

Convergences



des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

VOTEZ SNASUB-FSU

Edit**o**

Déterminés et rassembleurs pour faire reconnaître la filière administrative et ses personnels !

Syndicat multi catégoriel et inter-filières, le SNASUB-FSU défend tous les personnels dans une cohérence d'ensemble pour gagner le meilleur pour toutes et tous.

C'est un véritable atout pour se battre contre l'austérité qui porte atteinte à notre modèle social si riche de ses services publics, de sa fonction publique et des personnels qui les font vivre.

Le pouvoir d'achat se dégrade, et la poursuite du gel de la valeur du point d'indice frappe d'abord celles et ceux dont les rémunérations sont parmi les plus faibles de la fonction publique de l'Etat. Le SNASUB-FSU et la FSU sont aux avant-postes de combat pour que cela change !

Nos professions sont au cœur du système éducatif. Sans l'investissement quotidien des collègues, les élèves et les étudiants ne trouveraient pas d'enseignants en face d'eux ! L'administration et la gestion de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ne serait pas assurée. Nos services publics n'existeraient tout simplement pas !

Ce constat évident légitime nos revendications pour la revalorisation de nos professions, de nos conditions de travail, de nos carrières et de nos rémunérations.

Le SNASUB-FSU n'a eu de cesse de dénoncer les injustices faites aux personnels, sans jamais opposer une catégorie ou un secteur professionnel à l'autre. Il n'a pas abdiqué du combat contre les suppressions d'emplois et s'est toujours battu pour des (re)créations, hier comme aujourd'hui !

Le SNASUB-FSU a, par sa détermination, su convaincre de la nécessité de requalifier les emplois et de promouvoir les personnels qui réalisent des tâches d'un niveau supérieur à leur statut. Il faut maintenant gagner une revalorisation effective de toute la filière, de la catégorie C à la A pour rattraper notamment le pouvoir d'achat perdu depuis 15 ans. Et il nous faut rouvrir le droit à une véritable carrière, pour toutes et tous.

Pour rassembler notre filière et agir pour sa revalorisation, votez et faites voter pour les candidat-e-s du SNASUB-FSU !

Bruno Lévéder
Secrétaire général du
SNASUB-FSU



**Filière
administrative**

**Adjointes
administratives**

**Secrétaires
administratives**

**Attachés
d'administration**

Élections professionnelles 2014

Les commissaires paritaires dans les CAP : vos délégué-e-s du personnel, pour quoi faire ?

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont depuis la réforme des comités techniques les seuls instances consultatives à demeurer paritaires, c'est à dire que les représentants de l'administration y siègent en nombre égal à ceux des personnels.

Champ de compétence des CAP

Les CAP sont obligatoirement consultées avant certaines décisions relative à la carrière des fonctionnaires : mutation, détachement (arrivée), intégration, titularisation, refus de titularisation ou prolongation de stage, tableau d'avancement de grade, liste d'aptitude ou réduction d'ancienneté pour l'avancement d'échelon (sauf pour les Attachés d'administration qui bénéficient désormais de réductions automatiques).

Les CAP peuvent être sollicitées par les personnels en recours contre un refus de temps partiel, de congé de formation ou bien dans le cadre d'une demande de révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel.

Tout autre problème peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié au moins des élu-e-s du personnel le demande.

Fonctionnement des CAP

Les séances des CAP ne sont pas publiques. Elles émettent des avis consultatifs, qui n'engagent pas nécessairement l'administration. Mais leur rôle s'avère tout de même décisif dans bien des cas puisque c'est dans leur cadre que les élu-e-s du personnel peuvent assurer la défense des agents et faire valoir leur point de vue.

Un procès-verbal de séance est établi après chaque CAP. Document confidentiel, il est important pour les commissaires paritaires car il garde en mémoire les engagements de l'administration.

Des élu-e-s SNASUB-FSU : pour quoi faire ?

Elu-e-s de tous les personnels, syndiqué-e-s ou non, les commissaires paritaires du SNASUB-FSU étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent les collègues. Ils rejettent toute forme de discrimination et de clientélisme.

Ils élaborent leurs points de vue, interventions, décisions en complète indépendance des représentants de l'administration.

Ils combattent en permanence les injustices, les décisions arbitraires et les passe-droits.

De ce point de vue, confrontés à des opérations de gestion concernant parfois des centaines ou des milliers de personnels (tableaux d'avancement, mutations), ils militent pour des règles de gestion transparentes, équitables et compréhensibles par tous.

Après les CAP, ils communiquent aux collègues les résultats de la commission les concernant et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire.

Formés par notre organisation à ce rôle difficile parce qu'il exige

une bonne connaissance des textes et une certaine expérience, nos commissaires paritaires oeuvrent en lien avec les instances du SNASUB-FSU, aux niveaux académiques et national.

En toute occasion, ils sont les défenseurs des personnels, et non de simples témoins impartiaux et encore moins des cogestionnaires complaisants.

Ils s'appuient sur les revendications collectives du SNASUB-FSU pour défendre individuellement leurs collègues.

Pour l'égalité de traitement dans la gestion collective des agents

Dans un contexte marqué par la mise en application des textes instaurant l'entretien professionnel individuel annuel et ses possibles conséquences réglementaires en matière d'avancement (de grade et d'échelon) voire de versement indemnitaire, les élu-e-s du SNASUB-FSU ont une responsabilité très importante.

Dans les CAP, ils interviennent sans relache pour rappeler certains principes fondateurs de la fonction publique :

- l'égalité de traitement des agents d'un même corps par exemple quels que soient les lieux d'exercice ou les fonctions exercées par les personnels : nos élu-e-s souhaitent défendre TOUS les agents du corps ;

- la reconnaissance et la prise en compte des années de service - d'ancienneté - lors de l'examen des parcours professionnels des personnels.

Ces principes nous amènent à défendre l'existence de critères objectifs et quantifiables - les barèmes - pour répartir plusieurs centaines ou milliers d'agents concernés par un avancement ou une mutation par exemple.

Faites le choix des candidat-e-s du SNASUB-FSU,

faites le choix de collègues actifs, à vos côtés !

Sommaire

Les commissaires paritaires	p. 3
Entretien professionnel et avancement	p. 4
Faire avancer les revendications des personnels administratifs	pp. 4- 5
L'IFSE	p. 8
La retraite	p. 8
Adjoints administratifs	pp. 10-12
SAENES	pp. 13-15
Attachés	pp. 16-18
Mieux répartir les richesses	p. 19
La filière AENES	p. 20
Contacts. Se syndiquer	pp. 20-21
Bulletin d'adhésion	p. 22

Entretien professionnel annuel et procédures d'avancement

NON à la mise en concurrence des agents entre eux !

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est annuel et obligatoire, il est conduit par le supérieur hiérarchique direct, le n+1, il est individuel.

Il porte sur l'interprétation de l'écart éventuellement constaté entre objectifs initiaux et résultats obtenus, il sert à apprécier la valeur professionnelle des agents au regard de critères annexés aux arrêtés ministériels du 18 mars 2013.

L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu d'entretien établi par le n+1, qui peut faire l'objet d'observations formulées par l'agent évalué.

Cette demande de révision s'effectue sous la forme d'un recours hiérarchique à formuler auprès du n+1, dans un délai de 15 jours francs après la notification du compte rendu. L'administration a 15 jours pour répondre.

Les CAP nationales ou académiques peuvent être saisies par les agents d'une demande de révision à la seule condition que le recours hiérarchique ci-dessus évoqué ait été préalablement effectué.

Une procédure individualisée à l'extrême

Evidemment, d'aucuns auront beau jeu de nous dire que personne ne devrait craindre cet exercice, qui pourrait constituer un moment opportun pour faire le point professionnellement parlant et envisager sereinement l'année à venir, en matière de formation, d'avancement, de promotion...

Dans un monde parfait ou dans notre monde réel ?

Nos établissements et services constituent-ils aujourd'hui partout et pour tous des lieux de travail épanouissants, dotés de personnels qualifiés en nombre suffisant rendant possibles des relations de travail (interpersonnelles et/ou hiérarchiques) sereines, dépassionnées et enrichissantes ?

Ou bien, la réalité est-elle beaucoup plus complexe que cela ?

Quel rôle jouera cet entretien professionnel annuel dans un contexte général de dégradation des conditions de travail produites par les suppressions massives d'emplois ou bien par le manque de personnels tout court ?

Qu'indiqueront réellement les compte rendus d'entretien réalisés en cas de tension, de conflit, de désaccords portant sur les objectifs et les résultats ?

Quel rôle jouera-t-il alors que le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 indique que c'est l'appréciation de la valeur professionnelle des agents issue du compte-rendu d'entretien qui doit permettre aux responsables concernés d'établir les tableaux d'avancement de grade et d'attribution des réductions d'ancienneté (voire même la modulation indemnitaire) !

Une usine à gaz pour accoucher d'une souris ?

L'entretien professionnel génère un surcroît de travail pour l'agent et le supérieur hiérarchique, non seulement pour son temps de déroulement mais aussi pour le temps de préparation que chacun y consacre, vu son caractère obligatoire.

Dans la filière administrative, le nombre de personnels à gérer à l'intérieur d'un corps est souvent très important : plusieurs centaines ou parfois même, plusieurs milliers d'agents.

Ira-t-on jusqu'à exiger des bureaux de gestion des personnels qu'ils «épluchent» le compte-rendu d'entretien de chaque agent pour établir les propositions de tableau d'avancement de grade ou de répartition des réductions d'ancienneté ? Cela n'aurait pas de sens.

Voilà un argument supplémentaire en tout cas qui fonde notre opposition au système d'évaluation actuel.

Le SNASUB-FSU revendique :

- un entretien professionnel permettant de faire le point sur les besoins de formation de l'agent et sur les moyens nécessaires à la mise en œuvre de sa mission de service public, mais déconnecté de tout enjeu individuel de carrière ;
- un rythme d'avancement égal et accéléré pour tous ;
- une gestion transparente des carrières fondée sur des barèmes, prenant en compte pour les promotions des critères objectifs (ancienneté dans le grade, ancienneté générale de service, échelon, proximité du départ à la retraite, concours...) pour apprécier la diversité des parcours professionnels ;
- une diminution du nombre de grades par corps et une augmentation des ratios promus/promouvables pour offrir à chacun une carrière linéaire qui lui permette au moins de partir en retraite à l'indice terminal de son corps ;
- une augmentation substantielle des possibilités de promotion par liste d'aptitude de C en B et de B en A, allant bien au-delà d'une simple prorogation des mesures prises pour 2014-2016.



Négociation fonction publique : porter haut et fort les revendications des administratifs

Les discussions ont débuté en octobre 2014

Des discussions nationales ont débuté le 7 octobre dernier à la Direction générale de l'administration de la fonction publique. Elles réunissent les représentants du ministère de la fonction publique et l'ensemble des fédérations syndicales de fonctionnaires.

Ces négociations vont avoir pour thèmes : les parcours professionnels, les carrières et la rénovation de l'architecture statutaire et des grilles et la question des rémunérations et de la politique salariale.

Voilà pourquoi vous entendrez sans douter évoquer souvent le sigle «PPCR», pour « Parcours professionnels, carrières et rémunérations ». L'intitulé de cette négociation est désormais complété de l'expression « Avenir de la fonction publique ».

Dans un contexte marqué par le gel de la valeur du point d'indice - depuis juillet 2010 - et par des conditions de carrières et donc de salaires sans rapport avec les missions confiées, l'enjeu de ces discussions est très important pour notre filière administrative.

Si nous écrivons cela, ce n'est pas parce que nous avons des illusions sur ce que ce gouvernement pourrait lâcher aux organisations syndicales. Son obstination à céder aux appétits du MEDEF tout en comprimant le pouvoir d'achat des salariés et des ménages doit nous tenir à distance de tout rêve éveillé.

Non, si nous pensons que ces discussions ont une importance réelle pour notre filière, c'est qu'elles doivent nous permettre d'exprimer avec force et détermination notre ras-le-bol ainsi que nos propositions pour sortir d'une situation scandaleuse du point de vue des carrières et des rémunérations. Elles doivent être aussi l'occasion de défendre en actes le statut.

Il faut des mesures urgentes pour le pouvoir d'achat

Ni les nouvelles grilles de catégorie C, ni le nouvelle espace statutaire en catégorie B, ni les revalorisations indemnitaires de 2013 (et surtout pas celle de 2014) n'auront suffi à enrayer les pertes importantes de pouvoir d'achat subies par les personnels.

A fortiori dans notre filière administrative, largement caractérisée par la faiblesse de ses salaires, compte-tenu du nombre d'agents en catégorie C et B, nous portons des revendications fortes.

Il faut en finir avec la politique de gel du point d'indice et reconstruire les grilles de rémunérations. Nous revendiquons un revenu minimum fonction publique à 1 700 euros mensuels tant nous sommes convaincus que nos rémunérations doivent enfin nous permettre de vivre décemment.

Et nous pensons que les indemnités (après revalorisation) doivent être intégrées dans le traitement indiciaire permettant ainsi de consolider le niveau des pensions au moment du départ en retraite.

Faire reconnaître nos missions et métiers pour (re)gagner un droit à une carrière décente

Les corps qui composent la filière administrative comptent un nombre de grades trop importants. Ce qui a pour conséquence des procédures d'avancement de grade qui relèvent du parcours du combattant pour les collègues concernés.

Le SNASUB-FSU revendique la diminution du nombre de grades, de façon à aboutir rapidement à un avancement linéaire reconnaissant régulièrement ET significativement les années d'ancienneté. Il faut sans doute pour cela augmenter sensiblement le nombre de points d'indice dévolus aux échelons, dont le nombre aura pu également être augmenté. (Voir notamment les pages consacrées aux adjoints et secrétaires administratifs).

Au sein du système éducatif, comme nulle part ailleurs, on assiste à un décalage entre les missions confiées quotidiennement aux fonctionnaires titulaires, et leur niveau de rémunération, ou leur catégorie statutaire.

C'est pourquoi, nous nous sommes tant battus dans le groupe de travail ministériel relatif à la filière administrative pour que la requalification des emplois soit à l'ordre du jour.

Dès 2015, les listes d'aptitude d'accès aux corps des secrétaires et des attachés devront prendre en compte cette requalification et le reclassement des personnels qui exercent des missions supérieures à leur statut.

Pour tous, porter haut et fort la voix de notre filière,

vous pouvez compter sur nous !

LA GRANDE GLACIATION



Avec la F.S.U.,
pour le Service Public !

Convergences

des personnels de l'administration de l'éducation nationale
et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de
recherche et formation et des bibliothèques

Bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat national de l'administration scolaire
universitaire et des bibliothèques
104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
01 41 63 27 51 / 52

Directeur de la publication : Bruno Leveder

Rédacteur en chef : Pierre Boyer

Publicité : Com'D'Habitude Publicité

Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0715S07498

Prix du n° : 2,50 €

Les 60 000 créations d'emplois dans le système éducatif : faire avancer la cause des personnels administratifs

Ces élections professionnelles 2014 sont aussi l'occasion pour nous de faire le point sur quelques revendications d'importance que nous portons, résolument.

Les 60 000 créations d'emplois : et dans la filière administrative ?

Nous le savons depuis la campagne présidentielle de 2012, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche est un des ministères prioritaires du gouvernement.

Budget en hausse prévu pour 2015, il est le seul ministère à afficher l'objectif de créations d'emplois en dizaines de milliers durant le quinquennat de François Hollande,

Le chiffre de l'objectif des créations d'emplois est connu : 60 000 au total.

Depuis la rentrée 2012, 22000 emplois environ ont été créés, essentiellement des emplois d'enseignants.

La hausse du nombre d'élèves en France est telle que les effets positifs de ces créations ne sont guère visibles dans les écoles et les établissements scolaires du pays.

Cela dit, elles ont le mérite d'exister et d'avoir mis un terme aux milliers de suppressions des années Sarkozy, dans notre ministère en tout cas.

Dans la filière administrative, les suppressions d'emplois avaient commencé bien avant la tristement célèbre RGPP. Dès 2004, des apprentis sorciers (ministériels) de la réorganisation de services avaient planifié des suppressions d'emplois dans l'administration des établissements scolaires et des services, centraux et académiques. La saignée pouvait donc débiter.

Revenir sur les 8000 postes supprimés depuis 2004

Huit ans plus tard, de Loi de finances en Loi de finances, ce sont près de 8 000 emplois administratifs qui auront été détruits dans l'enseignement scolaire entre 2004 et 2012.

Ces suppressions ont considérablement dégradé nos conditions de travail.

Alors, aujourd'hui, qu'en est-il, au regard des promesses de créations d'emplois ?

Le SNASUB-FSU a mobilisé son énergie pour défendre inlassablement la perspective de recréation de postes dans la filière administrative.

Avec la FSU, dans les audiences ministérielles, les conférences de presse, lors des journées de grève et de mobilisation, nous n'avons rien lâché.

Par voie de pétition également, nous avons exigé que nos missions et conditions de travail soient reconnues par l'effort ministériel relatif aux créations d'emplois.

Si nos interlocuteurs institutionnels partageaient globalement notre constat, force est de constater qu'ils n'ont pas eu la volonté de sortir du carcan de l'austérité budgétaire. **« Créer des postes d'enseignants, oui, bien sûr, mais des postes administratifs, vous n'y pensez pas ! On en supprime partout, dans les autres ministères, au titre de la Modernisation de l'administration publique ! ».**

100 emplois administratifs créés pour la rentrée 2015

La lecture des documents préparatoires à la Loi de finances 2015 pour l'enseignement scolaire fait apparaître 100 créations d'emplois administratifs pour la

rentrée prochaine sur le programme «second degré» (en EPLE).

Après les 100 créations dans les services en 2013, et les 50 éparpillées en 2014, ces créations sont loin de réparer les dégâts causés précédemment.

Cela ne peut nous satisfaire !

En 2015, ces 100 créations, rapportées au nombre des suppressions du passé, voire au nombre des académies, nous laisse supposer que l'effet final, après implantation réelle des emplois, n'aura qu'un gout de trop peu, voire de pas du tout !

En 2013, les 100 créations dans les services n'avaient pas empêché que certaines académies prétendument « surdotées » avaient du rendre des postes au ministère, qui les avaient réparti sur d'autres... Après des années de RGPP, il avait donc fallu continuer à répartir la pénurie.

Fin 2015, ce ne seront que 250 emplois - sur les plus de 30000 créations globales - qui concerneront la filière administrative.

Cela montre que notre mobilisation pour faire reconnaître nos missions et nos métiers est loin d'être terminée !

Cela ne peut ni nous satisfaire, ni nous résigner ! Cela renforce notre combativité !

**Pour améliorer nos
conditions de travail,**

**il faut (re)créer des emplois
à la hauteur des besoins.**

**Le SNASUB-FSU est mobilisé
pour gagner des créations**

Pour défendre vos revendications *L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :* **individualisation, quand tu nous tiens !**

L'IFSE est censée rémunérer une extraordinaire variété d'éléments...

Elle a vocation à remplacer toutes les primes actuellement versées : PPRS, prime informatique, prime de travaux insalubres... Tout cela au plus tard le 1er janvier 2017.

Ce régime indemnitaire est tellement à côté de la plaque que la quasi-unanimité des organisations syndicales de fonctionnaires ont voté contre cette nouvelle prime (y compris, d'ailleurs, ceux qui en leur temps vantaient les bienfaits de la PFR).

Une nouvelle usine à gaz !

Pour répartir les enveloppes indemnitaires on crée des groupes de fonctions. Les critères fixés réglementairement sont :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le décret ne prévoit aucunement une harmonisation des primes versées d'un ministère à l'autre, d'un collègue à l'autre. Il prévoit le réexamen du montant de l'indemnité en cas de changement de fonctions et au moins tous les quatre ans en fonction de

l'expérience acquise... Cet aspect marque une vraie rupture !

Nous pensons que la valeur professionnelle d'un fonctionnaire s'apprécie sur sa carrière : l'évolution de sa rémunération liée à son expérience relève donc de la progression de son traitement indiciaire.

Dans les faits, une expérience acquise identique n'aura pas la même valeur pécuniaire selon que l'on travaille en EPLE, dans un service académique, dans un CROUS, dans une université... ou dans une autre !



Et, elle pourrait même avoir une valeur différente d'un agent à l'autre puisque le réexamen est envisagé comme individuel. C'est simplement aussi inacceptable qu'injustifiable ! Cela rouvre la possibilité de diviser les personnels.

L'IFSE et son complément annuel sont exclusifs, à quelques exceptions fixées par arrêté, de toutes autres primes liées aux fonctions ou à la manière de

servir. Rien de surprenant, puisque la volonté est d'en faire une base juridique unique pour toute la fonction publique de l'Etat.

Davantage d'information sur notre site

http://www.snasub.fr/IMG/pdf/Dossier_indemnitaires_SNASUB_FSU.pdf

La retraite n'est pas un privilège, c'est un droit !

Le SNASUB-FSU revendique le droit pour tous à une retraite à taux plein dès 60 ans, sans allongement de la durée de cotisation, sans décote et avec 75 % du salaire perçu les 6 derniers mois. Il est des principes sur lesquels il est impératif de ne pas transiger : la pension est un salaire continué. Plusieurs démarches sont à l'œuvre pour tenter de les dissocier et de lier la pension à l'épargne ou d'en faire un revenu différé. Or, il a été suffisamment démontré que s'en remettre à l'épargne pour financer la pension reviendrait à jouer celle-ci en bourse, avec tous les aléas que cela présente.

Depuis une vingtaine d'années, les réformes se sont succédé pour durcir les conditions d'obtention de la retraite et en réduire le niveau : passage de 10 à 25 ans pour les salariés du privé, décote, allongement des durées de cotisation, indexation de la pension sur les prix, ce qui interdit aux retraités de profiter d'une éventuelle

augmentation des salaires. Enfin, depuis le 1er avril 2013, instauration d'une taxe de 0,3 % pour les retraités imposables.



Conséquence de cette politique : toute augmentation de l'espérance de vie se traduit par une baisse automatique des pensions ! Pourtant on continue de nous répéter que notre système de retraite par répartition est menacé. Notre pays n'aurait pas les moyens de trouver les 20 milliards d'euros nécessaires d'ici 2020 pour le préserver. Pourtant on en a trouvé

beaucoup plus en beaucoup moins de temps pour « sauver » les banques de la faillite où leur incurie les avait conduites... Alors, de qui se moque-t-on ?

Officiellement, l'âge de la retraite est de 62 ans, mais pour la plupart des collègues, il est quasiment impossible de partir avant 65 ans dans des conditions décentes. Les femmes, qui ont souvent eu des carrières incomplètes et des salaires plus faibles, sont particulièrement touchées par l'augmentation du nombre d'annuités exigées et par l'instauration de la décote.

Pour le SNASUB-FSU, la retraite n'est ni un privilège ni une prestation sociale. Elle est un droit obtenu par le travail. Nous ne cesserons jamais de nous battre pour le faire respecter.

Pour une authentique revalorisation

Adjointes administratives

Adjoint administratif de 2^e classe (AA2)

LANNUZEL Myriam	Lycée Dupuy de Lôme - Lorient	RENNES
KRAM Soraya	LP L. de Vinci - Marseille	AIX-MARSEILLE
K'BIDY Elodie	CROUS - Ste Clothilde	LA RÉUNION
KILLMANN Caroline	Université de Rouen	ROUEN
MAS Patricia	IEN - Monistrol sur Loire	CLERMONT-FERRAND
COPIN Clémentine	Lycée L. de Vinci - Blanquefort	BORDEAUX



Myriam LANNUZEL

Les candidat-e-s du SNASUB-FSU

ADJOINTS ADMINISTRATIFS



Christine CANON

Adjoint administratif de 1^e classe (AA1)

Annick D'OVIDIO	Collège V. Hugo - Noisy-le-Grand	CRÉTEIL
Christine CANON	Collège Hubert Reeves - Epinac	DIJON
Steve OGIRON	CROUS - Versailles	VERSAILLES
Patricia DUROTOY	Collège Tiraqueau - Fontenay-le-Comte	NANTES
Marie-Claude CERANA	CNED - Grenoble	GRENOBLE
Nathalie SANTONI	Collège Les Padule -Ajaccio	CORSE
Camille ZIEGLER	Université de Haute-Alsace - Mulhouse	STRASBOURG
Sébastien GROLLEAU	Collège Renoir - Montier-en-Der	REIMS

Adjoint administratif principal de 2^e classe (AAP2)

Dominique RAMONDOU	Université de Toulouse	TOULOUSE
Nelly JOUET	Rectorat	RENNES
Antonia SILVERI	CIO - Cagnes-sur-Mer	NICE
Patricia SEBIRE	Lycée Gambier - Lisieux	CAEN
Pierre BERTHOLLET	Institut Polytechnique - Grenoble	GRENOBLE
Chantal STERNE-LAFITTE	CANOPE (CNDP) - Orléans	ORLÉANS-TOURS
Valérie VAN CAENEGHEM	Lycée César Baggio - Lille	LILLE
Murielle VANDEVELDE	Lycée H. Marin - St-Quentin	AMIENS



Dominique RAMONDOU

Adjoint administratif principal de 1^e classe (AAP1)

Annie GILLET	Rectorat	LYON
Agnès COLAZZINA	Collège H. Barnier -Marseille	AIX-MARSEILLE
Nadine LOISON	Lycée Fénelon - Paris	PARIS
Pascale BROUSSET	Lycée Mermoz - Montpellier	MONTPELLIER
Carole JOLY	IUT de Reims	REIMS
Dominique BERTRAND	CNED - Chasseneuil	POITIERS
Muriel BOUTEILLE	Lycée C. de Bovelle - Noyon	AMIENS
Nadine BLACHOWIAK	Lycée J. Daubié - Rombas	NANCY-METZ



Annie GILLET

CONVERGENCES

Grilles et promouvabilité

Avancement de grade

Le nombre maximum d'adjoints administratifs pouvant être promus dans le grade supérieur à celui qu'ils détiennent est déterminé en application du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat (ratio promus – promouvables).

Promotion en B : Au choix parmi les adjoints administratifs justifiant d'au moins 9 années de services publics. par inscription sur une liste d'aptitude dans la limite de 2/5 du nombre total des nominations par concours et des détachements.

Avancement au choix :

- de grade : par tableau d'avancement ou examen professionnel
- de corps : par liste d'aptitude

Grade d'origine	Accès au grade de	Conditions à remplir
Adjoint 2ème classe	Adjoint 1ère classe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ par examen professionnel : adjoints 2e classe ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins 3 ans de services dans leur grade ▪ au choix : adjoints de 2e classe ayant atteint le 5e échelon et comptant au moins 5 ans de services dans leur grade
Adjoint 1ère classe	Adjoint principal 2ème classe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ au choix parmi les adjoints de 1ère classe ayant atteint le 5e échelon et comptant au moins 6 ans de services dans leur grade
Adjoint principal 2ème classe	Adjoint principal 1ère classe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ au choix parmi les adjoints principaux de 2e classe ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6e échelon de leur grade et au moins 5 ans de services dans leur grade

Liste d'aptitude : conditions de promouvabilité

Corps de départ	Corps d'arrivée	Conditions d'ancienneté
Adjoint administratif	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	9 ans de services publics

Décret statutaire : décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006.

GRILLES INDICIAIRES

à partir du 1er janvier 2015

Echelle 3 (AA2)						
Ech	IB	IM	Gain / grille 2014		Durée échelon	Durée cumulée
			en IB	en IM		
1 ^{er}	340	321	10	5	1 an	
2 ^e	341	322	7	5	1 an	1
3 ^e	342	323	6	5	2 ans	2
4 ^e	343	324	6	5	2 ans	4
5 ^e	347	325	8	5	2 ans	6
6 ^e	348	326	8	5	2 ans	8
7 ^e	351	328	9	5	2 ans	10
8 ^e	356	332	7	5	3 ans	12
9 ^e	364	338	6	5	3 ans	15
10 ^e	380	350	6	5	4 ans	18
11 ^e	400	363	7	5		22

Echelle 4 (AA1)						
Ech	IB	IM	Gain / grille 2014		Durée échelon	Durée cumulée recrutement concours grade 2
			en IB	en IM		
1 ^{er}	342	323	6	5	1 an	
2 ^e	343	324	6	5	1 an	1
3 ^e	347	325	8	5	2 ans	2
4 ^e	348	326	8	5	2 ans	4
5 ^e	349	327	8	5	2 ans	6
6 ^e	352	329	6	5	2 ans	8
7 ^e	356	332	7	5	2 ans	10
8 ^e	374	345	7	5	3 ans	12
9 ^e	386	354	7	5	3 ans	15
10 ^e	409	368	9	5	4 ans	18
11 ^e	422	375	6	5	4 ans	22
12 ^e	432	382	8	5		26

Echelle 5 (AAP2)						
Ech	IB	IM	Gain / grille 2014		Durée échelon	Durée cumulée recrutement concours grade 2
			en IB	en IM		
1 ^{er}	348	326	8	5	1 an	
2 ^e	349	327	8	5	1 an	
3 ^e	351	328	9	5	2 ans	
4 ^e	354	330	7	5	2 ans	
5 ^e	356	332	6	5	2 ans	6
6 ^e	366	339	7	5	2 ans	8
7 ^e	375	346	7	5	2 ans	10
8 ^e	396	360	8	5	3 ans	12
9 ^e	423	376	6	5	3 ans	15
10 ^e	437	385	7	5	4 ans	18
11 ^e	454	398	7	5	4 ans	22
12 ^e	465	407	6	5		26

Echelle 6 (AAP1)						
Ech	IB	IM	Gain / grille 2014		Durée échelon	Durée cumulée recrutement concours grade 2
			en IB	en IM		
1 ^{er}	364	338	6	5	1 an	10
2 ^e	374	345	7	5	1 an	11
3 ^e	388	355	8	5	2 ans	12
4 ^e	416	370	12	5	2 ans	14
5 ^e	438	385	8	5	3 ans	16
6 ^e	457	400	7	5	3 ans	19
7 ^e	488	422	7	5	4 ans	22
8 ^e	506	436	6	5	4 ans	26
9 ^e	543	462	7	5		30

ADJOINTS ADMINISTRATIFS

CONVERGENCES

Carrières des adjoints administratifs : revalorisation !

En 2014, est intervenue une « revalorisation » qui n'a pas compensé les pertes de pouvoir d'achat subies ces dernières années !

Et en plus, le gouvernement a trainé jusqu'en février pour son application... Oubliant même de reprendre l'ancienneté des agents qui avaient été bloqués avant le décontingement... Le SNASUB-FSU, fort de sa vigilance a dénoncé toutes les conséquences de cette simili revalorisation.

Les collègues AA2 échelle 3, ont vu leur traitement brut mensuel augmenté de 32,41 euros, sauf aux 7ème et 8ème échelons (37,04 euros) et au 11ème (13,89 euros).

A l'échelle 4 (les AA1) une augmentation de 37,04 euros bruts mensuels aux six premiers échelons sera intervenue,

tandis que les suivants percevaient entre 4,63 et 32,41 euros bruts mensuels de plus. Dans cette échelle, un 12ème échelon à l'INM 377a été créé.

Pour les AAP2 (échelle 5), les augmentations ont varié selon les échelons entre 50,93 et 4,63 euros bruts mensuels ; un 12ème échelon à l'INM 402 a vu le jour.

L'échelle 6 (AAP1) s'est vue améliorée d'augmentation variant selon les échelons entre 4,63 et 37,04 euros bruts mensuels ; il a été créé un 9ème échelon à l'INM 457.

Et les durées de carrière sont réduites à 22 ans pour l'échelle 3, à 26 ans pour les échelles 4 et 5 et à 30 ans pour l'échelle 6, mesures rendues effectives par la réduction du temps de passage de certains échelons.

Au 1er janvier 2015, l'ensemble de la grille de la catégorie C se verra augmentée de 5 points d'indice nouveau majoré soit 23,15 euros bruts mensuels.

Certes, les adjoints administratifs ont perçu une hausse de leurs rémunérations brutes des agents concernés. Mais celle-ci n'a pas été à la hauteur des pertes du pouvoir d'achat perdu ces dernières années, ni de la revalorisation attendue pour enfin percevoir des traitements dignes, à la hauteur des tâches qui leur sont confiées pour la réalisation des missions du service public.

Pour le SNASUB-FSU, rien n'est pas réglé pour les adjoints administratifs ! Nous sommes résolus à intervenir et à nous mobiliser pour gagner pour permettre le rattrapage du pouvoir d'achat perdu, pour rendre les carrières attractives

Le SNASUB-FSU revendique :

1 - Augmentation des salaires

Cela passe par la revalorisation du point d'indice, la reconstruction de la grille fonction publique et l'intégration des primes dans le salaire fixe : pas de salaire inférieur à 1 700 euros nets ! Au préalable, nous exigeons le dégel immédiat de la valeur du point d'indice, bloqué depuis 2010 et le rattrapage du pouvoir d'achat perdu.

2 – Requalification des emplois :

Il faut un plan pluriannuel de requalification des emplois de C en B, permettant ainsi le reclassement des personnels concernés sur ces emplois requalifiés.

Il faut enfin en finir avec le décalage emplois-statut touchant la quasi-totalité des collègues Adjointes administratifs en leur ouvrant l'accès à la catégorie B, c'est-à-dire aux emplois correspondant aux missions qu'ils remplissent au quotidien.

Le SNASUB-FSU et la FSU ont permis cette année l'ouverture de discussions à ce sujet avec le ministère de

l'éducation nationale qui doivent se traduire par un début d'application sur les listes d'aptitude SAENES en 2015. C'est un premier pas qu'il faut amplifier, à la hauteur des enjeux ! Nous serons mobilisés pour cela !

3 - Pour une vraie carrière !

Il nous faut gagner une reconstruction ambitieuse de la grille de catégorie C, à la hausse, éloignée de la logique "petit bras" des mesures catégorielles de 2014 et 2015.

Il faut réduire le nombre de grades au sein du corps des adjoints administratifs. En effet, ceux-ci constituent autant d'obstacles à la progression de carrière. Il n'est pas rare pour les collègues d'être bloqués au même indice dans l'attente d'un avancement de grade au choix.

Nous proposons, dans un premier temps, de fusionner les grades existants par la suppression des deux premiers (échelles 3 et 4) pour aboutir à deux grades conservés dont le nombre d'échelons revalorisés serait significativement augmenté et leurs durées réduites :

+ Un grade (en échelle 5) qui maintiendrait l'accès à la fonction publique comme promotion sociale pour des citoyens sans qualification ;
+ Un grade (en échelle 6) qui rendrait possible une carrière revalorisée, en attendant une requalification en catégorie B, dans le corps des SAENES.

4 – Pour un vrai mouvement national de mutations

Un mouvement piloté par le ministère de l'éducation nationale, qui, comme pour les attachés et secrétaires administratifs, garantisse le droit à muter d'une académie à une autre. Trop souvent, les droits élémentaires des adjoints ne sont pas respectés par les administrations d'accueil.

Cela contribuerait à faire reculer la logique d'individualisation toujours plus poussée de nos déroulements carrières et de nos rémunérations qui remet en cause les garanties collectives et ouvre la voie à l'arbitraire et la mise en concurrence des agents entre eux.

Secrétaires administratifs

Secrétaire administratif de classe normale		
Anny-Pierre CHERAMY	Collège du Val Cérou	TOULOUSE
Sébastien POUPET	IUT Lyon 1	LYON
François FERRETTE	DSDEN de l'Orne	CAEN
Natacha SAINSON	CROUS d'Orléans-Tours	ORLÉANS-TOURS
Valérie MOZET	Collège Trois Fontaines	REIMS
Françoise BORDAS	Rectorat	VERSAILES
Sabine NAPIERALA	Espé	AIX-MARSEILLE
Bruno LEVEDER	Rectorat	RENNES



Les candidat-e-s du SNASUB-FSU

Secrétaire administratif de classe supérieure		
Michelle DAMESTOY	Collège A. Camus - Bayonne	BORDEAUX
Carole WURTZ	Lycée C. Baggio - Lille	LILLE
Cécile DORIONS	Université Paris-Est-MLV	CRÉTEIL
Hélène BERTHOLIN-PETIT	Rectorat - Nancy	NANCY-METZ
Aline CHALOT-KONAK	CROUS - Paris	PARIS
Isabelle LE DREFF	Rectorat - Nantes	NANTES



Secrétaire administratif de classe exceptionnelle		
Philippe LALOUETTE	Lycée E. Gand -Amiens	AMIENS
Conception SERRANO	DSDEN du Gard - Nîmes	MONTPELLIER
Pascal TOURNOIS	Rectorat - Nice	NICE
Françoise GUILLAUME	Lycée Marie Curie - Echirolles	GRENOBLE
Annie THONNON	Université de Haute-Alsace - Mulhouse	STRASBOURG
Catherine CAHARD	Université du Havre - Le Havre	ROUEN



SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS

CONVERGENCES

Grilles et promouvabilité

Avancement	Conditions	Modalités de reclassement
Accès au corps	<ul style="list-style-type: none"> être ADJAENES et justifier de 9 ans de services publics 	<ul style="list-style-type: none"> nomination à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien grade.
Promotion à la classe supérieure	<ul style="list-style-type: none"> après examen professionnel, pour les SAENES ayant atteint le 4e échelon de la classe normale depuis au moins 1 an et justifiant de 3 ans de services effectifs en catégorie B au choix, pour les SAENES ayant atteint le 7e échelon de la classe normale et justifiant de 5 ans de services effectifs en catégorie B après examen professionnel ouvert aux adjoints ayant 11 ans de services publics 	<ul style="list-style-type: none"> dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon de l'ancien grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à la nomination est inférieure à celle qu'aurait procuré un avancement d'échelon dans l'ancien grade.
Promotion à la classe exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> après examen professionnel, les SAENES de classe supérieure ayant atteint au moins le 6e échelon et justifiant de 3 ans de services effectifs en catégorie B. au choix, les fonctionnaires de classe supérieure ou du grade assimilé ayant atteint le 7e échelon de leur grade et justifiant de 5 ans de services effectifs en catégorie B. 	<ul style="list-style-type: none"> les fonctionnaires promus alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque leur nomination leur procure une augmentation de traitement inférieure à celle résultant de l'avancement au dernier échelon.

Pour au moins un tiers et au plus pour les deux tiers : par la voie de l'examen professionnel ou du concours.

Classe normale						
Ech	IB	IM	Durée moyenne	Durée Bac	IB au 1/1/2015	IM au 1/1/2015
1er	340	321	1an		348 (+8)	326 (+5)
2e	342	323	2 ans	1	352 (+10)	329 (+6)
3e	347	325	2 ans	3	356 (+9)	332 (+7)
4e	359	334	2 ans	5	360 (+1)	335 (+1)
5e	374	345	2 ans	7	374	345
6e	393	358	2 ans	9	393	358
7e	418	371	2 ans	11	418	371
8e	436	384	3 ans	13	438 (+2)	386 (+2)
9e	457	400	3 ans	16	457	400
10e	486	420	4 ans	19	488 (+2)	422 (+2)
11e	516	443	4 ans	25	516	443
12e	548	466	4 ans	27	548	466
13e	576	486		31	576	486

Classe supérieure					
Ech	IB	IM	Durée moyenne	Durée Bac	Durée CII
1er	350	327	1an		
2e	357	332	2 ans	1	
3e	367	340	2 ans	3	
4e	378	348	2 ans	5	6
5e	397	361	2 ans	7	8
6e	422	375	2 ans	10	11
7e	444	390	2 ans	13	14
8e	463	405	3 ans	16	17
9e	493	425	3 ans	19	20
10e	518	445	4 ans	22	23
11e	551	468	4 ans	25	26
12e	581	491	4 ans	29	30
13e	614	515		33	34

Avancement de grade

Ratio promus / promouvables

Le ratio promus / promouvables (fixé par l'arrêté du 29 février 2012 modifié pour les années 2012 à 2014 à 8 % par an pour la classe supérieure et 11 % par an pour la classe exceptionnelle) ne permet pas suffisamment de possibilités de promotions dans les grades de débouchés.

Liste d'aptitude pour l'accès au corps des Attachés

Il faut justifier d'au moins 9 années de services publics, dont 5 au moins en catégorie B.

Textes

- décrets n° 2009-1388 et 2009-1389 du 11 novembre 2009,

- décret n° 2010-302 du 19 mars 2010

- décret n° 2010-1152 du 29 septembre 2010

Classe exceptionnelle

Ech	IB	IM	Durée moyenne	Durée Bac	Durée CII
1er	404	365	1an	9	10
2e	430	380	2 ans	10	11
3e	450	395	2 ans	12	13
4e	469	410	2 ans	14	15
5e	497	428	2 ans	16	17
6e	524	449	2 ans	18	19
7e	555	471	3 ans	20	21
8e	585	494	3 ans	23	24
9e	619	519	3 ans	26	27
10e	646	540	3 ans	29	30
11e	675	562		32	33

Revaloriser les carrières des SAENES !

Un « nouvel espace statutaire » déjà usé !

La petite revalorisation du pied de grille de la catégorie B, conséquence d'une revalorisation pourtant bien insuffisante de la C, montre combien le SNASUB-FSU a eu raison de refuser de se satisfaire de la vraie-fausse "revalorisation" qu'a représenté le nouvel espace statutaire.

Le nouvel espace statutaire (NES) nous avait été "vendu" par le gouvernement d'alors et les organisations syndicales signataires (dont nous ne faisons pas partie) comme la revalorisation qui allait enfin permettre la reconnaissance des agents de catégorie B, dont les SAENES.

La réalité est aujourd'hui tristement éclatante : force est de constater que les bas de grilles de carrières et de rémunérations de la catégorie B restent elles aussi percutées par l'évolution du SMIC. Il n'aura d'ailleurs fallu qu'une simili-revalorisation de la catégorie C submergée par le SMIC pour que, mécaniquement il faille revoir le pied de grille du premier grade de la catégorie : les 2 premiers échelons de la classe normale ont été majorés de 7 points d'indice (32,41 euros bruts) en 2014 ; en 2015, les échelons 1, 2, 3 et 4 prendront

respectivement 5, 6, 7 et 1 points supplémentaires. Les durées moyennes dans les 10èmes échelons des classes normales et supérieures sont portées de 3 à 4 ans tandis que celles des échelons 5, 6 et 7 des mêmes grades passent de 3 à 2 ans.

Le NES n'a donc en rien constitué un remède durable à la perte de pouvoir, malgré les promesses des uns et des autres à l'époque. Et la grille des SAENES a ainsi connu un nouvel effet de tassement.

A l'heure où l'état de la filière administrative justifierait que l'on engage une véritable réflexion et que l'on prenne de véritables mesures ambitieuses sur ce que devrait être une vraie carrière d'agent public aujourd'hui, un tel toilettage fait figure de bricolage. Rien de plus !

Cela montre à quel point nous avons raison d'exiger des discussions globales concernant les grilles indiciaires et nos carrières. Aucune reconnaissance réelle de l'engagement professionnel des personnels à remplir leurs missions n'est possible en "saucissonnant" les

problématiques, en se satisfaisant de mesures arrêtées par catégorie, en saluant les petits pas. On ne peut aboutir efficacement, dans un sens positif pour les agents, si l'on oppose les différentes catégories entre elles.

C'est pourtant ce que les différents gouvernements ont pratiqué ces dernières années. Sous prétexte de maîtrise des dépenses publiques et donc d'austérité, de la réforme des grilles de catégorie C en 1995 ou en 2014 en passant par le NES pour la catégorie B en 2010 ou bien par la mise sur pied du corps interministériel des Attachés des administrations de l'Etat en 2013, tous n'ont eu de cesse de limiter les "revalorisations" aux bouts de chandelle, catégorie par catégorie sans se soucier de la cohérence globale de la grille des rémunérations de la fonction publique.

Et dans un contexte salarial surdéterminé par le blocage de la valeur du point d'indice des agents publics, les mesures issues des opérations dites de bricolage en deviennent même indécentes : sans rapport en tout cas avec l'investissement professionnel des agents du service public.

Le SNASUB-FSU revendique :

Nos propositions concrètes d'améliorations pour rouvrir le droit à une véritable carrière pour les SAENES :

1 - Augmentation des salaires

Cela passe par la revalorisation du point d'indice, la reconstruction de la grille fonction publique et l'intégration des primes dans le salaire fixe : pas de salaire inférieur à 1 700 euros nets !

En préalable, nous exigeons le dégel immédiat de la valeur du point d'indice, bloqué depuis 2010 et le rattrapage du pouvoir d'achat perdu.

2 - Requalification des emplois

Il faut en finir avec le décalage emploi-statut qui caractérise notre filière administrative. Il n'est pas rare que des missions de cadre A soit confiées à un personnel SAENES dans les services (chef de service) ou dans les EPLE (gestion matérielle) ou dans les composantes universitaires.

Nous devons gagner un plan national ambitieux, pluriannuel, qui requalifie ces emplois en catégorie A et qui reclasse les personnels concernés sur ces emplois requalifiés. C'est le SNASUB-FSU et la FSU qui ont réussi à mettre cette question à l'ordre du jour des discussions "métiers" avec le ministère en 2014 ; un début de mise en œuvre devrait voir le jour lors des recrutements par voie de liste d'aptitude en 2015.

3 - Pour une vraie carrière !

Il faut gagner la réduction du nombre de grade en cat B (3 actuellement) est un objectif : la grille de catégorie B doit être reconstruite, dans un premier temps sur 2 grades, dont les échelons auront été augmentés et significativement revalorisés. Il faut également augmenter significativement les possibilités d'avancement de grade (les ratios promo-promouvables).

Cela permettrait d'en finir avec les situations de blocage aux sommets des grades qui aggravent la situation scandaleuse vécue par des agents qui attendent de bien trop longues années pour bénéficier d'un avancement de grade au choix.

Pour une refonte de la grille *Attachés d'administration*



Rémy PARTY

Attaché d'administration		
Virginie BECLE	Lycée J. de Chelles - Chelles	CRÉTEIL
Rémy PARTY	Université de Lorraine - Nancy	NANCY-METZ
Muriel BOLZER	Lycée P. Guéguin - Concarneau	RENNES
Christel BENIER	DSDEN des Bouches-du-Rhône	AIX-MARSEILLE
Alexis BOCHE	Université d'Orléans	ORLÉANS-TOURS
Alexandra OUDOL-BAYLES	Lycée Las Cases - Lavaur	TOULOUSE
Jean-Luc DEBAYLE	Université Lyon 3 Jean Moulin	LYON
Christophe NOYER	Collège Pablo Neruda - Evreux	ROUEN

Les candidat-e-s du SNASUB-FSU

ATTACHÉS

Attaché principal d'administration et Directeur de service		
Thomas VECCHIUTTI	Rectorat - Ajaccio	CORSE
Nicolas MERLET	Lycée J. Mermoz - Saint-Louis	STRASBOURG
Marie-Paule CHARVET	INP	GRENOBLE
Stéphane LEFEVRE	DSDEN du Nord	LILLE
Jean-Louis GABIGNAUD	Collège G. Brassens - Lattes	MONTPELLIER
Hélène DESTREM	Lycée J. Rudel - Blaye	BORDEAUX



Virginie BECLE



Thomas VECCHIUTTI



Nicolas MERLET



Christine LARROQUE

Attaché d'administration hors-classe		
Marie-Dolorès CORNILLON-FERNANDEZ	Lycée V. Duruy	PARIS
Christine LARROQUE	Lycée G. Braque - Argenteuil	VERSAILLES
Eric FOUCHOU-LAPEYRADE	Lycée Branly - Boulogne	LILLE
Frédéric LAIGNEL	Lycée A. Chérioux - Vitry	CRÉTEIL



Marie-Dolorès CORNILLON

Photo D.R.

CONVERGENCES

Les attachés

Filière administrative

Attachés d'administration de l'Etat

(Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011, décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013))

Promotion au grade d'attaché principal

Examen professionnel : il peut être présenté avec une ancienneté de 1 an dans le 5^e échelon soit en moyenne au bout de 7 ans (9,5 ans auparavant).

Promotion au choix : par tableau d'avancement : avoir 7 ans de services effectifs en catégorie A et au moins un an d'ancienneté dans le 9^e échelon du grade d'attaché

Promotion au grade d'attaché hors classe

Promotion au choix : par tableau d'avancement : les attachés principaux ayant atteint au moins le 6^e échelon de leur grade, ainsi que les directeurs de service ayant atteint au moins le 7^e échelon de leur grade.

- Le taux de promotion au grade d'attaché principal du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat est fixé à 7,5 % au titre de l'année 2014, et à 7 % au titre de l'année 2015.

- Le nombre d'attachés d'administration hors classe ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage (fixé à 10 % par un arrêté du 30 septembre 2013) des effectifs des attachés d'administration de l'Etat.

- Le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe ne peut être supérieur à un pourcentage (fixé à 10 % par un arrêté du 30 septembre 2013) des effectifs des attachés d'administration hors classe.

Attaché d'administration			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	404	365
2	1an	423	376
3	2 ans	442	389
4	2 ans	466	408
5	2 ans	500	431
6	2 ans 6 mois	542	461
7	3 ans	588	496
8	3 ans	625	524
9	3 ans	653	545
10	3 ans	703	584
11	4 ans	759	626
12		801	658

Attaché principal d'administration			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	504	434
2	2 ans	572	483
3	2 ans	616	517
4	2 ans	660	551
5	2 ans	712	590
6	2 ans	759	626
7	2 ans 6 mois	821	673
8	2 ans 6 mois	864	706
9	3 ans	916	746
10		966	783

Attaché d'administration hors classe			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	759	626
2	2 ans	821	673
3	2 ans	864	706
4	2 ans 6 mois	916	746
5	2 ans 6 mois	946	768
6	3 ans	985	798
7		1015	821

Avancement échelle lettre (durée entre chevrons : 1 an)			
Echelon	Lettre	Chevron	Indice majoré
8	A	1	881
8	A	2	916
8	A	3	963

Textes

- Décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013** relatif à l'intégration de seize corps ministériels dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat et à l'ouverture de recrutements réservés dans ce corps (JO du 1er octobre 2013)..

- Arrêté du 30 septembre 2013** fixant les pourcentages mentionnés aux articles 26 et 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (JO du 1er octobre 2013).

- Arrêté du 30 septembre 2013** fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (JO du 1er octobre 2013).

- Arrêté du 30 septembre 2013** fixant les taux de promotion au grade d'attaché principal du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (JO du 1er octobre 2013).

Attaché d'administration : grade de directeur de service			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	529	453
2	1an	549	467
3	2 ans	569	481
4	2 ans	604	508
5	2 ans	639	535
6	2 ans	681	567
7	2 ans	728	602
8	2 ans	780	642
9	2 ans	811	665
10	2 ans	841	688
11	2 ans	875	714
12	2 ans	916	746
13	2 ans	946	768
14		985	798

Pour défendre le paritarisme

Pour une catégorie A administrative vraiment reconnue et revalorisée !

Un projet ambitieux pour l'encadrement administratif

L'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur a besoin d'un corps d'attachés d'administration vraiment revalorisé et d'un véritable corps d'encadrement supérieur de niveau A+ ayant pour mission d'occuper les fonctions d'encadrement et d'expertise les plus lourdes en matière d'administration et de gestion du système éducatif.

Pour refonder la catégorie A de l'AENES, il faut donner une véritable perspective de carrière à tous les personnels et répondre aux besoins effectifs du service public en matière

d'encadrement administratif. Revendiquant une revalorisation de toute la filière administrative, notamment par la requalification massive des emplois et la promotion concomitante des personnels qui les occupent, pour reconnaître enfin la réalité des qualifications mises en œuvre par

les collègues adjoints ou secrétaires administratifs dans l'exercice de leurs missions, le SNASUB-FSU n'abandonne pas ses revendications offensives pour la catégorie A. **C'est de cette cohérence dont nous sommes porteurs !**

Pour le SNASUB-FSU, la mise en extinction du corps des CASU a constitué un véritable erreur : il aurait été préférable de le revaloriser, dans son recrutement, dans sa formation initiale et continue, dans son déroulement de carrière et dans sa grille indiciaire, notamment en portant le haut de celle-ci à la hors-échelle lettre.

Plutôt que de répondre à ces enjeux de revalorisation de toute la filière, et de la catégorie A en particulier, le dogme de l'interministérialité a été le prétexte pour évacuer de véritables discussions sur les missions et les carrières. Exit la perspective d'un véritable corps d'encadrement supérieur de niveau A+ pour quelques points d'indice ! C'est la raison pour laquelle le SNASUB-FSU s'est opposé à la réforme du statut des AdAENES et à leur intégration dans le corps interministériel à gestion ministérielle des attachés d'administration de l'Etat (CIGEM).

Le GRAF ? Un miroir aux alouettes !

Donner des responsabilités supplémentaires aux uns, sans formation spécifique ni réelle revalorisation, et ne laisser aux autres que d'éventuelles possibilités de promotion fonctionnelle risque seulement d'aboutir à une situation où prédominent les logiques individuelles pour prétendre à un vrai déroulement de carrière. En outre, au-delà de la question des ratios de promotions, les logiques de regroupements d'universités, d'agences comptables, de services, et toutes les approches mutualisatrices au motif de réduction de la dépense publique



s'accommodent volontiers de ce GRAF qui rend tellement plus malléable le périmètre de l'encadrement supérieur. Dans un contexte d'austérité, cela ne va pas dans le sens d'une revalorisation la filière. Au contraire ! Et d'ailleurs l'impact budgétaire de la poursuite de la mise en œuvre du GRAF en 2015 est de ce point de vue éloquent.

La décision de création d'un grade à accès fonctionnel ayant été prise, le SNASUB-FSU, en cohérence avec ses exigences de transparence et d'égalité de traitement, défend l'établissement de critères les plus précis possibles pour l'appréciation des fonctions retenues. Rien n'interdit que ceux-ci puissent être formalisés, sinon sous forme de barème, en tout cas de manière à permettre la comparaison la plus objective. Par exemple, le nombre de personnes, le montant du budget géré, le nombre et le type des établissements rattachés, le type de service dirigé... Et, bien sûr, des éléments liés à la carrière peuvent être discriminants pour départager deux situations de fonctions très comparables.

C'est à ce travail de transparence que les élu-e-s du SNASUB-FSU se sont faits forts de s'atteler. Et ils le poursuivront. C'est l'engagement qu'ils prennent pour que l'avancement dans ce grade ait un

minimum de sens, pour que les collègues puissent être rassurés quant à l'égalité de traitement avec laquelle leurs carrières sont appréciées, et pour que la reconnaissance de leur investissement dans leurs responsabilités, à tous les niveaux, soit la plus juste possible.

Le SNASUB-FSU sera très vigilant à ce que le GRAF ne soit pas un outil supplémentaire aboutissant une fois de plus à ce que les progressions de carrière soient soumises aux aléas d'appréciations individualisées. Ses commissaires paritaires s'opposeront avec une détermination sans faille à ce qu'il ne soit pas prétexte à de nouvelles remises en cause des garanties collectives portant atteinte à la bonne administration du service public d'éducation.

Un droit à la mutation respecté !

Concernant le mouvement, le recours de plus en plus systématique au profilage des postes, enferme souvent les collègues dans des « spécialités » entravant leur mobilité. Bref, les choix de carrière sont de plus en plus contraints par des contingences « fonctionnelles » au mépris des aspirations des collègues.

Le SNASUB-FSU revendique :

- un corps d'encadrement supérieur à un grade de niveau A+ , accessible par concours interne et liste d'aptitude à des agents formés, reconnus et revalorisés, dont le déroulement indiciaire s'effectuerait sur la base de la grille la plus favorable. Il représenterait un débouché pour les corps de catégorie A-type. Le recrutement externe par concours au niveau I.

- un corps des attachés rémunéré sur le A-type revalorisé, recrutant par concours au niveau licence (niveau II), dont les déroulements de carrière seraient linéaires et répondant en terme de mobilité et de créations de postes aux besoins d'encadrement et de proximité du service public.

- une transparence et des critères objectifs pour tous les actes de gestion : des mutations aux promotions.

Refuser l'austérité, mieux répartir les richesses, pour financer les services publics et satisfaire les revendications des personnels

Nos revendications sont légitimes !

La crise continue de secouer l'économie mondiale. Le véritable ressort de celle-ci réside en la généralisation de la spéculation financière et l'élargissement de son champ d'action ou plutôt de nuisance.

Après des discours catastrophistes sur le déficit budgétaire et la dette publique devenus - par nature - insupportables, après le refus persistant de s'attaquer aux causes réelles de la crise, l'austérité par la réduction drastique de la dépense publique serait désormais la seule voie pour redresser l'économie, pour la rendre « compétitive »...

Au SNASUB-FSU et à la FSU, nous défendons un autre point de vue ! Un point de vue qui part de l'intérêt de tous et toutes, de l'intérêt général !

En finir avec l'austérité !

Pour sortir de la spirale de la récession, nous pensons au contraire que l'investissement public, le développement des services publics, des politiques volontaristes en faveur de l'emploi et d'augmentation des salaires sont des solutions.

Les services publics sont une richesse collective ! Ils sont la garantie d'accès pour tous et toutes aux droits élémentaires que sont l'éducation ou la santé par exemple. Ils doivent être renforcés et développés.

Cela suppose d'en finir avec ces politiques de réductions de la dépense publique.

Cela suppose de chercher des recettes nouvelles : par exemple par une réforme fiscale d'ampleur qui permette de combattre l'évasion fiscale, de taxer plus fortement les revenus financiers et ceux de la

rente, de rendre plus contributive la fiscalité des entreprises et des revenus du capital et de l'orienter en faveur de l'emploi, des salaires et des investissements utiles.

Il faut aussi en finir avec les exonérations de cotisations sociales qui ne font qu'affaiblir les comptes sociaux, dégradent les conditions d'emploi et de travail ne changeant en rien l'inexorable progression de la courbe du chômage.

De ce point de vue, le pacte de compétitivité décidé par le gouvernement à l'automne 2012, renforcé par le pacte dit "de responsabilité" et ses 50 milliards d'euros de cadeaux au MEDEF approfondissent par leurs conséquences sur les budgets du pays la mise en place de l'austérité (même si le budget du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur échappe aux coupes sombres pour 2015).

Si ces mesures satisfont le patronat, elle contribue à faire payer la crise aux salariés et aux ménages. Elles participent en outre à l'accroissement des inégalités de revenus et de situation.

Il faut donc en finir avec l'austérité qui engendre la récession et dégrade les conditions de vie de tous et toutes !

Des revendications légitimes pour une meilleure répartition des richesses

Et pourtant, en trente ans, la part de la richesse produite affectée aux salaires, sous quelle que forme que ce soit, a diminué au profit de celle revenant au capital, ce dernier s'évaporant de l'économie réelle vers les marchés financiers.

Cette diminution au détriment des salaires représente dix points du Produit Intérieur Brut, soit plus de 200 milliards d'euros pour la seule année 2012 par exemple.

L'INSEE indique que la part des dividendes versée aux actionnaires représentait environ 5% de la valeur ajoutée en 1980, alors qu'elle en représente aujourd'hui un peu plus de 20% !

Au premier semestre 2014, les entreprises françaises ont versé près de 36 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires, une hausse de plus de 30%, alors que leurs investissements étaient en baisse !

L'évasion fiscale, quant à elle, représente 60 à 80 milliards d'euros par an.

Nos revendications en matière de salaires, d'emploi, de protection sociale, de retraites, de développement des services publics, d'amélioration des conditions de travail, ne sont du coup en rien illégitimes.

Elles s'inscrivent au contraire dans une perspective de redistribution globale des richesses produites : au service exclusif de l'intérêt général, à l'opposé des logiques actuelles, fondées sur l'enrichissement accru des déjà très riches.

Aucune résignation de notre part, en tout cas, à l'ordre actuel des choses.



EPLÉ, services, universités, grands établissements : L'AENES au coeur du système éducatif

Les personnels de l'AENES exercent en administration centrale, dans les services académiques, les établissements scolaires, les universités, les grands établissements publics nationaux (CROUS, CNOUS, CNED, Canopé...). Partout où l'acte éducatif est dispensé, dans l'enseignement scolaire ou supérieur, leurs missions consistent à réunir les conditions de sa possibilité en assurant les bonnes administration et gestion du système éducatif.

Dans l'enseignement scolaire, avec les 8000 suppressions de postes de 2004 à 2012, la filière administrative a fait face à des réorganisations incessantes des services, des regroupements d'agences comptables, à des transferts de tâches non maîtrisés d'un service à l'autre, des services vers les établissements. Tout cela, sans moyens ! L'engagement et le sens du service public des collègues méritent d'être salués. Le SNASUB-FSU le rappelle dès que l'occasion lui en est donnée ! Ce constat motive toujours davantage pour repousser les logiques visant à individualiser, à isoler les

personnels, à les mettre en concurrence. Le service public a au contraire besoin de dynamiques collectives. Les inégalités de traitement, sur les déroulements de carrière, sur les régimes indemnitaires ou sur les mutations, sont inacceptables.

Dans l'enseignement supérieur, l'autonomie des établissements et les responsabilités et compétences élargies, instituées par la LRU et confirmées par loi ESR de juillet 2013, ont grandement participé de la remise en cause des garanties collectives et statutaires des collègues de l'AENES qui y sont affectés. Le droit de veto des présidents, en fait un véritable droit de choisir ses personnels, pourtant fonctionnaires d'Etat, a considérablement altéré les conditions de mouvement et de recrutement. L'austérité qui frappe les budgets des universités conduit à des pratiques affectant le droit à la promotion, au déroulement ordinaire de carrière. Et, parce que la gestion, même déconcentrée, des corps de l'AENES dérange certaines velléités à « gérer » à leur

guise « leurs » personnels, certaines directions d'établissements jouent la carte de la concurrence entre les différents statuts, voire avec l'emploi non-titulaire. Celles-là argumentent même parfois de manière à peine masquée que les garanties collectives les embarrassent pour ce qu'ils appellent leur "GRH"... C'est inacceptable ! Le SNASUB-FSU défend la complémentarité des différentes filières dans les universités.

Partout la souffrance au travail s'est accrue ! Aucune situation ne doit être laissée sans qu'une intervention du SNASUB-FSU ne soit requise. Nous en faisons un combat permanent, dans toutes les instances : du lieu travail au comité technique, de la commission administrative paritaire au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) !

L'AENES concourt à la cohérence du système éducatif. Voilà pourquoi, sur les créations de postes, le maintien de ceux-ci, pour assurer le meilleur service public, le SNASUB-FSU se bat sans relâche !

Contacts : les sections académiques

Aix-Marseille
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Agnès Colazzina, SA
06 76 33 50 51

Amiens
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard Guéant, co-SA
Sylvain Desbureaux, co-SA
03 22 72 95 02

Besançon
snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian Viéron-Lepoutre, SA
06 13 49 65 32

Bordeaux
snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Hélène Destrem, SA
06 61 24 23 01

Caen
snasub.fsu.caen@snasub.fr
François Ferrette, SA
06 11 64 15 57

Clermont-Ferrand
snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Eric Panthou, Correspondant
06 62 89 94 30

Corse
snasub.fsu.corse@snasub.fr
Thomas Vecchiutti, SA
06 75 02 21 85

Créteil
snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann Mahieux, SA
01 48 96 36 65 / 90

Dijon
snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Joëlle Courvoisier, SA
03 80 39 50 97

Grenoble
snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Abdel Moulehiaw, SA
04 76 09 14 42

Lille
snasub.fsu.lille@snasub.fr

Valérie Van Caeneghem, co-SA
Eric Fouchou-Lapeyrade, co-SA
Stéphane Lefevre, co-SA

Limoges
snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire Bourdin, SAA
Sylvie Martinez, SAA

Lyon
snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien Poupet, SA
06 74 14 55 46

Montpellier
snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception Serrano, SA
06 17 80 68 59

Nancy-Metz
snasub.fsu.nancymetz@snasub.fr
Rémy Party, SA
06 31 95 28 62

Nantes
snasub.fsu.nantes@snasub.fr

René Daguerre, SA
06 42 03 42 42

Nice
snasub.fsu.nice@snasub.fr
Antonia Silveri, co-SA
06 88 54 39 87
Pascal Tournois, co-SA
06 64 32 10 91

Orléans-Tours
snasub.fsu.orsleans@s@snasub.fr
Alexis Boche, SA
02 38 78 00 69

Paris
snasub.fsu.paris@snasub.fr
Nicolas Barthel, SA
06 84 14 00 53

Poitiers
snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Arlette Deville, contact
05 49 03 06 17

Reims
snasub.fsu.reims@snasub.fr

Marie-Reine Bourgeois, co-SA
06 72 73 96 23
Valérie Mozet, co-SA
06 89 32 31 61

Rennes
snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly Jouet, co-SA
06 74 58 94 96
Jacques Le Beuvant, co-SA

Rouen
snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Pierre Hébert, co-SA
Christophe Noyer, co-SA
02 32 28 73 43

Strasbourg
snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky Dietrich, SA
06 23 39 27 85

Toulouse
snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Dominique Ramondou, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie Trouchaud, co-SA
05 61 43 60 64

Versailles
snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Sylvie Donné-Lacouture, co-SA
07 60 46 58 63
Rémy Cavallucci, co-SA
07 60 47 45 61

HORS MÉTROPOLE
Etranger, Guyane : contactez le SNASUB national

Guadeloupe
snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Harry Custos, co-SA
Gladys Contout-Alexis, co-SA

Martinique
snasub.fsu.martinique@snasub.fr
Denise Tassius
06 90 81 12 57

Réunion et Mayotte
snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Rachel Sacri, co-SA
06 92 00 71 09
Jean-Odel Oumana, co-SA
06 92 72 02 19

Sans plus attendre...

Toutes les bonnes raisons pour adhérer ou ré-adhérer au SNASUB-FSU !

Se syndiquer au SNASUB-FSU c'est d'emblée intégrer un réseau de collègues dont le but premier est de rompre avec l'isolement des personnels par l'information régulière et la solidarité active.

Nos syndiqué-e-s reçoivent tous les mois notre journal d'information, à leur domicile, et sont régulièrement invités aux réunions au cours desquelles sont échangées informations pratiques (carrières, organisation du service public...) et analyses.

Notre organisation syndicale dispose de plusieurs centaines d'élue-s du personnel, issu-e-s des différents scrutins sollicitant le vote des agents, aux niveaux ministériels comme dans les académies ou bien dans les établissements.

Dans les commissions administratives paritaires (CAP) nationales, académiques ou d'établissement, dans les comités techniques (CT) ou comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans les grands conseils d'établissement également (CA par exemple), les délégués du SNASUB-FSU portent la voix de tous les collègues et assurent la défense des intérêts des personnels et du service public.

Notre réseau syndical, en développement constant ces dernières années, permet l'expression des revendications et des aspirations de l'ensemble des agents que nous représentons.

Adhérer au SNASUB-FSU aujourd'hui, c'est le bon réflexe pour participer à la nécessaire défense de nos missions (et donc de nos statuts) dans nos différents services publics.

C'est affirmer également avec force que nos métiers doivent être reconnus par des mesures concrètes de revalorisation (augmentation des salaires et requalification des emplois et des personnels par exemple).

La force de l'unité interfilière et intercatégorielle des personnels

Le SNASUB-FSU regroupe les personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (des adjoints administratifs aux attachés et administrateurs), les personnels ingénieurs techniques recherche et formation (ITRF), les personnels des bibliothèques, titulaires et non titulaires, actifs ou retraités dans UN SEUL SYNDICAT.

Nous pensons, nous, que ce qui doit nous unir (à l'échelle d'un établissement, d'un service, d'une académie, d'un ministère...) est plus fort que ce qui peut nous diviser.

Et ainsi rassemblés, nous sommes plus forts pour nous défendre et porter les revendications.

Le SNASUB-FSU, comme son nom l'indique, est membre de la Fédération syndicale unitaire (FSU), force syndicale incontournable dans la fonction publique d'Etat, et première force syndicale dans le(s) secteur(s) de l'éducation.

Cela nous permet de faire entendre la voix des personnels non enseignants au plus haut niveau (de l'Etat notamment), portant ainsi nos exigences de respect et de reconnaissance réels de nos filières professionnelles.

Portant haut les valeurs de solidarité, de justice sociale, d'égalité de traitement, du service public en général, notre syndicalisme vise à rassembler largement tous les personnels pour rendre possible les mobilisations devant imposer la satisfaction des revendications.

Alors, sans attendre,
tous ensemble rassemblons-nous !
**SOLIDARITÉ, JUSTICE SOCIALE,
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT...**

SE SYNDIQUER AU SNASUB-FSU !

Notre bulletin d'adhésion 2014-2015 page suivante

La cotisation syndicale SNASUB-FSU : combien ça coûte vraiment ?

La cotisation au SNASUB-FSU est à régler pour une année scolaire et universitaire. Son montant est proportionnel au salaire et varie selon l'indice nouveau majoré (l'INM, celui qui figure sur le bulletin de salaire ou le contrat). Voir notre bulletin d'adhésion en page suivante.

Conscient du coût non négligeable d'une cotisation syndicale annuelle, nous avons décidé, il ya 4 ans maintenant, d'une diminution de la cotisation syndicale pour les personnels rémunérés en dessous de l'INM 351.

La cotisation syndicale ouvre droit à une réduction d'impôt ou à un crédit d'impôt

Si vous n'êtes pas imposable, votre cotisation ouvre droit à un crédit d'impôt, sous la forme d'un chèque du Trésor public de 66 % du montant de la cotisation versée. Et si vous êtes imposable, à une réduction d'impôt de 66% du montant de la cotisation versée à déduire de votre impôt annuel à payer.

Exemple : un agent est payé à l'indice nouveau majoré 380. il s'acquitte d'une cotisation au SNASUB-FSU de 110,20 euros (380 x 0,29 euros). S'il n'est pas imposable, il recevra un chèque de crédit d'impôt du Trésor public de 72 euros. S'il est imposable, son impôt à payer sera réduit de 72 euros.

Dans les deux cas, sa cotisation lui aura coûté réellement 110,20 - 72 = 38,20 euros !



SNASUB FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2014 - 2015

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> par chèque : 1, 2 ou 3 chèques, datés du jour de l'adhésion et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse en page "Contacter le SNASUB")

> par prélèvement automatique sur compte postal ou bancaire, à envoyer aux Trésoriers nationaux **au : 104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS.**
Cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice nouveau majoré** vos points **NBI** (le cas échéant) et appliquez à ce total le coefficient suivant :

- > entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
- > entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
- > Temps partiel : au prorata temporis
- > Retraités (selon la pension brute mensuelle) : moins de 1100€ : 25 € ; de 1100 € à 1250 € : 3% ; de 1251 € à 1500 € : 3,5% ; de 1501 € à 2000 € : 4% ; supérieur à 2000 € : 4,5% (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

Merci de remplir tous les champs avec précision.

ACADÉMIE : _____ **ANNÉE DE NAISSANCE** : _____

NOM : _____

PRENOM : _____

HOMME NOUVEL ADHÉRENT
 FEMME ANCIEN ADHÉRENT

VOS COORDONNÉES

APPARTEMENT, ETAGE : _____

ENTREE, IMMEUBLE : _____

N°, TYPE, VOIE : _____

LIEU DIT : _____

CODE POSTAL, LOCALITE : _____

TEL : _____ PORTABLE : _____

SECTEUR

BIB
 CROUS
 EPLE
 JS
 RETRAITÉS
 SERVICE
 SUP
 Autre : _____

STATUT

AENES
 BIB
 DOC
 ITRF
 Non titulaire

CATEGORIE

A B C
 Contractuel CDI
 Contractuel CDD 12 mois
 Contractuel CDD

CORPS

GRADE : _____

QUOTITE DE TRAVAIL : _____ %

Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...) : _____

VOTRE ÉTABLISSEMENT

TYPE (collège, université, rectorat...) : _____

NOM D'ETABLISSEMENT : _____

SERVICE : _____

RUE : _____

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : _____

TEL PROFESSIONNEL : _____ PAYS : _____

COTISATION

(_____ + _____) x _____
x (indice) (NBI) (coefficient)

Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

_____ = _____ €

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition

DATE : _____

Signature : _____

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhérent et des informations syndicales : _____

Règlement par chèque Nombre de chèques : 1 2 3 Montant réglé : _____ €

Prélèvement automatique SEPA > **MONTANT DE LA MENSUALITÉ (COTISATION/5) :** _____
> **DATE DE DÉBUT DES PRÉLÈVEMENTS :** 05/...../ 20.....

MANDAT DE PRELEVEMENT

SEPA Single Euro Payments Area

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB.
Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée 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 et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Attention : Veuillez compléter en lettres capitales

Vos nom et prénom : _____ Pour le compte de : **SNASUB**
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Votre adresse : _____ (Complète) _____
Référence : cotisation SNASUB

Vos coordonnées bancaires : _____

Code international d'identification de votre banque - BIC : _____ Paiement répétitif ou récurrent Paiement ponctuel

Signé à _____ le _____

Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB) : _____
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

A envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à :
SNASUB-FSU - TRESORERIE NATIONALE - 104 RUE ROMAIN ROLLAND - 93260 LES LILAS