

Dernière ligne droite, tenez bon !

Jours de fractionnement

Nouvelle grille indiciaire

Aides spécifiques

Entretien professionnel

Santé au travail

AESH référent

Enquête Ecole inclusive

Je Signe la pétition

Grenelle de l'Education

Adhésion au SE-UNSA



facebook

SE UNSA OISE



se-unsa.org

Le mot de la secrétaire ...

Après plus d'un an de crise sanitaire, le SE-UNSA et les personnels souhaitent que les vacances d'été permettent de tourner la page du rythme infernal de l'École sous Covid.

Nous espérons tous que la rentrée 2021 soit «la rentrée d'après». Le SE-UNSA demande que ce soit une rentrée préparée, anticipée, concertée.

Avant de vous souhaiter bon courage pour cette dernière ligne droite, je voulais remercier tous les collègues AESH qui ont fait le choix de l'UNSA. Le nombre d'adhérents actifs au SE-UNSA ne cesse d'augmenter et cela depuis plusieurs années. Je crois sincèrement que c'est grâce à l'action des militants mais aussi de tous les adhérents qui font parler du SE-UNSA et de son efficacité. En mettant, par exemple, une affiche sur le panneau syndical, en posant une brochure en salle de pause, en donnant nos coordonnées à un.e collègue... **Ou tout simplement en adhérant à des valeurs qui vont à l'encontre de l'individualisme ambiant.**

Merci à chacune et chacun de vous.

Nathalie PUISSANT, Secrétaire départementale du SE-Unsa Oise



L'UNSA, le syndicat qui monte... encore !

Les chiffres de la représentativité du privé sont désormais connus. L'UNSA est la seule organisation syndicale non catégorielle à progresser en points et en voix (plus 20 000 par rapport à 2017) et atteint 6 %.

L'UNSA est représentative dans 78 branches professionnelles. Elle couvre **27 % des salariés du privé** contre 19 % il y a 4 ans.

Cela représente **un progrès de 50 %.**



L'UNSA bouscule la hiérarchie syndicale

Avec un score cumulé de 7,68 % sur la représentativité du public et du privé confondus, l'UNSA devient la 5ème organisation syndicale, doublant ainsi la CFTC. Sur les trois derniers cycles électoraux du public et du privé, la progression de l'UNSA est constante.

Dans le seul privé, l'UNSA se présente désormais devant 27 % des salariés des entreprises pouvant voter en CSE. Dans cet échantillon, les travailleurs placent l'UNSA en 1ère position avec plus de 21 % des suffrages. Après son score au scrutin des TPE la plaçant, avec 15,89 %, en 3ème position (2ème chez les non-cadres), **l'UNSA est incontournable dans le paysage de la représentativité syndicale du privé.**

L'UNSA est bel et bien le syndicat qui monte

Durant les 4 années à venir, l'UNSA défendra les femmes et les hommes qui lui font confiance et au-delà l'ensemble des travailleurs. Pour toutes celles et tous ceux qui ne peuvent pas aujourd'hui voter pour elle, l'UNSA se donnera les moyens de se présenter partout.

Pour que toutes et tous aient droit à l'UNSA !

Mon choix c'est l'Unsa !



Laurent Escure, Secrétaire général de l'UNSA

Les jours de fractionnement, vous y avez droit !

En tant qu'AESH, votre contrat de travail est un contrat de droit public, comme celui des AED. Vous avez donc droit aux jours de fractionnement. Ces deux jours de congés rémunérés supplémentaires peuvent être utilisés selon deux modalités à définir par l'employeur après consultation des personnels

Concrètement ça veut dire quoi ?

- ◆ Soit vous optez pour les deux jours de congés rémunérés supplémentaires et vous bénéficiez de deux jours de congés à choisir librement.
- ◆ **Soit votre temps annuel de travail est diminué de 14 heures** et vous travaillez un peu moins chaque jour ou semaine. Au lieu de 1607 heures de travail annuel pour un temps plein, on compte alors 1 593 heures de temps de travail sur l'année.



Attention, la DGRH préconise toutefois aux rectorats de privilégier la seconde option, ce qui semble déjà être la règle pour les personnels AED.

Et si je n'ai pas de jours de fractionnement déjà définis, je fais quoi ?

Pour le SE-Unsa, ce droit à congés supplémentaires doit être respecté. S'il n'a pas été mis en application pour vous, il est temps de veiller à ce qu'il le soit !

>> Contactez rapidement votre section SE-Unsa départementale OISE ou académique pour que vous puissiez être accompagné dans les démarches nécessaires pour faire valoir ce droit.



Mes aides spécifiques



Que l'on soit concerné par une mobilité géographique, une mobilité professionnelle, un changement de situation familiale ou encore que l'on tente de mieux concilier vie pro/vie perso, on peut être amené en fin d'année scolaire à devoir changer

Quitter un logement et en rechercher un nouveau, organiser son déménagement et son installation dans un nouveau lieu... sont autant de projets qui peuvent être agréables comme source de préoccupations.

On ne sait souvent pas assez que des aides spécifiques ministérielles et/ou territoriales peuvent nous concerner pour nous aider à franchir ces étapes plus sereinement.

Vous allez changer de logement ?

N'hésitez pas à commander gratuitement notre publication
>>> **Je déménage, je m'installe** en complétant [notre formulaire en ligne !](http://sections.se-uns.org/60/)
<http://sections.se-uns.org/60/>



Vous pourrez aussi **commander nos autres publications** relatives aux aides spécifiques :

- **Je prépare mes vacances et mes loisirs**
- **Je suis personnel mais aussi parent**
- **Je veux profiter de ma retraite**

AIP : une procédure plus simple et plus rapide

L'aide à l'installation des personnels (AIP) est contirbue aux dépenses engagées par les fonctionnaires lors de leur installation et leur déménagement dans un logement locatif. Cette année, la procédure de demande d'AIP devient plus simple et rapide.

Vous êtes déjà adhérent·e du SE-Unsa ?

Le ministère n'a pas encore de comité d'entreprise, votre syndicat vous l'offre.

Le SE-Unsa permet à tou·tes ses adhérent·es de bénéficier d'avantages financiers relevant d'un comité d'entreprise pour rendre votre quotidien plus agréable (billetteries, vacances, loisirs, presse, réductions diverses...).

>> Pour en bénéficier, rendez-vous sur [votre espace adhérent](#)

NOUVELLE GRILLE INDICIAIRE



Lors du dernier groupe de travail portant sur la rémunération des AESH, le SE UNSA avait revendiqué la mise en œuvre d'une nouvelle grille indiciaire plus lisible et plus claire pour tous.tes.

C'est chose faite! Au 1er septembre 2021, la nouvelle grille ci-dessous sera effective pour tous.tes les AESH de l'Académie d'Amiens.

La durée de l'indice plancher est raccourcie, cela implique une évolue de la rémunération dès la fin de la première année de service.

Le réexamen de la rémunération devra également intervenir **au moins tous les trois ans**, en lien avec la conduite préalable d'un entretien professionnel.

Il peut être envisagé au moment du renouvellement du contrat de 3 ans et ne peut excéder 6 points d'indices majorés sur une période.

Pour le SE-Unsa, c'est un premier point pour la reconnaissance des AESH de l'Académie. Mais la marche reste encore très haute pour que le métier d'AESH soit reconnu à sa juste valeur !



	Avant le 01/09/2021			Après le 01/09/2021		
	indice (IM)*	durée	Nombre de points d'indice	indice (IM)*	durée	Nombre de points d'indice
Indice plancher	332	3 ans		332	1 an	
Indice niveau 2	334	3 ans	2 points	334	3 ans	2 points
Indice niveau 3	340	3 ans	6 points	340	3 ans	6 points
Indice niveau 4	346	3 ans	6 points	346	3 ans	6 points
Indice niveau 5	352	3 ans	6 points	352	3 ans	6 points
Indice niveau 6	358	3 ans	6 points	358	3 ans	6 points
Indice niveau 7	363	3 ans	5 points	363	3 ans	5 points

* Ces indices de référence remplacent à compter du 1er janvier 2021, l'annexe 4 de la circulaire du 5 juin 2019.



Pétition

« Nous, AESH, nous voulons vivre dignement de notre métier ! »

Oui, le SE-Unsa est pleinement mobilisé pour faire avancer la question de la rémunération des AESH.

C'est un sujet central pour notre syndicat et essentiel parmi nos revendications;

Mercredi 26 mai, J-M Blanquer a effectivement annoncé que des mesures de revalorisation concerneraient les AESH. **Pourtant aucune enveloppe ni montant n'ont été précisés.**

Pour le SE-Unsa, il est nécessaire de faire pression sur les discussions qui vont s'ouvrir à ce sujet dans les prochaines semaines afin d'obtenir des avancées significatives. Il nous paraît plus efficace de signer en nombre la pétition pour donner de la force à nos revendications plutôt que de mettre les collègues en situation de perdre une journée de salaire. C'est le sens de l'appel à signer la pétition :

Nous, les accompagnant·es d'élèves en situation de handicap, représentons 1 agent sur 10 du Ministère de l'Éducation Nationale. Nous nous engageons chaque jour dans les écoles et les établissements, aux côtés des enseignants, pour œuvrer à l'inclusion des élèves comptant souvent parmi les plus fragiles. Cette mission nous motive et nous mobilise mais nos conditions de travail ne nous protègent pas de la précarité.

Nous, les accompagnant·es d'élèves en situation de handicap demandons que ces discussions aboutissent rapidement à des mesures concrètes.

Nous, les accompagnant·es d'élèves en situation de handicap devons percevoir une rémunération qui ne nous place plus en dessous du seuil de pauvreté pour pouvoir enfin vivre dignement de notre métier !

Pour signer la pétition en ligne sur notre site

<http://sections.se-uns-a.org/60/>

Vous avez ou allez passer votre entretien professionnel ?

Instauré par le décret de 2014 c'est l'une des rares dispositions réglementaires de nature à offrir des perspectives d'évolutions professionnelles aux AESH.



Quand a-t-il lieu ?

Au moins tous les trois ans pour les AESH en CDI. Les AESH en CDD peuvent également en bénéficier à l'issue de la première, et au cours de la cinquième année.

A quoi sert-il ?

L'entretien a pour but d'évaluer la valeur professionnelle de l'agent selon des critères définis nationalement. Il s'agit également de déterminer d'éventuels besoins en accompagnement et/ou formation pour l'agent. **Enfin, les textes prévoient que le réexamen triennal de la rémunération s'appuie sur les résultats de l'entretien professionnel. (cf. Article page 4 : nouvelle grille indiciaire)**

Qui conduit l'entretien pro ?

C'est le chef d'établissement ou l'inspecteur de l'éducation nationale compétent lorsque l'AESH exerce dans le premier degré. Ce sont eux qui rédigent le compte-rendu d'entretien professionnel. Vous pouvez formuler des observations sur ce compte-rendu, devez le signer, et pouvez le contester. C'est la rectrice ou le recteur d'académie qui vise le compte-rendu, et le porte au dossier de l'agent.

Faut-il craindre cet entretien ?

La culture de l'évaluation professionnelle a récemment et positivement évolué. L'entretien professionnel pour les AESH s'inscrit dans cette logique de rendez-vous avec les personnels d'encadrement (le chef d'établissement, les inspecteurs) afin de faire un bilan de ses pratiques professionnelles, d'accompagner si besoin dans celles-ci. **Il ne s'agit pas seulement d'évaluer l'agent, mais de déterminer avec l'agent ses besoins en formation, et ses perspectives d'évolution professionnelle** (préparations à des diplômes professionnels, à des concours d'accès à la fonction publique).

Si vous estimez que votre bilan nécessite un droit de réponse de votre part, vous pouvez demander que la CCP (Commission Consultative Paritaire) soit réunie pour réévaluer votre dossier.

L'avis du SE-Unsa

Depuis 5 ans nous n'avons cessé de dénoncer l'absence de perspectives d'évolutions professionnelles pour les AESH.

En cause, la non-application de dispositions réglementaires telles que le réexamen triennal de la rémunération et la tenue de l'entretien professionnel, ainsi que l'absence totale d'une formation en lien avec les missions.

Ces trois éléments sont intimement liés.

Même s'ils ne résoudront pas la précarisation encore trop forte du statut, ils répondent à une exigence non discutable pour nous : l'application du droit.

Si nous regrettons la connexion entre évaluation et rémunération, nous considérons que l'entretien professionnel est une étape importante dans la reconnaissance de la professionnalité des AESH.

Pour que l'essai soit transformé, un effort important devra être consenti pour que l'entretien professionnel débouche sur de véritables perspectives de formation et d'évolution professionnelle pour les collègues.



AESH référent



Les collègues **AESH référents** ont pour mission d'apporter un appui méthodologique sous forme de tutorat aux **AESH du territoire, en particulier celles et ceux nouvellement recruté·e·s**. Leur fonction doit être mentionnée dans le contrat, elle est « cumulable » avec celle d'accompagnant.

Vous pouvez prétendre à ces fonctions sur la base du volontariat et selon vos des critères de compétences développées grâce à votre expérience.

En contrepartie de cette mission supplémentaire, il y a **une prime de 600€ par an** et un **aménagement du temps de travail** (soit en augmentant contractuellement le nombre d'heures travaillées par semaine, soit en diminuant le nombre d'heures consacrées à l'accompagnement d'élèves notifiés pour dégager ainsi du temps dévolu à la mission de référent).

Le Se-Unsa Oise est à vos côtés pour vous aider dans cette démarche

AESH et activité pendant le temps périscolaire

Le Conseil d'état a tranché la question de la responsabilité la prise en charge de l'accompagnement humain des enfants en situation de handicap sur les temps périscolaires (pause méridienne, garderie, etc.)



Le Conseil d'État a jugé, en s'appuyant notamment sur les dispositions des articles L.

114-1, L. 114-1-1 et L. 114-2 du code de l'action sociale et des familles, **que lorsqu'une collectivité territoriale organise un service de restauration scolaire ou des activités complémentaires aux activités d'enseignement et de formation pendant les heures d'ouverture des établissements scolaires, ou encore des activités périscolaires sur le fondement des articles L. 216-1 et L. 551-1 du code de l'éducation, il lui appartient de garantir l'accès des enfants en situation de handicap à ces services ou activités.**

Le Conseil d'État a ensuite rappelé les différents dispositifs permettant à une collectivité territoriale, si elle l'estime nécessaire, d'avoir recours à un A.E.S.H. recruté par l'État pour assurer cet accompagnement en dehors du temps scolaire.

Les A.E.S.H. peuvent ainsi être :

- mis à disposition, sur le fondement d'une convention conclue entre la collectivité intéressée et l'employeur dans les conditions prévues par l'article L. 216-1 du code de l'éducation ;
- employés directement par la collectivité territoriale dans le cadre d'un cumul d'activités ;
- recrutés conjointement par l'État et par la collectivité territoriale, faculté ouverte par la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance.

Avis du SE UNSA : de plus en plus d'AESH accompagnent des enfants durant le temps périscolaire. Toutefois, cela doit se faire dans l'esprit des points 2 et 3 ci-dessus. Cela permettrait d'améliorer le temps du contrat en cumulant 2 employeurs et donc d'améliorer le salaire.

S'il n'appartient donc pas à l'État d'organiser ni de prendre en charge financièrement cet accompagnement, le Conseil d'État a toutefois précisé que « lorsque l'État (...)recrute une personne pour accompagner un enfant en situation de handicap durant le temps scolaire et qu'en outre, cet enfant recourt au service de restauration scolaire ou participe à tout ou partie des activités complémentaires ou périscolaires organisées dans son établissement scolaire, il appartient à l'État de déterminer avec la collectivité territoriale qui organise ce service et ces activités si et, le cas échéant, comment cette même personne peut intervenir auprès de l'enfant durant ce service et ces activités, de façon à assurer, dans l'intérêt de l'enfant, la continuité de l'aide qui lui est apportée » .

Les services académiques seront ainsi tenus d'informer la collectivité territoriale organisant les services ou activités périscolaires des accompagnements mis en place et de la mettre en mesure, si celle-ci l'estime nécessaire, de recourir aux services des A.E.S.H. qu'ils emploient.

Cette obligation qui tend, dans l'intérêt supérieur de l'enfant, à garantir la continuité de sa prise en charge ne remet toutefois pas en cause le principe dégagé par cette décision de section à savoir **la prise en charge financière par les collectivités territoriales de l'accompagnement des enfants en situation de handicap, sur les temps périscolaires.**

Quelques avancées, mais les besoins sont immenses !

Le premier axe des engagements annoncés par le ministre est la reconnaissance des personnels. Le ministre a annoncé les mesures budgétaires et financières pour 2022 : 700 millions d'euros seront consacrés à la revalorisation. L'effort pour cette année 2 de la revalorisation est conséquent, mais la révolution attendue et annoncée pour rattraper les retards de rémunération n'a pas eu lieu.

⇒ **Un budget de 700 millions pour 2022**

Avec un budget abondé de 400 millions d'euros pour de nouvelles mesures, de 100 millions d'euros pour financer en année pleine la première étape de la prime d'attractivité et de 200 millions d'euros au titre de la nouvelle participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire, les données de l'équation budgétaire de 2022 sont posées.



⇒ **Accompagnant-es des élèves en situation de handicap / AESH**

Il n'est plus possible que l'État employeur continue à rétribuer ses agents en les plaçant en dessous du seuil de pauvreté. Cela est d'autant plus insupportable que le ministère de l'Éducation Nationale est le premier employeur public de l'État et que pour plus d'1/10^e de ses agents, le travail et la contribution apportés au Service public d'éducation ne leur permettent pas de vivre dignement.



Dès l'automne dernier, nous avons revendiqué fermement que des réponses soient apportées. Nous avons proposé la création d'une indemnité de fonction de 50 €. Nous avons alerté les parlementaires et leur avons demandé qu'une rallonge budgétaire soit octroyée dès 2021 pour commencer à traiter le sujet. Si nous n'avons pas obtenu gain de cause l'an passé, les premières annonces indiquent que le ministère s'est emparé du problème.

Le SE-Unsa se mobilise avec l'ensemble des personnels AESH, pour que les réponses apportées soient adaptées à la réalité de la situation.

Pour le SE-Unsa, cette question est centrale et prioritaire dans les évolutions indispensables et urgentes.

Le SE-Unsa vous propose de signer sa pétition afin de lui donner de la force dans les discussions qui s'ouvrent : Nous AESH, nous voulons une rémunération qui nous permette de vivre de notre métier.

⇒ **Protection sociale complémentaire (PSC)**

La participation forfaitaire mensuelle de l'État employeur sera versée à partir du 1^{er} janvier 2022. Ce forfait serait versé aux agents de l'État en activité à partir de 2022 dans le cadre d'une période transitoire, avant la mise en œuvre d'un nouveau système pouvant permettre la prise en charge de 50 % d'une cotisation à un organisme de protection complémentaire santé. Tous les agents seront concernés, fonctionnaires comme contractuels, apprentis comme agents ayant signé un contrat de mission. Seuls les vacataires en seraient exclus.

Pour le SE-Unsa, ce forfait mensuel représente, pour tous les agents, un gain effectif de pouvoir d'achat.

Le SE-Unsa demande que les personnels privés momentanément de rémunération, en particulier les agents en congé parental et les personnels en congé de proche aidant, puissent continuer à percevoir cette participation forfaitaire.

En janvier et février 2021 le SE-Unsa a conduit trois enquêtes en direction des personnels (enseignants, enseignants référents et AESH) pour dresser un premier état des lieux de l'École inclusive. Ces enquêtes seront complétées au printemps par des enquêtes en directions des enseignants spécialisés.



D'ores et déjà plusieurs faits saillants ressortent de ces enquêtes :

- ◆ L'École inclusive est devenue en quinze ans **une réalité pour l'ensemble de la profession**. 80 % des répondants ont en effet été concernés par l'accueil d'élèves en situation de handicap ou à comportement perturbateur.
- ◆ L'École inclusive **impacte profondément la pratique professionnelle** des enseignants qui consacrent un temps substantiel aux réunions et à l'adaptation de leurs supports et pratiques pédagogiques pour être en phase avec les besoins de ces élèves.
- ◆ L'École est confrontée à un véritable **défi de formation** de ses professionnels pour être en capacité de répondre à des situations complexes relevant de compétences professionnelles de haut niveau. C'est un défi qui nécessite une réponse urgente de l'employeur à la hauteur des enjeux.
- ◆ L'employeur ne satisfait pas à ses obligations d'informations envers ses agents et laisse **les personnels isolés** lorsqu'ils rencontrent des difficultés et demandent de l'aide.
- ◆ Le suivi de la prise en charge des élèves en situation de handicap, le travail de coordination avec les différents acteurs et l'accompagnement de leur famille par les enseignants référents nécessite **des recrutements importants**.
- ◆ Les **AESH** sont majoritairement contraints par leur employeur à des quotités de travail incomplètes et subies. La rémunération de leur travail ne leur permet pas de **vivre dignement**.
- ◆ La **multiplication des lieux d'exercice** des AESH complexifie l'exercice de leurs missions et rend difficile voire dans certains cas impossible leur intégration et leur reconnaissance au sein de la communauté éducative.



Commandez le **Mémo AESH et Accompagnant.e** du SE-Unsa :

Par mail à 60@se-unsa.org

Des **stages thématiques SE-Unsa** : élèves à comportement perturbateur, élèves à besoins particuliers, santé au travail, vous sont ouverts comme tous nos stages généralistes. **Alors n'hésitez pas à vous inscrire sur notre site !** Pour recevoir toutes nos infos, il vous suffit de nous envoyer votre demande par mail.



Retards de livraison du matériel d'autotest, mauvais calibrage des quantités, le SE-Unsa exige que les accompagnants soient protégés comme tous les personnels :

Au-delà du retard et des difficultés d'acheminement, le volume d'autotests quantifié par établissement est souvent en deçà de la réalité du volume de personnels de l'établissement. Entre non-prise en compte de certaines catégories de personnels et omission des personnels itinérants, les quantités moindres que celles nécessaires conduisent à une priorisation locale qui relègue à la dernière place de la dotation les personnels d'éducation et accompagnants des élèves en situation de handicap.

C'est bien méconnaître le rôle et la place que ces personnels occupent au sein de chaque établissement et auprès de chaque élève, c'est bien méconnaître la proximité que ces personnels sont amenés à avoir avec l'ensemble des équipes et des familles au quotidien, que de faire ce choix.

Non, ces personnels ne sont pas plus protégés de la contamination tout comme ils ne sont pas moins vecteurs potentiels du virus. Au contraire, leurs missions les exposent pleinement depuis maintenant plus d'un an, notamment sur les temps d'accompagnement individuel, de surveillance de restauration ou d'internat.

Aussi, le SE-Unsa exige que :

- les volumes d'autotests pour les personnels soient calibrés selon le nombre réel total de personnels de chaque établissement
- les personnels d'éducation et accompagnants des élèves en situation de handicap soient considérés comme prioritaires lorsque le nombre d'autotests livrés fait défaut

**Faites un retour à votre section du SE-Unsa : 60@se-uns.org
Sans vos témoignages, nous ne pouvons intervenir (CHSCT, CTA).**



SOUTENIR NOTRE ACTION SYNDICALE EN ADHERANT

L'action syndicale ne peut exister sans la force du collectif.

Notre organisation syndicale ne peut fonctionner qu'avec les moyens financiers de ses adhérents : la cotisation syndicale est un crédit d'impôt à 66%. 50€ de cotisation annuelle, qui ne coûtent au final que 17€ après crédit d'impôt...même pour les non imposables.

RDV sur notre site internet rubrique Adhérer au SE-UNSA



Adhérents du SE-Unsa

L'espace adhérent : <https://moneospace.se-uns.org/>

Des guides, des fiches utiles et depuis septembre 2019, le comité d'entreprise adhérents. Sélectionnez la rubrique qui vous concerne, en particulier « Je suis » AESH, etc... ou mes droits, ma carrière, ...



Mi-temps thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique (TPT) est un aménagement temporaire de la durée du travail accordé soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue favorable à l'amélioration de l'état de santé, soit parce que l'on doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle. Ce temps partiel thérapeutique est en train d'évoluer.

Jusqu'à présent, le TPT était octroyé après un congé maladie tel que le congé de maladie ordinaire (CMO), le congé de longue maladie (CLM), le congé de longue durée (CLD) ou encore le congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).

Cependant, un décret actuellement en cours de discussion prévoit plusieurs évolutions du TPT. Les changements envisagés sont favorables aux personnels.

Un accès élargi

Novembre 2020 : fin de la limitation du temps partiel thérapeutique (TPT) à 1 an dans toute la carrière pour une même affection.

Désormais, il sera possible de bénéficier, à nouveau, d'un TPT (y compris pour la même pathologie) à condition d'avoir été en activité pendant au moins un an depuis son dernier TPT.

Le futur décret, lui, réduirait la durée minimale du TPT de 3 à 1 mois et supprimerait l'obligation d'avoir été en congé maladie pour accéder au TPT.

Une démarche simplifiée

Dans le cas d'un 1^{er} TPT, l'administration l'autoriserait sur simple demande accompagnée d'un certificat médical indiquant la quotité de temps de travail, la durée d'exercice ainsi que ces

modalités d'exercice. En cas de prolongation, un médecin expert se prononcerait sur les éléments du dossier (justification médicale, quotité et durée).

Les comités médicaux ne seraient saisis que des demandes intervenant après un congé pour raisons de santé ou en cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin expert.

Attention : pour les contractuels, l'accès au TPT resterait subordonné à l'accord de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour l'octroi des indemnités journalières (IJ).

Le maintien de la rémunération

Le projet de décret prévoit d'une part que les fonctionnaires continuent à percevoir leur traitement indiciaire de base, comme c'est déjà le cas, mais qu'ils perçoivent en plus l'intégralité de leurs primes et indemnités (jusqu'à présent prorati-

Ce projet de décret doit être validé en mai pour une entrée en vigueur au 1^{er} juin 2021. Le SE-Unsa informera alors les personnels de leurs nouveaux droits en matière de TPT.



Capital décès d'un agent public : un droit souvent méconnu

En cas de décès d'un personnel, son conjoint·e et/ou ses enfants peuvent bénéficier d'un capital sous certaines conditions. Cette disposition est souvent inconnue de beaucoup de collègues. Pourtant, si ce capital n'est pas sollicité, il arrive trop souvent que les ayants droits n'en bénéficient pas.

2021 : le calcul est basé sur la rémunération annuel de l'agent

Le capital décès versé aux ayants droit d'un agent public disparu en 2021 ne sera plus réduit *a minima*, mais déterminé par la rémunération annuelle de l'agent. Contrairement aux salariés du privé, les personnels de l'Éducation nationale et de la Fonction publique ne disposent pas en général d'un contrat prévoyance dans leur protection sociale complémentaire. Depuis 2015, ils n'avaient droit qu'à un capital forfaitaire. Pour 2021, le calcul de ce capital décès sera à nouveau basé sur la rémunération brute annuelle perçue par l'agent (primes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement compris). Ce montant était réduit à 3 400 € lorsque le décès intervenait après 62 ans.

Qui en bénéficie ?

Soit le capital est partagé entre le·la conjoint·e survivant·e (1/3) et les enfants âgés de moins de 21 ans (2/3), sous conditions, soit il est perçu intégralement par le·la conjoint·e en l'absence d'enfants. Ce capital est perçu par le·la conjoint·e non séparé·e ou le·la partenaire d'un Pacs conclu depuis plus de deux ans.

L'avis du SE-Unsa

Avec l'Unsa Fonction publique, le SE-Unsa réclame, dans le cadre des discussions en cours, que les dispositions de 2021 soient reconduites.



Vous pouvez également adhérer en ligne, par carte bancaire sur se-unsa.org

Les avantages maintenant ...
se-unsa.org
 ... le paiement plus tard !

Offre adhésion(*)
2021-2022

(*) tarifs valables jusqu'au 10 juillet 2021

- A**dhérez maintenant et pour l'année 2021-2022 pour profiter dès à présent :
- ▶ de notre accompagnement personnalisé au cours de votre carrière (mouvement, avancement, RDV de carrière) ;
 - ▶ de notre appui, aide, soutien via nos équipes de proximité ;
 - ▶ de nos infos utiles en temps réel (*newsletter*) et de nos publications à votre domicile ;
 - ▶ de notre matériel de rentrée (agenda, calendrier, bloc-notes...) ;
 - ▶ de réductions jusqu'à 60 % sur les spectacles, le cinéma, le *shopping* ou les vacances.

Votre premier prélèvement bancaire interviendra seulement en octobre 2021 !

Nom d'usage :
 Prénom :
 Nom de naissance :
 Née le :
 Adresse personnelle :

 Portable : Téléphone :
 Adresse mél personnelle :
 Département de rattachement :
 Nom et adresse de l'école/l'établissement d'exercice :

JE SUIS

Instit PE Certifiée CPE PLP PEPs Agrégée
 Bi-admissible AE PECC CE d'EPS PsyEN (option.....)
 Contractuelle : enseignante, CPE, PsyEN (option.....)
 en CDD en CDI
Ma discipline 2^d degré :
Fonctions particulières (adjoint, directeur, ASH, tuteur, formateur) :
Échelon : Classe normale Hors-classe Classe exceptionnelle

JE SUIS AESH AED

JE SUIS

Temps complet Temps partiel : % CLM, CLD
 Disponibilité Congé parental Congé de formation

Montant de la cotisation :

J'adhère au Syndicat des Enseignants-Unsa
 en 10 prélèvements et je retourne le mandat Sepa qui figure au dos.
 La cotisation comprend notamment l'abonnement à l'Enseignant pour un montant total de 36 € annuel.

Date : **Signature :**

Les informations recueillies sont destinées au fichier du SE-Unsa. Elles seront utilisées pour vous donner des informations syndicales susceptibles de vous intéresser. Conformément à la loi du 6 janvier 1978 modifiée, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition en adressant un courriel accompagné d'une pièce d'identité à dpo@se-unsa.org

À retourner à :

SE-UNSA Oise
Maison des syndicats
28 Rue J-B BAILLIÈRE - BP 20531
60 005 BEAUVAIS CEDEX



TITULAIRES										
Classe normale	ÉCHELONS									
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PE, Certifié, PsyEN, CPE, PLP, PEPS	165 €	168 €	173 €	179 €	185 €	195 €	209 €	221 €	236 €	252 €
Agrégé	187 €	192 €	203 €	217 €	232 €	247 €	266 €	284 €	300 €	311 €
Bi-admissible			177 €	188 €	197 €	207 €	222 €	238 €	253 €	264 €
Instituteur				148 €	153 €	156 €	164 €	172 €	185 €	200 €
PEGC, CE d'EPS, AE				151 €	159 €	166 €	175 €	184 €	195 €	206 €

Hors-classe										
	1	2	3	4	5	6	7	HEA1	HEA2	HEA3
PE, Certifié, PsyEN, CPE, PLP, PEPS	221 €	234 €	251 €	268 €	286 €	302 €	308 €			
PEGC, CE d'EPS	175 €	184 €	195 €	206 €	233 €	250 €				
Agrégé	284 €	300 €	311 €					334 €	347 €	365 €

Classe exceptionnelle												
	1	2	3	4	5	6	HEA1	HEA2	HEA3	HEB1	HEB2	HEB3
Agrégé	311 €						334 €	347 €	365 €	365 €	380 €	400 €
PE, Certifié, PsyEN, CPE, PLP, PEPS	261 €	276 €	291 €	311 €			334 €	347 €	365 €			
PEGC, CE d'EPS	233 €	252 €	268 €	286 €	302 €	308 €						

CONTRACTUELS Enseignants, CPE, PsyEN			
CDD		CDI	
50 €	Indice < 380	Indice de 380 à 475	Indice > 475
	100 €	125 €	160 €

RETRAITÉS		
Pension < 1 400 €	Pension entre 1 400 et 1 850 €	Pension > 1 850 €
105 €	130 €	140 €

AED
50 €

AESH
50 €

SITUATIONS PARTICULIÈRES	
Temps partiel, congé de formation	Disponibilité, congé parental
prorata du salaire	41 €

Instructions pour le prélèvement fractionné

- ▶ Compléter le mandat de prélèvement ci-dessous
- ▶ Dater et signer
- ▶ Renvoyer avec le bulletin d'adhésion rempli (au dos), en joignant un Rib ou un Rice.



Mandat de Prélèvement SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SE-Unsa à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SE-Unsa.
 Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée 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,
 - sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.



Référence Unique Mandat :
 (Réservé au créancier)

Paiement : Récurrent

Veillez compléter tous les champs (*) du mandat, joindre un Rib ou Rice, puis adresser l'ensemble au créancier

Débiteur

Vos Nom Prénom (*) :

Votre Adresse (*) :

Code postal (*) :

Ville (*) :

Pays (*) :

Identifiant Créancier SEPA : **FR16ZZZ401981**

Nom : **Syndicat des Enseignants - UNSA**

Adresse : **209 Boulevard Saint-Germain**

Code postal : **75007**

Ville : **PARIS**

Pays : **FRANCE**

IBAN (*) :

BIC (*) :

Le (*) :

Signature (*) :

À (*) :

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'opposition, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
 N.B. : vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.