

LA FSU-SNUipp DU VAR APPORTE TOUT SON SOUTIEN A NOTRE COLLÈGUE AGRESSÉE AU COLLÈGE DE SANARY SUR MER, AINSI QU'A SES PROCHES ET A L'ENSEMBLE DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE DE L'ÉTABLISSEMENT

Dis-moi quel est ton budget, je te dirai quelle société tu construis !

Le comité social d'administration (CSA) a finalement eu lieu le lundi 26 janvier 2026. Ses arbitrages sont sans appel. A la rentrée 2026, **3256 postes de titulaires disparaîtront, soit 1896 postes supprimés dans le premier degré**, et 1365 dans le second degré.

Au-delà d'une **politique d'austérité** pleinement assumée par notre gouvernement, il faut également y voir la volonté nette de choisir le scénario de l'économie budgétaire à court terme, omettant de ce fait toutes les **répercussions sociales** que de telles mesures génèrent.

Le tableau comptable est pourtant alléchant, d'ici 2034, en projetant le scénario choisi, **la suppression des postes de 53.000 enseignant.e.s** permettrait des économies de près de 3,4 milliards d'euros.

Ces économies se feraient cependant sur ce que nous avons de plus précieux, nos élèves, et leur avenir. Leur situation n'était déjà pas idyllique. Par rapport à nos voisins de l'OCDE, **nos classes font partie des plus chargées d'Europe avec une moyenne de plus de 22 élèves par classe, avec 19% de dépense par élève en dessous de cette même moyenne.**

Cette logique budgétaire omet un pan d'ores et déjà mis en lumière par la FSU-SNUipp depuis de nombreuses années.

Un sous-investissement dans l'école induit un coût social et fiscal massif : effets négatifs sur les apprentissages, fragilisation de l'inclusion scolaire, difficultés d'accès aux études supérieures, coût de la délinquance et dépenses de santé accrues et à la clef salaires et recettes fiscales en berne. Utilisée comme argument de choix pour justifier une telle saignée dans le budget alloué à l'éducation nationale, **la baisse démographique est pourtant une opportunité majeure pour améliorer les conditions d'apprentissages de nos élèves et les conditions de travail de nos collègues.**

La **FSU SNUipp revendique** une autre alternative, celle de **maintenir les postes enseignants** existants malgré la baisse démographique en projetant les besoins de chaque territoire.

La FSU-SNUipp appelle les personnels, les parents d'élèves et l'ensemble de la communauté éducative **à débattre et à construire ensemble la mobilisation** partout dans les départements pour stopper l'hémorragie et **créer les postes nécessaires pour une école à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui et de demain.**

Edito rédigé le 02/02/2026

Laurane Thamie
Membre du bureau



SOMMAIRE

- Page 1 : Edito
- Pages 2 : Action
- Page 3 : AESH / 8 mars 2026
- Pages 4 : Direction / CSA
- Page 5 : PSC / Retour stage
- Page 6 : Neos / Retraité.es
- Page 7 : Stages et RIS
- Page 8 : Bulletin d'adhésion

Directeur de publication : André TOUVIER
Mensuel : n° 401
Prix au numéro : 0,76 E
N° de commission paritaire : 0 525 S 07337
Imprimé par nos soins

Section départementale du SNUipp
Immeuble le Rond Point
111, Av Curie 83160 LA VALETTE
Tel : 04 94 20 87 33
Email : snu83@snuipp.fr
Site : <https://83.snuipp.fr>



Bulletin imprimé et diffusé
grâce à la cotisation des
adhérent-es du SNUipp



ACTION

AESH : La mobilisation paie !



Depuis le printemps 2025, **les AESH se mobilisent** dans un cadre intersyndical pour faire entendre leurs revendications. Journées d'action répétées, initiatives collectives, pétition massive ayant franchi les 100 000 signatures : la dynamique a largement dépassé le cadre professionnel. Parents d'élèves, associations et parlementaires se sont à leur tour engagés, **réclamant la création d'un véritable statut pour toutes et tous les AESH.**

L'intersyndicale a finalement obtenu une audience le 27 janvier 2026 auprès des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture. À cette occasion, elle a porté avec détermination la réalité du terrain et dénoncé des conditions de travail devenues intenable.

Les deux ministères se sont déclarés ouverts à l'étude d'un véritable statut pour les AESH et ont annoncé la mise en place de calendriers de groupes de travail :

- du côté des ministères, pour mener les études d'impact ;
- en parallèle, dans le cadre de la Conférence Nationale du Handicap (CNH), pour poser la question du statut au sein de groupes dédiés.

Le premier comité de pilotage École, organisé dans le cadre de la CNH, **se tiendra le 3 février** et devra fixer les grands axes de travail. Dans l'attente, un cadre de gestion validé par le ministère devrait nous être prochainement présenté.

Ces annonces vont dans le bon sens, mais elles doivent maintenant se traduire concrètement. **Elles ne peuvent pas rester de simples promesses.** Les AESH ne peuvent plus attendre !

Par ailleurs, lors de cette audience, **la FSU a dénoncé avec force :**

- la situation d'extrême **précarité** subie par les AESH
- le **mépris** que traduisent les propos du ministre sur le « **quasi-statut** » et sur la durée du temps de travail ;
- la grande **pénibilité du métier**, toujours non reconnue : charge émotionnelle forte, accompagnements complexes, responsabilités croissantes, déplacements multiples, temps partiels imposés et conditions de travail dégradées ;
- le fait que l'école inclusive ne peut pas reposer sur la **précarisation de près de 150 000 femmes.**

La FSU a porté l'exigence urgente d'ouvrir un **véritable cadre de négociation** afin d'aboutir, sans attendre, à la mise en œuvre complète d'un **statut protecteur**, reconnaissant pleinement les missions, les qualifications et la pénibilité du travail des AESH, avec un **statut de catégorie B et un temps plein à 24h.**

La FSU est déterminée à maintenir la pression pour que les engagements pris et nos exigences aboutissent rapidement. Elle s'adressera à l'intersyndicale et aux associations de parents d'élèves pour construire jusqu'à la fin de l'année scolaire une **mobilisation** au long cours rassemblant l'ensemble de la communauté éducative, avec en perspective une action nationale d'ampleur pour la création d'un statut d'AESH, la revalorisation de leurs conditions de travail et salariales et pour une école publique réellement inclusive, **respectueuse des droits des élèves et des personnels.**

ACTION

Indemnités de résidence, un début de victoire !



L'INSEE a modifié en 2020 la composition des « unités urbaines multicommunales ».

Pour notre département, les collègues travaillant dans les communes de :

- **les Arcs sur Argens, La Motte et Le Muy** doivent percevoir l'indemnité de résidence basée sur la commune de Draguignan, **soit 1% contre 0%** actuellement.
- **le Val** doit percevoir l'indemnité de résidence basée sur la commune de Brignoles, **soit 1% contre 0%** actuellement.
- **Cuers et St Cyr sur mer** doivent percevoir l'indemnité de résidence basée sur la commune de Toulon, **soit 3% contre 1%** actuellement.

Lors du CSA Académique du 29 janvier dernier, **le Rectorat a confirmé la justesse de notre demande** après plusieurs interventions appuyées notamment auprès du DASEN du Var. L'échéance quadriennale sera bien prise en compte également (1 janvier 2022 au 1 janvier 2026).

Quelques bémols dont le principal : le rectorat attend une mise à jour de leur logiciel de paie, ce qui peut prendre du temps. Mais le principe est bien acté.

Une belle victoire syndicale à mettre à l'actif de la FSU SNUipp !



Pour réclamer ce rattrapage, contactez-nous !



AESH : ÉTAT DES LIEUX

Un vrai statut pour un métier indispensable

Lors du CSA-SD de bilan de rentrée du 21/11/25, de nombreuses questions ou situations préoccupantes ont été abordées par vos élus de la FSU-SNUipp Var, notamment la situation des AESH.

A la rentrée 2025 :

- **1995 AESH** travaillent dans nos établissements dont **1321 en CDI** (+19 par rapport à 2024).
- **4645 élèves** bénéficient à ce jour d'une notification d'accompagnement dont **2865 dans le 1er degré**. Cela fait une augmentation de 5,8% en un an, 15,5% en 2 ans et 47,4% en 5 ans !

Ainsi, **le nombre d'AESH augmente beaucoup moins vite que la hausse des notifications** pour les élèves en situation de handicap (1995 à ce jour contre 1825 en 2023 soit +9,6% en 2 ans)! D'où le recours important à la **mutualisation (66% des prescriptions)** comme cache misère et qui permet à l'administration de se réjouir d'un taux d'accompagnement dépassant les 90%...

C'est pourquoi la FSU-SNUipp s'était positionnée dès le début **contre la mutualisation** qui ne peut être une réponse adaptée. C'est une **dégradation des conditions de travail des AESH, ainsi que de la pertinence dans l'accompagnement de ces élèves**.

Il existe en effet de nombreuses situations dans lesquelles les AESH accompagnent 4, 5 élèves voire jusqu'à 8 élèves sur 2 écoles pour une AESH travaillant 24h qui devait accompagner 4 élèves à la base (pour certains élèves son accompagnement est seulement d'une heure !).

Comment ces personnels peuvent-ils correctement accomplir leur mission dans de telles conditions ?

La FSU- SNUipp **réclame un réel statut et une formation de qualité** pour ces personnels indispensables à l'inclusion scolaire devenus en terme d'effectifs le **2ème métier de l'Éducation Nationale !**

La **question du remplacement** des AESH en cas de maladie a également été soulevée. Les moyens engagés ne permettent pas de créer une brigade mais plutôt de **compenser au cas par cas par de nouveaux recrutements** la compensation d'un congé longue maladie ou congé maternité.

Enfin, la DSDEN , ayant depuis 2 ans récupéré la totale gestion des AESH, une division des personnels encadrants de l'école inclusive a été créée depuis septembre censée répondre aux différentes interrogations des personnels :

Mme Gertosio, cheffe de division
04.94.09.55.52
aesh83@ac-nice.fr

8 MARS 2026

Journée internationale de lutte pour les droits des femmes



Face aux impérialismes, aux droites et extrêmes droites, partout dans le monde, les femmes résistent !

Face aux attaques du gouvernement :

Grève féministe !

Nous appelons à la grève du travail, des tâches domestiques et de la consommation.

MANIFESTATION à Toulon
le dimanche 8 mars à 10h30 .
(lieu à confirmer)

De la loi Guizot à la loi d'orientation de 1989

La direction d'école a été instaurée en France avec la loi Guizot de 1833, qui a structuré l'instruction primaire à l'échelle nationale. Cette loi a été suivie par la création du corps des instituteurs et institutrices en 1835 et par l'établissement de seuils d'élèves avec la loi Falloux de 1850, qui stipulait qu'au-delà de 80 élèves, un adjoint ou une adjointe devait assister l'enseignant-e en poste.

Le rôle de directeur-riche d'école a été formalisé par la loi Goblet de 1886, qui a précisé les responsabilités des directeurs et directrices.

Dans ce cadre, le « directeur-instituteur » était chargé de la supervision pédagogique, des missions disciplinaires et de l'organisation globale de l'école, tandis que les instituteurs et institutrices étaient responsables de leur classe par délégation.

Cette position, que Peggy Neville qualifie de « directeur brigadier », a provoqué des tensions et des conflits avec les autres enseignant-es, qui considéraient cette autorité, souvent perçue comme autoritaire, comme une intrusion dans leur pratique pédagogique et une source de tensions interpersonnelles. Ces tensions ont engendré une opposition organisée annonçant le syndicalisme enseignant, visant à défendre les droits et l'autonomie professionnelle des instituteurs et institutrices.

Afin d'apaiser ces tensions et de promouvoir une gouvernance plus participative, l'État a instauré le « conseil des maîtres » en 1908, permettant aux enseignants et enseignantes de contribuer aux décisions relatives au fonctionnement de l'école, tout en maintenant le rôle central de la direction dans la gestion quotidienne.

Quelle vision de la place du directeur ou de la directrice dans la loi d'orientation ?

La loi d'orientation sur l'éducation de 1989 a introduit la notion de communauté éducative, redéfinissant le rôle du directeur et de la directrice d'école.

Cette loi a souligné leur engagement dans la conception et la mise en œuvre de projets d'école, ainsi que l'importance du travail collaboratif avec l'ensemble de l'équipe éducative, et favorisée l'implication des parents dans la vie scolaire. La vision portée par cette loi était celle d'un directeur ou d'une directrice exerçant un rôle central dans la gestion pédagogique et collaborative au sein de l'école.

Les réformes ultérieures ont continué de renforcer cette mission. La loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'École de la République et le référentiel métier de 2014 ont renforcé les attentes envers les directeurs et directrices, en insistant sur leur rôle essentiel dans le pilotage pédagogique.

Et aujourd'hui, la loi Rilhac.

La loi Rilhac du 21 décembre 2021 a introduit un changement dans la direction d'école au travers d'une vision managériale de l'école.

Jusqu'alors, les directeurs et directrices exerçaient des fonctions de direction, notamment le pilotage pédagogique, sans pour autant disposer d'une autorité formelle attribuée par l'institution. Cette loi leur reconnaît désormais une « autorité fonctionnelle » sur le personnel de l'école pendant le temps scolaire, conférant ainsi une autonomie décisionnelle renforcée.

La FSU-SNUipp s'oppose à la loi Rilhac et aux responsabilités et missions supplémentaires attribuées aux directeur-ices (pacte, évaluations d'école, décret harcèlement, sorties scolaires...), au détriment de l'animation de l'équipe, du suivi des élèves, des relations avec les partenaires...

Nul besoin d'autorité ou de hiérarchie supplémentaire qui isole davantage les directeurs et les directrices mais de renforcement des collectifs de travail, avec des moyens impartis.

Des mesures urgentes et ambitieuses sont indispensables, en matière de temps de décharge, de formation, de recrutement de personnel d'aide administrative au fonctionnement de l'école et de rémunération..

-5 postes pour le Var à la rentrée prochaine

Baisse démographique attendue : -1268 élèves pour le Var.

Pour la FSU-SNUipp, il faut se saisir de cette baisse démographique pour réduire le nombre d'élèves par classe. Ce n'est pas le moment de fermer des classes, bien au contraire !

Formation CAPPEI en majorité hors temps scolaire

A l'heure où les questions d'inclusion sont plus que jamais d'actualité dans les écoles, elles ont besoin, à tous les niveaux, d'une ambition nouvelle, soutenue par des actes. Seul un volume horaire conséquent sur le temps de travail permettrait une réelle qualification et spécialisation des enseignants.

Compte-rendu complet ici



Un courrier commun FSU-SNUipp 83 et 06 a été rédigé en ce sens à la Rectrice au lendemain du CSA pour demander de revoir les modalités définies en prévoyant une formation sur le temps de travail.



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : PSC

Quels effets sur les actifs et les actives... et sur les retraité.es ?



Depuis 2016, suite à la signature, dans le secteur privé, de l'ANI (Accord National Interprofessionnel), l'employeur prend en charge une partie de la cotisation de la complémentaire santé. **Qu'est-ce qui se cache derrière ce soi-disant progrès de prise en charge de 50 % de la cotisation ?** La création de mutuelles d'entreprises obligatoires a provoqué la **basculé du marché vers les assurances.**

Avec la **loi du 6 août 2019 dite de « Transformation de la Fonction Publique »**, l'Etat a décidé d'appliquer ce modèle à la Fonction publique avec des conséquences lourdes. **La FSU dénonce et conteste ces accords pour plusieurs raisons :**

- Les salarié.es n'ont plus le choix de leur mutuelle. Pour les personnels adhérents de la MGEN on pourrait penser que rien n'a changé. Or la MGEN est adossée à CNP Assurance, un grand groupe financier.
- Le système mutualiste est remplacé par un système assurantiel, donc à but lucratif. C'est la fin des mutuelles et de leur principe social et solidaire. Les grands principes des mutuelles (solidarité, liberté d'expression, démocratie, non lucratif) datant du 1^{er} avril 1898 sont caducs : on ne peut plus parler de « mutuelles » mais d'assurances complémentaires.
- Il n'existe plus de fonctionnement démocratique de ces nouvelles « mutuelles », les salarié-es perdent la main.
- La prévoyance est découplée des remboursements des soins.
- Il y a rupture de la solidarité intergénérationnelle.
- Pour les ayants-droits (enfants, conjoints) les coûts vont augmenter.
- Ces contrats étant revus tous les 6 ans, il n'y a pas de garantie sur les conditions et tarifs actuels.

Pour les retraité.es, c'est la fin de la solidarité intergénérationnelle. En adhérant au contrat collectif, ils devront **payer 175 % de la cotisation de référence**, quel que soit le montant de leur pension. Il existera un autre choix, celui d'une offre individuelle : mais comme il n'y aura plus d'actifs dans ces contrats, une **hausse des tarifs est inéluctable.**

Avec la **baisse annoncée des pensions de retraite**, il sera de plus en plus **difficile d'avoir une complémentaire santé.** Déjà une partie des retraité.es y renoncent et de ce fait renoncent à certains soins onéreux.

La marchandisation de la Sécurité sociale n'est plus un vague risque : avec la PSC, le marché peut enfin mettre la main sur le budget de la Sécurité sociale.

La FSU réclame l'abrogation de la réforme de la PSC. Notre revendication « 100% sécu » est plus que jamais d'actualité. Les cotisations doivent aller en priorité à la Sécurité sociale, pas aux complémentaires.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE:
DECRYPTER POUR CHOISIR
ET FAIRE VALOIR SES DROITS

FSU SNUipp **F.S.U. ENGAGÉ-ES POUR LES PERSONNELS ET LES ÉLÈVES**

RETOUR SUR NOS STAGES SYNDICAUX

Stage retraite du lundi 19 janvier 2026



Comme chaque année, la FSU-SNUIPP a proposé un stage **"Préparation et information sur la retraite"**.

Il a eu lieu le lundi 19 janvier 2026 au collège Cousteau à La Garde et a réuni plus de 60 stagiaires.

Il a été **animé par Fabienne ROUVRAIS-PASQUIER** du secteur revendicatif de l'équipe nationale de la FSU-SNUipp et **Isabelle JOUAS** membre de la commission retraité-es de la FSU-SNUipp du Var.

Nous avons abordé les thèmes suivants :

Historique des réformes et des régressions, comprendre ses droits à pension, les revendications portées par la FSU-SNUipp et les retraité-es aujourd'hui : les difficultés, les revendications et les actions.

Le contenu était riche, les échanges constructifs, les stagiaires attentifs et l'ambiance très chaleureuse .

Le rendez-vous est pris pour une nouvelle session en 2027.



Les rendez-vous avec les différent.es IEN du Var ont révélé que **plusieurs professeur.es stagiaires étaient en protocole d'alerte.**

Qu'est-ce que cela signifie ?

Quelles conséquences pour la suite ?

1) Quelles sont les difficultés qui induisent la mise en place d'un protocole d'alerte ?

- absence de garantie de la sécurité des élèves
- conduite de classe de mettant pas les élèves en situation d'apprentissage
- absence d'un travail de préparation régulier ou efficace
- dysfonctionnements majeurs dans la relation avec la communauté éducative
- constat d'un mal être professionnel important

2) Quelles sont les étapes ?

A partir du moment où, le ou la stagiaire, l'équipe de circonscription et ou le PEMF décèle une difficulté importante, le dispositif est mis en place. Celui-ci ne doit pas être perçu comme une sanction mais comme un accompagnement renforcé.

Tout est renseigné dans un document signé par toutes les parties.

3) Quelles sont les modalités ?

L'INSPE peut proposer des modules de formation sur des points précis. Des visites conjointes INSPE/PEMF, CPC peuvent être proposées.

Le ou la stagiaire peut avoir la possibilité de sortir de la classe pour faire de l'observation avec une grille de co construction à remplir.

L'accompagnement est différencié en fonction de la difficulté rencontrée.

4) Une procédure stressante :

Le protocole d'alerte est un dispositif qui génère beaucoup de stress pourtant elle doit être perçue comme une procédure d'aide, elle n'est pas définitive, et peut être levée dès que les compétences visées sont atteintes. Ce n'est pas une menace de non validation et elle aboutit souvent à une prolongation de stage ou à la titularisation.

Ne pas hésiter à contacter également la FSU SNUipp 83 qui peut vous apporter un éclairage supplémentaire et vous accompagner en vue de préparer l'entretien si vous êtes convoqué.es au jury de titularisation qui a lieu début juillet en général.

RETRAITÉ.ES

Elections municipales : un enjeu syndical

Les **prochaines élections municipales** se dérouleront dans un **contexte de crise sociale profonde** qui entraîne une **défiance envers « le politique »**, avec tout ce que cela signifie de confusion et de démobilitation : à quoi bon voter, tous les mêmes, on connaît ces paroles... Cette perte de crédit entraîne un **phénomène d'abstention massive**, tout particulièrement **parmi la population des quartiers populaires**, résultat de décennies d'abandon et de relégation avec pour résultat l'éloignement des services publics, des difficultés d'accès aux soins, des transports insuffisants ou trop chers... Dans notre région s'ajoute la difficulté de se loger, le logement social étant le parent pauvre des politiques marquées par le libéralisme. Sans parler d'une autre spécificité de notre département : la majorité des établissements hébergeant les personnes dépendantes sont aux mains du secteur privé lucratif.

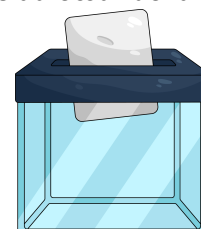
Quelle place peuvent prendre les retraité.es ? Nous restons des **maillons importants de la vie associative, citoyenne et politique.** Nombre d'entre nous ont des engagements ou des responsabilités au sein d'associations, d'autres ont des mandats électifs. Il est notoire que, **sans les retraité.es, de nombreuses organisations seraient vouées à disparaître.**

Alors oui, **nous avons notre mot à dire et un rôle à jouer** dans cette période. Nous n'attendons pas seulement des collectivités qu'elles nous concoctent des « activités séniors » ou des après-midis récréatifs, même si de tels moments peuvent être sympathiques.

Engagé.es dans la vie citoyenne, nous savons les conséquences de l'élection d'un.e maire qui sera favorable ou farouchement hostile aux valeurs d'émancipation qui nous tiennent à cœur. Alors **notre rôle est d'alerter, informer, mais aussi écouter les plus jeunes, les plus précaires, de continuer à nouer des alliances avec divers collectifs ou associations citoyennes.** L'occasion de tisser des liens, de favoriser le débat politique et de **reconstruire une confiance collective** afin que le mot d'ordre « tous et toutes capables » devienne une réalité.

Par nos différents engagements, nous participons à la **défense des services publics, de l'école, de la culture, de l'émancipation, bref de la démocratie.**

Retraité.es oui, mais au cœur de la vie de la cité !



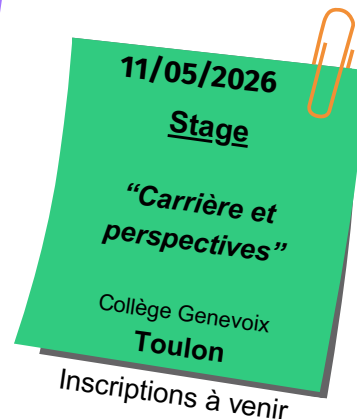
Les prochains stages syndicaux organisés par la FSU-SNUipp 83

Zoom sur le stage "Carrière et perspectives"

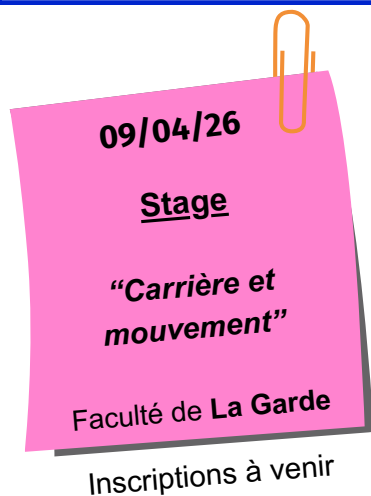
Quelles sont les perspectives d'évolution dans l'éducation nationale ? Connaître les différents types de postes sur lesquels évoluer mais aussi les possibilités de détachements dans le second degré, dans la FP, la formation en cours de carrière et les différents congés.

Ce stage a pour vocation d'expliquer le fonctionnement de ces différentes opérations administratives de manière générale et non à traiter des cas particuliers.

Les animateurs se rendront toutefois disponibles pour répondre à des questions plus personnelles.



Pensez à vous inscrire sur notre site Internet ET à prévenir le DASEN sous-couvert de votre IEN, au moins 1 mois avant la date.



Zoom sur les stages "Carrière et mouvement"

Comment fonctionnent les promotions ? Calendrier des opérations administratives ? Mouvement interdépartemental et intradépartemental.

Ce stage a pour vocation d'expliquer le fonctionnement de ces différentes opérations administratives de manière générale et non à traiter des cas particuliers.

Les animateurs se rendront toutefois disponibles pour répondre à des questions plus personnelles.

MOUVEMENT intra-départemental :

du 20 au 30 avril 2026 (en partie pendant les vacances scolaires)

Résultats le 8 juin

RAPPELS : Chaque enseignant.e a le droit de participer à **12 jours de stages de formation syndicale par an**. De plus, participer à des stages syndicaux ne vous empêchera pas de participer à **trois ½ journées d'info syndicale** la même année. Faites valoir vos droits et inscrivez-vous !



Réunions d'Information Syndicale à venir :

- mardi 10/03/26 : 17h, école primaire La Motte à La Motte
- mercredi 11/03/26 : 9h-12h, école primaire Claude Gilardo à Brignoles
- mercredi 11/03/26 : 9h-12h, école primaire G. Guynemer à Hyères (à confirmer)
- mercredi 01/04/26 : 9h 12h école Victor Hugo à Saint Maximin
- mercredi 8 avril 2026 : RIS visio - Spéciale Mouvement

Inscriptions et informations ici !



BULLETIN D'ADHESION 2025/2026



À envoyer à la FSU-SNUipp VAR - Trésorerie, Immeuble Le Rond Point 111 Avenue Pierre et Marie Curie, 83160 La Valette-du-Var

Mes Informations personnelles

Nom : de naissance :

Prénom : Date de naissance :

Adresse :

Téléphone portable :

Email :

Mes informations professionnelles

Date de titularisation : Echelon :

Affectation (adresse école ou PIAL) :

Type de poste : Adjoint-e / Directeur-trice / Contractuel-le / AESH / TRS / TRB / PEMF / CPC / RASED / PsyEN / Retraité-e /

Autre :

Situation administrative : temps plein / temps partiel (..... %)

/ disponibilité / congé parental / Autre :

Mon adhésion

Montant de la cotisation (voir ci-contre) : €

1 chèque ou plusieurs à l'ordre de la FSU-SNUipp Var, en indiquant le mois d'encaissement au dos de chaque chèque, le dernier au plus tard le **01 juillet 2026**.

Je règle ma cotisation par prélèvement le **05** du mois :

- annuel (une fois par an)
- trimestriel (tous les trois mois)
- bimestriel (tous les deux mois)
- mensuel à partir de 80 € (une fois par mois jusqu'en juillet)

Je **souhaite** que mon adhésion soit reconduite automatiquement

Je **ne souhaite pas** que mon adhésion soit reconduite automatiquement

Remplir, signer et poster le formulaire "mandat SEPA" (ci-dessous)

Pour votre information, chaque prélèvement représente des frais pour la section.

Carte bleue en ligne en 1 à 4 fois sur <https://adherer.snuipp.fr/83>

Date et signature :



GRILLE COTISATIONS 2025 / 2026

(pour chaque adhésion, la FSU-SNUipp 83 reverse 95,50€ à la FSU-SNUipp nationale)

Échelons	Classe Normale (PE et Psy)		Hors classe (PE et Psy)		Classe Exceptionnelle (PE et Psy)		Instituteur-trices	
	à payer (€)	coût réel après crédit d'impôt	à payer (€)	coût réel après crédit d'impôt	à payer (€)	coût réel après crédit d'impôt	à payer (€)	coût réel après crédit d'impôt
1			180	61,20	260	88,40		
2	97	32,98	202	68,68	276	93,84		
3	109	37,06	222	75,48	294	99,96		
4	124	42,16	244	82,96	315	107,10		
5	145	49,30	264	89,76	ch1 338	114,92		
6	160	54,40	285	96,90	ch2 351	119,34		
7	176	59,84	293	99,62	ch3 369	125,46		
8	189	64,26					163	55,42
9	203	69,02					172	58,48
10	224	76,16					186	63,24
11	240	81,60						

Autres situations

INS PE		AED / AESH		Disponibilité/ Congé parental		Temps partiel	
à payer (€)	coût réel après crédit d'impôt	à payer (€)	coût réel après crédit d'impôt	à payer (€)	coût réel après crédit d'impôt	à payer (€)	coût réel après crédit d'impôt
55	18,70	80	27,20	25	8,50	86	29,24
							au prorata

Retraité-es

	à payer (€)	coût réel après crédit d'impôts
Moins de 1000 €/mois	81	27,54
Entre 1000 et 1500 €/mois	98	33,32
Entre 1500 et 2000 €/mois	111	37,74
Plus de 2000 €/mois	130	44,20

Un crédit d'impôts de 66% !

Par exemple, en réglant une cotisation de 180€, vous bénéficiez d'une **déduction fiscale** et, depuis le 01/01/2012 à un remboursement si vous n'êtes pas imposable. Le coût réel sera donc de 59,40€.

*La cotisation perçue au titre de l'année scolaire 2025/2026 sera déductible des impôts sur le revenu 2026. Vous recevrez automatiquement une attestation en avril 2027.

NB : les collègues syndiqué.es en 2024-2025 la recevront en avril 2026.

Ajouter selon situation

	à payer (€)
Dir. classeunique	4
Dir. 2 à 4classes	9
Dir. 5 à 9classes	13
Dir. 10 c.et plus	17
Enseignant.e Spécialisé.e	9
Maître.esse formateur.trice	9
Conseiller.ère pédagogique	13
Directeur.trice SEGPA	22
REP	8
REP +	15

Caisse de solidarité

La FSU-SNUipp 83 a mis en place une caisse de solidarité réservée à ses seul-es adhérent-es à jour de leur cotisation. Vous souhaitez contribuer ? Merci d'indiquer ci-dessous le montant et de l'ajouter au montant de votre cotisation.

Montant de la participation : €

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat FSU-SNUipp83 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte conformément aux instructions de la FSU-SNUipp83. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé.e 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.

DEBITEUR

NOM & PRENOM (*) :

ADRESSE (*) :

CODE POSTAL (*) : VILLE (*) :

PAYS (*) :

IBAN (*)

BIC (*)

A (*) : Le (*) : Signature (*) :

Identifiant Créancier SEPA :

France n° ICS **FR 9307285966A**
 Nom **FSU-SNUipp83**
 Adresse **Immeuble le Rond-Point 111, Avenue Pierre et Marie Curie 83160**
 Code Postal **LA VALETTE-DU-VAR**
 Ville **FRANCE**
 Pays

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le SNUipp que pour la gestion de sa relation avec son adhérent. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, 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. ».
 Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.