

C Convergences

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

Éditio

Bruno
Lévéder



En 2016 : toutes et tous ensemble, solidaires !

2015 aura été cernée par des attentats visant la liberté d'expression, celle de croire en une religion ou de ne pas croire, mais aussi celle d'être ensemble, de boire un verre, de faire la fête, d'aller à un concert, à un match de football...

modification constitutionnelle pour, notamment, élargir les conditions de la déchéance de nationalité, ouvrant la voie à un recul majeur contre les valeurs d'égalité constitutives du « vivre ensemble » de notre société.

2015 aura vu progresser l'extrême droite et son idéologie de régression, de repli, de rejet et de stigmatisation, faisant son miel de la désespérance sociale engendrée par le chômage, la précarité et la paupérisation produits par des années de politiques d'érosion des droits sociaux.

2015, c'est terminé ! Et 2016 s'ouvre...

Et gageons que cette année sera bien meilleure. La liste noire des mauvaises nouvelles qui ont fait l'actualité en 2015 fixe ce que nous avons à faire en 2016. Partout sur nos lieux de travail, il nous faut discuter ensemble, pour qu'à la chaleur d'un espoir retissé par les liens de la solidarité nous puissions ensemble arracher des victoires, petites et grandes, pour toutes et tous, et mettre en échec tout ce qui menace notre modèle social, les libertés publiques, les droits sociaux et démocratiques.

2015 aura vu l'aggravation des guerres et des barbaries jetant sur les chemins périlleux de l'exil des millions de réfugiés pour qui les conditions d'un accueil digne et sûr ne sont toujours pas réunies.

2015 aura vu l'austérité dégrader encore plus nos conditions de travail, de rémunération et de vie, notamment par la scandaleuse poursuite du gel de la valeur du point d'indice.

Un premier rendez-vous est d'ores et déjà donné le 26 janvier prochain pour gagner une vraie revalorisation de la valeur du point d'indice et donc de nos salaires.

Le SNASUB-FSU appelle à la mobilisation, par la grève et dans les manifestations.

2015 se sera achevée par l'annonce gouvernementale d'un projet de

Place de la République à Paris :
Arbre du souvenir, chêne planté à la
mémoire des victimes des attentats.

EN LUTTE
* CONTRE *
L'AUSTERITÉ
NÉOLIBÉRALE

**Le 26 janvier,
tous
dans l'action !**

page 5

Dossier

Fonction publique : un héritage pour l'avenir

pp. 11-14

Contacter le SNASUB



SNASUB FSU

**104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS**

Tél : 01 41 63 27 50 / 51

Fax : 01 41 63 15 48

snasub.fsu@snasub.fr

http://www.snasub.fr

Le Secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévêder
SNASUB-FSU
104 rue R. Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Trésorier national

Arnaud Lemaître
Trésorier national
06 51 58 91 33
contact-tresorerie@snasub.fr

Secrétaires généraux adjoints

François Ferrette
06 11 64 15 57
snasub-caen@orange.fr

Pierre Hébert
Trésorier national adjoint
pierre.hebert@univ-rouen.fr

Autres membres du BN

Patrice Aurand
01 47 40 20 31
aurand@bib.ens-cachan.fr

Jacques Aurigny
06 08 85 00 82
jacques.aurigny@wanadoo.fr

François Bonicalzi
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr

Pierre Boyer
06 24 08 63 33
pierre.boyer.snasub@orange.fr

Béatrice Bonneau
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.fr

Agnès Colazzina
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr

Marie-Dolorès Cornillon
md.cornillon@orange.fr

Eric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-lapeyrade@ac-lille.fr

Virginie Kilani
virginie.kilani@u-bourgogne.fr

Philippe Lalouette
03 22 72 95 02
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

Arlette Lemaire
01 41 63 27 52
lemaire.arlette@free.fr

Benoît Linqué
benoit.linque@bnf.fr

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@yahoo.fr

Sébastien Poupet
06 74 14 55 46
secretariat@snasub-lyon.fr

Julie Robert
julierobt@gmail.com

Christian Viéron-Lepoutre
06 13 49 65 32
gmail.besancon@gmail.com

Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Agnès Colazzina, SA
06 76 33 50 51
Marie-Françoise Deltrieux, Trésorière
Impasse des Fauvettes
Avenue Georges Borel
13300 Salon de Provence
04 90 56 82 42
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard Guéant, co-SA
Sylvain Desbureaux, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Philippe Lalouette, Trésorier
SNASUB-FSU
9 rue Dupuis 80000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon
Christian Viéron-Lepoutre, SA
06 13 49 65 32
snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Arnaud Lemaître, Trésorier
SNASUB-FSU
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
tresorerie.besancon@snasub.fr

Bordeaux
snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Hélène Destrem, SA
06 61 24 23 01
Nathalie Prat, Trésorière
tresorerie.bordeaux@snasub.fr
12 rue des Camélias
64000 Pau

Caen
snasub.fsu.caen@snasub.fr
François Ferrette, SA
06 11 64 15 57
snasub.fsu.caen@snasub.fr
Christel Alvarez, Trésorière
LPO Albert Sorel
Avenue du Labrador
14600 Honfleur
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand
snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Eric Panthou, Correspondant
06 62 89 94 30
Béatrice Marol, Trésorière
14 rue Pierre Pottier
63160 Billom
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr
04 73 68 35 76

Corse
snasub.fsu.corse@snasub.fr
Thomas Vecchiutti, SA
06 75 02 21 85
Catherine Taieb, Trésorière
Lycée Pascal Paoli
Avenue Président Pierucci
20250 Corte
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil
snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann Mahieux, SA
01 48 96 36 65 / 90
Ludovic Laignel, Trésorier
SNASUB-FSU
Bourse Départementale du Travail
1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
tresorerie.creteil@snasub.fr

Dijon
snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie Kilani, SA
06 99 87 20 19
Brigitte Chevalier, Trésorière
Maison de l'Université
Esplanade Erasme
21078 Dijon Cedex
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble
snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Abdel Moulehiawy, co-SA
Zahira Monjoin, co-SA
Françoise Guillaume, co-SA
04 76 09 14 42
Pierre Bertholet, Trésorier
SNASUB-FSU Bourse du travail
32 avenue de l'Europe
38030 Grenoble
tresorerie.grenoble@snasub.fr

Lille
snasub.fsu.lille@snasub.fr
Eric Fouchou-Lapeyrade, co-SA
Stéphane Lefèvre, co-SA
03 20 12 03 31
Pascal Barbier, Trésorière
Collège Rabelais
Avenue Adenauer BP 65
59370 Mons en Baroeul
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges
snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire Bourdin, co-SA
Sylvie Martinez, co-SA
Irène Denysiak, Trésorière
Collège Maurice Rollinat
43 rue Maurice Rollinat
19100 Brive-la-Gaillarde
tresorerie.limoges@snasub.fr
05 55 17 21 70

Lyon
snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien Poupet, SA
06 74 14 55 46
Anne Gillet, Trésorière
tresorerie.lyon@snasub.fr
SNASUB-FSU Bourse du Travail
205, Place Guichard
69003 Lyon
tresorerie.lyon@snasub.fr
06 88 98 38 42

Montpellier
snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception Serrano, SA
06 17 80 68 59
Edwis Richard, Trésorier
18 rue des Lauriers
30250 Sommières
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz
snasub.fsu.nancymetz@snasub.fr
Rémy Party, SA
06 31 95 28 62
David Steffen, Trésorier-adjoint
16, rue du stade 57730 Valmont
snasublorrainesecretariat@gmail.com

Nantes
snasub.fsu.nantes@snasub.fr
René Daguerre, co-SA
06 42 03 42 42
Claudie Morille, co-SA
06 87 92 76 28
Christine Violleau, Trésorière
11, allée du Parc
85200 Longèves
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice
snasub.fsu.nice@snasub.fr
Antonia Silveri, co-SA
06 88 54 39 87
Pascal Tournois, co-SA
06 64 32 10 91
Elodie Malausséna, Trésorière
SNASUB-FSU Nice
264 Bd de la Madeleine
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours
snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Alexis Boche, SA
Natacha Sainson, Trésorière
SNASUB FSU
10 rue Molière 45000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@snasub.fr
02 38 78 00 69

Paris
snasub.fsu.paris@snasub.fr
Nicolas Barthel, SA
06 84 14 00 53
Suzanne GARIN, Trésorière
Centre Universitaire des Saints Pères
SNASUB-FSU
Local syndical 903
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers
snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Ariette Deville, SA
05 49 03 06 17
Madeleine Prat, Trésorière
SNASUB-FSU
16 av du Parc d'Artillerie
86000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

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
snasub.fsu.reims@snasub.fr
Alice Baudry, Trésorière
Pont Cosca 56190 Arzal
tresorerie.reims@snasub.fr
09 54 27 65 40

Rennes
snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly Even, co-SA
06 74 58 94 96
Jacques Le Buvant, co-SA
06 88 22 87 83
Nelly Le Roux, Trésorière
DSDEN 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 98 98 99 36

Rouen
snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Pierre Hébert, co-SA
Christophe Noyer, co-SA
02 32 28 73 43
Sylvie Millet, Trésorière
Université – IUT du Havre
Place Robert Schuman
BP 4006 76610 Le Havre
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg
snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky Dietrich, SA
06 23 39 27 85
Myriam Marinelli, Trésorière
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9
03 88 23 36 47

Toulouse
snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Dominique Ramondou, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie Trouchaud, co-SA
05 61 43 60 64
Aurore Sistac, Trésorière
52 rue J. Babinet 2ème étage
31100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr
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 et Trésorier par intérim
tresorerie.versailles@snasub.fr
07 60 47 65 61

HORS METROPOLE
Etranger, Guyane :
contactez le SNASUB national

Guadeloupe
snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jocelyne Marie-Louise, co-SA
Gladys Contout-Alexis, co-SA
Paule Aubatin, Trésorière
33 résidence Marie-Emile Coco
97111 Morne à l'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Martinique
Frédéric Vigouroux, Correspondant
frederic.vigouroux@martinique.univ-ag.fr
snasub.fsu.martinique@snasub.fr

Mayotte
snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Marie-George Girier-Dufournier, SA
Thierry Pohl, Trésorier
Rue chef BE Barakani centre
97670 OUANGANI.
tresorerie.mayotte@snasub.fr

Nouvelle Calédonie
Jean-Luc Cadoux
jean-luc.cadoux@ac-noumea.nc
Lycée Jules Garnier
Avenue James Cook BP H3
98849 NOUMEA - Nouvelle-Calédonie.

Réunion
snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel Sacri, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel Oumana, co-SA
06 92 70 61 46
snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Valérie Cadet, Trésorière
06 92 75 89 50
tresorerie.reunion@snasub.fr
28 rue des Jésuites
97438 Ste Marie

Convergences

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 Lévêder
Rédacteur en chef : Pierre Boyer
Publicité : Com'D'Habitue Publicité
Impression : Imprimerie Grenier -
94250 Gentilly
ISSN 1249-1926 • CFPAP 0720 S 07498
Prix du n° : 2,50 €

Condamnation des 8 syndicalistes de Goodyear : indigne et inacceptable !

Le tribunal correctionnel d'Amiens, sur réquisition du parquet alors que les plaintes avaient été retirées vient de condamner huit anciens salariés de l'usine Goodyear à vingt-quatre mois de prison, dont neuf fermes, avec cinq années de mise à l'épreuve, pour « séquestration ».

Les faits poursuivis : la « retenue », durant trente heures, entre le 6 et le 7 janvier 2014, du DRH et du directeur de la production, pour protester contre la fermeture de l'usine, intervenue quelques jours plus tard.

Défendre les intérêts des salariés devient donc un délit !

A force de criminaliser le mouvement syndical, d'amalgamer luttes syndicales et délinquance, on ne permet pas de redonner aux citoyens confiance en notre justice et surtout on méprise la détresse sociale, le cri d'alarme que lancent ces salariés qui veulent juste sauver l'emploi !

Et cela crée encore un peu plus de colère, de défiance envers le pouvoir.

La FSU soutient ces huit militants. Elle appelle à signer la pétition <https://www.change.org/p/françois-hollande-l-appel-des-goodyear> et à participer à toutes initiatives demandant la révision de ce jugement.



Communiqué FSU
Les Lilas le 13 janvier 2016



SOMMAIRE

ÉDITO	1	◇ CAPN des ADJAENES	8-9	Congrès FSU	
Contacts	2	◇ Personnels en Greta et Gip-Fcip	10	-résultats du vote d'orientation	18
Actualité :		EPLÉ		Lu pour vous	19
◇ Appel à la journée du 26 janvier	5	Commission EPLÉ, Personnels de laboratoire, colloque...	15	Fiche pratique	
◇ Non titulaires dans l'enseignement supérieur	4	Supérieur		Les commissions paritaires d'établissement	20-21
◇ Votes pour le Congrès de la FSU	5	Agenda social	16	Société	
◇ Après le CT du MEN		Bibliothèques		-Le stage Femmes des 19-20 novembre 2015	22-23
- moyens administratifs dans le second degré et les services	6-7	CAPN 2016 : mutations, promotions	17	Adhésion	24
		Questions et réponses	18		

Dossier

Fonction publique : un héritage pour l'avenir

pp. 11-14

Non titulaires dans l'enseignement supérieur

Compte rendu de la réunion ministérielle du 10 décembre 2015 : « la gestion des agents non titulaires dans l'enseignement supérieur »

Les syndicats ont été réunis par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche le 10 décembre 2015 afin de discuter de la situation des contractuels dans l'enseignement supérieur.

La loi Sauvadet

Un premier bilan permet de connaître le nombre d'agents BIATSS en CDI : 7 112 en 2013 et 6 703 en 2014. A ceux-ci s'ajoutent les agents sur missions permanentes dont le nombre a légèrement régressé en deux ans : 20 331 (2013) et 19 597 (2014). Le nombre d'agents sur missions temporaires ont par contre très légèrement augmenté : 20 041 (2013) et 20 075 (2014). Les titularisations présentent un écart entre le nombre de postes offerts et le nombre de contractuels reçus : 1772 postes offerts et 1573 titularisations en 2013 ; 1688 postes offerts et 1251 titularisations en 2014. En 2015, il y a eu 1310 postes offerts mais le nombre des recrutés n'est pas encore connu.

Les syndicats sont intervenus sur les modalités de titularisation : cela devrait se faire sur la base des connaissances professionnelles et non sur des éléments extérieurs à leur environnement professionnel.

Catherine Gaudy, directrice générale de la DGRH rappelle que le statut, effectivement, impose que l'emploi permanent soit occupé principalement par des fonctionnaires mais ensuite la loi développe toute une panoplie de modalités pour recruter des contractuels. Cette présentation en a surpris beaucoup, pensant que notre ministère allait mettre en œuvre une politique de déprécarisation ainsi que le recommande le ministère de la Fonction publique. Toujours est-il qu'à partir de 2016, la loi va évoluer pour prolonger de 2 ans les dispositifs de recrutement réservés.



Elaboration d'une charte nationale de gestion des contractuels

Un des objectifs essentiels de cette réunion était de commencer une discussion sur le contenu d'une charte incitative ministérielle qui serait envoyée dans les établissements de l'enseignement supérieur. Bien sûr, la charte n'a pas de valeur contraignante pour les universités. Elle peut néanmoins servir de base si tant est que son contenu soit réellement utile pour les personnels.

L'objectif ministériel est donc de publier une charte-type d'aide pour les établissements pour la gestion des agents non titulaires.

Elle aborderait les points suivants :

- 1) le recrutement (identification du besoin, motif du recrutement, procédure, durée initiale du contrat...)
- 2) la rémunération (initiale, évolution, rémunération accessoire...)
- 3) le parcours professionnel (poursuite du contrat, conditions de renouvellement, droits et obligations, formation professionnelle...)
- 4) l'accompagnement vers la fin de contrat (délai de prévenance, entretien préalable, licenciement, accompagnement RH...)

Les syndicats sont invités à proposer des points non évoqués. Nous sommes intervenus pour rappeler que des universités ne rémunéraient pas tous leurs agents au minimum de la catégorie de fonctionnaire afférente. En janvier 2016, les grilles vont évoluer. Nous avons demandé que les contractuels bénéficient des hausses salariales au même rythme des fonctionnaires qu'ils remplacent.

Nous avons demandé un éclaircissement sur les fondements juridiques des recrutements, nous avons insisté sur le fait que les éléments des contrats soient tous mentionnés au regard du décret du 17 janvier 1986 actualisé en 2014 (niveau de catégorie permettant d'indiquer le niveau indiciaire minimum, un descriptif précis du poste annexé au contrat...)

Nous avons évidemment rappelé que la précarité ne pouvait être qu'une anomalie

dans la fonction publique et que la charte devait s'inscrire dans l'objectif de résorber la précarité. Pour cela, il fallait que la publicité des postes vacants soit effectuée bien avant le terme du contrat. Les Comités techniques (CT) devaient être utilisés pour réfléchir à la gestion prévisionnelle des emplois dans tous les établissements. Les Commissions consultatives paritaires (CCP) devaient aussi servir à la réflexion.

Une note de service de la DGFAP à venir abordera de nombreux points équivalents avec des contrats-types promis depuis 2013.

Contrats LRU

Le ministère souhaitait évoquer le cadre réglementaire de « contrats LRU ». Ces contrats s'appuient sur le fondement juridique de l'article L-954-3 du code de l'éducation pour recruter des agents non titulaires en CDD ou CDI de catégorie A, administratifs ou techniques ainsi que des enseignants de recherche ou d'enseignement ou d'enseignant-chercheurs. Ce point est remis à une prochaine réunion, l'Inspection générale est dans une phase d'investigation et sera invitée à en rendre compte en séance.

Vacataires enseignement

L'administration souhaitait évoquer aussi les vacataires enseignants. Nous sommes intervenus pour signaler que des BIATSS étaient aussi recrutés sur des vacances et que nous souhaitions en connaître les fondements juridiques. Il n'existe pas de textes réglementaires définissant un vacataire.

Nous avons souligné que la loi du 11 janvier 1984 permet de recruter, avec l'article 6 sexies, une personne sur les mêmes motivations que pour le recrutement d'un vacataire.

Chaque organisation est invitée à renvoyer par écrit ses appréciations sur les vacances. Il ne s'agissait que d'un premier round puisque d'autres réunions sont prévues sur le même sujet.

Se mobiliser pour imposer le dégel de la valeur du point d'indice

Gagner de vraies augmentations de salaire ... Maintenant !

GRÈVE ET MANIFESTATIONS UNITAIRES LE MARDI 26 JANVIER 2016

Depuis plus de 5 années maintenant, la valeur du point d'indice fonction publique qui sert de référence pour le calcul de nos traitements est gelée ! C'est inadmissible et scandaleux !

Depuis trop longtemps, les politiques d'austérité qui sont conduites se traduisent par un affaiblissement des moyens donnés aux services publics et à la fonction publique. Ce sont nos conditions de travail, de rémunération et de vie qui sont dégradées, nos carrières ralenties.

Le 26 janvier prochain, plusieurs organisations de la fonction publique appellent à une journée d'actions, de grève et de manifestations, pour l'augmentation des salaires, la défense des acquis statutaires et des créations d'emplois publics à hauteur des besoins.

Pour le SNASUB-FSU, cette journée doit être un premier rendez-vous de mobilisation pour peser sur les négociations salariales qui s'ouvrent.

Le SNASUB-FSU appelle en conséquence tous les personnels à se mobiliser par la grève et les manifestations pour exiger le dégel de la valeur du point FP et une augmentation significative de nos salaires.

Ne pas se contenter des mesures contenues dans l'accord PPCR

En septembre dernier, le SNASUB-FSU se prononçait en faveur de la signature du projet de protocole d'accord gouvernemental portant sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique (PPCR).

Il ne s'agissait pas de donner un blanc-seing au gouvernement et à sa politique régressive marquée par l'austérité, mais d'engranger notamment les quelques avancées en matière de rénovation des grilles indiciaires et de carrières (suppression d'un grade en catégorie C, faible revalorisation des grilles des trois catégories, garantie de déroulement de carrière sur au moins deux grades, etc...) .

Ces quelques gains restent insuffisants au regard des 15% de perte de pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire depuis 2000. Ils ne sont en rien de nature à éteindre nos revendications salariales !

Vous trouverez l'analyse du SNASUB-FSU sur le protocole PPCR sur notre site : <http://snasub.fr/spip.php?article1745>

● Des milliards d'euros pour le MEDEF et les entreprises

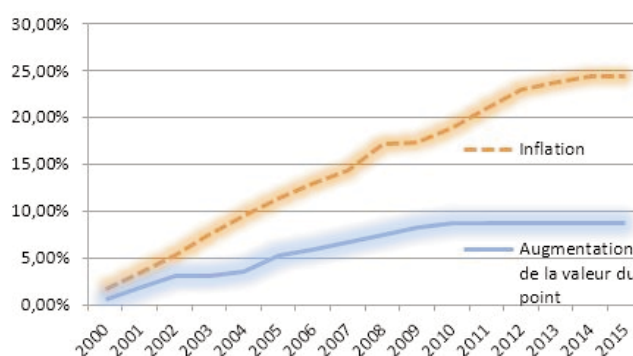
● Les salaires des agents publics gelés depuis juillet 2010

HALTE À L'INJUSTICE SOCIALE !

Toutes les raisons de se mobiliser ! 15 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2000 ! C'est l'équivalent de près de deux mois de traitement pour tous les agents publics. C'est inadmissible !

« C'est la crise et tout le monde doit faire des efforts ! » FAUX !

Combien de fois avons-nous entendu cette petite phrase aux accents moralisateurs ? Qu'on se le dise, elle est simplement fautive. L'augmentation de la mesure phare du Pacte de responsabilité, le CICE, font que les entreprises vont se voir verser 18,5 milliards d'argent public en 2016 (contre 17,5 milliards en 2015). Un chiffre à ramener à celui du coût pour le budget de l'Etat de l'augmentation d'1% de la valeur du point d'indice : environ 1,5 milliards d'euros. En « équivalent-augmentation de la valeur du point d'indice », le CICE coûte l'équivalent de plus de 10% d'augmentation des traitements des agents de la fonction publique de l'Etat.



« Tout le monde voit ses revenus baisser ? » FAUX !

Pour les actionnaires, et notamment ceux des grandes entreprises qui bénéficient du CICE, tout va bien ! Malgré la crise, les dividendes versés par les entreprises aux actionnaires du CAC 40 sont passés de 35,3 milliards d'euros en 2009 à 56 milliards d'euros en 2014.

Pour financer nos revendications, il faut une réforme fiscale qui permette une plus juste répartition des richesses !

Sortir de la crise, c'est aussi relancer le pouvoir d'achat et renforcer les services publics.

Pour sortir de la crise, il faut en finir avec les politiques d'austérité qui paupérise les salariés, et des fonctionnaires en particulier. Il faut soutenir le pouvoir d'achat !

Ce que le SNASUB-FSU revendique :

- La poursuite de la reconstruction des grilles et l'ajout de 60 points d'indice pour tous comme mesure immédiate ;
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire après alignement sur les meilleurs taux servis ;
- Un salaire mensuel minimum fonction publique à 1 750 euros nets ;
- Un point d'indice revalorisé à 6 euros bruts ;
- Le rétablissement de l'indexation des traitements sur les prix ;
- La mise en place immédiate de mesure volontariste permettant une réelle égalité salariale hommes/femmes favorisant l'obtention de poste à responsabilité aux femmes.

Après le comité technique ministériel de l'éducation A propos des moyens administratifs

A l'ordre du jour du CTMEN du 17 décembre 2015 figurait la question des moyens administratifs prévus pour la rentrée 2016 dans les EPLE (programme 141) et les services (programme 214). Comme chaque année, le SNASUB-FSU a défendu la nécessité d'en recréer de manière suffisante pour répondre aux besoins et il a vigoureusement critiqué l'insuffisance de créations (100 postes) prévues au budget 2016.

Nous reproduisons ci-dessous l'intervention faite au nom du SNASUB-FSU et de la FSU.

Vous trouverez également en fin de document, la répartition que l'administration a soumise à la discussion du CTMEN.

Les mesures prévues pour la rentrée 2016 dans la Loi de finances ainsi que leur répartition dans les académies et dans les services – centraux et déconcentrés – ne sont pas en cohérence avec ce que nous pourrions attendre de l'application de la promesse électorale de François Hollande en 2012, la proposition n° 36 concernant les 60 000 créations d'emplois dans l'éducation : « Ils couvriront tous les métiers » disait-il.

Or, depuis 2012, si la saignée dans la filière administrative s'est arrêtée, le mouvement des créations d'emplois dans les filières administratives et ITRF dans les établissements scolaires et les services ne correspond en rien aux besoins réels ni même au rétablissement des situations extrêmement difficiles créées par les 8 000 suppressions des années 2004-2012.

C'est pourquoi, nous interviendrons dans ce CTMEN pour vous dire combien les 100 créations sont réellement insuffisantes et pour formuler deux exigences conformes à ce que la FSU revendique pour les missions support de notre institution :

- l'annulation des retraits d'emplois prévus dans les académies dites « excédentaires » ET le maintien des créations dans les académies dites « déficitaires » ;
- que les créations soient absolument des créations dans les catégories B et A pour tenir compte de la mise en œuvre de la politique de requalification des emplois dans la filière administrative.

+ 100 postes au total :
+ 94 -24 dans les EPLE = + 70
et + 30 dans les services

Ces créations sont insuffisantes au regard de nos missions quotidiennes, de leur évolution depuis plusieurs années et qui vont même se traduire – comble de l'absurde – par des retraits de moyens dans certaines académies !

9 académies perdent des postes (Amiens, Besançon, Caen, Clermont-Ferrand, Nancy-Metz, Reims, Rouen, Martinique) **et 16 en gagnent.**

Ces trop faibles créations ne correspondent pas aux besoins réels de nos établissements scolaires.

Nous rappelons que :

1 - Les EPLE ont été impactés par les suppressions d'emplois administratifs du début de la période 2004-2012 ;

2 - Durant cette période, les EPLE sont devenus les opérateurs des recrutements, de la gestion et de la paye des nombreux contractuels intervenant dans l'ensemble du système éducatif, dans les écoles et établissements scolaires : les contrats aidés (CEC, CES puis CUI) et les assistants d'éducation... Cela a été réalisé sans aucun moyens administratifs supplémentaires pour les académies - pire même - cette organisation a été mise en œuvre alors que notre filière perdait des emplois.

Par exemple, pour éclairer notre propos : votre projet de répartition 2016 prévoit que l'académie de Lille perde 5 emplois administratifs. Pourtant, cette académie mobilise au total plus de 70 emplois (ETP) pour gérer près de 12 000 AED et CUI. Sur ces 70 ETP, il n'y a que 25 ETP administratifs mobilisés, les autres personnels gestionnaires étant recrutés sur des contrats de droit public (rectorat ou GRETA) ou sont des CUI eux-mêmes !

Votre notion d'académie excédentaire est donc faussée par le fait que vous n'intégrez pas la gestion des contractuels du système éducatif comme étant une charge administrative pesant sur les EPLE des académies ! Et pourtant, nous savons bien que la gestion des personnels contractuels de l'enseignement scolaire est une mission lourde et complexe.

3 - Les charges liées au dialogue avec les collectivités territoriales provoquée par l'acte 2 de la décentralisation de 2004 ont évolué à la hausse ; le métier d'adjoint gestionnaire est de fait devenu plus complexe : en RH, pilotage budgétaire...

4 - Des critères utilisés pour définir la dotation théorique sont discutables et fixent des seuils trop bas, ne tenant pas compte de la réalité du poids de l'ensemble des missions sur les équipes.

On observe la difficulté pour prendre en compte des missions spécifiques qui se sont également alourdies : la mise en œuvre des différentes politiques d'aide sociale (CT, Etat, Europe...). Les parcours scolaires nécessitent des séquences en entreprises obligatoires et induisent une gestion de remboursement des frais de « scolarité » importante...

Les statistiques prévoient une augmentation importante des effectifs d'élèves dans les lycées.



Répartition des mesures 2016 concernant les emplois administratifs

Académies	Mesures 2016 (en ETP)
AIX-MARSEILLE	8
AMIENS	-1
BESANCON	-2
BORDEAUX	10
CAEN	-1
CLERMONT-FD	-1
CORSE	0
CRETEIL	6
DIJON	0
GRENOBLE	0
LILLE	-5
LIMOGES	0
LYON	4
MONTPELLIER	7
NANCY-METZ	-6
NANTES	12
NICE	2
ORLEANS-TOURS	2
PARIS	3
POITIERS	0
REIMS	-5
RENNES	5
ROUEN	-2
STRASBOURG	0
TOULOUSE	13
VERSAILLES	7
GADELOUPE	1
GUYANE	2
LA REUNION	4
MARTINIQUE	-1
MAYOTTE	6
COM	2
TOTAL DES MESURES 2016 DANS LE SECOND DEGRÉ EN ACADEMIE ET DANS LES COM : + 70 postes	
Couverture de besoins prioritaires de renforcement de certaines missions en académie ou en administration centrale (à répartir) : + 30 postes	
TOTAL DES MESURES 2016 : + 100 postes	

+ 100 au total : + 94 -24 dans les EPLE et + 30 dans les services, donc !


30 créations qui ne sont pas ventilées ni entre les services centraux et déconcentrés ni entre les académies. Ces emplois seront consacrés au redéploiement de SIRHEN et à sa réinternalisation. Pourtant, ce sont les services centraux et déconcentrés : les plus durement touchés par la purge que représentent les suppressions 2004-2012.

Les réorganisations qui en ont découlé n'ont surtout pas permis de rendre possibles les suppressions massives sans dégrader très fortement les collectifs de travail.

Les créations de postes dans les filières enseignantes augmentent sensiblement la charge qui pèse sur notre filière dans les services de gestion. La mise en œuvre des procédures de recrutement par concours également, recrutements de droit commun ou bien par l'application de la Loi Sauvadet.

En conclusion : faiblesse des créations depuis 2012 qui vient contredire le respect de l'engagement n° 36 du candidat François Hollande pour notre filière ! Nécessité de prise en compte de nos demandes : pas de retraits, des créations en B et A !



	Evolution des effectifs des personnels administratifs 2013-2016			
	R 2016	R 2015	R 2014	R 2013
Aix-Marseille	8	7	0	13
Amiens	-1	-1	0	-2
Besançon	-2	-3	0	-3
Bordeaux	10	12	0	13
Caen	-1	0	0	0
Clermont-Ferrand	-1	-2	0	-1
Corse	0	0	0	-1
Créteil	6	12	0	11
Dijon	0	-2	0	-2
Grenoble	0	9	0	9
Guadeloupe	1	1	0	2
Guyane	2	2	0	2
Lille	-5	-8	0	-9
Limoges	0	-1	0	-1
Lyon	4	10	0	12
Martinique	-1	-1	0	-1
Montpellier	7	15	0	13
Nancy-Metz	-6	-7	0	-8
Nantes	12	9	0	9
Nice	2	3	0	7
Orléans-Tours	2	0	0	4
Paris	3	1	0	-2
Poitiers	0	0	0	0
Reims	-5	-5	0	-5
Rennes	5	3	0	6
Réunion	4	2	0	-2
Rouen	-2	-3	0	5
Strasbourg	0	2	0	4
Toulouse	13	10	0	11
Versailles	7	7	0	14
COM	2	4	0	2
Mayotte	6	4	0	
Moyens supplémentaires en académie ou administration centrale	30	20	50*	0
Total	100	100	50	100
*développement du programme SIRHEN ; développement du numérique éducatif ; mise en oeuvre du schéma directeur des infrastructures piloté par le STSI.				

CAPN des ADJAENES

Notre déclaration préalable lue en séance par nos commissaires paritaires nationaux

CAPN des Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
Lundi 14 décembre 2015

Notre réunion de CAPN se déroule presque un mois jour pour jour après les terrifiants attentats de Paris et de St-Denis qui ont semé l'effroi partout en France et dans le monde.

Que ressentir d'autre alors qu'ils sont intervenus dans des espaces de liberté et de loisirs où l'humanité se retrouve, se rencontre et se grandit de sa diversité, noue en elle des liens nouveaux, ravive de plus anciens, dans un moment où l'on partage un verre, où l'on fait la fête, où l'on oublie les tracas de la semaine pour jouir du bonheur d'être ensemble ?

"Ensemble !" C'est justement ce mot que les terroristes ont mis dans leur ligne de mire le vendredi 13 novembre dernier.

Le SNASUB-FSU est bien sûr solidaire des victimes et de leurs proches et les a assurés de son soutien et de sa solidarité.

Ensemble ! Nous ne céderons pas à la peur, pas plus qu'à la stigmatisation de telle ou telle partie des hommes et des femmes qui vivent en France, ou qui viennent s'y réfugier fuyant la violence et la guerre qui frappent leurs pays.

Et nous sommes du côté de ceux qui, partout dans le monde, se battent contre toutes les barbaries, les obscurantismes, les répressions des libertés fondamentales de l'humanité.

Ensemble, c'est par la solidarité, le respect de l'autre et de la diversité, la défense des droits et des libertés individuelles et collectives que nous répondrons à ces actes ignobles.

Contre la barbarie, contre tous les obscurantismes, contre toutes les haines qui attisent les divisions qui fracturent la société et le monde, il est plus que jamais nécessaire de se rassembler et de se battre pour que les valeurs universelles de liberté, d'égalité, de

fraternité et de justice sociale s'incarnent dans la réalité du quotidien de tous et toutes !

C'est de cet universalisme que nous nous revendiquons, contre toute barbarie, en défense de notre volonté de vivre libre, **TOUS ENSEMBLE !**

Et notre CAPN de bilan se déroule dans ce contexte lourd. Pour nous, cela rend encore plus nécessaires notre action syndicale et la défense de nos revendications pour gagner des améliorations pour l'ensemble des personnels que nous représentons.

Tout d'abord, à quelques semaines du rendez-vous salarial dans la fonction publique fixé à février 2016, nous voudrions rappeler ici que nous n'en pouvons plus du gel de la valeur du point d'indice.

Même si nos grilles de carrière ont été quelque peu revues depuis juillet 2010, on est bien loin du compte !

Nous revendiquons la reconstruction des grilles de catégorie C avec un salaire minimum net mensuel de 1 750 euros.

L'intégration totale des primes dans notre traitement doit également permettre de relever nos indices de fin de carrière pour éviter des montants de pensions scandaleusement bas au moment du départ en retraite.

Si nous accueillons positivement la politique ministérielle de requalification des emplois de la filière administrative et de promotion concomitante en catégorie B des personnels qui y sont affectés, force est de constater que nous avons connu en 2015 quelque retard à l'allumage.

Nous attendons qu'un véritable bilan de la réalisation de l'an passé soit réalisé et

discuté avec les organisations syndicales et que les académies appliquent vraiment les mesures exigées par cette politique ministérielle.

Pour le SNASUB-FSU, ce qui n'aura pas été fait pour atteindre les 300 promotions en catégorie B relevant de mesures de requalification en 2015, devra se réaliser en 2016.

Nous avons pris connaissance dans la note de service 2016 relative à la carrière des BIATSS de l'annexe C9 qui liste les possibilités de requalifications supplémentaires par académie – notamment de C en B.

Viennent-elles s'ajouter aux possibilités annuelles de promotions par liste d'aptitude ?

Si ce plan de requalification est une bonne chose tant les missions confiées couramment aux Adjoints administratifs relèvent quasi systématiquement des missions statutaires du corps des SAENES, nous ne pouvons que déplorer son nombre trop faible de mesures prévues, en comparaison des statistiques fournies dans votre document de travail.

En effet, 900 requalifications au total sur les 3 années 2015, 2016 et 2017, cela relève vraiment de la goutte d'eau en comparaison des 34 881 adjoints administratifs recensés en 2015.

Enfin, pour conclure, nous souhaiterions maintenir notre demande de mouvement inter académique pour notre corps, à pilotage ministériel.

Au-delà du tableau dressé par vos services sur ce sujet, le pilotage ministériel nous semble absolument indispensable pour que la mise en œuvre de l'article 60 de la Loi n°84 – 16 portant statut des fonctionnaires d'Etat soit appliquée en garantissant une totale égalité de traitement pour l'ensemble des agents du corps.

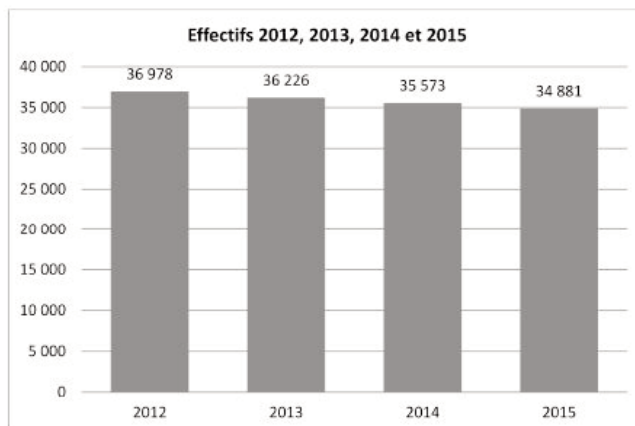
Les commissaires paritaires nationaux ADJAENES du SNASUB-FSU



ADJAENES : données statistiques nationales

Comparaison des effectifs 2012,2013,2014 et 2015

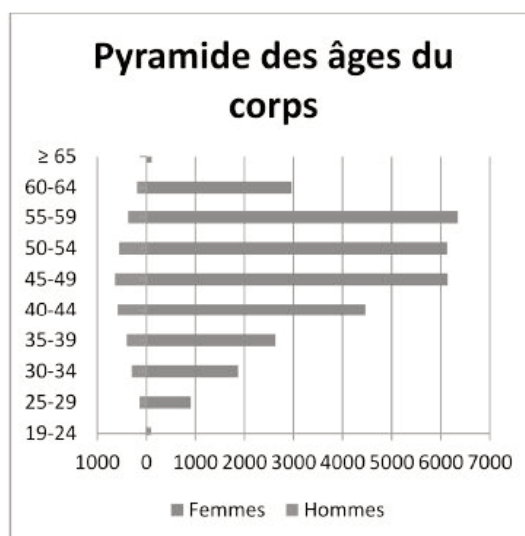
Comparaison des effectifs 2012,2013, 2014 et 2015						
Grade		2012	2013	2014	2015	Variation 2015-2012
ADJAENES P1	Nombre	5216	5372	5920	6000	784
	%	14,11 %	14,83 %	16,64 %	17,20 %	15,03 %
ADJAENES P2	Nombre	9850	9849	10010	10103	253
	%	26,64 %	27,19 %	28,14 %	28,96 %	2,57 %
ADJAENES C1	Nombre	16248	15956	15281	14823	-1425
	%	43,94 %	44,05 %	42,96 %	42,50 %	-8,77 %
ADJAENES C2	Nombre	5664	5049	4362	3955	-1709
	%	15,32 %	13,94 %	12,26 %	11,34 %	-30,17 %
Total	Nombre	36978	36226	35573	34881	-2097
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	-5,67 %



La comparaison des effectifs du corps entre le 01/10/12 et le 01/10/15 fait apparaître une baisse sur ces 3 années de 5,67%. Sur cette même période, on constate une augmentation des effectifs des 2 derniers grades, accompagnée d'une diminution des 2 premiers grades; très nette en ce qui concerne le 1er grade (- 30,17%).

Pyramide des âges et répartition par sexe

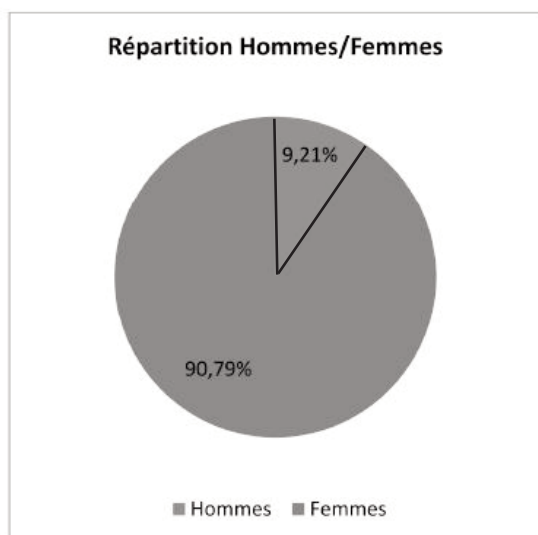
Age	Hommes	Femmes	Total		Rappel avril 2012
19-24	20	94	114	0,33	0,45
25-29	143	908	1051	3,01	3,31
30-34	299	1873	2172	6,23	6,11
35-39	400	2629	3029	8,68	10,62
40-44	579	4464	5043	14,46	17,86
45-49	641	6143	6784	19,45	17,45
50-54	557	6131	6688	19,17	18,70
55-59	370	6351	6721	19,27	19,78
60-64	190	2964	3154	9,04	5,58
65 et plus	14	111	125	0,36	0,14
Total	3213	31668	34888	100 %	100 %
	9,21 %	90,79 %	100 %		



La tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-59 ans.

La tranche d'âge 19-25 ans est très peu représentée alors même que le concours externe d'ADJAENES 1 C est ouvert sans conditions de diplôme, et que les ADJAENES 2C sont recrutés sans concours.

La comparaison des effectifs par âge entre 2012 et 2015 fait apparaître un vieillissement du corps. Les tranches d'âges jusqu'à 44 ans diminuent, alors que, à l'exception de la tranche d'âge 55-59 ans, celles de 45 ans à 65 ans augmentent, notamment la tranche d'âge 60-64 ans.



Greta et Gip-Fcip

Compte rendu de la réunion du 15 décembre 2015 sur la gestion des personnels des services de formation continue

Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche multiplie des réunions relatives aux contractuels. Ceci montre que ce dossier épineux a toute l'attention qu'il mérite de la part des plus hautes autorités. Mais dans quel but ? Nul ne peut le dire mais l'administration centrale ne peut plus éviter un sujet qui intéressent des centaines de milliers d'agents dont près de 50 000 exerçant sur des fonctions administratives, technique ou encore des bibliothèques.

Dans la formation continue, le chiffre exact n'est pas encore connu mais devrait l'être prochainement puisqu'une enquête nationale est en cours. Les personnels contractuels administratifs sont sans doute plus de 2000 à être concernés par les débats ministériels.

Une réunion qui intéresse tous les contractuels en GRETA...

Les syndicats ont donc été convoqués le 15 décembre sur les personnels exerçant en formation continue. Puisque 90% des personnels sont contractuels, il était inenvisageable de ne pas parler de la précarité dans ce secteur. La réunion était scindée en deux temps, le matin étant consacré aux évolutions éventuelles du cadre réglementaire et l'après-midi au suivi de la réforme des GRETA. Inutile de dire que la position des agents non titulaires a été maintes fois évoquée. A de nombreuses reprises, les situations considérées comme des injustices ramenaient à la question de l'employeur et de ses responsabilités.

Les agents non titulaires en GRETA, de manière générale, ne s'estiment pas pleinement membres de l'éducation nationale mais plutôt agent d'un GRETA. D'ailleurs, leurs propres expériences le prouvent. Quand il s'agit de demander une aide sociale ministérielle, un refus leur est opposé car non rémunérés sur des crédits de l'Etat. Quand un licenciement survient pour un agent en CDI, le périmètre du reclassement n'est pas clairement défini. Est-ce le GRETA lui-même ou alors l'académie ?

De leur côté, les juges administratifs apportent des réponses différentes. Quand un agent non titulaire est titularisé, celui-ci est souvent sommé de quitter son GRETA, entraînant le recrutement d'un nouveau contractuel ou la fermeture du

poste. Cela reconduit mécaniquement la précarité dans ce secteur en opposition aux volontés gouvernementales de lutter contre celle-ci.

Bref, la situation tourne en rond, aucune évolution durable et positive ne pourra avoir lieu si le recteur ne prend pas toutes ses responsabilités de A à Z, si les pratiques et les textes réglementaires n'évoluent pas. Cette réponse est souvent revenue comme un scénario possible par la responsable du ministère. Faisons en sorte que chaque recteur prenne la main directement sur le recrutement de tous les agents travaillant en GRETA et que les contractuels acquièrent le statut de fonctionnaire avec une titularisation sans changer d'affectation.

... et en GIP-FCIP

La question en GIP FCIP est différente même si les réponses devraient être identiques. Les GIP ont la particularité d'être des employeurs en propre alors que les GRETA n'ont aucune personnalité juridique. Un agent contractuel recruté par le GIP n'a officiellement aucun lien juridique avec le ministère de l'éducation nationale. C'est une duperie. Si juridiquement c'est un fait objectif, subjectivement, le GIP travaille pour et avec l'éducation nationale, il est inséré dans ses rouages administratifs. La circulaire n° 2013-037 du 17 avril 2013 confirme que « le GIP s'impose à la fois comme un outil de gestion au service de la politique du recteur, instrument de coopération régionale et de concertation entre les Greta. ». Dans la même circulaire, il est demandé que « la convention constitutive prévoit que la présidence de l'assemblée générale soit assurée par le président du conseil d'administration et que le recteur assure cette présidence. » Le GIP-FCIP, c'est l'hypocrisie juridique mais c'est aussi la division des personnels à l'éducation nationale. Là aussi, comme dans les GRETA, les personnels devraient être pleinement reconnus comme des agents de l'Etat, le ministère ayant préalablement repris les contrats à son compte puis que des dispositifs de titularisations leur soit proposés.

La prochaine réunion de suivi GRETA est prévue le 3 mai. La FSU et le SNASUB-FSU auront à coeur d'exiger que le sort des contractuels soit grandement amélioré, que des procédures de titularisation avec maintien sur poste soient mises en place et que la précarité recule grandement dans les GRETA et les GIP-FCIP.

François Ferrette



Réunion syndicale GRETA organisée par le SNASUB-FSU dans l'académie de Caen

Greta : Groupement d'établissements (pour la formation continue)

Gip-Fcip : Groupement d'intérêt public (formation continue et insertion professionnelle).

Fonction publique : un héritage pour l'avenir

La fonction publique, dont l'organisation actuelle trouve son origine à la Libération, ce sont d'abord les agents qui font vivre les missions du service public, salariés fédérés par l'intérêt général dans le cadre du statut. La place particulière de la fonction publique en France tient aussi à la place qu'y occupe l'Etat, et au développement des services publics. Ceux-ci sont issus d'une longue tradition - dans les domaines "régaliens" d'intervention de l'Etat (par exemple le maintien de l'ordre, les Travaux publics...)- mais aussi dans ceux de l'assistance et de la santé publique.

La fonction publique joue par ailleurs un rôle de stabilisateur économique en cas de crise en contribuant à maintenir la consommation. Elle a aussi un rôle intégrateur, au-delà des diversités, de personnes isolées ou/et issues de milieux défavorisés, y compris parfois de personnes en situation de handicap.

Elle permet surtout de remplir les missions de l'Etat dans le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'adaptabilité du service public.

Par un recrutement démocratique par concours basé uniquement sur la comparaison des mérites, elle assure l'indépendance du fonctionnaire par rapport aux lobbies et intérêts particuliers, auxquels il ne doit pas son recrutement.



Le fonctionnaire n'a pas besoin de plaire, parce qu'il n'a pas à craindre d'être remplacé par un autre mieux en cour que lui et parce que les avancements se font selon des règles relativement transparentes. Le principe de la carrière lui assure en effet la garantie de l'emploi et des possibilités de promotion.

C'est aussi ainsi que la neutralité est assurée : les agents adhèrent aux valeurs de l'Etat démocratique et appliquent ses principes dans leur

relation aux usagers. Le fonctionnaire ne doit sa fidélité qu'à l'Etat qui l'a recruté sur la base de principes républicains. Celui-ci-même, Etat de droit, accepte une auto-limitation de son pouvoir hiérarchique par les dispositions particulières du statut et celles dégagées par la jurisprudence, et la désobéissance à un ordre manifestement illégal est un devoir.

L'adaptabilité du service public est assurée par l'expérience, la formation, la motivation des agents à améliorer le service rendu.

Loin d'être étouffé par le statut, le fonctionnaire peut exprimer ses revendications de salarié, notamment grâce au droit syndical, et une pleine citoyenneté politique lui est également reconnue depuis 1945.

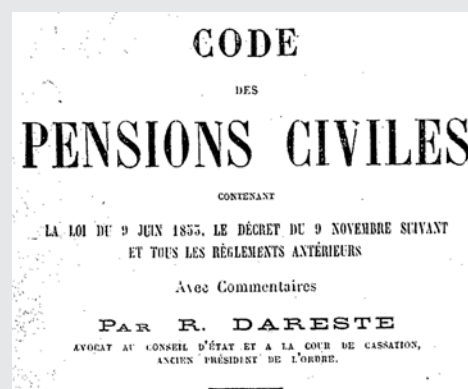
Il bénéficie d'un régime de retraite dont les principes plongent leurs racines loin dans le passé, dans cette seconde partie du 19ème siècle où se développaient les services publics.

La fonction publique est une construction dont la solidité, l'équilibre et la cohérence tiennent au temps long de sa patiente construction, mais elle est menacée aujourd'hui par des exigences de court terme : au premier chef, les exigences budgétaires de politiques qui, faute de s'inscrire suffisamment dans la durée mais aussi parce qu'elles pensaient pouvoir s'inspirer d'une approche "libérale", ont trop privilégié une logique comptable, négligeant la vision à long terme que demande par exemple l'investissement éducatif, ou celui de la santé. Pour les mêmes raisons, la grille indiciaire est rattrapée par le SMIC et a perdu de sa portée. C'est ainsi également qu'ont été supprimés des postes, accroissant la souffrance au travail.

La vigilance est en permanence nécessaire devant les attaques de ceux qui voient dans le statut une digue protectrice à faire sauter ; vigilance nécessaire aussi devant la paupérisation des agents publics, cette smicardisation qui n'est pas à la hauteur des qualifications et des missions des personnels ; vigilance aussi devant l'emploi précaire, épongé très partiellement par une succession de lois, débouchant désormais parfois sur un CDI que certains rêvent de voir devenir le droit commun de l'emploi public pour la plus grande partie des agents.

La fonction publique fait corps avec sa raison d'être, qui est le service public. Plus que jamais, il faut préserver et développer celui-ci autour des grandes missions solidaires qui ont contribué à construire la République.

Pierre Boyer



L'appréciation de la valeur professionnelle

Le SNASUB-FSU a combattu la mise en place de l'entretien professionnel annuel.

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat a institué l'entretien professionnel annuel et son compte rendu comme le socle de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, fondant ainsi réglementairement l'ensemble des décisions prises par l'administration lors des procédures d'avancements d'échelon ou de grade (chapitre II), voire même les modulations indemnitaires liées "au mérite" (article 16).

Ce n'est que dans la clarté que les objectifs peuvent être évalués. C'est sans doute pour cela que dans un jugement du 11 octobre 2012, le tribunal administratif de Paris jugeait que l'évaluation d'un fonctionnaire devait être annulée parce que le compte rendu ne faisait aucun commentaire relatif aux deux premiers objectifs fixés auparavant à l'agent et que le troisième objectif avait été modifié de manière substantielle en cours d'année, son degré de réalisation ne pouvant donc pas être apprécié.

La conscience professionnelle de l'immense majorité des agents est indiscutable.

Les réductions de postes, les mutualisations, ont induit des charges de travail supplémentaires, un stress professionnel qui se répercute tout au long de la hiérarchie.

Le dévouement au services public étant en principe acquis, ainsi que les qualifications, qui sont mesurées par le concours, les difficultés éventuellement rencontrées par un agent relèvent de la formation.

Il faudrait systématiser le dialogue plutôt que plaquer une technique managériale issue de l'entreprise privée, où le salarié doit s'attacher à réaliser les objectifs que lui fixe son employeur.

Ce qui fait agir le fonctionnaire, ce sont les nécessités de sa mission. Celle-ci peut certes être déclinée en objectifs à atteindre, mais l'évaluation de leur réalisation pose cependant question, la part de subjectivité ne pouvant être absente.

Déontologie

Le législateur de 1983 avait seulement énoncé des principes.

De nombreux codes et chartes de déontologie ont fleuri depuis quelques années. Parfois préparés par des cabinets de conseil extérieurs à l'administration, l'anonymat de leurs auteurs les a protégés de la concertation avec les organisations syndicales.

Le projet de loi de 2015 relatif à la déontologie et aux obligations des fonctionnaires entend protéger d'éventuelles mesures de rétorsion le fonctionnaire qui relate ou témoigne d'une situation susceptible d'être qualifiée de conflit d'intérêts, situation dont il aurait pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article 3).

La possibilité de lancer l'alerte doit permettre aux agents de contribuer à mettre un terme à des situations portant atteinte à la dignité de la fonction publique.

Evidemment, le fonctionnaire ne pourra lancer l'alerte qu'en étant très bien informé : il s'expose à la sanction pénale de la dénonciation calomnieuse.

Par ailleurs, le fonctionnaire ne pourra s'adresser aux autorités judiciaires et administratives qu'"après avoir alerté en vain son supérieur hiérarchique." Le rôle de ce dernier sera délicat. On peut se demander par exemple si son inaction éventuelle engagera sa responsabilité disciplinaire.

Femmes et fonction publique

L'égalité des sexes est acquise au niveau des principes. Les concours sont ouverts aux deux sexes. En pratique, il reste beaucoup à faire pour accéder à l'égalité réelle.

Le principe de l'égalité des sexes est parfois conçu *stricto sensu* par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). Ainsi dans l'arrêt "Greisnar", la Cour reconnaissait au père les mêmes droits que la mère en matière de retraite anticipée. Ainsi aussi de la différence de traitement issue de la prise en compte du congé maternité pour constituer un droit à annuités supplémentaires de pension. Mais dans ce dernier cas, le Conseil d'Etat a jugé possible, sans rejeter formellement le cadre défini par la CEDH, mais au titre de la nécessaire compensation d'inégalités passées, la prise en compte du congé maternité.

La loi du 12 mars 2012 a institué un système de quotas par sexe pour les nominations dans la haute fonction publique : ce sont les emplois stratégiques qui font le plus difficulté. Ce système est rendu possible par l'extension de l'objectif constitutionnel de parité "*aux responsabilités professionnelles et sociales*" (article 1er de la Constitution). Elle n'entre pas en conflit avec le principe du mérite (qui est aussi constitutionnel : "*Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.*" (article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen) parce que ces postes ne sont pas pourvus par concours.



Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre

Le point d'indice, symbole de l'unité du statut

Du facteur au préfet, depuis la Libération, une même grille de rémunération, celle-ci étant le produit de la valeur du point et de tel ou tel indice.

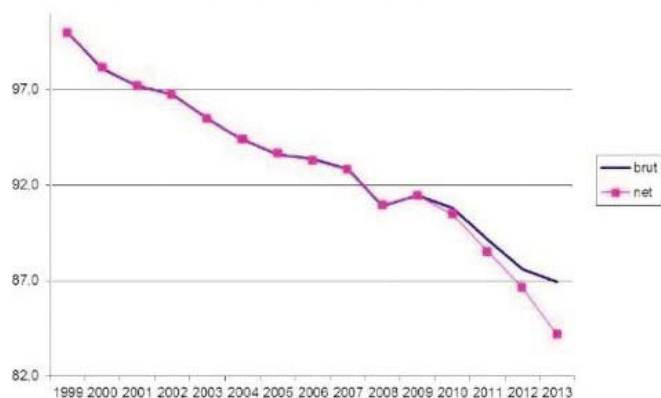
Cela souligne combien la spécificité de la condition de fonctionnaire était importante aux yeux des concepteurs du statut : être fonctionnaire, ce n'est pas exercer un métier comme un autre, c'est consacrer sa vie professionnelle au service de l'intérêt général.

Les espaces indiciaires des corps n'évoluent guère, alors que le rapport entre le SMIC et les indices de pieds de corps s'est resserré.

La correspondance entre indices bruts et indices majorés a été remontée sous l'effet de l'attribution de points uniformes (12 pts entre 1985 et 2006) ou de points différenciés pour le bas de la grille, afin de correspondre à l'évolution du SMIC. L'indice brut terminal n'a pas été modifié depuis 1977 (1015). L'éventail indiciaire des grilles diminue : 6,90 en 1982, contre 4,53 en 2012.

Le projet gouvernemental "parcours professionnels carrières rémunérations" (PPCR), dont l'application est prévue pour s'échelonner sur plusieurs années, apporte des améliorations insuffisantes mais notables eu égard à la stagnation des revalorisations indiciaires d'une part, et de la valeur du point d'indice d'autre part.

Evolution du pouvoir d'achat de l'indice FP.



Les rémunérations des fonctionnaires de l'Etat

Les dépenses de personnels de l'Etat constituent une faible part du PIB (7,2 % en 1978, et 5,8 % en 2011).

Les politiques salariales ont modifié l'architecture des rémunérations : la part des régimes indemnitaires a notablement augmenté dans la rémunération totale (11,8 % en 1982, contre 25,4 % en 2009).

A lire les données fournies par le ministère de la Fonction publique, la rémunération de la plupart des agents augmente ! C'est parce que ces données prennent en compte l'ancienneté, les promotions, etc. En fait seule aujourd'hui cette évolution

L'avancement : échelon, grade, corps

Le principe selon lequel l'avancement d'échelon est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle a toujours figuré dans le statut (loi 84-16, articles 56 et 57). Mais la loi 2015-785 (article 148) renvoie précisément aux statuts particuliers la possibilité de cette prise en compte de la valeur professionnelle.

Depuis la désindexation des salaires sur les prix en 1982, la progression d'échelon est pourtant bien souvent la seule façon de maintenir -et parfois même pas, tant cette progression indiciaire est faible- le pouvoir d'achat. Et donc d'assurer concrètement le respect du principe de carrière.

Loi 84-16, article 56 :

L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

Article 57 modifié par LOI n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 148

L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Il est fonction de l'ancienneté. Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. Les statuts particuliers peuvent en outre prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être contingenté selon des conditions et des modalités spécifiques.

Il se traduit par une augmentation de traitement.

Mieux intégrer les personnes en situation de handicap

Pourquoi "personnes en situation de handicap" et non "handicapés" ? Pas par crainte de nommer la réalité par son nom, mais pour deux raisons :

- un handicap peut être transitoire ;
- un handicap n'en est un qu'en certaines situations. Et dans beaucoup de cas, l'adaptation du poste à l'emploi (ce peut être simplement un plan incliné pour accéder à l'ascenseur, ou un aménagement simple de la hauteur du bureau) afin de compenser le handicap.

L'effort de lutte contre la discrimination est à poursuivre. Syndicalistes, nous sommes vigilants à repérer les discriminations déguisées, par exemple en matière de refus de titularisation.

normale d'une carrière permet - et pas toujours- de maintenir ou de voir très légèrement progresser le pouvoir d'achat.

En 2013, le salaire net mensuel moyen (déduction faite des prélèvements sociaux) s'établit à 2185 euros. Il est en augmentation de 0,4% en euros courants mais de nouveau en baisse en euros constants (c'est-à-dire compte tenu de l'inflation). Il diminue en 2013 de 0,5% après 0,8% de baisse en 2012 et 0,1% de baisse en 2011. La rémunération nette corrigée des effets de l'inflation continue donc sa baisse. 46% des agents en place en 2012 et 2013 ont enregistré une baisse de leur salaire net réel, seul l'avancement de carrière permet un maintien ou une progression de la rémunération.

Fonction publique : un héritage pour l'avenir

Depuis 1853, les pensions civiles

Après la révolution de 1848, l'ensemble des fonctionnaires (civils et militaires) bénéficie d'une retraite, à partir de la loi sur les pensions civiles du 8 juin 1853 : le second Empire généralise le régime de pension par répartition pour la fonction publique, l'âge normal de la retraite à cette époque étant de 60 ans (55 pour les travaux pénibles) et crée la pension de réversion. Pour le secteur privé, les sociétés de secours mutuels (les premières en 1804 pour les ouvriers) ont permis un palliatif, mais leur développement était entravé par la réglementation (en 1890, seuls 3,5 % des ouvriers âgés ont accès à une pension), les pouvoirs publics craignant une agitation ouvrière. La pression populaire augmentait donc, comme en témoigne la légalisation du syndicalisme.

A compter du 1er janvier 1854, les traitements des fonctionnaires font l'objet d'une retenue de 5 % destinée à financer les retraites.

Le droit à pension est acquis à 60 ans, après 30 ans de services accomplis. Néanmoins, les fonctionnaires ayant occupé certains emplois (facteurs, chargeurs de malle, gardes forestiers, agents des douanes ou préposés en chef des postes d'octroi) peuvent prendre leur retraite à 55 ans, après 25 ans de services effectifs.

La pension est basée sur la moyenne des traitements soumis à retenue, dont l'ayant droit a bénéficié pendant les 6 dernières années d'exercice. Le droit acquis est de 2 % par an, soit 60 % au bout de 30 ans. Pour des durées d'activité supérieures, elle ne peut dépasser 75 %.

Risques psycho-sociaux

La psychologisation des situations serait une erreur. En effet, ce que l'on appelle "risques psycho-sociaux" renvoie à des questions d'organisation du travail. Sous le vocable RPS, on entend stress mais aussi violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (agressions).

Quatre grandes familles de risques :

– la charge de travail, physique ou cognitive, et les marges de manoeuvre dont les travailleurs disposent pour y faire face, le risque étant d'autant plus élevé que ces marges sont durablement faibles et que le travailleur dispose d'un moindre soutien de sa hiérarchie ou de ses collègues. On est ici au coeur des questions d'organisation du travail ;

– les relations de travail, qu'il s'agisse de relations hiérarchiques, entre collègues de même rang ou entre les agents et les usagers. Les questions du management et de la reconnaissance au travail en sont une composante importante. Le harcèlement moral en fait également partie ;

– les tensions relatives aux conflits de valeurs entre les attentes de l'entreprise et celles des salariés, qui renvoient aussi bien aux questions d'articulation entre vie privée et professionnelle qu'au malaise résultant de l'écart entre le travail demandé et ce que le travailleur considère comme étant un travail de qualité ;

Les fonctionnaires qui ont risqué leurs jours pour sauver la vie d'un concitoyen ou qui se trouvent hors d'état de continuer leur service après avoir été blessés dans l'exercice de leur fonction, peuvent exceptionnellement obtenir pension, quels que soient leur âge et la durée de leur activité.

Dès 1864, des économistes libéraux reprochent à l'Etat de s'ingérer dans le domaine de la prévoyance individuelle et affirment que les assurances privées seraient en mesure d'offrir de meilleures garanties aux fonctionnaires.

Il faut attendre la loi du 14 avril 1924 pour voir le régime des pensions civiles faire l'objet de nouveaux aménagements (avec le calcul de la pension sur les trois dernières années).

La Libération apportera à l'édifice son lot d'améliorations (notamment le calcul de la pension sur les 6 derniers mois, 75 % du traitement au bout de 37,5 annuités).

Les remises en cause par la loi de 2003, avec l'allongement de la durée de cotisation, la remise en cause de la retraite à 60 ans, l'introduction d'un système de décote qui constitue une double peine pour ceux n'ayant pas toutes leurs annuités et n'ayant pas atteint l'âge limite, marquent l'entrée dans une ère de turbulences où l'action collective des salariés, tous unis, continue aujourd'hui en 2016 d'être particulièrement nécessaire.

– les restructurations, réorganisations, changements de toute nature, qui, s'ils sont conduits sans anticipation de leur impact potentiel sur la santé, génèrent une insécurité et du mal-être.

Si les salariés sont en souffrance, c'est que face aux tensions qu'ils subissent, ils s'efforcent de résister, de s'adapter pour tenter de faire un travail de qualité. Ce dilemme n'étant quasiment pas débattu, les salariés intériorisent douloureusement ce « conflit du travail » et sont alors victimes des risques psychosociaux.



Une réunion importante de travail du secteur EPLE de notre syndicat se tenait mardi 19 janvier à Paris dans le cadre de la réunion de notre commission nationale trimestrielle. Cette séance aurait dû se tenir en novembre dernier mais l'actualité liée aux attentats du 13 novembre a empêché toute initiative sereine.

Vous lirez dans notre **Convergences** de février un compte rendu de cette réunion dont l'ordre du jour aura permis d'aborder les questions suivantes :

- **Après le CTMEN du 17 décembre dernier et la répartition des emplois administratifs** par académie à destination des EPLE, comprendre les clés de la dotation ministérielle ;
- **Bien accueillir les personnels ITRF de laboratoire au SNASUB-FSU** et dans notre commission EPLE pour continuer d'œuvrer au rassemblement de nos professions et peser plus fort ;
- **Le rapport parlementaire de la députée Brigitte Allain (EELV) consacré à la restauration collective** et l'énième proposition préconisant la décentralisation du gestionnaire matériel d'EPLE ;
- **Nos colloques académiques et national consacrés aux EPLE** du premier semestre 2016 ;
- Les questions diverses.

Les initiatives académiques préparatoires à notre colloque national relatif aux EPLE : l'exemple de notre section académique de Lille.

La section du SNASUB-FSU de Lille a amorcé son initiative dans les académies concernant la réalité de nos métiers (administratifs et personnels de laboratoire) en préparation d'une initiative nationale sur ce thème en mai prochain. Ci-dessous le courrier adressé aux collègues exerçant dans les EPLE de leur académie.

Madame, Monsieur, Cher(e) Collègue,

Ces dernières années, les EPLE ont fait l'objet de profondes transformations tant sur le plan structurel (regroupements comptables, fusions d'établissements...) qu'en termes de règles et de méthodes de travail (RCBC, dématérialisation...).

Les personnels administratifs et de laboratoire se sont adaptés, encore et toujours ; les modifications de leurs conditions de travail ont souvent été, et sont encore souvent, à l'origine de situations professionnelles difficiles compte tenu du contexte de politique d'austérité dans lequel ces modifications sont apparues, politique d'austérité au nom de laquelle des postes sont supprimés, des postes partagés sont implantés, des tâches sont transférées sans que les moyens de les accomplir ne soient toujours donnés.

Demain, les réformes en cours, notamment la réforme territoriale, impacteront également le fonctionnement de nos établissements.

Les personnels administratifs et de laboratoire participent pleinement au bon fonctionnement des EPLE ; il est de nouveau urgent que leurs problématiques soient clairement posées, que leurs métiers fassent l'objet de réflexions approfondies.

C'est pourquoi nous vous invitons à venir en débattre le jeudi 28 janvier 2016 au lycée César Baggio de Lille à l'occasion du colloque que le SNASUB-FSU Lille organise sur :

**« La place des administratifs et des ITRF dans le système éducatif :
leurs rôles, leurs métiers, leurs valeurs, leurs statuts »**

Deux thèmes seront abordés :

De 9 h 30 à 12 h 30 : le fonctionnement du service public d'éducation

« La restauration dans les EPLE : quelle gestion, quel prix, quelle diversité de plats avec quelles valeurs »

De 14 h à 17 h : statuts, carrières, ARTT

Le compte rendu des débats de cette journée enrichira le colloque national sur l'EPLE que le SNASUB-FSU organisera à PARIS en mai 2016 à PARIS.

Cette journée de débats s'adresse à tous les collègues administratifs ou agents de laboratoire, quel que soit le grade ou la fonction occupée, dans le but d'avoir des échanges riches et constructifs avec le plus grand nombre d'entre vous.



Agenda Social

enseignement supérieur et recherche

En 2014, un protocole "social" avait été proposé à la signature des organisations syndicales de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ce texte n'avait pas obtenu les signatures majoritaires, en particulier parce que les probabilités d'aboutir à des décisions quelque peu significatives paraissaient faibles.

Cependant, le gouvernement a souhaité reprendre les thématiques évoquées à ce moment pour ouvrir un "agenda social" début novembre en présence de Thierry Mandon, secrétaire d'Etat en charge de l'ESR.

Les fiches de cadrage des échanges à ce moment là comportaient des sujets qui nous tiennent à coeur : mobilité des ITRF, intégration des ASI dans le corps des IGE, repyramidage/requalification...

5 groupes de travail ont été mis en route :

- ▶ GT 1 : Suivi de la situation des contractuels
- ▶ GT 2 : Mobilité
- ▶ GT 3 : Responsabilité sociale de l'employeur
- ▶ GT 4 : Missions et perspectives de carrières
- ▶ GT 5 : Régimes indemnitaires

Les 4 premiers se sont réunis une première fois avant les congés de fin d'année, le 5ème se réunira pour la première fois le 13 janvier.

Concernant les contractuels, nous avons constaté que l'application de la loi "Sauvadet" n'a en rien résorbé de manière significative la précarité dans le supérieur. De plus, se contenter d'un recueil de "bonnes pratiques" tel que cela est proposé par l'administration nous paraît faible.



Concernant la mobilité, nous exigeons qu'un réel mouvement national soit organisé pour les ITRF. La situation de collègues qui, ne pouvant muter, se voient contraints de repasser des concours qu'ils ont déjà obtenus nous paraît scandaleuse. Pourtant, malgré le constat de la faiblesse de ce mouvement, l'administration envisage pour le moment uniquement d'imposer l'affichage en mutation avant les détachements entrants, mais pas avant les mises au concours qui, évidemment, serait la seule solution adaptée.

Pour ce qui est de la responsabilité sociale de l'employeur, là encore, les vœux pieux ne pèsent pas très lourd face aux directions d'établissements. Certes, améliorer les bilans sociaux est utile, mais pour réellement imposer aux établissements des pratiques « socialement acceptables », il nous paraît nécessaire de passer par des aspects plus contraignants.

Le GT 4 qui traite des perspectives de carrières affichait initialement la possibilité d'intégrer les assistants ingénieurs dans le corps des IGE. Nous y sommes favorables et allions dans cet échange avec la volonté de faire prendre en compte la symétrie existant pour les personnels de la filière bibliothèque, pour les collègues bibliothécaires. Malheureusement, tout ce qui concernait les BIATSS a été retiré de la fiche de travail la veille de la première réunion. Cette réunion n'a porté, malgré nos remarques et protestations, que sur les carrières des collègues enseignants PRAG et sur la possibilité de primes pour les chercheurs. Sur ces sujets, les syndicats concernés de la FSU (SNESUP et SNCS) avaient beaucoup à dire, mais nous espérons vivement que la prochaine réunion (prévue le 19 janvier) permettra que les sujets concernant les BIATSS reviennent sur le tapis... nos carrières l'exigent !

Enfin, le GT 5 qui concerne les primes n'a pas encore eu lieu au moment où nous mettons sous presse. Toutefois, les documents que nous venons de recevoir, semblent confondre agenda social et groupe de travail pour l'application du RIFSEEP à la filière ITRF. Pourtant, en terme de politique indemnitaire, nous aurions beaucoup à discuter : que ce soit de la disparité de traitement des agents d'un même corps d'un établissement à un autre ou que ce soit de la façon de traiter les collègues contractuels, pour ne prendre que deux exemples.

En résumé, alors que les sujets à traiter qui pourraient avoir un impact fort pour nos collègues sont nombreux (mutations, repyramidage, titularisation...), nous restons très largement sur notre faim. Nous allons continuer à aller défendre nos mandats dans ces groupes de travail, mais si le secrétaire d'Etat ne réoriente pas le travail rapidement, il y a fort à parier que les résultats seront faibles voire insignifiants.

Et concernant nos salaires, il y a beaucoup plus à espérer de la mobilisation du 26 janvier que des intentions actuelles du gouvernement. Cette mobilisation revêt d'autant plus d'importance.

Pierre Hébert

CAPN 2016 : vous envisagez une mutation, vous êtes promouvable... Lisez !

Calendrier 2016 des CAPN de la filière BIB

Corps	RA	Mouvement + LA	TA
Conservateurs généraux		12/05/2016	
Conservateurs		12/05/2016	10/11/2016
Bibliothécaires	21/01/2016	26/05/2016	
Bibliothécaires assistants spécialisés	28/01/2016	09/06/2016	24/11/2016
Magasiniers des bibliothèques	11/02/2016	17/06/2016	18/11/2016

RA : réductions d'ancienneté.
LA : liste d'aptitude (accès au corps supérieur).
TA : tableau d'avancement (accès au grade supérieur).

Vous demandez une mutation, une réintégration...

- Tout candidat à une mutation peut formuler **six vœux au maximum**, y compris sur des postes non proposés, qui peuvent se libérer en cours de CAP. La confirmation des vœux doit parvenir à la DGRH C2-3, par la voie hiérarchique, dans les délais impartis.

- Pour postuler, **il faut être titulaire**. Mais lors de CAP précédentes, des candidatures de stagiaires ont, néanmoins, été examinées. Si vous êtes stagiaire, mais dans une situation professionnelle humainement très compliquée, contactez-nous !

- Depuis la loi du 3 août 2009 qui pose le principe du **droit à la mobilité**, « la faible ancienneté sur un poste ne saurait constituer à elle seule un motif de refus de départ en mobilité ».

- Tout **avis de départ défavorable** doit être motivé... et combattu avant la CAP.

- Excepté pour les conservateurs et conservateurs généraux, **le profilage des postes est prohibé**.

- **Une demande de mutation vous engage**. Vous ne pouvez pas refuser d'être affecté sur un poste que vous avez demandé. Vous ne pouvez modifier ou annuler vos vœux que pour des motifs graves (listés dans la circulaire). La demande devra parvenir à la DGRH au plus tard une semaine avant la tenue de la CAP.

- **La réintégration** après disponibilité, congé de longue durée ou détachement **est un acte de gestion** qui précède les opérations de mutation stricto sensu. Les agents sont réintégrés dans leur dernier établissement d'affectation. **Une réintégration dans un autre poste implique de participer au mouvement**.

N'hésitez pas à vous référer à la note de service n° 2015-172 du 12-10-2015 : carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) - 2016 (www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=94634) et à **contacter vos commissaires paritaires**.

Vous êtes promouvable dans le corps supérieur...

Désormais, tous les collègues de la filière bibliothèque promus dans un corps supérieur demeurent dans leur établissement. La circulaire précise que les établissements doivent en « tenir compte (...) dans leur gestion prévisionnelle ». *Pour la plupart des collègues, c'est extrêmement positif, mais il importe d'être vigilant pour éviter que certains chefs d'établissements, un peu trop « soucieux » de la gestion de leur masse budgétaire, « s'abstiennent » de proposer des agents à la promotion !*

Par ailleurs, la circulaire confirme explicitement qu'**aucun rapport d'activité ne doit être demandé aux collègues de la filière bibliothèques, qu'il s'agisse d'une promotion de grade ou de corps** (excepté pour la nomination dans le corps des conservateurs généraux). Par contre, pour accéder au corps supérieur, que vous soyez A, B ou C, il vous sera demandé de fournir un CV. Pour les collègues des catégories A et B, il en sera de même pour l'accès au grade supérieur. **Le SNASUB-FSU se réjouit de la confirmation de cette suppression**. *Le rapport d'activité, rédigé par l'agent, n'avait aucune chance de contrebalancer un rapport de proposition indigent de sa hiérarchie, mais lui imposait un exercice d'autopromotion, peu compatible avec l'esprit de la fonction publique.*

Calendrier de gestion du mouvement	Dates
Mise en ligne des postes.	04/02/2016
Saisie des vœux sur POPPEE, modifications éventuelles et annulations. Dépôt au bureau DGRH C2-3 des demandes de détachement et d'intégration.	05/02/2016 - 02/03/2016
Saisie des avis sur les départs par les chefs d'établissements.	05/02/2016 - 04/03/2016
Saisie des avis sur les arrivées par les chefs d'établissements (uniquement pour les conservateurs et conservateurs généraux).	07/03/2016 - 30/03/2016
Saisie des avis des CPE par les présidents.	07/03/2016 - 30/03/2016
Date limite de réception à l'administration centrale des dossiers papier complets de mutation, de détachement et d'intégration transmis par la voie hiérarchique.	04/04/2016
Date d'effet de l'affectation	01/09/2016

Calendrier de gestion des listes d'aptitude	Dates
Mise en ligne des promouvables	04/02/2016
Saisie des propositions et avis des CPE	04/02/2016 - 30/03/2016
Date limite de réception des documents à la DGRH	04/04/2016

Béatrice Bonneau

Pour les CAP, toutes les coordonnées de vos élu(e)s SNASUB-FSU : www.snasub.fr/spip.php?article1587

Ecrivez-nous, on vous répondra !

Les complexités d'un (re)classement pour changement de grade.

Suite à mon reclassement au 01/09/2015 dans le grade d'adjoint administratif principal 1ère classe au 7ème échelon sans reprise d'ancienneté, je suis étonnée de perdre l'ancienneté d'échelon que j'avais dans mon ancien grade adjoint principal 2ème Classe, 12ème échelon (1an et 7 mois). Je suis en fin de carrière (née en 1956). Il me faudra travailler plus pour récupérer cette ancienneté avant le départ en retraite (en 2018). Pourriez-vous m'informer de la réglementation sur ce reclassement .

Il faut se référer au décret 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C.

Décret 2005-1228 Article 3 :

I. - Les fonctionnaires de catégorie C, relevant de grades dotés des échelles de rémunération 3, 4 et 5 qui sont classés par application des règles statutaires à l'un des grades relevant des mêmes échelles, sont maintenus dans leur nouveau grade à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur précédent grade en conservant, dans la limite de la durée moyenne de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du nouveau grade, l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur grade antérieur.

II. - Les fonctionnaires de catégorie C, relevant du grade doté de l'échelle 5 de rémunération qui sont promus dans un grade doté de l'échelle 6, sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à

celui qu'ils détenaient dans leur précédent grade. Dans la limite de la durée moyenne de l'échelon du nouveau grade, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à cette promotion est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans ce précédent grade ou qui a résulté de leur nomination audit échelon, si celui-ci était le plus élevé dudit grade."

Vous étiez en échelle 5 (étant AAP2), au 12ème et dernier échelon, Indice Brut (IB) 465 et Indice Majoré (IM) 407.

Vous n'entrez pas dans le cas de l'article 3-1 ci-dessus : " sont maintenus dans leur nouveau grade à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur précédent grade", l'architecture de l'échelle 6 étant différente.

Vous n'entrez pas non plus dans le cadre de la première partie de la seconde phrase de l'article 3-1 : conservation de l'ancienneté d'échelon lorsque l'augmentation de traitement consécutive à cette promotion est inférieure à celle "qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans ce précédent grade" (une promotion dans le précédent grade était impossible, puisque vous aviez atteint le dernier échelon) ni dans le cadre de la seconde partie de cette phrase : "ou qui a résulté de leur nomination audit échelon, si celui-ci était le plus élevé dudit grade" (le douzième échelon d'AAP2 était supérieur au onzième de 11 points d'IB, c'est-à-dire inférieur à votre progression en devenant AAP1 avec classement à l'échelon "égal ou immédiatement supérieur" (23 points d'IB, de 465 à 488).

Vous entrez en effet dans le cadre de la première phrase de l'article 3-2 ci-dessus : classement "à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur précédent grade". 7ème échelon, IB 488 et IM 422.

N.B. : les progressions sont considérées en IB, mais les IM sont cohérents avec les IB.

La logique de ces dispositions est d'éviter des "promotions pour rien", qui ne seraient pas régulières :

- en assurant une progression salariale en cas de passage à un grade supérieur, en conservant l'ancienneté lorsque cette promotion n'est pas (au moins temporairement) un avantage par rapport à un avancement automatique ;

- et aussi en assurant une progression aux agents qui étaient au dernier échelon de leur grade et pour lesquels le passage au grade supérieur n'entraînerait, s'il n'y avait pas maintien de l'ancienneté d'échelon, qu'une promotion -alors qu'ils changent de grade- inférieure à leur précédente promotion d'échelon dans leur ancien grade : ce ne serait pas logique de progresser moins en changeant de grade qu'en progressant seulement d'échelon dans le même grade.

- mais en limitant les conservations d'ancienneté, ce qui montre le caractère très restrictif de ces dispositions.

Pierre Boyer

Résultats du vote d'orientation des adhérents du SNASUB-FSU

CONGRES 2016	Sièges : 18	Résultats 2016	Résultats 2013	Résultats 2010	Résultats 2007
UA	12	57,83 %	62,65 %	60,17 %	61,60 %
Ecole émancipée	2	14,00 %	12,96 %	16,95 %	20,48 %
Emancipation	1	6,08 %	4,63 %	4,58 %	4,82 %
URIS	1	7,92 %	6,94 %	5,93 %	4,97 %
Front Unique	2	14,18 %	12,81 %	12,37 %	8,13 %

Le dossier de Convergences de mars sera consacré au Congrès de la FSU, qui se tient du 1er au 5 février au Mans.

Arrêté du 18 décembre 2015 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes (242) offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché

principal d'administration de l'Etat dans les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 13 janvier 2016).

Loi organique n° 2015-1712 du 22 décembre 2015 portant dématérialisation du Journal officiel de la République française et **loi n° 2015-1713** du 22 décembre 2015 portant dématérialisation du Journal officiel de la République française (JO du 23 décembre 2015).

Décret n° 2015-1831 du 29 décembre 2015 modifiant le décret n° 2010-176 du 23 février 2010 fixant l'échelonement indiciaire des emplois fonctionnels relevant des établissements publics d'enseignement supérieur et du réseau des œuvres universitaires et scolaires (JO du 31 décembre 2015).

Arrêté du 29 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2008 fixant la liste des emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 31 décembre 2015).

Arrêté du 29 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2008 fixant le nombre des emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 31 décembre 2015).

Décret n° 2015-1814 du 28 décembre 2015 modifiant le décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012 relatif à l'introduction d'une aide au maintien à domicile pour les retraités de l'Etat (JO du 30 décembre 2015).

Arrêté du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint (JO du 26 décembre 2015).

Arrêté du 21 décembre 2015 pris pour l'application aux emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de chef de mission de l'administration centrale des ministères chargés

de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (JO du 29 décembre 2015).

Décrets n° 2015-1709 et n° 2015-1710 du 21 décembre 2015 relatif à la prime d'activité (JO du 22 décembre 2015).

Arrêté du 21 décembre 2015 fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire (JO du 26 décembre 2015)

Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 (JO du 22 décembre 2015).

Arrêté du 8 décembre 2015 relatif au montant du plafond de ressources de l'allocation de rentrée scolaire et aux tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations à Mayotte (JO du 17 décembre 2015).

Arrêté du 8 décembre 2015 relatif au montant des plafonds de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations à Saint-Pierre-et-Miquelon (JO du 17 décembre 2015).

Arrêté du 8 décembre 2015 relatif au montant des plafonds de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations (JO du 17 décembre 2015).

Arrêté du 16 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 5 février 2008 pris en application du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 26 décembre 2015).

Arrêté du 15 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2010 modifié relatif au classement dans les groupes d'indemnité d'expatriation des personnels expatriés exerçant dans les établissements d'enseignement français à

l'étranger relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (JO du 18 décembre 2015).

Arrêté du 15 décembre 2015 portant classement des établissements d'enseignement français relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (JO du 18 décembre 2015).

Décret n° 2015-1616 du 10 décembre 2015 relatif aux régions académiques (JO du 11 décembre 2015).

Note de service n° 2015-199 du 30 novembre 2015 : administrateurs civils recrutés par la voie dite du « tour extérieur » Sélection annuelle - année 2016 (BOEN n° 46 du 10 décembre 2015).

Arrêté du 27 novembre 2015 relatif aux modalités d'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régis par l'arrêté du 1er décembre 2011 modifié portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale (JO du 22 décembre 2015).

Arrêté du 25 novembre 2015 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2013 pris pour l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et portant politique des voyages de personnels civils des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ICI (JO du 30 décembre 2015).



Prime d'activité

La loi du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi dite loi Rebsamen qui a prévu la mise en place de cette nouvelle prime (articles 57 et suivants). Les **décrets n° 2015-1709 et n° 2015-1710** du 21 décembre 2015 relatif à la prime d'activité (JO du 22 décembre 2015) ont fixé les règles d'application ET notamment des modalités de calcul de la prime.

La prime d'activité entre en vigueur à partir du 1er janvier 2016. Cette prime qui remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi (PPE) est une aide financière à destination des travailleurs modestes. Elle a pour objectif d'inciter ces travailleurs (salariés ou non salariés) à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle tout en soutenant leur pouvoir d'achat.

Cette prime est ouverte sous conditions de ressources aux jeunes actifs dès 18 ans. Elle concerne également les étudiants salariés et les apprentis répondant à certaines conditions particulières. Comme le RSA activité et la PPE, elle est ouverte aux agents publics.

La prime est versée mensuellement par les caisses d'allocations familiales et les caisses de mutualité sociale agricole. Le montant de cette prestation est calculé en fonction de la composition et des ressources du foyer. Les bénéficiaires doivent déclarer tous les trois mois leurs revenus du trimestre précédent, le montant de la prime étant ensuite fixe pendant trois mois même en cas de changement de situation du bénéficiaire durant cette période. La Caf précise que les actuels bénéficiaires du RSA vont passer automatiquement dans le dispositif de la prime d'activité sans démarche particulière à effectuer. Les autres peuvent faire leur demande en ligne sur le site de la CAF depuis le 12 janvier.

Des décrets non encore publiés au Journal officiel doivent encore apporter un certain nombre de précisions à propos notamment des modalités de calcul de cette prime.



Dates de paye 2016

Règlement des pensions 2016		Transmission des fichiers de règlement des payes 2016		
Mois	Date de valeur	Mois	Date de remise	Date de valeur
Janvier	28	Janvier	25	27
Février	26	Février	23	25
Mars	30	Mars	24	29
Avril	28	Avril	25	27
Mai	30	Mai	25	27
Juin	29	Juin	24	28
Juillet	28	Juillet	25	27
Août	30	Août	25	29
Septembre	29	Septembre	26	28
Octobre	28	Octobre	25	27
Novembre	29	Novembre	24	28
Décembre	23	Décembre	20	22

Les commissions paritaires ce que disent les textes et con

La création des commissions paritaires d'établissement dans les établissements d'enseignement supérieur au début des années 90 a pu avoir des conséquences importantes dans la gestion collective (mais aussi individuelle) des personnels que nous représentons, même si ces conséquences n'ont pas été identiques d'une filière (ITRF, Bibliothèque et AENES) à une autre.

La création de ces commissions préparatoires aux CAP, si elle a eu pour but d'accentuer le pouvoir hiérarchique des présidents d'université et donc de renforcer objectivement l'autonomie de la « sphère » universitaire, n'a cependant pas consisté à octroyer à ces derniers le véritable pouvoir de décision relatif aux actes de gestion individuelle et collective concernant les personnels ITRF, des Bibliothèques et de l'AENES.

En effet, les commissions administratives paritaires, prévues par le décret rénové n° 82 – 451 du 28 mai 1982, restent les instances consultées en dernier ressort, avant la décision du chef de service, recteur ou ministre. On pourra lire avec attention l'article L953-6 du Code de l'éducation qui précise bien que la CPE prépare la CAP. Elle ne la remplace donc pas !

Il est extrêmement important pour nos élu-e-s du personnel de le savoir car nous sommes bien souvent confrontés – et dans les CPE et dans les CAP – au fait suivant : les avis des présidents d'université s'imposent aux CAP. On assiste donc bien souvent à une substitution du rôle de ces commissions, les décisions « présidentielles » soit disant « validées » par les CPE locales devenant immuables et intangibles quels que soient les critères et « jurisprudences de gestion » retenus par des CAP académiques ou nationales.

Cela n'est pas prévu par la réglementation installant les CPE : cela n'est présent ni dans l'article L953-6 du Code, ni dans le décret n° 99 – 272 du 6 avril 1999 dont il faut se munir pour aller au bout d'une lecture efficace de cette fiche pratique.

Il arrive fréquemment aussi que des CPE établissent des classements indiquant un ordre préférentiel devant imposer à la CAP compétente un ordre à retenir dans l'examen des promotions, tableaux d'avancement ou listes d'aptitude.

Si un tel classement n'a pas de fondement réglementaire – la notion de classement n'est citée ni dans l'article du Code ni dans le décret – elle apparaît tout de même chaque année dans la note de service ministérielle concernant les

carrières des personnels BIATSS. Chaque année dénoncé par nos soins, le terme « classement » est accolé à une parenthèse qui précise que la CPE peut aussi ne pas établir de classement (voir page suivante, annexe C1-3). Rédaction sans doute prudente indiquant au lecteur que la note de service ne prétend pas imposer aux CPE de classer les personnels !

Et si rien de réglementaire n'impose aux CPE de classer les personnels, si les CPE peuvent classer ou ne pas le faire, autant le savoir et le faire savoir pour éviter d'emblée que l'arbitraire hiérarchique utilise l'existence de ces CPE pour empêcher toute définition de règles et de critères objectifs à l'échelle du corps concerné – académique ou ministérielle.

En clair, si des CAP académiques ou ministérielles disposent de règles ou de critères de gestion pour tel ou tel acte – c'est souvent vrai pour les promotions dans l'AENES par exemple – alors, le classement établi par les CPE des universités (s'il contrevient aux critères existant des CAP) ne peut pas être accepté par nous comme un fait établi fondé sur une application des textes en vigueur. Il doit donc être dénoncé comme étant une pratique non fondée par ces textes réglementaires, preuves à l'appui.

- Article L953-6 du Code de l'éducation

Loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 - article 3 modifiée par la Loi n°2007-1199 du 10 août 2007 - article 16 JORF 11 août 2007

« Il est créé, dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, une commission paritaire d'établissement compétente à l'égard des corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation. Cette commission comprend un nombre égal de représentants des membres de ces corps affectés dans l'établissement, désignés par catégorie, et de représentants de l'administration. Une commission peut être commune à plusieurs établissements.

Les membres représentant chaque catégorie de fonctionnaires dans les commissions d'établissement sont élus à la représentation proportionnelle. Les listes de candidats sont présentées par les organisations syndicales.

La commission paritaire d'établissement est consultée sur les décisions individuelles concernant les membres des corps mentionnés au premier alinéa affectés à l'établissement et sur les affectations à l'établissement de membres de ces corps ; ne peuvent alors siéger que les membres appartenant à la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire concerné et les membres représentant la ou les catégories supérieures ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration.

L'accès, par inscription sur une liste d'aptitude, à un corps mentionné au premier alinéa, ainsi que l'avancement de grade et les réductions de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon font l'objet d'une proposition du chef d'établissement ou du chef de service auprès duquel le fonctionnaire est affecté ou détaché, qui recueille l'avis de la commission paritaire d'établissement ; ces mesures sont prononcées par le ministre après consultation de la commission administrative paritaire.

La commission paritaire d'établissement prépare les travaux des commissions administratives paritaires des corps mentionnés au premier alinéa.

.../...

Commissaires d'établissement : Comment s'y retrouver pour agir

- Article L953-6 du Code de l'éducation (suite)

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de création, la composition, l'organisation et le fonctionnement de la commission paritaire d'établissement.

Les compétences des commissions paritaires d'établissement prévues au présent article peuvent être étendues aux autres corps administratifs, techniques, ouvriers et de service exerçant dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions de cette extension, avec les adaptations nécessaires, notamment pour permettre une représentation des personnels appartenant aux trois groupes suivants : corps d'administration générale, corps des personnels de bibliothèques, autres corps de fonctionnaires. »

Se munir impérativement sur Légifrance du décret suivant actualisé à la date du jour :

- Décret n°99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur

- Bulletin officiel n° 10 du 19 novembre 2015 du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche -

Annexe C1 - Rôle de la CPE et des groupes de travail

Les commissions administratives paritaires nationales et académiques portent la plus grande attention aux comptes rendus des commissions paritaires d'établissement. La CPE doit jouer pleinement son rôle de pré - CAP et être le lieu de dialogue social au sein de l'établissement en lui permettant ainsi d'affirmer son autonomie. Elle doit donc avoir connaissance de l'ensemble des dossiers des agents ayant vocation à être promus.

Les principes suivants doivent impérativement être respectés :

- 1 ▪ Les procès- verbaux doivent donner la composition précise de la CPE et la qualité des intervenants ;
- 2 ▪ Les comptes rendus doivent rendre compte avec précision des débats et non être de simples relevés de décisions ;
- 3 ▪ Ils doivent se référer clairement aux éléments prévalant pour le classement (ou non classement) des agents ;
- 4 ▪ Ils doivent être clairement retranscrits lorsqu'il s'agit d'une situation individuelle afin de ne pas pénaliser l'agent ;
- 5 ▪ Ils doivent donner le résultat des votes sur les différents points à l'ordre du jour ;
- 6 ▪ Les demandes de détachement et d'intégration dans un corps, ainsi que les demandes de révision des comptes rendus d'entretien professionnel, doivent faire l'objet d'un avis de la CPE et non d'une simple information.

NB : Dans les structures pour lesquelles il n'a pas été institué de CPE par la voie réglementaire, il est vivement recommandé que soit réuni avec les organisations syndicales un groupe de travail sur les mêmes questions. S'agissant d'un groupe de travail, il n'est pas envisageable d'organiser des élections pour en désigner les membres. Il est par contre possible de s'appuyer sur les résultats des dernières élections, CAPA ou CAPN selon le corps considéré afin de demander aux organisations syndicales de désigner des représentants pour ce groupe de travail. Il convient de veiller que l'ensemble des personnels affectés dans l'académie ou l'établissement soit représenté quel que soit leur lieu d'exercice.

Les représentants doivent être obligatoirement des membres de ces structures pour les corps considérés. Lors de l'étude des dossiers, seuls les représentants des personnels de la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire intéressé et les représentants des personnels de la ou les catégories supérieures sont appelés à délibérer.

Les membres de ces groupes de travail devront avoir connaissance de l'ensemble des dossiers des agents ayant vocation à être promus.

L'attention des membres de ce groupe de travail doit bien sûr être appelée sur l'obligation de discrétion professionnelle qui s'applique à eux de la même façon qu'aux membres des CPE et des CAP.

En guise de conclusion provisoire...

Cette fiche pratique n'a pas vocation à éteindre la discussion toujours complexe concernant l'articulation du travail des commissaires paritaires d'établissement et de celui des commissaires paritaires académiques ou nationaux. Sans doute d'ailleurs, le SNASUB-FSU, pour être plus fort encore, devrait veiller à plus intégrer dans ses équipes d'élu-e-s au niveau académique ou national des commissaires paritaires d'établissement. Œuvrant ainsi à renforcer notre lutte permanente pour faire appliquer le principe d'égalité de traitement à TOUS les agents d'un même corps et nous opposant ainsi à l'arbitraire hiérarchique, injuste et démoralisateur.

Philippe Lalouette

Ce stage, organisé par le secteur Femmes de la FSU, était ouvert à toutes et tous.

Durant ces journées, 4 thèmes ont été abordés par des intervenantes invitées : fiscalité, délinquance, parité en politique, IVG.

• **Femmes et fiscalité / Christiane Marty, chercheuse et militante à Attac et Fondation Copernic**

L'impôt sur le revenu est progressif en fonction des revenus mais depuis une trentaine d'années, cette progressivité s'est amoindrie puisqu'on est passé de 13 à 6 tranches, le taux de la tranche supérieure ayant baissé de 60 % à 45 %. Ce qui a comme conséquence de priver l'État de 20 % de recettes fiscales.

La TVA qui représente 50 % des recettes fiscales n'est pas liée aux revenus, elle pénalise beaucoup plus les personnes aux revenus les plus modestes qui ne peuvent épargner.

Le point qui concerne plus particulièrement les femmes est lié au calcul du quotient conjugal. Celui-ci concerne les couples mariés ou pacsés qui doivent déclarer leurs revenus en commun. Cet outil de politique familiale est jugé discriminatoire envers les femmes.

Rappel sur le calcul :

- couple = 2 parts ; célibataire = 1 part
- 1er enfant = 1/2 part ; 2e enfant = 1/2 part ; à partir du 3e enfant = 1 part
- calcul de l'impôt d'un couple marié ou pacsé : revenus du ménage/nombre de parts = quotient. La moitié de ce quotient est considéré comme la part de chacun.

Pour un couple avec des revenus sensiblement identiques, il n'y a pas de changement en cas de déclaration commune ou individuelle. En revanche, si les revenus diffèrent entre les deux membres du couple, il y aura une diminution de l'impôt pour celui qui a le revenu le plus élevé. Plus la différence est importante, plus la réduction est forte. Ce qui constitue un frein à l'emploi des femmes et renforce l'inégalité professionnelle.

Autre aberration, ce calcul sous-entend que l'impôt sera payé par le ménage. Or d'après des enquêtes parmi les couples où les deux personnes sont actives, seulement 59 % des couples mariés et 30 % des couples pacsés mettent en commun leurs revenus. Ce calcul pénalise donc les femmes qui paient plus d'impôts que si elles déclaraient leurs impôts de façon individuelle.

Photo du stage © Marie-Caroline Guérin



Ce quotient conjugal est discriminatoire envers les femmes, seule l'imposition individuelle reconnaît les individus quel que soit leur sexe ou leur situation familiale. La politique fiscale ne doit pas intégrer des éléments de politique familiale, qui par ailleurs nécessite d'être aussi repensée.

Le projet qui consiste à prélever l'impôt à la source nécessite de supprimer la déclaration commune des couples, sans quoi la discrimination envers les femmes demeurerait et risquerait même d'être accentuée.

À lire : *Le féminisme pour changer la société*, coord. Christiane Marty, éd. Attac, Fondation Copernic. Syllepse, 2013.

• **Délinquance juvénile des filles / Véronique Le Gloaziu, sociologue, philosophe, CNRS**

Deux courants de recherche s'intéressent à la délinquance au féminin : la sociologie du droit et la sociologie du genre. Le constat est fait que les femmes sont sous-représentées dans la délinquance connue. Pour tout type d'infractions connues par les services de police et de gendarmerie, 16 % sont commises par des femmes (13 % par des majeures, 3 % par des mineures). Plus les actes infractionnels incluent de la violence, moins les femmes sont présentes. Elles sont plus présentes dans les infractions liées à la famille (non présentation d'enfant, violence sur enfant ou parent, etc) et dans les vols (vols de première nécessité et « vols féminins » : habits, maquillage).

Selon l'éclairage biopsychologique, en vogue au 19e siècle-début 20e mais qui revient sur le devant de la scène, il existerait une « nature féminine » qui serait moins encline à la violence, aux déviations. Les femmes seraient moins délinquantes et quand elles le sont, elles le dissimuleraient plus (« duplicité féminine »).

Dès les années 1950, des éclairages sociologiques ont montré que les différences étaient liées à l'apprentissage des rôles sociaux de genre. La violence est valorisée pour les hommes, contrôlée voire réprimée pour les femmes. Également, les femmes étant moins présentes dans l'espace public, elles sont moins présentes dans les statistiques policières.

Venant d'études nord-américaines, la théorie de la réaction sociale a montré qu'il y avait un traitement différencié de la prise en charge des femmes par la police et la justice. À fait équivalent, les femmes sont plus épargnées, ce qu'on a appelé « l'effet de courtoisie ou de chevalerie ». La délinquance et la violence des femmes sont considérées comme des anomalies, des accidents de parcours. Les femmes sont donc plus renvoyées vers des parcours de soins, éducatifs ou du suivi social.

Une étude a montré que 50 % des jeunes filles interrogées déclaraient avoir produit des infractions contre 75 % pour les garçons. Cependant dès que deux infractions sont commises ou qu'il y a acte de violence, elles sont beaucoup moins présentes que les garçons. La « carrière de délinquant » serait plus l'apanage des garçons.

Les femmes issues des milieux défavorisés sont plus concernées. On a pu observer une « féminisation » des comportements et des valeurs dans les milieux favorisés, alors que dans les milieux défavorisés, les filles se rapprochent des « valeurs masculines ».

Les enquêtes sociologiques n'ont pour l'instant pas démontré une augmentation de la délinquance féminine.

À lire : Véronique Le Gloaziu, Laurent Mucchielli, *La violence des jeunes en question*. Champ social, 2009.

• **Parité, diversité : la tentation de l'égalité sous conditions / Réjane Sénac, chercheuse au CNRS, enseignante à l'EHESS**

Depuis 1999, plusieurs lois sur la parité ont vu le jour, qui sont reprises dans le Guide de la parité.

La question abordée est : en quoi les politiques sur la parité interrogent le triptyque « liberté, égalité, fraternité » ?

L'égalité entre les hommes et les femmes est devenue une valeur plus ou moins partagée par tous. Lors des élections de 2012, le thème de la parité était abordé de façon transversale, notamment à travers des sujets comme les violences faites aux femmes et l'égalité salariale. Il existe cependant des différences de pensée sur certains sujets tels que la politique familiale.

L'héritage républicain promeut une fraternité exclusive et excluante des femmes, des non-blancs et des religions autres que la religion chrétienne.

Lorsqu'en 2000, l'UMP s'ouvre à la diversité, il choisit des femmes jeunes, non encartées, issues de familles post-coloniales, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. On inclut ces femmes pour les mêmes raisons que celles pour lesquelles on les exclut dans d'autres cas. Ce choix s'appuie sur le pari que ces femmes faisant de la politique autrement, cela va être rentable. Il y a ici une rencontre entre l'héritage républicain et le référentiel néolibéral du tout marché.

Il y a donc nécessité à expliciter en termes politiques cette devise républicaine, explicitation qui ne peut être consensuelle, afin de mener des actions d'ordre politique.

À lire : Réjane Sénac, *L'égalité sous conditions : genre, parité, diversité*. Presses de Sciences Po, 2015.

• **Devenir élue / Maud Navarre, docteur en sociologie**

D'après une enquête réalisée entre 2008 et 2013, l'intervenante en arrive à la conclusion qu'il existe peu de différences dans le comportement en politique entre les hommes et les femmes mais que les femmes sont des « étoiles filantes » dans le monde politique.

Les femmes exerçant un mandat sont un peu plus âgées que les hommes, plus qualifiées, moins militantes dans des partis ou syndicats mais autant dans des associations. Elles sont le plus souvent en charge des affaires sociales ou de l'éducation alors que les hommes s'occupent plus des transports, finances, sécurité, travaux, etc. Les femmes et les hommes consacrent autant de temps à leurs mandats. Les femmes novices consacrent un peu moins de temps car, étant plus jeunes, elles ont souvent une activité professionnelle et des enfants. Lors des prises de paroles, il a été observé que le rapport était de 1 pour 3 en faveur des hommes. Les femmes ont plus de mal à obtenir la parole et à la garder.

Environ 50 % des femmes envisagent d'abandonner la carrière politique après un mandat, 75 % des hommes veulent continuer. Les motifs pour cet abandon sont un manque de capacité d'action ou une surcharge administrative et une vie privée ou professionnelle plus attractive. Celles qui poursuivent le font car elles ont acquis une polyvalence, une capacité à s'exprimer. Elles revendiquent une autre manière de faire de la politique tout en se forgeant une image loin de la « femme potiche » ou du modèle masculin.

À lire : Maud Navarre, *Devenir élue : genre et carrière politique*. Presses universitaires de Rennes, 2015.



• **Yo decido, le train de la liberté, documentaire sur la mobilisation espagnole contre le projet de loi sur l'avortement en 2014**

Après la projection de ce film, Martine Nawrat, conseillère du Planning familial, a discuté avec la salle de ce qu'il en était aujourd'hui de l'interruption volontaire de grossesse. Le problème majeur en France est la baisse du nombre de médecins pratiquant l'IVG et la fermeture des centres, ce qui rend plus difficile l'accès à

ce droit inscrit dans la loi. Alors qu'il existe deux méthodes d'intervention, opération sous anesthésie ou voie médicamenteuse, beaucoup de médecins préconisent la voie médicamenteuse sans laisser le choix aux patientes. Un grand nombre de médecins refusent également de pratiquer les IVG, sous couvert de clause de conscience : cet acte chirurgical est le seul à être protégé par une clause de conscience. Le refus peut aussi venir du fait que cet acte est peu rémunérateur et peu valorisant dans leur carrière. Il faut aussi noter que dans le meilleur des cas, les étudiants en médecine reçoivent une demi-journée de formation sur la contraception et l'IVG au cours de leurs études. Il n'y a donc pas de transmission de l'histoire des femmes ni de la pratique médicale.

Les sages femmes peuvent désormais procéder à l'IVG par voie médicamenteuse, ce que vont aussi demander les conseillères du planning familial. Alors qu'on pourrait demander des modifications de la loi au bénéfice des femmes, telle que la prolongation de la période avant IVG, on a tendance à se tenir aux acquis de crainte que les droits soient amoindris en cas de changement politique. La période avant IVG est aujourd'hui de 14 semaines en France alors que dans d'autres pays comme en Hollande ou Royaume-Uni elle est de 22 semaines.

Le nombre d'IVG en France est de 200.000, chiffre stable depuis des années. 5000 femmes sont encore obligées d'aller avorter à l'étranger du fait du dépassement de la période de 14 semaines.

Rendez-vous aux prochaines journées intersyndicales femmes (FSU, CGT, Solidaires), 21 et 22 mars 2016.

Emmanuelle Sruh



SNASUB FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2015 - 2016

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 :

NOM :

PRENOM :

- HOMME NOUVEL ADHERENT
 FEMME ANCIEN ADHERENT

ANNEE DE
NAISSANCE

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 :

QUOTITE DE TRAVAIL :

..... %

GRADE :

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

VOS COORDONNÉES

APPARTEMENT, ETAGE :

ENTREE, IMMEUBLE :

N°, TYPE, VOIE :

LIEU DIT :

CODE POSTAL, LOCALITE :

TEL : PORTABLE :

VOTRE ÉTABLISSEMENT

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

NOM D'ETABLISSEMENT :

SERVICE :

RUE :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL PROFESSIONNEL : PAYS :

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

COTISATION

$$\left(\frac{\text{---} + \text{---}}{\text{---}} \right) \times \text{---} = \text{---} \text{ €}$$

(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 :

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

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.

Veillez compléter en lettres capitales

Vos nom et prénom

Pour le compte de : **SNASUB**
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Votre adresse

Référence : cotisation SNASUB

(Complète)

Vos coordonnées bancaires

Paiement répétitif ou récurrent Paiement ponctuel

Code international d'identification de votre banque - BIC

Signé à
le

Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)

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**

Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

A
g
r
a
f
f
e
r

R
I
B

o
u

c
h
è
q
u
e
s

I
C
I