d'encadrement](#), Cadrage national -Accord-cadre du 16-10-2001 (NOR : [MENA0200224X](#))

[Horaires d'équivalence applicables aux emplois d'accueil dans les établissements relevant du MEN](#) ; D. n° 2002-67 du 14-1-2002. JO du 16-1-2002 (NOR : [MENF0102792D](#))

[Astreintes dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN](#) ; D. n° 2002-79 du 15-1-2002. JO du 18-1-2002 (NOR : [MENF0102684D](#))

[Application du décret relatif à l'ARTT dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN](#) ; A. du 15-1-2002. JO du 18-1-2002 (NOR : [MENF0102685A](#))

[Organisation du travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN](#) ; A. du 15-1-2002. JO du 18-1-2002 (NOR : [MENF0102686A](#))

[Obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du MEN](#) ; C. n° 2002-007 du 21-1-1-2002 (NOR : [MENA0102886C](#))

« Le temps de travail d'un agent à temps complet est fixé à 1607 heures décomptées sur une base annuelle. »

### Éléments constitutifs de l'emploi du temps :

1) Les personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes non fractionnable.

La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent dans le cadre des contraintes de travail de l'équipe ou du service concernés. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable.

Ce temps de pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent. Il est inclus dans les obligations de service quotidiennes des personnels, dans le cadre des missions de service public propres à l'éducation nationale. L'ouverture des services au public est ainsi aménagée dans le souci d'accueillir en continu les usagers dans les meilleures conditions, notamment à l'heure de la pause méridienne.

2) La semaine d'activité se répartit sur **cinq journées** au moins, à l'exception de celle des personnels bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel pour une quotité inférieure ou égale à 80 % d'un temps plein.

Toutefois, lorsque l'horaire hebdomadaire fixé dans le calendrier prévisionnel est inférieur à 34 heures, ainsi que durant les périodes de service hors présence des élèves ou étudiants, la semaine d'activité peut se répartir sur moins de cinq jours.

3) Le travail en **demi-journée** s'entend d'une plage de travail d'une durée inférieure à 5 heures effectuée avant ou après 12 heures.

4) L'amplitude journalière maximale est de 11 heures, coupure éventuelle comprise. Le temps d'astreinte n'est pas inclus dans l'amplitude journalière.

5) L'**amplitude hebdomadaire** est comprise, à l'intérieur d'un cycle, dans une fourchette de 32 à 44 heures.

Cette fourchette est cependant variable suivant les filières et s'établit ainsi :

- filières administrative, des bibliothèques et de recherche et de formation : 32 heures - 40 heures ;

- filières ouvrière et de laboratoire : 35 heures - 40 heures, avec une marge de variation possible de 3 heures en plus ;

- filières sociale et de santé : 32 heures - 44 heures.

6) Le samedi est un jour ouvrable.

7) La journée de travail comporte une durée minimale de 5 heures.

8) Le **repos** hebdomadaire est au moins de 35 heures consécutives. Le repos quotidien est au moins de 11 heures.

9) Les fonctions s'exerçant **la nuit** sont de manière générale organisées dans une plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, avec une marge de variation possible de 2 heures en moins sur cette plage, en fonction des besoins spécifiques de l'établissement.

10) Les jours ou heures dits de **recupération** obtenus du fait des dépassements horaires ou au titre des astreintes en compensation en temps, ne sont pas considérés comme des congés annuels.

11) Il peut être dérogé aux garanties minimales prévues ci-dessus en cas de **circonstances exceptionnelles** ou d'incident majeur le justifiant pour garantir la continuité du service public et pour une durée limitée, dans les conditions prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

#### **d) Horaires variables**

Ils peuvent être mis en place dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 précité, sous réserve du maintien de la qualité du service offert aux usagers, notamment en terme d'horaires d'ouverture au public.

#### **e) Dépassements horaires**

Les heures supplémentaires effectives sont les heures effectuées en dépassement du plafond hebdomadaire défini pour la semaine considérée dans le cycle et à la demande du chef de service.

Pour la prise en compte de ces dépassements, il convient de distinguer les personnels soumis à un régime de décompte forfaitaire des travaux supplémentaires de ceux soumis à un décompte horaire.

Conformément à la réglementation en vigueur, les personnels bénéficiant, au titre de leur activité principale, d'une indemnisation forfaitaire pour travaux supplémentaires ou d'une prime de participation à la recherche scientifique, qu'ils soient logés par nécessité absolue de service ou non, ne peuvent bénéficier de récupération au titre de dépassement de l'horaire hebdomadaire.

Pour les personnels soumis à un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, les heures supplémentaires effectives, réalisées au-delà des bornes horaires hebdomadaires définies dans le cycle de travail et qui ne peuvent dépasser 140 heures par an, peuvent faire l'objet d'une compensation. Celle-ci s'effectue principalement en temps, au moyen d'une récupération intervenant au plus tard dans le trimestre suivant de manière à ne pas excéder l'horaire annuel de référence. Ces heures supplémentaires peuvent être éventuellement

majorées au moyen des coefficients prévus à l'article 4 de l'arrêté interministériel ci-dessus visé. À défaut d'être compensées, elles sont indemnisées dans les conditions fixées par la réglementation. Les pics d'activité correspondent aux semaines de travail atteignant le maximum de l'amplitude hebdomadaire par filière (cf. c) ci-dessus), dans la limite de huit semaines par an et sous réserve qu'elles correspondent à une véritable charge de travail clairement identifiée. Les heures supplémentaires venant en dépassement de ces bornes maximales d'amplitude hebdomadaire sont alors majorées de 1,1. Dans un souci d'équité de traitement de l'ensemble des personnels et de respect des garanties générales indiquées ci-après, le chef du service organise la mise en place de dispositifs de gestion du temps permettant de mesurer le temps effectué et les heures supplémentaires éventuelles.

#### **f) Temps de déplacement**

Les temps de déplacement nécessités par le service, qu'ils soient accomplis dans les heures normales de travail ou en-dehors des heures normales de travail, sont assimilés à des obligations de service liées au travail et donc inclus dans le temps de travail effectif pour leur durée réelle. Ils ne font l'objet d'aucune majoration. Sont notamment concernés les temps de déplacement occasionnels entre la résidence administrative ou le lieu habituel de travail et un autre lieu de travail désigné par l'employeur, les déplacements effectués, dans une même journée, entre les établissements d'exercice par les personnels assurant un service partagé et les déplacements accomplis dans le cadre de missions occasionnelles en France ou à l'étranger. Les personnels dont les fonctions comportent des déplacements fréquents et réguliers dans une zone géographique déterminée (itinérants) voient leur temps de déplacement quotidien réel inclus dans leur temps de travail, dans la limite de deux heures par jour, déduction faite du temps moyen de déplacement du domicile au lieu de la résidence administrative.

Dans tous les cas, le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ou la résidence administrative n'est pas inclus dans le temps de travail effectif.

La prise en compte de la durée des déplacements, en-dehors des heures normales de travail, d'un personnel non soumis à un décompte horaire (il s'agit des personnels émargeant à des régimes indemnitaires forfaitaires pour travaux supplémentaires tels que les IFTS et la PPR) ne peut s'opérer qu'au sein de la semaine même du déplacement.

#### **g) Astreintes**

Les présentes dispositions ont pour but de reconnaître et de valoriser les astreintes ordinairement constatées dans les établissements ou service. La liste des emplois concernés par les astreintes est fixée après consultation des comités techniques paritaires compétents.

L'astreinte s'entend comme un temps de présence au cours duquel, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, l'agent a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité pour effectuer un travail au service de l'administration.

Il convient de distinguer le temps d'astreinte qui est le temps de disponibilité de l'agent chez lui, et le temps d'intervention durant l'astreinte.

Le temps d'astreinte des personnels bénéficiant d'une concession de logement gratuit par nécessité absolue de service est compensé par la fourniture du logement par l'administration.

Les personnels non logés par l'administration et appelés à participer à un service d'astreinte à leur domicile peuvent bénéficier d'une compensation en temps pour leur temps d'astreinte selon les modalités prévues par l'article 9 de l'arrêté interministériel ci-dessus visé.

Le temps d'intervention durant l'astreinte constitue pour tous les personnels un temps de travail effectif. Il donne lieu à une récupération du temps travaillé majoré d'un coefficient multiplicateur de 1,5, soit 1 heure 30 minutes pour une heure de travail effective, récupérée durant les semaines suivantes.

Le temps de déplacement est inclus dans le temps d'intervention.

## **2 - A retrouver sur le site de l'académie de Toulouse :**

### **Changement de résidence**

Vous êtes fonctionnaire ou agent contractuel au sein du Ministère de l'Éducation nationale et vous allez ou venez d'être affecté(e) dans l'académie de Toulouse ou bien vous changez d'affectation au sein de l'académie.

Vous pouvez prétendre, sous certaines conditions, à la prise en charge de vos frais de changement de résidence entre votre ancienne et votre nouvelle résidence administrative.

- [Lire la note administrative et télécharger le formulaire de déclaration d'état de frais](#) (Ctrl + Clic sur le lien)

### **Prise en charge partielle des titres de transport**

Prise en charge partielle des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre la résidence habituelle et le lieu de travail. [Consulter les documents](#)



## Nous rejoindre :

- Vous pensez que les personnels Biatoss (non enseignants) ne doivent pas rester isolés.
- Vous pensez qu'ils ont toute leur place dans un syndicat qui regroupe tous les personnels de l'Education nationale.
- Vous pensez que les salariés de l'Education nationale ne doivent pas être isolés mais faire partie d'une grande confédération ouvrière.
- Vous voulez être défendu, informé efficacement.

Alors, rejoignez la CFDT et sa fédération de l'Education nationale, le Syndicat général de l'Education nationale (Sgen).

Pour calculer sa cotisation, télécharger le bulletin d'adhésion .... : Ctrl + Clic : [Adhérer en ligne](#)

Vous pouvez également imprimer le bulletin à la fin de cet envoi et le retourner à Sgen-CFDT 3 chemin du pigeonnier de la Cèpière – Bât C – 3<sup>ème</sup> étage – 31 100 TOULOUSE.

Ne pas hésiter à nous contacter pour toute question ou difficulté de paiement.

**RAPPEL : 66% des sommes versées dans l'année civile pour payer votre cotisation sont déductibles de vos impôts de l'année concernée. Les personnels non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt égal à 66% des sommes versées dans l'année civile pour payer leur cotisation.**



Positions nationales du Sgen – CFDT :  
[www.sgen.cfdt.fr](http://www.sgen.cfdt.fr) -

Contact local : [sgen.cfdt.atoss@wanadoo.fr](mailto:sgen.cfdt.atoss@wanadoo.fr)

Tél : 06 20 89 63 69

## A quoi ça sert de se syndiquer ?

**Etre syndiqué**, c'est participer au débat collectif et affirmer sa solidarité avec les autres travailleurs qui exercent le même métier.

**Etre syndiqué au Sgen**, c'est choisir :

- d'être solidaire de l'ensemble des salariés du système éducatif pour une meilleure efficacité,
- d'être uni avec les autres et refuser le corporatisme,
- des priorités reposant sur des valeurs de solidarité, de justice, de démocratie, de laïcité...

**Etre syndiqué au Sgen- CFDT**, c'est choisir :

- La solidarité avec l'ensemble des travailleurs,
- La construction d'un rapport de force pour une société plus juste et plus solidaire.

## A quoi cela m'engage ?

Le Sgen – CFDT ne communique pas le nom de ses adhérents. Chacun est libre de dire ou non son appartenance syndicale. Les courriers personnels vous sont adressés à votre domicile.

Chacun peut choisir de s'impliquer très peu, un peu, beaucoup... et donc est libre de choisir de participer ou non.



**Les élections professionnelles auront lieu le 6 décembre 2018 pour les trois versants de la Fonction Publique.**

**Bulletin d'adhésion à renvoyer au Sgen-CFDT Midi-Py: 3, chemin du Pigeonnier de la Cèpière 31100 TOULOUSE**

**MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA**  
 NUMERO IOS CFDT : F88ZZZ54694

**RUM :** Référence Banque de Mandat (à renvoyer par la banque)

La banque de prélevement SEPA est le nouveau document officiel qui remplace désormais l'autorisation de prélèvement au niveau européen (SEPA). Elle permet de formuler de manière simple et sécurisée, au CFDT, la demande de prélèvement de votre cotisation. Le CFDT vous informe de la manière de remplir ce mandat conformément aux instructions de la banque. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque pour débiter votre compte. Si votre banque ne débite votre compte conformément aux modalités de remboursement de votre banque, vous devez vous adresser à votre banque pour obtenir votre mandat de prélèvement SEPA. Ce mandat est valable pendant 12 mois à compter de sa date de signature.

Vous nom, prénom et adresse:

Coordonnées du Compte N° IBAN à débiter Identification internationale du compte bancaire

N° BIC Code international d'identification de votre banque

Nom et adresse de votre banque:

Syndicat Créancier: Sgen-CFDT  
 IOS F88ZZZ54694

Date: Signature:

**BULLETIN D'ADHÉSION**

Je préfère étaler ma cotisation et je choisis le prélèvement automatique sans frais tous les mois. Je remplis l'autorisation ci-contre et je joins un RIB ou un RIP. Je pourrai résilier ce prélèvement à tout moment par un simple courrier au Sgen-CFDT.

Je paie ma cotisation annuelle par chèque(s) ci-joint(s), à l'ordre du Sgen-CFDT Midi-Pyrénées.

Monsieur  Madame

Nom Prénom .....  
 Adresse .....  
 Téléphone(s) ..... / .....  
 Courriel .....  
 Date de naissance .....  
 Corps ou grade .....  
 Echelon ..... Classe .....  
 Profession ou discipline .....  
 Type d'établissement .....  
 Nom et adresse de l'établissement d'exercice .....

**COTISATION (voir grille de calcul) = ..... € / mois**

Date et signature: .....

**Calcul du montant de la cotisation:** À la CFDT, la cotisation est fixée à 0,75% du salaire de l'adhérent. Chacun cotise selon ses moyens: c'est une question de solidarité!

**Tarifs particuliers:** Stagiaire: 6,25€/mois ou 75€/an - Sans traitement, étudiant MASTER 1-2, AED, AVS, EVS, 3€/mois ou 36€/an.

**Credit d'impôt:** Dans la déclaration d'impôts sur le revenu, les salariés syndiqués imposables ou non bénéficient d'un **crédit d'impôt égal à 66% de leur cotisation syndicale** (une cotisation de 12 € par mois, vous revient à 4 €). Les collègues non imposables bénéficieront d'un crédit d'impôt - mesure de justice sociale obtenue par la CFDT.

Les informations recueillies permettent au Sgen-CFDT d'informer et de consulter ses adhérents. Elles ne seront pas communiquées en dehors de la CFDT pour des opérations commerciales ou publicitaires. Vous disposez d'un droit d'accès, de contestation et de

**Bulletin d'adhésion**

**sgen Cfdt: MIDI-PYRÉNÉES**

**Grille de calcul**

| Salaire Net mensuel               | Cotisation / mois | Cotisation / an |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------|
| Moins de 900 €                    | 6 €               | 72 €            |
| 901 € à 1000 €                    | 7 €               | 84 €            |
| 1001 € à 1133 €                   | 8 €               | 96 €            |
| 1134 € à 1266 €                   | 9 €               | 108 €           |
| 1267 € à 1400 €                   | 10 €              | 120 €           |
| 1401 € à 1533 €                   | 11 €              | 132 €           |
| 1534 € à 1666 €                   | 12 €              | 144 €           |
| 1667 € à 1800 €                   | 13 €              | 156 €           |
| 1801 € à 1933 €                   | 14 €              | 168 €           |
| 1934 € à 2066 €                   | 15 €              | 180 €           |
| 2067 € à 2200 €                   | 16 €              | 192 €           |
| 2201 € à 2333 €                   | 17 €              | 204 €           |
| 2334 € à 2466 €                   | 18 €              | 216 €           |
| 2467 € à 2600 €                   | 19 €              | 228 €           |
| 2601 € à 2733 €                   | 20 €              | 240 €           |
| 2734 € à 2866 €                   | 21 €              | 252 €           |
| 2867 € à 3000 €                   | 22 €              | 264 €           |
| Tranches de 133 € supplémentaires | + 1 €             | + 12 €          |

**Tarifs particuliers:**  
 \*Sans traitement, étudiant MASTER 1-2, AED, AVS-EVS (CUI...): 3€/mois ou 36€/an.  
 \*Stagiaire: 6,25€/mois ou 75€/an.

**Bulletin à renvoyer**

Au bureau régional:  
 Sgen-CFDT Midi-Pyrénées  
 3, chemin du Pigeonnier de la Cèpière  
 31100 TOULOUSE  
 05.61.43.71.56 - toulouse@sgen.cfdt.fr

**Grille de calcul**

| Salaire Net mensuel               | Cotisation / mois | Cotisation / an |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------|
| Moins de 900 €                    | 6 €               | 72 €            |
| 901 € à 1000 €                    | 7 €               | 84 €            |
| 1001 € à 1133 €                   | 8 €               | 96 €            |
| 1134 € à 1266 €                   | 9 €               | 108 €           |
| 1267 € à 1400 €                   | 10 €              | 120 €           |
| 1401 € à 1533 €                   | 11 €              | 132 €           |
| 1534 € à 1666 €                   | 12 €              | 144 €           |
| 1667 € à 1800 €                   | 13 €              | 156 €           |
| 1801 € à 1933 €                   | 14 €              | 168 €           |
| 1934 € à 2066 €                   | 15 €              | 180 €           |
| 2067 € à 2200 €                   | 16 €              | 192 €           |
| 2201 € à 2333 €                   | 17 €              | 204 €           |
| 2334 € à 2466 €                   | 18 €              | 216 €           |
| 2467 € à 2600 €                   | 19 €              | 228 €           |
| 2601 € à 2733 €                   | 20 €              | 240 €           |
| 2734 € à 2866 €                   | 21 €              | 252 €           |
| 2867 € à 3000 €                   | 22 €              | 264 €           |
| Tranches de 133 € supplémentaires | + 1 €             | + 12 €          |

**Tarifs particuliers:**  
 \*Sans traitement, étudiant MASTER, AE, AVS, EVS (CUI...): 3€/mois ou 36€/an.  
 \*Stagiaire: 6,25€/mois ou 75€/an.

**Retrouvez-nous**

Au bureau régional:  
 Sgen-CFDT Midi-Pyrénées  
 3, chemin du Pigeonnier de la Cèpière  
 31100 TOULOUSE  
 ☎ 05 61 43 71 56  
 ☎ 09 50 27 34 62  
 ✉ toulouse@sgen.cfdt.fr

Dans nos antennes:

|               |                 |
|---------------|-----------------|
| Ariège        | 09@sgen.cfdt.fr |
| Aveyron       | 12@sgen.cfdt.fr |
| Hte Garonne   | 31@sgen.cfdt.fr |
| Gers          | 32@sgen.cfdt.fr |
| Lot           | 46@sgen.cfdt.fr |
| Htes Pyrénées | 65@sgen.cfdt.fr |
| Tarn          | 81@sgen.cfdt.fr |
| Tarn&Garonne  | 82@sgen.cfdt.fr |

**Sur internet:**  
 • Site Sgen académique: [www.sgenmidipy.fr](http://www.sgenmidipy.fr)  
 • Site CFDT national: [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)  
 • Site Sgen national: [www.sgen.cfdt.fr](http://www.sgen.cfdt.fr)  
 • Site suivi de carrière SGEN+: [www.sgen-cfdt-plus.org](http://www.sgen-cfdt-plus.org)

**NOTRE DÉMARCHÉ**

**LE DIALOGUE SOCIAL**  
 > Le Sgen-CFDT se veut force de propositions et de revendications constructives. Il prend en compte les intérêts de l'ensemble des acteurs concernés dans une logique de solidarité et d'intérêt général.

**LE SGEN-CFDT, UN SYNDICAT POUR TOUS LES PERSONNELS**

Administratifs, CPE, COP, enseignants... dans les écoles, les établissements, les services, vous travaillez avec d'autres personnels.

> Un syndicat pour chaque catégorie, c'est la porte ouverte à un émiettement des forces, à la division entre les corps, à l'incohérence des revendications et finalement à la faiblesse des propositions syndicales.

> Le Sgen-CFDT fait un autre choix: la même organisation groupe toutes les catégories, ce qui n'empêche pas de prendre en charge chacune d'elles. Présent dans quasiment toutes les instances, le Sgen-CFDT est représentatif de tous les personnels.

**NOTRE PROJET**

**LA TRANSFORMATION SOCIALE**  
 > La question de l'École ne peut être isolée des questions de société.  
 > Notre projet est un véritable projet de transformation sociale, dont l'École est un des éléments fondamentaux!  
 > La CFDT élabore jour après jour un projet global de société plus solidaire et plus juste: droit au travail, lutte contre la précarité, réduction des inégalités, pouvoir d'achat, lutte contre toutes les formes de discrimination... Elle a une position sur l'École.

**UN CHOIX ÉVIDENT: LA CFDT**

> La CFDT est le premier syndicat en France avec 850 000 adhérents. Le réseau CFDT est un point d'appui pour vous aider à résoudre les problèmes hors du cadre strictement professionnel. Grâce à ses contacts, le Sgen-CFDT peut répondre à vos questions: logement, retraite, mobilité professionnelle, etc.

**PLUS NOMBREUX, PLUS FORTS AUJOURD'HUI, J'ADHÈRE!**

**L'ADHÉSION A LA CFDT DONNE DROIT A:**

Une information locale et nationale.  
 > Newsletter, presse syndicale (nationale, académique), accès réservé aux sites.  
 Des conseils et services personnalisés.  
 > Correspondants d'établissement, élus CAPA-CAPD et CHS-CT, site Sgen+ (mutation, promotion...).

La formation syndicale de la CFDT.  
 > Jusqu'à 12 journées par an: pédagogie, action syndicale...  
 Une assurance professionnelle.  
 > Défense juridique, indemnisation en cas de grève longue.  
 Une réduction d'impôt ou un crédit d'impôt.  
 > 66% du montant de la cotisation versée: une cotisation de 12 € par mois vous revient à 4€.

**Le Sgen-CFDT Midi-Pyrénées: un syndicat actif, reconnu et représentatif dans l'académie...**

TOUJOURS PAS D'ACCORD AVEC VOUS, VOICI NOS DERNIÈRES PROPOSITIONS!  
 CHAQUE FOIS QUE JE LEUR FERME LA PORTE AU NEZ, ILS REVIENNENT PAR LA FENÊTRE!