

de BUT en BLANC

Bulletin
du Syndicat
National
des Infirmier(e)s
Conseiller(e)s
de Santé



Fédération
Syndicale
Unitaire

Nov/déc 2021—ROUEN

EDITORIAL



Mélanie DHAUSSY, secrétaire académique du
SNICS FSU

sa.rouen@snics.org

snicsrouen@gmail.com

06.68.38.29.13

Florence FLEURY trésorière

Céline LÉBOUC SD 27

Dominique St MARIN SD76

REUNIONS D'INFOS DU SNICS FSU

(invitation en dernière page)

**Lundi 24 janvier 2022, de 9h30 à 12h30, Evreux
(lycée Modeste Leroy)**

**Lundi 31 janvier 2022, de 9h à 12h, Montivilliers
(collège Belle étoile)**

**Jeudi 3 février de 9h à 12, St Etienne du Rouvray
(UFR)**

Sommaire

Page 2: Audience du SNICS FSU

Page 3: LDG/Obligation de service

Page 4: Revalorisation IFSE

Page 5: IFSE, cherchez l'erreur...

Page 6: Pourquoi me syndiquer?

Page 7: Bulletin de syndicalisation

Page 8: invitation aux réunions d'infos

Alors que les infirmier.es se démènent depuis le début de la crise sanitaire, entre prise en charge de la souffrance des jeunes, accueil des élèves, gestion du covid, sans moyens supplémentaires, le gouvernement fait la sourde oreille aux demandes d'une revalorisation adaptée et conséquente.

On peut toutefois saluer l'effort qui a été réalisé pour revaloriser l'indemnitaire des infirmier.es logé.es, parents pauvres de la profession, ce qui était dénoncé par le SNICS FSU depuis des années.

Quant aux infirmier.es no logé.es...à peine 40 centimes par jour d'augmentation pour les Classes sup....Non les infirmier.es ne demandent pas l'aumône!!

Notre administration, bras droit du gouvernement, favorise sans honte et sans scrupule la notion de « service », en augmentant les médecins et les ICT de manière bien plus conséquente...comme si les infirmier.es en établissements n'étaient pas aussi « méritantes ». Purement scandaleux!

Les infirmier.es sont en colère, écoeuré.es, lassés....mais se battent au quotidien dans les établissements pour le bien être des élèves...mais jusqu'à quand? Jusqu'à quand faudra t'il montrer l'épuisement? Jusqu'où faudra t'il aller pour justifier les besoins des élèves en personnels infirmiers formés?

La menace de la décentralisation se rapproche...il va falloir unir nos forces, une fois de plus, et uniquement dans l'intérêt des élèves, pour contrer ce projet délétère pour la profession. Restons uni.es, restons soudé.es, et rendez vous en réunions d'infos en janvier prochain!

Le Bureau académique du SNICS FSU Rouen vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année!

M.DHAUSSY

Audience du SNICS FSU avec le Secrétaire

Général le 1er octobre 2021

Présents pour le SNICS : P. François, I. Desmorteux (Caen), M. Dhaussy et A-G Salmon (Rouen)
Pour l'administration : M. Diaz, M. Foselle, Mme Morin, Mme Khélali

M. Diaz remercie l'ensemble des collègues IDE pour tout le travail effectué.
Il annonce les prises de fonction d'une nouvelle ICTR : Mme LUCAS Maud, ancienne ICTD du 50.
Mélanie remercie de nous recevoir si rapidement.

Missions :

Mélanie précise que l'**arrêté d'Aout 2021 redéfinit bien les missions de chacun** mais que des inspecteurs sollicitent encore les IDE pour assurer les visites des 6 ans.

Recommandations pour la nouvelle circulaire des PAI : il est écrit dans la circulaire du 27 que l'IDE doit renouveler les PAI : demande d'**harmonisation sur l'ensemble** de l'académie, avec précisions du rôle de chacun, notamment des secrétaires médicales.

M. Diaz répond « qu'il faut une circulaire travaillée et concertée. C'est sur la feuille de route de la nouvelle ICTR. Elle prendra en charge les fonctions d'animation du réseau. Bien vu ».

Mélanie : « Peut-on bien requalifier les choses dans le 27 ? »

M. Diaz : « Notion de droits et d'obligations. Le sujet est que ça se fasse. Le texte est intéressant. Il ne faut qu'aucun élève ne passe à travers les mailles de détection. Aucun gamin ne doit passer à l'as ».

Patricia rappelle que « la médecine de ville est là, permettant à chaque élève de bénéficier d'une visite médicale. Les IDE ne peuvent pallier au manque de médecins. »

Mélanie parle de l'**épuisement professionnel des IDE** : Que peut-on envisager ? Les formations du PAF sont insuffisantes : 3 items accessibles : dépistage et troubles visuels, gestion du stress, échanges de pratiques professionnelles.

Mélanie défend le besoin d'un temps d'analyse, d'une vraie supervision.

M. Diaz semble surpris que ce ne soit pas déjà fait.

Mélanie explique qu'un item santé mentale et ados face à la crise n'est pas accessible aux IDE. Peut-on ouvrir cette journée aux collègues ? 50 places annoncées.

M. Foselle va se renseigner sur pourquoi c'est bloquant pour les IDE.

M. Diaz parle d'éléments de reconnaissance, que le travail de l'ICTR ira dans ce sens. Il dit que les services sociaux, les médecins et les IDE doivent croiser leurs approches.

Il évoque la cellule d'écoute psycho-sociale et s'engage à re-communiquer.

M. Foselle précise que la PAF doit être au plus près des priorités et parle de redéfinir l'offre de formation avec l'ICTR.

M. Diaz parle du rôle central des IDE dans les établissements scolaires.

Mélanie dit que le CHSCT sera saisi pour la prise en compte des risques professionnels et qu'une enquête sera organisée par la FSU.

Ingrid dit que le CHSCT du 50 mène une enquête sur la souffrance au travail.

Patricia parle de l'existence de **stagiaires en souffrance** sur périmètre Caen. Beaucoup de collègues nouvellement arrivées se demandent si elles vont rester.

Patricia évoque aussi la nomination de tuteurs trop tardive, parfois 10 jours ou + après la prise de poste.

Proposition d'effectuer la première semaine à l'EN dans l'établissement du tuteur, pour s'imprégner de missions.

M. Diaz dit qu'on doit progresser là-dessus mais n'a pas vu de collègues en extrême souffrance lors de sa rencontre de la veille avec les nouveaux nommés mais plutôt des parcours riches et variés. Il dit qu'il faut s'entendre sur la dimension de ce qu'elles viennent chercher à l'EN. Il évoque des collègues qui viennent d'EHPAD et sont, elles, en grande souffrance.

M. Diaz se dit « gêné par le fait que les reçues concours ratent la première semaine dans leur établissement. Si on ne vit pas ces premiers temps dans l'établissement, on prend le train en marche. »

Le SNICS réagit en précisant que ce n'est pas dans ces réunions d'accueil, que les stagiaires vont faire remonter leurs difficultés...

Patricia précise que c'est une nouvelle profession que d'arriver à l'EN.

M. Diaz dit que « l'engagement de tous est que ça se passe bien ».

Il demande que « si des collègues ont identifiées en difficulté, il faut faire remonter. Eviter le rappel général et absolu. Faire du ciblé, oui. »

Patricia dit que dans le 50, il aurait été demandé à une contractuelle de tutorer une autre contractuelle, ce qui est très surprenant...

M. Foselle l'a bien noté et souligné.

M. Diaz dit qu'il va se renseigner (veut des noms).

Mélanie dit qu'on est étonné du **nombre de postes encore vacants** et du nombre de reçues concours, d'où l'ouverture +++ à des contractuelles.

Demande du nombre de contractuelles dans l'académie.

Demande du nombre de postes qui restent découverts ?

Mme Morin précise que le jury d'un concours est souverain.

Patricia dit que le nombre de postes sur liste principale est insuffisant.

M. Diaz répond qu'on fait avec les contingents qu'on nous donne.

Mme Khélali dit que « la liste des contractuelles sera prête la semaine prochaine, par corps, liste des contractuelles à part, avec les filières. »

Elle parle des vacances de poste : Caen : 2 postes : Saint Lô et La Ferté.

Elle dit que « plusieurs lauréates sont et vont arriver sur les 2 périmètres, prise de fonction au fil de l'eau sur le 1^{er} trimestre car les institutions d'origine ne les laissent pas partir (pas seulement en détachement). Par exemple : St Sauveur : arrivée en novembre. Le détachement reste une voie minoritaire. »

Mélanie aborde l'obligation vaccinale :

Dans le 76/27 : 1 collègue refuse et 1 autre engagerait une procédure

Dans le 14 : 1 collègue refuse et 1 autre a commencé.

M. Foselle : 503 IDE : 392 retours, dont 380 ont schéma vaccinal complet
8 schémas en cours

1 certificat de contre-indication

3 personnes refusent le vaccin ou souhaitent s'adresser au médecin de prévention.

Le médecin de prévention peut-être saisi pour CI à la vaccination. Rappel de l'obligation de fournir à l'administration l'attestation de vaccination complète.

Si refus du principe de vaccination : schéma d'entretien, d'échange, de proposition, d'explication des conséquences du refus.

L'administration aimerait éviter les suspensions mais elle sera obligée d'appliquer la loi.

Mel : repositionnement sur d'autres postes ?

M. Foselle répond que ce sera à apprécier au cas par cas.

Mel : sur la cellule Covid ?

M. Diaz redit que ce sera fait « en douceur. On ne souhaite pas taper fort mais les collègues doivent être au clair. 80% des collègues ont répondu tout de suite. Se questionner sur le service public, les droits et obligations des agents de l'état. » Il ne veut pas faire l'économie de la phase de dialogue. « Certaines choses sont entendables, d'autres moins. Ces collègues seront reçus. » M. Diaz a remarqué les prises de position des OS au niveau national, très responsables.

Mme Khélali fait remarquer qu'il vaut mieux prévenir l'administration de son statut vaccinal, même incomplet.

Patricia : Création de **50 postes sur BOP 230** au niv national et demande la mise en place de groupes de travail sur la carte cible car organisation très différente.

M. Diaz : « D'où le travail nécessaire avec l'ICTR. Puis phase de dialogue avec les OS. **Créations 2022 : IDE + AS.** »

Patricia : **AVANCEMENT** : groupe de travail productif, avec barème satisfaisant, indicatif. Demande de faire en sorte que les collègues les + anciennes aient accès à 1 grade supérieur.

Rappel de la fusion en janvier 2022. Réaffirmation que le barème doit garantir l'égalité de traitement.

Quid des missions annexes ?

TUTORAT : injuste car même si volontariat, il n'y a pas forcément de collègue à tutorer.

Quelques incohérences.

Mme Khélali : « le travail de promotion avec un contingent crée de la frustration. Les personnes choisies sont aussi méritantes que celles non retenues. Possibilité de modifier les annexes pour que ce soit plus clair. Forte distinction, ce n'est pas un avancement à l'ancienneté. Reconnaissance de la valeur professionnelle. C'est l'ensemble des critères qui est regardé. Les LDG ont tout bouleversé. Complexe car ce n'est plus un avancement à l'ancienneté. La loi demande une étude qualitative. »

Mélanie : espère que les promues n'ont pas été reconnues pour des missions « hors missions » (cellule covid...)

M. Diaz : « le travail se fait à l'aune des règles établies ensemble. Critères définis lors des GT LDG. On endosse et avale les critères d'avancement. Le barème est une base mais d'autres dimensions sont prises en compte. Le travail est transparent et le temps d'échange équivalent aux CAPA. »

Mel : La cellule Covid et le secourisme sont-ils pris en compte ?

Patricia : Quelles différences dans les entretiens professionnels ?

Mme Khélali : « On peut faire évoluer les annexes pour que les collègues puissent écrire tous les éléments réalisés. Implication au profit de l'académie compte ++. Le parcours doit être reconnu, tout comme la prise en compte des missions et au-delà. Quels agents de service public ? »

M. Diaz : bilan LDG à faire.

Patricia : Les collègues de classe supérieure vont subir un retard de carrière important.

M. Diaz : va porter ce problème au niveau national.

A.G SALMON



Groupes de travail Lignes directrices de gestion 12 octobre 2021

Le SNICS FSU commence par **dénoncer la fusion** des académies et la **disparition des CAPAS**. De plus, les documents de travail sont arrivés très tardivement (vendredi soir pour un GT le mardi)
L'administration expose des statistiques globales des mutations et avancements : nombre de collègue mutés, taux de satisfaction 1er vœu, évolution dans l'offre des postes...

Le SNICS FSU **demande des comptes** sur les avis défavorables, quelle est la motivation de ces avis ? Ceux ci ont ils entraîné des refus de mouvement ?
L'administration rappelle que parfois les nécessités de service imposent un maintien dans le poste, les collègues qui sont depuis moins d'1 an en poste peuvent muter si vœux large.

Pas d'avis défavorable pour les collègues en internat.

Recours : peu de recours, l'administration précise : « les droit s'usent si on ne s'en sert pas. » Questionnement sur l'info données aux collègues sur les possibilités de recours : Il ya des recours donc les collègues savent que ça existe.

Le SNICS FSU demande le nombre de postes vacants après mouvement : pas de réponse. (nb: cette question a été reposée au CTA et le SNICS a obtenu réponse)

Avancement :
Echanges sur les modes de communication aux collègues.

Le SNICS FSU demande des comptes sur le barèmes et les critères utilisés pour l'avancement :
L'administration précise qu'elle utilise l'entretien professionnel mais aussi l'avis des ICT sur des « missions particulières » type tutorat ou formateur.

Le SNICS FSU s'oppose vivement à cela, rappelle le critère d'inéquité d'accès aux fonctions de tutorat, et l'absence de hiérarchie et d'encadrement des ICT sur les infirmier.es d'établissements.

Encore une fois l'administration se positionne ouvertement vers un « élargissement » des missions des ICT vers une notion d'encadrement.....Inadmissible!

RAPPEL: Obligation de service des Infirmières de l'Education Nationale.

Le temps de présence de l'infirmière est lié à celui des élèves et des étudiants

- Il est réparti sur 36 semaines à raison de 44h/ semaine
- Soit : 39H36 devant élèves et 10% (4h30) sur le temps personnel. Ces 10% sont consacrés à du travail personnel (recherches personnelles, préparation d'actions...)
- L'EDT de l'infirmière doit se faire en concertation avec le chef d'établissement, qui est son « unique » supérieur hiérarchique, pour être le plus adapté aux besoins des élèves.

Le supérieur hiérarchique direct est celui qui est mandaté sur l'arrêté d'affectation de l'infirmière.

- Les réunions qui se déroulent en dehors des horaires fixés par l'EDT de l'infirmière, sans la présence des élèves ne sont pas récupérables car comprises dans les 10%.
- La journée de Solidarité fait partie des quotas horaires et entre dans l'EDT

La prérentrée peut se faire sur deux journées, elle est décidée par le Chef d'établissement.

Internat : avant d'accepter un poste en internat, l'infirmière doit bien se renseigner sur le logement de fonction et demander à le visiter (taille, salubrité, travaux à effectuer...)

Il est indispensable d'avoir conscience de la réglementation.

Tous les agents publics, contractuels inclus, ont des droits et des obligations qui les distinguent des salariés du secteur privé. Investis de missions de service public, ils doivent respecter des principes déontologiques. Et qui dit respect des règles, dit aussi sanctions en cas d'infraction.

Les principaux **droits** des fonctionnaires issus de la loi du 13 juillet 1983 ont été modifiés par la [loi Déontologie du 20 avril 2016 \(article 20\)](#). Cette dernière clarifie, d'ailleurs, la situation des contractuels et confirment qu'ils sont bien soumis aux mêmes droits et obligations que les titulaires (articles 14 et 15). [La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#) contient, également, plusieurs dispositions sur la déontologie des agents publics.

Revalorisation indemnitaire/ Groupe de travail IFSE et CTA

GT IFSE du 12 octobre 2021

Présents : FSU 4, dont 2 Infirmières (Dhaussy et François, Caen et Rouen)
UNSA
FO

Rappel : IFSE= Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

Dans l'académie de Rouen, pour rappel, l'IFSE est le suivant : (en euros brut /mois)

306 /356/356 pour les inf CN/CS/HC non logés

et

116/ 116/116 pour les non logés

Le SNICS FSU se bat pour que l'IFSE soit le même pour tous, quelque soit le grade ou la fonction du poste.

Les revalorisations prévues par l'administration comprennent plusieurs points :

- réduire les écarts entre logés/Non logés.
- une Convergence indemnitaire académique.

Prise d'effet de cette revalorisation au 1er janvier 2021, mise à jour et rattrapage sur la paie de décembre 2021.

L'administration propose une revalorisation de l'ifse entre 11 et 16% pour les non logés (entre 43 et 71 euros brut/mois environ) et une hausse de l'IFSE des non logés à hauteur de 40 à 48% (entre 100 et 139 euros brut/mois environ) avec un plancher bas qui correspond au minimum conseillé par le Ministère.

Le SNICS FSU dénonce :

- Le retard pris par les infenes (BOP 230) au contraire des AS et ICT (BOP 214) revalorisés depuis le 1er janvier 2021. Même si le rattrapage sera fait, les collègues auraient aimé avoir plus dès janvier.
- Le montant du plancher bas retenu par l'administration, qui est le minimum conseillé, alors que les ICT voient leur plancher bas prendre + de 1500 à presque 4000 euros !
- Le SNICS FSU demande des comptes sur cette différence de traitement entre collègues qui n'ont pas de lien hiérarchique ou d'encadrement.
- Le SNICS FSU demande le montant de l'enveloppe globale allouée à l'académie.
- Le SNICS FSU dénonce **la faiblesse de la revalorisation des infenes**, qui, comparé aux BOP 141 (personnels administratifs) n'équivaut même pas à l'IFSE des secrétaires d'établissements, catégorie B ou C. Le SNICS FSU rappelle les missions dévolues aux infirmières, qui justifient une revalorisation type A : Le rôle de conseiller de santé du chef d'EPL, la spécialité EN, l'analyse des besoins des élèves, le diagnostic infirmier pour évaluer, orienter l'élève, le rôle d'impulsion dans les CESC et dans les conduites de projets, l'animation des actions, le rôle pivot en 1er ligne dans la lutte contre l'absentéisme ou l'inclusion...etc..

Le SNICS FSU demande donc une **VRAIE revalorisation Indemnitaire** type A, au moins au même titre que celle perçue par les AS l'an dernier.

- Le SNICS FSU demande **le même IFSE pour tous**, logés ou non, ICT ou Non, ou au moins une réduction drastique des écarts entre personnels logés ou non logés, qui se maintiennent à 33% en moyenne.

- Le SNICS FSU rappelle que en janvier 2022 la fusion des grades aura lieu (Grade 1 et 2 au lieu de CN, CS, HC). L'IFSE prévue ici ne tient pas compte de cette fusion, quel sera t'il ?

La réponse faite est celle d'un futur dialogue social en 2022....

Pas de réponse apportée pour l'enveloppe budgétaire.

La différence est argumentée par l'attractivité, ou un attrait pour des perspectives d'évolution....

Au CTA du 20 octobre, auquel le SNICS était présent avec la FSU,

Mauvaise SURPRISE!!

Tout d'abord, aucune modification n'a été apportée à l'IFSE des infirmier.es suite au GT, mais pire encore!!

5600 euros ont été trouvés en 4 jours pour augmenter la revalorisation des médecins!!

Le SNICS a démontré que ces 5600 euros auraient permis d'aligner les IFSE des infirmier.es logé.es sur celle des non logé.es...mais l'administration fait le choix délibéré de donner cette somme aux médecins...

Les IFSE des agents d'EPL étaient soumis au vote du CTA:

Toutes les organisations **sauf l'UNSA** (dont fait partie le SNIES) ont voté contre les régimes indemnitaires proposés.

Il faudra vous en souvenir lors des prochaines élections professionnelles!

Un vote contre unanime aurait permis la tenue d'un nouveau CTA avec peut être de nouvelles propositions....

M.DHAUSSY



Cherchez l'erreur.....!!

(pour vous aider, un BOP= budget opérationnel de programme= une même enveloppe à partager entre collègues du même BOP)

Nouvelle cartographie des infirmier.es BOP 230 (= établissements)

GROUPE	FONCTIONS BOP 230	Grade	Non Logés			Logés		
			Montant annuel IFSE	Montant mensuel IFSE	Moyenne mensuelle de l'ancienne IFSE et ancien groupe avant le Grenelle et convergence	Montant annuel IFSE	Montant mensuel IFSE	Moyenne mensuelle de l'ancienne IFSE et ancien groupe avant le Grenelle et convergence
INF Groupe 2	Missions d'infirmier	INFENES HC	5 325,00 €	443,75 €	372,01 €	3 447,41 €	287,28 €	147,63 €
		INFENES CS	4 825,00 €	402,08 €	349,47 €	3 123,71 €	260,31 €	154,66 €
		INFENES CN	4 325,00 €	360,42 €	317,33 €	2 800,01 €	233,33 €	132,44 €

Plancher bas conseillé pour les infirmier.es du BOP 230: 4325 euros....maintenu pour les CN

Nouvelle cartographie infirmier.es BOP 214 (= conseiller.es techniques)

GROUPE	FONCTIONS	Grade	Montant annuel IFSE (Hors clause de sauvegarde)	Montant mensuel IFSE (Hors clause de sauvegarde)
INF Groupe 1.1	Infirmier conseiller technique du recteur	INFENES HC	8 500,00 €	708,33 €
		INFENES CS	7 500,00 €	625,00 €
		INFENES CN	6 500,00 €	541,67 €
INF Groupe 1.2	Infirmier conseiller technique département	INFENES HC	7 000,00 €	583,33 €
		INFENES CS	6 500,00 €	541,67 €
		INFENES CN	6 000,00 €	500,00 €

Plancher bas conseillé pour les infirmier.es du BOP 214: 4750 euros...revalorisé à 6000 pour les CN

Nouvelle cartographie médecin scolaire BOP 230 (= établissements)

GROUPE	FONCTIONS BOP 230	Grade	Montant annuel IFSE	Montant mensuel IFSE
MEDICINS				
MEN Groupe 1	Médecin de l'Education Nationale intervention plusieurs secteurs	MED EN HC	14 000,00 €	1 166,67 €
		MED EN 1CL	13 000,00 €	1 083,33 €
		MED EN 2CL	12 000,00 €	1 000,00 €
MEN Groupe 2	intervention sur un seul secteur	MED EN HC	13 000,00 €	1 083,33 €
		MED EN 1CL	12 000,00 €	1 000,00 €
		MED EN 2CL	11 000,00 €	916,67 €

Nouvelle cartographie médecins BOP 214 (= conseillers techniques)

GROUPE	FONCTIONS BOP 214	Grade	Nouveau Montant annuel IFSE	Nouveau Montant mensuel IFSE
MEDICINS				
MEN CT Groupe 2	Medecin conseiller technique du recteur	MCT GR2	15 000,00 €	1 583,33 €
MEN CT Groupe 3	Med CT Département	MCT GR3	16 000,00 €	1 333,33 €

Je suis infirmier(e) à l'Education Nationale - Pourquoi me syndiquer ?

- **Au plan personnel :**

De nombreux collègues se retrouvent professionnellement isolés et souvent déstabilisés. Le SNICS peut les aider. La section académique du SNICS diffuse toutes les informations nécessaires sur les droits et les obligations, organise des rencontres pour favoriser les échanges professionnels, informe sur les missions des autres membres de l'équipe pluri professionnelle. Vos élu(e)s SNICS prennent les dispositions nécessaires à la défense des difficultés que vous pouvez rencontrer, vous représentent et veillent à la préservation de vos droits la gestion des infirmières étant académique.

- **Au plan de la représentation professionnelle :**

Celle-ci passe par les partenaires sociaux que sont les syndicats, et c'est en fonction de leur représentativité qu'ils sont associés ou pas aux décisions qui concernent la profession. Depuis sa création, la place incontestée du SNICS (60% aux élections professionnelles), l'autorise à traiter directement avec les rectorats et le Ministère, à faire des propositions et à les soutenir si nécessaire. Les actions entreprises permettent au SNICS/FSU d'occuper une place de plus en plus valorisée dans le système éducatif mais aussi dans la société.

- **Au plan de l'engagement personnel et professionnel :**

C'est en contribuant à la vie du syndicat et par vos cotisations que vous rendez possible tout le travail réalisé pour gagner. Ce travail a un coût et malgré tous les efforts consentis par notre syndicat pour donner la priorité à la communication et à l'action, pour porter et défendre la parole infirmière, nous sommes tributaires de nos moyens financiers. Seules les cotisations des syndiqué(e)s abondent la trésorerie du syndicat (remboursement des frais de route par exemple) : c'est pourquoi se syndiquer est un engagement commun qui va au-delà de la cotisation versée puisque c'est en fonction de nos échanges, de vos suggestions et de votre détermination à faire aboutir nos dossiers que nous pouvons avancer. Vos cotisations sont déductibles à hauteur de 66% de vos impôts, raison de plus pour ne pas hésiter.

Le SNICS est un syndicat qui a su lier la défense des droits individuels et collectifs des infirmières de l'EN et la promotion de la profession. C'est une des raisons qui explique la confiance croissante que lui attribuent les infirmières et infirmiers au moment des élections professionnelles. Cette confiance renouvelée est aussi due aux résultats obtenus depuis sa création (la circulaire des missions, la RTT, un nouveau statut en 2003, la création de 1500 postes d'infirmières sur 5 ans, la catégorie A...).

Mais le SNICS n'est pas une « entité impersonnelle » à laquelle on a recours seulement en cas de besoin. C'est une organisation collective composée d'infirmières et d'infirmiers qui s'engagent tous les jours pour faire entendre les préoccupations individuelles et collectives de la profession.

Le SNICS se nourrit de l'intervention collective des infirmières : dans les manifestations, les colloques, les réunions mais d'abord de l'action individuelle de se syndiquer, action sans laquelle le syndicat ne pourrait exister

Evidemment, il y a encore des batailles à mener pour améliorer le service rendu aux élèves et aux étudiants et pour faire reconnaître les infirmières à leur niveau de responsabilité par une Vraie catégorie A, améliorer les conditions de travail en particulier en internat et défendre notre métier à l'EN... Raison de plus pour ne pas compter sur les autres et agir chacune à sa place en se syndiquant pour donner plus de force à nos actions.

Aujourd'hui, plus que jamais, chaque infirmière a besoin de l'action collective pour défendre son avenir professionnel.

- *Le paiement de la cotisation peut s'échelonner en plusieurs prélèvements.*
- *66% de la cotisation syndicale est déduite de l'impôt*

SE SYNDIQUER : POUR AGIR ENSEMBLE, POUR QUE CA CHANGEVRAIMENT !



Bulletin à envoyer à :
 Florence FLEURY
 30 rue Eugène BOUDIN
 76130 GRAND QUEVILLY



SYNDICAT NATIONAL DES INFIRMIER.ES CONSEILLER.ES DE SANTE - SNICS-FSU
 Bulletin d'adhésion ou de renouvellement 2021-2022



(*) Cocher la case correspondante à votre choix

Académie :	Département :	Mme <input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/>
Nom :	Nom d'usage :	Prénom :
Adresse personnelle :		Date de naissance :
Code postal /Ville :		Téléphone :
Adresse mail personnelle :		
Numéro d'identification de l'établissement (RNE) :		
Nom établissement d'affectation :		
Adresse établissement :		
Mail administratif :		
Grade :	Échelon :	Date de la dernière promotion :
Ancienneté Fonction Publique (AGS) :		Ancienneté Éducation nationale :
Titulaire <input type="checkbox"/>	Stagiaire <input type="checkbox"/>	Contractuelle <input type="checkbox"/>
		Vacataire <input type="checkbox"/>
		Disponibilité <input type="checkbox"/>
		Retraite <input type="checkbox"/>
Quotité de temps partiel :	(*) Internat <input type="checkbox"/> Externat <input type="checkbox"/>	

Ce bulletin est à envoyer à la secrétaire départementale ou académique du SNICS

Sous quelle forme souhaitez-vous recevoir la Publication FSU : Papier Numérique (*)

Je règle ma cotisation de : €

Mode de paiement (*) :

par chèque à l'ordre du SNICS

par prélèvements automatiques **NOUVEAU 2 OPTIONS** : (remplir impérativement le formulaire de prélèvement SEPA ci-dessous)

Reconductibles, paiement échelonné sur 12 mois sans avoir de démarche à faire d'une année sur l'autre. Chaque année, je recevrai un mail qui me permettra de reconduire ou de suspendre mon adhésion pour la nouvelle année scolaire et d'apporter les corrections nécessaires à ma situation. Tout au long de l'année, je peux me désabonner en écrivant à adhésion@snics.org.

Non reconductibles en 1, 2, 3, 4, 5, 6 fois (*) à 1 mois d'intervalle (Validés pour l'année scolaire en cours ; le nombre de prélèvements pourra être ajusté pour que le dernier ait lieu en août).

En adhérant, j'accepte de fournir au SNICS les informations nécessaires à l'examen de ma carrière. Je demande au SNICS de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès via les informations fournies aux élus du SNICS par l'administration et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées dans les articles 26 et 27 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée et au RGPD voir charte sur site : snics.org. Cette autorisation est reconduite lors du renouvellement de l'adhésion et est révoquable par moi-même en m'adressant au SNICS, 46 avenue d'Ivry 75013 Paris ou à ma section académique.

A : , le 20 SIGNATURE :

BAREME DES COTISATIONS 2021-2022

INFIRMIER.E - CATEGORIE A

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe Normale										
Cotisation €	108	112	117	124	130	139	144	150		
*Coût réel	36,72	38,08	39,78	42,16	44,2	47,26	48,96	51		
Classe Supérieure										
Cotisation €	124	131	140	146	151	159	164			
*Coût réel	42,16	44,54	47,6	49,64	51,34	54,06	55,76			
Hors Classe										
Cotisation €	117	121	127	132	138	145	151	158	165	174
*Coût réel	39,78	41,14	43,18	44,88	46,92	49,3	51,34	53,72	56,1	59,16

INFIRMIER.E - CATEGORIE B

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Classe Normale								
Cotisations €	9 0	9 4	1 0 0	1 0 7	1 1 4	1 2 2	1 3 1	1 3 9
*Coût réel	3 0 , 6	3 1 , 9 6	3 4 , 0 0	3 6 , 3 8	3 8 , 7 6	4 1 , 4 8	4 4 , 5 4	4 7 , 2 6
Classe Supérieure								
Cotisations €	1 2 1	1 2 8	1 3 4	1 4 1	1 4 5	1 4 9		
*Coût réel	4 1 , 1 4	4 3 , 5 2	4 5 , 5 6	4 7 , 9 4	4 9 , 3 0	5 0 , 6 6		

Contractuelle, Vacataire : 60€ - Retraité.e: 52€ - Disponibilité : 30€
 Temps partiel : cotisation calculée au prorata du temps effectué (ex 50% : 50% cotisation de l'échelon).

FORMULAIRE MANDAT SEPA --- Attention : veuillez fournir un RIB et compléter tous les champs du mandat en lettres capitales:-----

NOM:

PRENOM:

ADRESSE:

COMPLEMENT ADRESSE:

CODE POSTAL:

VILLE:

IBAN:

BIC:

Créancier :
 SNICS-FSU
 46 Avenue d'Ivry
 75013 PARIS
 Identifiant créancier SEPA
 FR37ZZZ642551

MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA : En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le SNICS FSU à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNICS FSU. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passé 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.

Paiement : Récurrent/Répétitif

Ponctuel/Unique

A : , le 20..... SIGNATURE



Mélanie DHAUSSY
Secrétaire académique SNICS FSU

Le 25/11/2021

à M Mme

06 68 38 29 13

snicsrouen@gmail.com

Infirmier(e)

Cher(e) collègue,

Dans le cadre du regroupement de l'heure mensuelle d'information syndicale par demi-journée, tu es cordialement invité.e à participer selon tes disponibilités, à l'une des réunions suivantes :

Lundi 24 janvier 2022, de 9h30 à 12h30, Evreux (lieu à confirmer)

Lundi 31 janvier 2022, de 9h à 12h, Montivilliers (collège Belle étoile)

Jedi 3 février de 9h à 12, St Etienne du Rouvray (UFR)

Nous comptons sur ta présence.

Bien cordialement.

Mélanie DHAUSSY

NB (1) : Cette convocation ouvre droit à une autorisation d'absence augmentée des délais de route conformément à l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique, complété par la note de service n° 85-043 du 1er/2/85.

Chaque infirmier(e) **syndiqué(e) ou non**, contractuel(le), vacataire, auxiliaire, titulaire, stagiaire ou détaché(e), a le droit d'assister pendant ses heures de service à la réunion syndicale de son choix. Pour cela, il faut déposer au moins 8 jours avant la date de la réunion choisie, une demande d'autorisation d'absence auprès de son supérieur hiérarchique (chef d'établissement pour les collègues en collège, lycée, EREA, IUT, Président d'université pour les collègues exerçant en université).

Pour faciliter la participation des collègues, nous organisons plusieurs réunions à des lieux différents. Chaque collègue a le droit de choisir le lieu et la date de la réunion qui lui convient le mieux sans toutefois prendre plus de trois heures par trimestre, augmentées bien sûr des délais de route pour se rendre à la réunion.