Le bulletin

FSU SNUipp 87

de mars 2026
n°283

EDITO

# Une carte scolaire pour supprimer des postes!

Déposé le 27/03/2026
Dispensé de timbrage

Une année chasse l'autre mais les politiques mises en place demeurent.
Cette nouvelle carte scolaire n'échappe pas à ce triste constat. Notre département doit rendre 11 postes auxquels il faudra bien ajouter les 5 moyens nécessaires à la mise en place de 5 nouveaux PAS (Pôle d'Appui à la Scolarité) soit au minimum 16 postes à supprimer pour ce faire.

La justification des fermetures est sans surprise la baisse démographique. Comme moins d'élèves sont attendu·es, il y a besoin de moins d'enseignant·es. Cette pseudo-logique s'appuie sur une rhétorique convenue faisant fi des réalités et des besoins. Mais dans les écoles, que constate-t-on ?
Un·e collègue est absent·e, ce n'est pas de sa faute, le virus généreusement partagé a eu raison de sa santé. Mais voilà, le remplacement ne coule pas de source, ou plutôt, la source des moyens n'est pas à la hauteur des besoins. Le taux des remplaçant.es est actuellement à 9,3 %. S'il était seulement porté à 10 %, il y aurait 17 brigades de plus.

## SOMMAIRE


- Edito p.1 et 2
- "Baisse démographique: une opportunité historique." p.2
- Questions à Julien Grenet p.3
- Infos mouvement p.4
- Une tribune pour les AESH p.5
- Bulletin de syndicalisation p.6


D'autre part, s'il y avait une brigade dédiée aux remplacements liés à la Formation Continue, comme c'était le cas jusqu'en 2011-2012, cette dernière ne grèverait pas les capacités de pouvoir remplacer les collègues en arrêt. La part de la masse salariale dédiée à la Formation Continue devrait atteindre 3,8% soit 65 postes
Les élèves en difficulté ont besoin de plus d'aide et de plus d'attention. Des collègues spécialisé·es des RASED sont un bon levier pour pouvoir les aider et travailler de concert avec l'enseignant.e de la classe. Elles et ils sont aussi nécessaires pour prévenir la difficulté. Le problème, c'est que l'on ne compte sur le département plus que 5 postes E et 12 postes G. Il faudrait 3 enseignant·es spécialisé·es (2E et 1G) et un·e psychologue pour 800 élèves. Sachant qu'il y a un peu plus de 26 000 élèves, il faudrait donc 32 postes G et 65 postes E… !
L'école inclusive n'a pas les moyens de ses ambitions. Les AESH, à 95 % des femmes, sont les laissé·es pour compte. La plupart sont à temps partiel contraint, avec des salaires indignes, sans statut de la Fonction Publique qui pourtant leur permettrait tout à la fois des les protéger et de leur apporter une juste reconnaissance. Les notifications des élèves sont de moins en moins en individualisé mais en mutualisé. Les temps d'accompagnement deviennent de plus en plus aléatoires et ne permettent pas d'apporter l'aide dont ils ont pourtant bien besoin.

Publication trimestrielle : Prix : 0,76€ – CPPAP 0727S07430–ISSN 1250–8497–imprimé par nos soins – Directrice de publication : Elodie Deloménie. Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp87 conformément à la loi du 08/01/78. Vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au siège.

24 bis, Rue de Nexon, 87 000 LIMOGES
Portables : 06.71.64.13.33 – 06.79.00.81.72
Tél. : 05.55.43.27.30
E-mail : snu87@snuipp.fr
Site Internet : https://snuippfsu87.fr/

PPDC Limoges
SITE DE DEPOT
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Les ouvertures d'ULIS doivent se poursuivre, accompagnées des moyens en AESH dédiés et avec un nombre d'élèves maximum abaissé à 10, ce qui nécessiterait l'ouverture immédiate de 8 dispositifs supplémentaires.
En attendant, des élèves sont en attente de places en IME, en ITEP, en ULIS...

Le nombre moyen des élèves par classe a effectivement baissé, ce qui va indéniablement dans le bon sens mais pas encore suffisamment. Pour scolariser les TPS et les PS dans de bonnes conditions, il ne faudrait pas de classes à plus de 15 élèves. Des classes dépassant les 24 élèves existent encore bel et bien et les mandats portés par la FSU-SNUipp ne sont encore pas atteints : 22 élèves max par classe hors EP et 18 élèves max par classe en EP.

Les DSDEN, soumises à la politique nationale, travaillent à faire diminuer le nombre des écoles et cherchent à regrouper partout où elles le peuvent les écoles entre elles. L'élève et accessoirement l'enseignant·e sont-ils et elles à l'origine de la réflexion du Ministère? Evidemment non. La logique est plus prosaïquement comptable mais aussi politique, permettant de mettre en place un système toujours plus vertical et descendant où les enseignant·es ne sont plus considéré·es comme des concepteurs-trices mais des exécutant·es sommé·es de se soumettre à toutes les injonctions (Evaluations Nationales, plans de formation…)

Alors ?
Alors, il va falloir se mobiliser, ne pas renoncer,
ne pas se laisser faire
et imposer une autre politique pour l'Ecole.

Fabrice Prémaud







## LA BAISSE DEMOGRAPHIQUE: UNE OPPORTINUITE HISTORIQUE

La chute continue de la natalité depuis 2010 a des conséquences très concrètes dans les écoles. La baisse du nombre d'élèves scolarisés dans le premier degré, déjà engagée, s'accélère à un rythme inédit : 500 000 élèves de moins sont prévus d'ici 5 ans.

Face à ce recul démographique, deux choix sont possibles. Le projet initial de l'exécutif est de supprimer plusieurs milliers de postes pour faire des économies à court terme sur le dos du service public d'éducation.
Pourtant, il est reconnu que le système éducatif français, particulièrement inégalitaire, a également les effectifs parmi les plus chargés d'Europe.

En stoppant les suppressions de postes, la baisse démographique pourrait donc être un puissant levier pour baisser le nombre d'élèves dans les classes, mais également pour transformer l'école : améliorer le remplacement, reconstruire les RASED, rendre l'école réellement inclusive, redéployer des enseignantes et enseignants surnuméraires. Tout cela est possible.

Dans un contexte où les budgets austéritaires ne cessent de supprimer des postes dans les services publics, l'étude de l'Institut des politiques publiques publiée en juin 2025 rappelle que renforcer l'Éducation nationale n'est pas une charge, mais un investissement pour la société.




Dans une tribune commune, syndicats, associations et militantes féministes dénoncent une contradiction flagrante entre les discours politiques et la réalité. Le rôle crucial des Accompagnant·es d'Élèves en Situation de Handicap dans l'École inclusive contraste fortement avec la grande précarité de cette profession. Majoritairement exercé par des femmes (plus de 94 %), ce métier demeure l'un des plus précaires de l'Éducation nationale. Situation d'autant plus inacceptable qu'elle perdure après le récent rejet d'une proposition de loi visant à améliorer les conditions d'emploi des AESH. Pour les signataires de la tribune ci-dessous, l'École inclusive ne saurait être construite sur la précarité organisée de ses actrices principales.

AESH Un vrai MÉTIER Un vrai CORPS de la Fonction publique

Pour signer la pétition intersyndicale

Depuis des années, les accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH) alertent sur leurs salaires indignes, leurs contrats précaires, leurs temps incomplets imposés, l'absence de reconnaissance de leur métier pourtant essentiel à l'école inclusive. Or, en bafouant le métier d'AESH et en méprisant celles et ceux qui l'exercent, le ministère maltraite par ricochet les élèves en situation de handicap. Derrière les discours sur l'inclusion, c'est une hypocrisie qui se joue : on nie les besoins réels des élèves et on ment aux familles sur les moyens réellement mis en œuvre. Une preuve de plus : le 7 janvier, le Sénat a rejeté la proposition de loi, bien que modifiée dans son périmètre initial, visant à améliorer leurs conditions d'emploi. Pour nous syndicalistes et féministes, ce n'est pas un accident parlementaire, c'est un choix politique qui s'inscrit dans une longue histoire consistant à dévaloriser systématiquement les métiers féminisés.

Car il faut le dire clairement : le métier d'AESH est féminisé à plus de 94%. Et comme tant d'autres métiers du soin, de l'accompagnement et de l'éducation, il concentre tous les marqueurs des inégalités professionnelles femmes-hommes : temps incomplets imposés, bas salaires, précarité contractuelle, absence de déroulé de carrière, invisibilisation du travail réel.

Pourtant, l'inclusion du handicap et l'égalité femmes-hommes sont régulièrement brandies par les dirigeants politiques comme des "causes nationales" et des priorités. Mais que valent ces proclamations quand, dans les faits, celles et ceux qui rendent l'école inclusive possible vivent sous le seuil de pauvreté ? Quand un métier, très majoritairement féminisé, indispensable au service public d'éducation est maintenu dans une précarité organisée ?

La proposition de loi du 7 janvier rejetée par les sénateurs proposait justement de sortir les AESH de la précarité en leur offrant un statut stable avec des droits renforcés (rémunération, carrière, protection statutaire). Votée, elle aurait permis d'ouvrir les discussions sur les contours du statut afin de reconnaître pleinement le rôle des personnels dans l'école inclusive et d'améliorer la qualité de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Le rejet de cette proposition de loi, accompagné de propos ministériels minimisant la portée de cette réforme ou renvoyant à de vagues ajustements futurs, envoie un signal glaçant aux AESH : leur travail et leur engagement ne mérite ni statut, ni salaire digne, ni reconnaissance. Ce mépris institutionnel contraste violemment avec les discours officiels sur l'égalité et l'inclusion.

La FSU-SNUipp87 a décidé d'organiser sa première commission AESH le 30 Avril 2026 de 9h à 12h dans nos locaux. Le but est de réunir les collègues AESH syndiqué·es, ou non afin d'échanger sur nos pratiques. Vous pouvez vous inscrire par mail à l'adresse snu87@snuipp.fr . Nous vous attendons nombreuses.

Ce que vivent les AESH n'est pas une exception malheureuse. C'est un système : le patriarcat. Dans la fonction publique comme ailleurs, les métiers très féminisés sont structurellement moins bien payés, moins reconnus, plus précaires. Non parce qu'ils seraient moins qualifiés ou moins complexes – c'est d'ailleurs tout l'inverse ; mais parce qu'ils sont historiquement pensés comme le prolongement de prétendues "qualités naturelles" féminines : patience, douceur, dévouement, empathie. Des qualités qu'on invoque pour exiger toujours plus... sans jamais les payer car elles ne sont pas considérées comme des compétences et donc comme du travail.

L'histoire sociale et féministe le montre : des nourrices aux aides-soignantes, des agentes d'entretien aux assistantes maternelles, les femmes sont passées du travail gratuit au travail sous-payé. Les employeurs publics et les gouvernements du XXIe siècle, en créant le métier d'AESH, s'inscrivent dans la droite ligne des choix opérés par ceux du XIXeme siècle concernant l'emploi des femmes : indispensables, mais relégués au second plan. Leur métier est essentiel, mais invisibilisé. Leur expertise est réelle, mais ni reconnue ni rémunérée à sa juste valeur. Leur précarité n'a rien d'une fatalité : elle résulte de choix budgétaires et politiques sexistes.

Les employeurs publics et les gouvernements du XXIe siècle, en créant le métier d'AESH sans droits ni statut à la hauteur des missions confiées, prolongent et actualisent la logique des métiers féminisés du XIXe siècle : indispensables au fonctionnement du service public, mais délibérément maintenus dans l'invisibilité, la précarité et le sous-paiement.

Face à cela, la mobilisation des AESH et de leurs collègues prend une ampleur inédite. Grèves, rassemblements, interpellations publiques : partout, la colère s'exprime. Cette mobilisation s'inscrit dans une histoire plus large des luttes de femmes pour la reconnaissance de leur travail, des femmes de chambre des Batignolles aux infirmières de la fin des années 1980.

Ce combat dépasse la seule question des AESH. Il pose une question politique fondamentale : quelle valeur notre société accorde-t-elle au soin, à l'accompagnement, à l'éducation ? Tant que ces missions seront confiées majoritairement à des femmes, sous contrats précaires et à bas salaire, l'égalité restera un slogan vide.

Revaloriser le métier d'AESH, créer un véritable statut, garantir un temps plein choisi, un salaire digne et des perspectives de carrière, ce n'est pas une faveur. C'est une exigence de justice sociale, d'égalité femmes-hommes et de cohérence politique. L'école inclusive ne peut pas reposer sur la précarité organisée de celles qui la font vivre au quotidien.

Nous appelons donc les pouvoirs publics à sortir des discours et à prendre leurs responsabilités. Et nous appelons l'ensemble des organisations syndicales, associations féministes, collectifs de parents, personnels de l'éducation et citoyen·nes à soutenir la mobilisation des AESH. Parce que défendre les AESH, c'est défendre une école réellement inclusive. Et parce que lutter contre la précarité des métiers féminisés, c'est faire avancer l'égalité réelle.

# MOUVEMENT 2026

## OUVERTURE DU SERVEUR

Le 21 avril 2026

## RIS MOUVEMENT OUVERTE À TOU·TES

en présentiel ou en visio
le 22 avril à 17h

## RIS MOUVEMENT SPÉCIALE PES·A

le 23 avril à 17h30 en visio

## DES RÉPONSES À VOS QUESTIONS :

par mail : snu87@snuipp.fr
téléphone : 05.55.43.27.30
**OU EN PRENANT RDV AU LOCAL**

FSU SNUipp 87

## DES PERMANENCES PHYSIQUES

→ À notre local 24 rue de Nexon à Limoges
→ À votre rencontre dans les écoles



## "LA DEPENSE EDUCATIVE EST AVANT TOUT UN INVESTISSEMENT"

*La FSU-SNuipp s'est adressée à Julien Grenet, chercheur en économie au CNRS, professeur associé à l'École d'économie de Paris et directeur adjoint de l'Institut des politiques publiques *.*

**QUELS EFFETS SI ON CHOISIT DE MAINTENIR LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ?**

En maintenant les effectifs enseignants à leur niveau actuel dans le premier degré, nous pourrions obtenir une baisse très significative des effectifs par classe, qui passeraient de 22,4 élèves aujourd'hui à 18,2 en 2034, soit un niveau plus proche des standards européens. Une littérature scientifique bien établie montre l'efficacité de la réduction de la taille des classes pour les élèves, à court terme du point de vue des acquis scolaires mais aussi à long terme, à travers un taux d'emploi plus important et des salaires plus élevés. Même en prenant la fourchette basse des effets bénéfiques, en 2034, une réduction de la taille des classes se traduirait par des gains salariaux futurs d'environ 4,5 milliards d'euros. Du fait de l'augmentation des salaires, il y aurait également un bénéfice pour les finances publiques avec des recettes fiscales augmentées de 2,9 milliards d'euros. Par ailleurs, ce calcul ne prend pas en compte d'autres bénéfices, liés notamment à l'amélioration des conditions de travail pour les enseignants. Au final, il s'avère que la réduction du nombre d'enseignants n'est pas une opération rentable sur le long terme, puisque pour 1 euro économisé sont perdus 9 euros pour la société.

**QU'EST-CE QUI JUSTIFIE QUE LA PUISSANCE PUBLIQUE PRENNE EN CHARGE LA DÉPENSE ÉDUCATIVE ?**

La dépense éducative, lorsqu'on la compare à certaines politiques sociales ou fiscales, est avant tout un investissement et présente un meilleur « rendement » pour la puissance publique. Un constat qui est un peu trop souvent passé sous silence lors des arbitrages budgétaires.

L'une des principales justifications de la dépense publique en éducation est d'assurer à tous les individus un accès équitable à cette ressource car si cette charge revenait aux familles,cela se traduirait par des inégalités considérables d'éducation qui ne feraient que renforcer les inégalités déjà observées sur le marché du travail. Ce serait aussi une perte de potentiel pour la nation. Les bénéfices de l'éducation profitent aux individus mais aussi à la société à travers une amélioration de la santé, une baisse de la criminalité ou encore une augmentation de la participation civique. Des bénéfices qui sont moins facilement quantifiables mais indéniables. Pour toutes ces raisons, les dépenses éducatives devraient être sanctuarisées.

## REDUIRE LES EFFECTIFS : UN LEVIER CONTRE LES INEGALITES

Priorité au primaire Marie Duru-Bellat, sociologue, rappelle que « tous les économistes disent que dépenser pour l'éducation est un investissement (…) particulièrement (...) si on cible la scolarité primaire (…) notamment en contextes défavorisés (…) mais sans automaticité ». « Enseigner de la même façon avec moins d'élèves ne produit rien de spectaculaire », précise la chercheuse « Les effets positifs dépendent de l'adaptation des pratiques enseignantes à l'effectif réduit ». Autrement dit, le bénéfice de la baisse des effectifs se concrétise quand elle permet une transformation des pratiques pédagogiques favorisant la coopération entre élèves, le tutorat, l'organisation de conflits socio-cognitifs dans le travail en groupes restreints, l'observation des procédures des élèves pour une remédiation plus adaptée… En France, le dédoublement des classes en éducation prioritaire depuis 2017 n'a toutefois pas fait la preuve de son efficacité à réduire les inégalités scolaires. Sans doute comme l'analyse le chercheur en sciences de l'éducation Roland Goigoux parce que « le ministère (...) a appliqué une méthode autoritaire et brutale de conduite du changement, imposant une pédagogie officielle unique (...). Une méthode qui ne marche dans aucun pays au monde ».

# J'adhère à la FSU-SNUipp 87
## 2025-2026

24 bis rue de Nexon, 87 000 Limoges
05.55.43.27.30
snu87@snuipp.fr
snuippfsu87.fr

Nom _____ Prénom _____ Né·e le _____
Adresse personnelle _____ CP _____ Ville _____
Tel _____ Adresse mail _____
Poste _____ Échelon _____ Temps partiel _____
Établissement d'exercice _____

**J'adhère à la FSU-SNUipp 87 afin de contribuer :**

- à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels actifs et actives et retraité·es ; - au développement du Service Public d'Éducation ; - au maintien de l'unité de la profession dans un syndicat indépendant, pluraliste, unitaire et affilié à la FSU,Fédération Syndicale Unitaire.

**Par mon adhésion, je participe déjà au développement de la FSU-SNUipp mais je peux aussi être acteur et actrice de différentes manières :**

- Donner un coup de main matériel (pliage du bulletin, préparation d'événements du syndicat…),
- Participer aux conseils syndicaux de l'année, être relais d'information de la FSU-SNUipp 87 dans mon secteur.

L'adhésion donne droit à la presse syndicale nationale et départementale du SNUipp et de la FSU.
L'adhésion à la FSU-SNUipp est une adhésion départementale. 94,5 € sont reversés au SNUipp National.
La FSU-SNUipp vit grâce aux cotisations, il ne touche aucune subvention.
**Vos données personnelles sont collectées et traitées dans lerespect des dispositions du Règlement européen sur la protection des données (RGPD), applicable depuis le 25 mai 2018, et de la loi dite « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 modifiée.**
**O Si vous ne souhaitez pas recevoir les informations (mail, sms, courrier postal) et newsletter de la part de la FSU-SNUipp 87, merci de cocher la case.**
**O Si vous ne souhaitez pas être contacté.e par téléphone dans le cadre d'informations sur votre carrière, merci de cocher cette case.**

**Date :** **Signature :**

**Ma cotisation de base** _____

**+ Ma cotisation solidaire *(facultative)*** _____
**à la caisse de solidarité de la FSU-SNUipp 87 (fonds d'entraide, de solidarité et de coopération)**

**= Ma cotisation totale** _____

□ **un chèque** à l'ordre de « FSU-SNUipp 87 »

□ **en deux, trois ou quatre chèques** à l'ordre de « FSU-SNUipp 87 »
**mois :**_____ Attention, un chèque est valable 6 mois.

□ **prélèvement(s) :** o en une fois o mensuel o bimestriel o trimestriel

□ **prélèvement(s) en renouvellement automatique** (Vouspouvezàtoutmomentl'interromprepar simple courrier à la section.) o en une fois o mensuel o bimestriel o trimestriel

A chaque nouvelle rentrée, la FSU-SNUipp 87 vous avertira de la prochaine reconduction des prélèvements.
Les prélèvements s'effectuent au 5 du mois (à partir du5octobre,jusqu'au 5 juin).
**Merci d'envoyer le bulletin de syndicalisation bien rempli, le mandat SEPA signé et un RIB au moins 15 jours avant la miseen placedu 1er prélèvement.**

□ **adhésion en ligne** à partir de notre site **snuippfsu87.fr**

**Avec le crédit d'impôt**, même si vous êtes non-imposable, le Trésor Public vous fera un remboursement équivalent à **66%** du montant de votre cotisation syndicale.

Votre attestation fiscale vous parviendra en avril 2027 pour la déclaration sur les revenus de l'année 2026 (qui comprend, pour la cotisation syndicale, l'année scolaire 2025-2026).

## Je calcule ma cotis…

| Échelons | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Instit. | | | | | 123 | 125 | 128 | 135 | 141 | 151 | 165 |
| PE et PSY EN | 45 | 45 | 85 | 143 | 148 | 153 | 161 | 173 | 183 | 195 | 209 |
| PE et PSY EN **Hors CL.** | 192 | 208 | 223 | 238 | 254 | 268 | 275 | | | | |
| PE et PSYEN **Cl. Exc.** | 232 | 245 | 258 | 276 | 296 | 308 | 323 | | | | |

| | |
|---|---|
| AESH | 25 |
| Enseignant·e contractuel·le Étudiant.es | 100 |
| PESA, SEPA, M2 contractuel·le | 30 |
| non imposable avant abattement / disponibilité | 85 |

## Je rajoute à ma cotis…

| | |
|---|---|
| directeur-directrice 1 classe | + 1 |
| directeur-directrice 2 à 4 classes | + 6 |
| directeur-directrice 5 à 9 classes | + 10 |
| directeur-directrice 10 classes et plus | + 15 |
| directeur-directrice Etabl. Spéc. /SEGPA | + 20 |
| PE SEGPA/ULIS Collège lycée/ ESMS | + 8 |
| PE adjoint·e ASH – RASED – REP - REP+ | + 8 |
| PSY EN | + 10 |
| Enseignant.e référent.e, CPC, PEMF | + 10 |

## Temps partiel

Cotisation auproratadutempspartiel (mini 90€)

## Retraité·e

| | |
|---|---|
| 1 000 €/ mois au plus | 50 |
| 1 000 € à 1 400 € | 85 |
| 1 401 € à 1 600 € | 110 |
| 1 601 € à 1 800 € | 120 |
| 1 801 € à 2 000€ | 130 |
| 2 000 €/mois au moins | 145 |

**2 exemples avant et après réduction d'impôt**

| | Ce que je verse au SNUIPP | Ce que ça me coûte réellement |
|---|---|---|
| PE échelon 2 | 45 € | **15 € par an** |
| PE échelon 9 | 183 € | **62 € par an** |

## Mandat de prélèvement SEPA CORE

**Veuillez compléter tous les champs du mandat, joindre un RIB ou RICE, puis adresser l'ensemble au créancier**

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNU IPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUipp. 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.

**Débiteur**

Nom et Prénom _____
Adresse _____
CP _____ Ville _____ Pays France

**Compte à débiter**

Numéro d'identification international du compte bancaire - IBAN :

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Code international d'identification de votre banque - BIC :

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Le _____ à _____

**Signature :**

**Référence Unique Mandat**
(réservé au SNUipp) :

**Identifiant créancier SEPA**
N° ICS : FR9304U85966A

**FSU-SNUipp 87**
**24 bis rue de Nexon**
**87000 Limoges**
**FRANCE**

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'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.*