

# Les Pegc Le Collège



TRIMESTRIEL - N° 94 - SEPTEMBRE 2020

Ce bulletin a été réalisé par Bruno LAULAN, Dominique ROYER, Philippe RUDANT



## ET D'UN SEUL COUP... TOUT S'EST ARRÊTÉ !!

Il était prêt notre numéro 94, il était prêt à être imprimé, et à vous parvenir dans vos établissements, battant encore le rappel contre cette fameuse réforme des retraites. Quand le confinement a été décrété...

Voilà 6 mois maintenant, 6 mois que notre quotidien sur fond de pandémie a basculé dans ce climat anxiogène.

Toute aussi anxiogène, cette rentrée 2020, « une rentrée à peu près normale... qui s'effectue dans la joie », pour Jean-Michel Blanquer.

Les personnels concernés apprécieront...

Cependant, malgré la grande distorsion entre la parole du ministre et la réalité sur le terrain, les personnels de l'éducation sont mobilisés et s'adaptent, bon gré mal gré à l'ensemble des contraintes, parfois dans un certain flou quand des cas de Covid se déclarent. Tous sont conscients que des précautions maximales doivent être prises pour la sécurité des élèves, comme celle des adultes. Mention particulière pour nos collègues « vulnérables » ou dont le conjoint est « vulnérable », ce qui est le cas pour nombre de PEGC.

Alors, dans un tel contexte, nous serions en droit d'attendre que les services publics soient davantage dotés pour faire face à la situation épidémique... Hélas, aucune dotation supplémentaire n'a été octroyée aux services publics en général.

Dans le même temps, plan de relance oblige, des milliards d'euros sont donnés directement aux entreprises, sans contrepartie pour elles de maintenir l'emploi et les salaires.

Une première étape de mobilisation a eu lieu le 17 septembre dernier, pour la défense de l'emploi, des salaires et des services publics.

La FSU l'a soutenue dans la perspective de construire un mouvement social plus large. Solidarité et justice sociale doivent guider nos actions, davantage encore en cette période difficile.

## Sommaire

Edito	P.1
Educatif - Rentrée 2020	P.2
Educatif	P.3
Revalorisation - Carrières	P.4
Carrières	P.5
Educatif - Métier	P.6
Educatif - DHG / moyens	P.7
Brèves - <b>Se Syndiquer</b>	P.8



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN



SE SYNDIQUER ?  
UNE VRAIE  
BONNE IDÉE!

LES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ !

## RENTÉE 2020... DANS UN CLIMAT ANXIOGÈNE

### PROTOCOLE SANITAIRE—AOÛT 2020

Dans les espaces clos, la distanciation physique n'est plus obligatoire, mais doivent être privilégiées les organisations des espaces permettant la plus grande distance possible entre les élèves.

Le lavage des mains peut se réaliser sans mesure de distanciation et se fera à l'arrivée ainsi qu'au départ du collège et après chaque passage aux toilettes.

Le port d'un masque « grand public » est obligatoire pour tout le monde, élèves et personnels du collège tant dans les espaces clos que dans les espaces extérieurs (sauf dans le cadre des activités sportives).

L'aération des locaux doit se faire toutes les 3 heures durant 10 à 15 minutes.

### Rentrée scolaire masquée: casse-tête pour les profs



R  
E  
N  
T  
R  
E  
E  
  
2  
0  
2  
0

Le brassage entre classes et groupes d'élèves est possible, tout comme l'accès aux jeux, bancs, espaces collectifs extérieurs. Les objets au sein d'une même classe peuvent être partagés. Le déroulement de la journée et des activités scolaires doit être organisé pour limiter, dans la mesure du possible, les regroupements et les croisements importants entre groupes.

Les arrivées et départs de l'école doivent être étudiés pour limiter les regroupements d'élèves et de parents.

Les personnels seront formés aux gestes barrières, aux règles de distanciation et au port du masque pour eux-mêmes et pour leurs élèves.

Alors que nationalement, tous les signes indiquaient que la circulation du virus était très active, les alertes du **SNUipp-FSU** ont contraint le ministère à mettre à jour le protocole sanitaire publié début juillet, mais hélas pas suffisamment.

## PLAN DE CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE

L'obligation scolaire s'appliquera pleinement, la présence des élèves redevient impérative. Deux hypothèses sont envisagées en fonction de la circulation plus ou moins active du virus. La continuité des apprentissages sera assurée dans tous les cas de figure.

L'**hypothèse 1** prévoit un enseignement hybride, entre présentiel et distanciel, avec des propositions d'emploi du temps.

L'**hypothèse 2**, en cas de fermeture d'école, impose le distanciel avec des propositions de sites d'enseignement à distance.

## MASQUES TRANSPARENTS

**Des masques transparents pour les enseignants, et à terme pour tous les agents au contact du public ?**

L'Éducation nationale vient de commander plusieurs centaines de milliers de masques transparents pour les professeurs des écoles maternelles. Ces masques qui permettent la communication tout en protégeant du Covid devraient se généraliser, si les fabricants arrivent à suivre la cadence de production nécessaire.

Ces commandes devraient donc se poursuivre pour équiper l'ensemble des professeurs. Ces masques sont de nature à améliorer la communication en direction des élèves.



## MASQUE ET SANTE

Les spécialistes de la voix alertent sur les pathologies qui pourraient découler du port prolongé du masque en situation de travail.

Non seulement les flux d'air sont ralentis, mais le masque constitue une barrière à la propagation de l'onde sonore.

Fatigue professionnelle, lésions traumatiques des cordes vocales, liées à un forçage laryngé peuvent créer rapidement hémorragies, polypes et nodules.

Ces lésions rendent dysphonique et parfois aphonique, pouvant aboutir la nécessité de chirurgie, puis de rééducations longues.

Des séquelles permanentes ne sont pas à exclure...

## - UN POINT SUR LA SITUATION SANITAIRE -



CHSCT-MEN\* - 11 septembre 2020

La FSU a porté les difficultés rencontrées localement pour la mise en œuvre de la politique sanitaire ministérielle et a soulevé la diffusion de trop nombreux documents qui parfois se contredisent. Des informations contradictoires émanant des autorités médicales circulent sur le terrain, ce qui ne contribue pas à instaurer un climat de confiance dans les écoles, établissements et services.



### SITUATION ADMINISTRATIVE DES PERSONNELS

#### En cas de mise en isolement (cas contact) -

L'agent.e est en télétravail ou travail à distance. Si cela n'est pas possible, il bénéficie d'une ASA\*.

#### En cas de symptômes ou suspicion Covid -

L'agent.e doit se rendre chez son médecin pour obtenir un certificat d'isolement. En attente du résultat du test, il est en télétravail ou travail à distance. Si cela n'est pas possible, il (elle) est également placé.e en ASA\*.

S'il est positif, c'est son médecin qui prescrira ou pas un arrêt de travail selon l'état de santé (maladie déclarée ou non). En cas de congé maladie seulement, la journée de carence s'appliquera.

#### En cas de maladie liée à la Covid-19 -

L'agent.e est en CMO\* avec une journée de carence.

#### En cas de contre-indication médicale au port du masque pour un.e agent.e -

Aucune dérogation n'est possible et le CMO\* avec journée de carence s'impose. S'il s'agit d'un élève, celui-ci ne peut être accueilli.

#### En cas de limitation de l'accueil pour son enfant (classe ou école placées à l'isolement)

L'agent.e est en télétravail ou travail à distance. Si cela n'est pas possible, il est placé.e en ASA\* sur présentation d'un justificatif remis par la structure d'accueil (crèche, école ou établissement) et d'une attestation sur l'honneur d'incapacité à télé-travailler ou travailler à distance.

**Point de vigilance :** la FSU a alerté sur la délivrance par les CPAM\* d'arrêts de travail automatiques pour des personnels cas contact, alors qu'ils doivent bénéficier d'ASA\*. Le ministère a indiqué que la situation sera régularisée.

\*CHSCT-MEN : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail—Ministère de l'Education nationale -

\*ASA : autorisation spéciale d'absence (pas de jour de carence) - \*CMO : congé maladie ordinaire (jour de carence) - \*CPAM : caisse primaire d'assurance maladie

### REPLACEMENT MOYENS MIS EN OEUVRE

La FSU a alerté sur le manque de remplaçant-es dix jours après la rentrée, entraînant des difficultés dans certains départements : appel à des enseignant-es de RASED pour pallier l'absence d'enseignant-es devant classe, déplacement d'enseignant-es du 1er degré au collège, équipes de vie scolaire entièrement absentes dans les établissements... La FSU regrette que le ministère n'ait pas mieux anticipé la rentrée.

Pour le ministère, la situation de crise implique d'avoir une approche globale et à de prendre toutes les décisions permettant aux élèves d'être accueillis. Certains départements sous tension sont autorisés à recruter des enseignant-es contractuel-les.

La même problématique est abordée pour le 2nd degré et pour les équipes vie scolaire, la DGESCO\* a indiqué « faire le tour des académies » pour recenser les difficultés et se dit « prêt à aider » au déploiement des moyens de remplacement.

La FSU a également à nouveau alerté sur la situation des enseignants d'EPS. Les problématiques déjà présentes avant la pandémie sont particulièrement problématiques dans ce contexte sanitaire. Aucune réponse n'est apportée par le ministère.

\* DGESCO : direction générale de l'enseignement scolaire

### PERSONNELS « VULNÉRABLES »

=> décret du 29 août 2020 (décret n°2020-1098)

L'employeur doit informer ses personnels, donc le ministère doit demander aux recteurs de transmettre ces informations aux personnes concernées. Les aménagements de postes ou des conditions d'emploi évoquées par la circulaire du premier ministre doivent être explicités pour faciliter leur mise en œuvre.



## VOUS AVEZ DIT... « REVALORISATION »... ?

**Le ministre de l'Education Jean-Michel Blanquer veut lancer un "Grenelle des professeurs", pour revaloriser le salaire des enseignants et leurs conditions de travail.**

"D'ici à octobre, nous discuterons de la hausse des rémunérations pour 2021, grâce aux 400 millions d'euros supplémentaires obtenus par le ministère pour augmenter les salaires des enseignants », a-t-il expliqué dans un entretien à un hebdomadaire. Un budget en diminution par rapport aux 500 millions prévus. Il veut ensuite « une transformation profonde du système éducatif ».

Lors du rendez-vous du 7 février dernier, les mesures présentées par le ministère n'avaient pas convaincu la FSU. Avec 100 millions d'euros de moins, cela risque de décevoir l'ensemble des organisations syndicales.

Surtout que cette somme ne devrait pas servir uniquement à la revalorisation des salaires, mais également à financer d'autres mesures, le remplacement, la formation pendant les vacances par exemple.

Il est inacceptable que le ministère puisse concevoir la résolution de questions essentielles comme la revalorisation, le déroulement de carrière, le remplacement ou la formation continue à l'aune d'une enveloppe de 400 millions qui serait à « multi usages ».

La FSU revendique des mesures générales reconnaissant effectivement les qualifications et l'investissement de tous les personnels, des mesures qui s'appuient sur tous les leviers qui permettent d'améliorer les carrières : revalorisation des grilles de tous les métiers, amélioration des taux de promotion pour parvenir à des carrières fluides permettant à tous les personnels d'atteindre les échelons terminaux de leur corps, requalifications massives des filières administrative et technique...

**Pour nous PEGC, il est urgent de prendre de véritables mesures de revalorisation de nos salaires.** Nous n'avons, en effet, toujours pas accès aux indices auxquels peuvent prétendre les certifié(e)s en CI.Ex dans le cadre du PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations). Nous ne voulons pas être encore les oubliés de cette revalorisation.

**Rappelons ici les revendications que nous porterons lors des prochaines rencontres avec le ministère :**

=> Un accès possible aux indices de la CI.Ex des professeurs certifié(e)s (jusqu'au 972) ;

De plus, la création du sixième échelon de la CE, indice 821, dans le cadre du PPCR, ne sera mis en place qu'en janvier 2021, avec pour l'obtenir 3 ans dans le 5ème échelon actuel. Or, dans ces conditions, à partir de janvier 2021, il n'y aura qu'un nombre négligeable de collègues qui seront en situation d'en profiter.

Actuellement l'indice sommital des PEGC est de 806, pour les certifié(e)s il est de 972.

=> Les extinctions de la classe normale et de la hors classe (envisagées par le ministère respectivement en 2004 et 2009, toujours pas réalisées) ;

=> Le reclassement des retraité(e)s, qui n'ont pas bénéficié(e)s des mesures de revalorisations de 1989 et de 1993, dans le grade supérieur ;

=> Le rétablissement des dispositifs des fins de carrière CFA et CPA pour tous les collègues.

## LDG - Lignes directrices de gestion

### **promotion & valorisation des parcours professionnels**

Dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction publique (LTFP) et après les lignes directrices de gestion (LDG) mobilité, le ministère prépare les LDG intitulées « promotion et valorisation des parcours professionnels » pour les promotions d'échelon, les avancements de grade, l'accès à des corps de catégorie ou de niveau supérieur par liste d'aptitude.

### **- Les grandes lignes**

Ces LDG s'appliqueront à partir du 1er janvier 2021.

Elles sont édictées pour 3 ans. Il pourra y avoir des LDG académiques, déclinaison des LDG ministérielles. Elles concerneront l'ensemble des personnels du MEN (PE, psyEN, profs du second degré, administratifs, personnels d'encadrement...).

Le SNUipp et la FSU sont intervenus à chaque réunion sur de nombreux éléments, en rappelant leur **attachement au paritarisme**, seul à même de garantir la transparence et l'équité des opérations, **au statut** qui prévoit un droit à la carrière pour tou-tes les fonctionnaires. Ils ont aussi redit **l'importance du barème dans les promotions** et rappelé leur revendication **pour un déroulement de carrière sur les trois grades pour tous**.

### **- Les autres principaux points d'intervention**

#### **Recours -**

Alors que la LTFP (article 14 bis) ouvre une procédure de recours pour les agent-es subissant une décision défavorable, celle-ci est totalement absente de ces LDG.

La FSU conteste l'explication du ministère selon laquelle une promotion n'est qu'un acte positif.

La FSU demande l'introduction de procédures de recours.

#### **Accès des OS aux documents -**

La FSU demande à avoir accès à l'ensemble du tableau d'avancement (tou-tes les promouvables) et de la liste des promu-es pour garantir une réelle transparence.

#### **Opposition à promotion -**

La FSU a demandé le maintien de l'examen des oppositions à promotion par les CAP.

## RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de convenir d'un commun accord entre l'agent-e et l'employeur de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat.

Il a pour conséquence la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Le dispositif de rupture conventionnelle entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les contractuels en CDI et les fonctionnaires. Pour ces derniers, il est expérimental pour une durée de 6 ans.



### Qui peut en bénéficier ?

Tous les fonctionnaires titulaires ainsi que l'ensemble des agent-es en CDI dans la fonction publique : enseignants et AESH sont concernés.

### Quelle est la démarche ?

Si c'est l'administration qui engage cette démarche, elle ne doit et ne peut relever que du seul volontariat de l'agent. Si elle émane de l'agent, celle-ci doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Elle est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination : recteur ou DASEN.

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Il est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant (DASEN, DASEN Adjoint, SG).

Des entretiens complémentaires peuvent être convoqués.

Dans les quinze jours francs après le dernier entretien, une convention qui stipule le montant de l'indemnité spécifique et la date de cessation de fonction, est à signer par les deux parties. Chaque partie dispose alors d'un droit de rétractation, dans un délai de 15 jours francs, à partir du surlendemain de la signature - par lettre recommandée avec avis de réception ou remis en main propre contre signature).

### Les limites à l'application de ce dispositif

Bien des interrogations persistent quant à l'effectivité de sa mise en place :

- les choix budgétaires contraints risquent fort de ne pas inciter les employeurs (le rectorat ou l'IA-DASEN) d'avoir recours à ce dispositif,
- le risque pour les départements les moins attractifs et déficitaires en personnels, de cumuler un nombre important de demandes et une réticence forte de l'administration à s'engager dans ce dispositif.

A contrario, il est possible que l'administration soit volontariste pour gérer au travers de ce dispositif la situation des personnels en difficulté professionnelle ou de santé. Pour les collègues concernés, il y a un risque de signer un accord défavorable. Il est donc nécessaire comme le prévoit la loi de se faire accompagner par un représentant du personnel.

### Montant plancher de l'indemnité

Il s'obtient par cumul des différentes périodes d'ancienneté auxquelles on applique pour chacune un coefficient spécifique :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

L'indemnité est plafonnée à une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité attribuée sera donc comprise entre ces deux limites.

Les calculs du plancher et du plafond de l'indemnité sont basés sur le montant annuel brut perçu lors de l'année civile précédant la date de la demande. Cette indemnité est exonérée d'impôt et de cotisation sociale.

**RÉFÉRENCE DU TEXTE : Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.**

**Les élu(e)s du SNUipp-FSU auront à jouer un rôle important pour conseiller les collègues souhaitant engager ce type de démarche.**

## RÉSEAU CANOPÉ : VERS LA FIN PROGRAMMÉE

Il est imposé à Réseau Canopé de recentrer ses missions sur la formation continue en ligne, en abandonnant complètement et définitivement l'édition papier et de nombreuses autres missions non connues à ce jour.

Il s'agit de démanteler le réseau, en séparant le siège des implantations en territoire, qui seront transférées aux académies : une restructuration brutale, sans concertation avec les agents et leurs représentants.

### RESTRUCTURATION COMPLÈTE DU RÉSEAU CANOPÉ À L'HORIZON 2021



Cette méthode est à l'image de la politique menée par le gouvernement vis-à-vis de l'ensemble des services publics. Elle s'inscrit dans la continuité de la réforme brutale qui touche, depuis la rentrée 2019, les lycées.

L'absence de vision à long terme, la logique comptable et déshumanisante placent l'ensemble des agents dans des

situations personnelles et professionnelles difficiles, voire insolubles. Ces dimensions humaines ne sont pas prises en compte. Un certain nombre d'incohérences et d'incertitudes demeurent et interrogent sur le bien-fondé d'un projet, qui ne fait que participer davantage à un affaissement général de la valeur et de la place de l'éducation dans notre pays, au profit de sa privatisation. Il n'y a pas de calendrier et il n'y a pas de modalités de concertation. Il n'y a pas de modèle économique. Il n'y a pas de moyens financiers.

La conséquence principale : entre 65 et 70 % d'emplois impactés, soit entre 800 et 1000 situations individuelles en péril dès le 1er janvier 2020.

Nous refusons cette décision qui intervient en pleine période de fin d'année, soulignant encore davantage le mépris et la duplicité dont fait preuve le ministère, et de manière plus générale le gouvernement.

Nous exigeons de véritables négociations, ainsi que le maintien des postes, des moyens financiers, et la garantie des spécificités de nos métiers.

### LUTTONS ENSEMBLE -



### IL EST ENCORE TEMPS DE SIGNER LA PÉTITION EN LIGNE !

[https://www.unepetition.fr/rcendanger?fbclid=IwAR23BcPIz-  
kcp5N2s6vvU8CEI5JSV1OjvRs-  
oOBXTdYRMtpkQQR5UZz0E8s](https://www.unepetition.fr/rcendanger?fbclid=IwAR23BcPIz-<br/>kcp5N2s6vvU8CEI5JSV1OjvRs-<br/>oOBXTdYRMtpkQQR5UZz0E8s)

## FORMATION DES ENSEIGNANTS : REPORT DE LA RÉFORME A LA RENTRÉE 2021

Dans le cadre de la loi "Pour une école de la confiance" adoptée définitivement au Parlement en juillet 2019, devait se mettre en place la réforme de la formation des enseignants, à la rentrée 2020.

Or, le 16 janvier dernier, lors de la conférence des présidents d'université, le ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse a annoncé un report de la date d'application de la réforme à la rentrée 2021.

### Un recul salué par notre fédération !

La FSU réaffirme néanmoins son opposition de fond à cette réforme : en effet, les questions subsistent et nécessitent d'engager une véritable réflexion collective pour améliorer la formation et répondre à la crise de recrutement qui s'aggrave.

Cette mesure évitera dans un premier temps que les personnels chargés d'élaborer les maquettes de formation soient contraints de le faire dans la précipitation.

La FSU a toujours défendu la nécessité d'une formation initiale ambitieuse. La qualité du service public d'éducation en dépend. Limiter les contenus de formation aux "savoirs fondamentaux" ne peut être compatible avec l'ambition

d'un service public d'éducation, centré sur la démocratisation des savoirs et de la culture commune.

La formation initiale doit permettre de construire de véritables compétences de professionnels, loin des consignes amenées à se succéder au gré des évolutions ministérielles.

Pour cette raison, la FSU s'oppose à des épreuves de concours qui privilégient la motivation aux dépens des connaissances.

En amont des concours, des mesures courageuses doivent être mises en place pour permettre à davantage d'étudiant-es de se préparer aux métiers de l'enseignement : il faut rétablir des aides spécifiques.

La FSU souhaite que soit portée au débat public la mise en place d'un vaste plan de prérecrutement.

Elle demande des conditions de stage favorables, avec des personnels formés et les moyens nécessaires pour garantir une formation universitaire et professionnelle de qualité et une entrée progressive dans le métier.

Elle refuse en revanche que des étudiant-es contractuelles, se retrouvent en situation de responsabilité de classe.



## RETRAITE BIEN MÉRITÉE POUR NOTRE CAMARADE DOMINIQUE ROYER !!

Sa sempiternelle gouaille,  
son opiniâtreté et son sens  
du détail vont cruellement  
manquer à notre équipe...

Bon vent l'ami !!



## DE QUI S'AGIT-IL ?

"Cette rentrée des classes s'est passée dans la joie, une joie même amplifiée par le fait que tout le monde a bien compris que l'école est fondamentale et qu'il était important de la retrouver". LCP - 8 septembre 2020

Jean-Michel BLANQUER

## CALENDRIER SCOLAIRE 2020-2021

Les dates fixées par le calendrier scolaire national peuvent être, sous certaines conditions, modifiées localement par le recteur. Par ailleurs, une récente décision du Conseil constitutionnel permet désormais au gouvernement de décider par décret ou arrêté des dates et de l'organisation des congés scolaires. Jusque-là, la loi obligeait le ministre de l'Education à publier pour trois ans les calendriers scolaires.



Nouvelles Zones Scolaires à partir de 2015/2016

www.leparisien.fr

**RAPPEL : POUR TOUS LES PEGC -  
NI HSA, NI COMPLÉMENT DE SERVICE IMPOSÉS !!**

Retrouvez le SNUipp-FSU sur les réseaux sociaux



Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/snuipp/>



Twitter : @leSNUtutitte <https://twitter.com/lesnututitte>



Instagram : <https://www.instagram.com/snuippfsu/>

### Toussaint

Samedi 17 octobre - lundi 2 novembre 2020

### Noël

Samedi 19 décembre 2020 - lundi 4 janvier 2021

### Hiver

Zone A : samedi 6 février - lundi 22 février 2021

Zone B : samedi 20 février - lundi 8 mars 2021

Zone C : samedi 13 février - lundi 1 mars 2021

### Printemps

Zone A : samedi 10 avril - lundi 26 avril 2021

Zone B : samedi 24 avril - lundi 10 mai 2021

Zone C : samedi 17 avril - lundi 3 mai 2021

### Pont de l'Ascension

Du mercredi 12 mai au lundi 17 mai 2021

### Été

Mardi 6 juillet 2021

### Zone A :

Besançon, Lyon,  
Bordeaux, Dijon,  
Limoges, Poitiers,  
Clermont-Ferrand,  
Grenoble.

### Zone B :

Aix-Marseille,  
Amiens, Caen,  
Lille, Nancy-Metz,  
Nantes, Reims,  
Orléans-Tours,  
Rennes, Rouen,  
Nice, Strasbourg.

### Zone C :

Créteil, Paris,  
Montpellier,  
Toulouse,  
Versailles.

**2 POSSIBILITES  
pour se syndiquer :**

- en ligne :  
<https://adherer.snuipp.fr/>

- renvoyer le talon complété



## Demande de bulletin d'adhésion au SNUipp-FSU

**Syndicat National Unitaire des Instituteurs, professeurs des écoles et PEGC**

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Code postal : ..... VILLE : .....

Mail : ..... Téléphone : .....

Collège d'exercice : .....

Code postal : ..... VILLE : .....

**à retourner à : Secteur PEGC - SNUipp - 128 Boulevard Blanqui - 75013 Paris**



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

**SNUipp-FSU - 128, Boulevard Blanqui - 75013 Paris**

**Tel : 01.40.79.50.75**

**Courriel : [college@snuipp.fr](mailto:college@snuipp.fr)**

**Directeur de publication : Bruno Lulan - Imprimerie : L.IMPRIE - 93330 Neuilly/Marne**

**N° CPPAP 0318 S 05219 - N° ISSN 1290-0672 - Prix au n° : 1 €**

**Les Pegc - Le Collège**