

Convergences

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

n° 216

février 2016



Pour
le dégel
du point
d'indice !

Édito

Bruno
Lévéder



Gagner une vraie augmentation de la valeur du point d'indice, MAINTENANT !

Du 1er au 5 février, la FSU a réuni son congrès national. Ce fut l'occasion de renforcer les analyses, de les enrichir des expériences des différents secteurs et d'actualiser les revendications en conséquence. Au centre des perspectives immédiates d'action, la construction de la mobilisation pour gagner une vraie revalorisation de la valeur du point d'indice est apparue comme relevant de l'évidence et de l'urgence.

Quelques jours plus tôt, le ministre de la fonction publique admettait sur France 2 qu'il existait une « *revendication profonde* » en matière de salaire chez les agents publics. Elle ajoutait aussi qu'il « *n'y aura pas une grosse augmentation du point d'indice parce que nous sommes en situation difficile (...) car la marge de manœuvre sera très faible !* »... Les observateurs, même les moins attentifs, auront compris que cette question aussi était abordée par le gouvernement avec les lunettes de l'austérité.

Pour nos salaires, il est pourtant grand temps de revaloriser vraiment le point d'indice !

Depuis le début de la grande glaciation qui s'est abattue sur le point d'indice, le 1er juillet 2010, les prix à la consommation ont augmenté globalement de 5,7%, et plus particulièrement de 6,1% pour l'alimentation et de 9,2% pour les loyers.

Pertes de pouvoir d'achat, dégradations des conditions de vie : ça suffit !

La FSU a obtenu, lors des négociations « *parcours professionnels, carrières, rémunérations* » qu'un rendez-vous salarial soit programmé au début de l'année 2016. Celui-ci est annoncé par le gouvernement comme devant intervenir tout prochainement.

Nous ne nous contenterons pas de mesures symboliques. Aussi, le SNASUB-FSU et la FSU cherchent dès maintenant à construire l'unité la plus large pour que le rassemblement des professions et la mobilisation des personnels soient les plus forts possible pour gagner une vraie revalorisation de nos salaires.

Des actions sont en préparation : nous y serons, mobilisés, toutes et tous ensemble !

Dossier

La situation dans nos secteurs professionnels

pp. 9-14

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
snasub.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 Av. 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
Luciana Zabijak, Trésorière
Philippe Lalouette, Trésorier adjoint
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
Pascal Vernier, 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
Jean-Luc Imatasse, Trésorier
tresorerie.lyon@snasub.fr
SNASUB-FSU Bourse du Travail
205, Place Guichard
69003 Lyon
tresorerie.lyon@snasub.fr
06 08 37 43 53

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
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers
snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Arlette 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 Beuvant, 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 45 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'Habitude Publicité
Impression : Imprimerie Grenier -
94250 Gentilly
ISSN 1249-1926 • CFPAP 0720 S 07498
Prix du n° : 2,50 €

Congrès de la FSU

1er au 5 février 2015



Bernadette Groison,
réélue secrétaire générale
de la FSU



Arnaud Lemaître (au centre),
nouveau trésorier national de la FSU.
Eliane Lancette et Jean-jacques Mornettas, trésoriers
adjoints



Bruno Lévêder, secrétaire
général du SNASUB-FSU,
à la tribune

SOUTIEN AUX GOODYEAR
Congrès national de la F.S.U.

Un Congrès dynamique et studieux

SOMMAIRE

| | | | | | |
|---|-----|--|----|--|----|
| ÉDITO | 1 | Action sociale | | Fiche pratique | |
| Contacts | 2 | <i>Principes et taux 2016</i> | 16 | Les "mesures d'ordre intérieur" | 20 |
| Actualité : | | Commissions paritaires | | Histoire | |
| ◊ Après le 26 janvier | 4 | <i>Déroulement d'une CAPN ITRF</i> | 17 | - Les pensions civiles, une loi 150 ans avant celle de 2003 | 21 |
| ◊ Le SNASUB-FSU, le syndicat à l'offensive pour rassembler nos professions et construire les mobilisations avec les personnels | 5-8 | Questions et réponses | 18 | Vie des académies | |
| Non titulaires | | Brèves de jurisprudence | | - Dijon | 22 |
| <i>Rémunération minimum</i> | 15 | - <i>la rétroactivité de certains actes administratifs</i> | | - Caen | 23 |
| | | - <i>quelles garanties avant la disponibilité d'office ?</i> | 19 | Lu pour vous | 23 |
| | | | | Adhésion | 24 |

Dossier

La situation dans nos secteurs professionnels

pp. 9-14

Après le 26 janvier



construire
les mobilisations
pour les salaires

Brève

Rapport de la Commission Badinter : des propositions lourdes de risques

Le rapport de la commission Badinter, sous couvert de principes généraux, dont beaucoup sont issus du Code du Travail et des lois existantes, ouvre la porte à des remises en cause considérables.

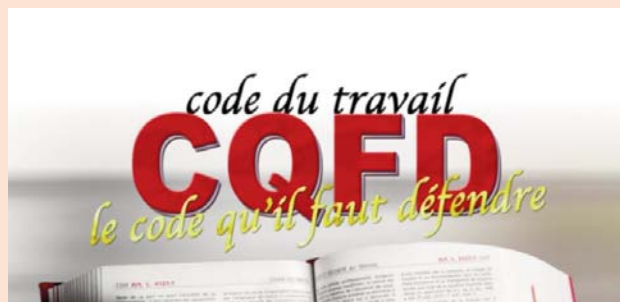
Il se situe dans un mouvement d'ensemble préoccupant après de nombreux rapports dont le rapport Combrexelle, les déclarations tonitruantes du ministre Macron et du Premier ministre remettant en cause le niveau des augmentations salariales des heures supplémentaires, la durée légale du temps de travail (puisque le premier ministre entend "déverrouiller" les 35h) et le niveau des indemnités de licenciement prud'homales.

Dans les articles 14 et 29 par exemple, il se cantonne à employer le terme "raisonnable" pour la durée des périodes d'essai et les indemnités de licenciement. Derrière une terminologie douceuse et imprécise se cachent beaucoup de préconisations potentiellement porteuses de régressions.

La FSU s'oppose à la remise en cause du principe majoritaire de validation des accords collectifs et défend également le droit d'opposition à 50%. L'ouverture de référendum dans les entreprises à l'initiative de syndicats minoritaires, signataires d'accord à 30%, constituerait un contournement du principe de validation des accords majoritaires.

La FSU, partie prenante du collectif CQFD (le Code du travail Qu'il Faut Défendre) qui réunit des forces syndicales, associatives et politiques est favorable à des initiatives unitaires partout où cela sera possible, afin de mener les débats sur les enjeux autour de la loi présentée par la Ministre du Travail.

Communiqué FSU, mercredi 27 janvier 2016



Libertés, solidarités, égalité, fraternité :

Le SNASUB-FSU, le syndicat à l'offensive pour rassembler nos professions et construire les mobilisations avec les personnels

Motion d'actualité adoptée par la Commission administrative nationale du SNASUB-FSU les 19 et 20 janvier

2016 s'ouvre dans un contexte sous haute tension

2015 se sera ouverte par des attentats qui, en visant la rédaction de Charlie Hebdo puis l'Hypercashier de la Porte de Vincennes à Paris, ont visé la liberté d'expression et la confession juive. Elle se sera refermée sur une autre vague d'attentats perpétrés par les « djihadistes » de Daech, le 13 novembre dernier, frappant la France au cœur de ce qui fait sa richesse, sa diversité, dans ses modes de vie, dans ses instants festifs, culturels ou sportifs.

En janvier, la réaction populaire s'était manifestée dans des rassemblements massifs pour rappeler l'attachement aux valeurs profondes de liberté et de fraternité qui caractérisent l'identité du pays. En novembre, c'est dans le recueillement, à l'image des rassemblements quotidiens Place de la République à Paris, que la mobilisation a trouvé à s'exprimer, douloureusement.

Les causes de la barbarie qui motive les attentats sont multiples et complexes : un obscurantisme religieux apocalyptique et nihiliste en plein essor, des crises et guerres provoquées par les contradictions internes au monde arabo musulman, les conséquences actuelles des affrontements passés des deux puissances de la Guerre froide, les « guerres » géostratégiques menées par les puissances impériales dont l'objectif est d'imposer un nouvel ordre au Moyen Orient conforme aux intérêts occidentaux – n'oublions pas la question du pétrole... **Elles ont créé les conditions pour permettre l'expansion de Daech, de lui donner une assise territoriale et les moyens de mener « sa » guerre.**

A cette situation, s'ajoute celle en France et en Europe de la crise sociale que le libéralisme n'a fait qu'aggraver ces vingt-cinq dernières années. Parce qu'une part de notre jeunesse se trouve aujourd'hui sans perspectives, désorientée, reléguée dans une condition qui ne lui laisse que très peu de place, elle

peut constituer un vivier de recrutement pour Daech. **Si la France – pays post colonial au demeurant - est une cible particulière pour les « djihadistes », mais aussi un terreau de recrutement,** certains aspects de sa politique extérieure en est une cause essentielle : citons par exemple les interventions militaires menées ces dernières années en Irak, en Afghanistan, en Lybie, au Mali ou en Syrie...

Au-delà des mesures à prendre pour rétablir une situation de sécurité et tout faire pour empêcher de nouvelles répliques d'attentats et démanteler les cellules terroristes, il est essentiel de porter le combat contre le projet de société porté par les « djihadistes ». Cela implique de défendre notre modèle social et ses acquis, de combattre toutes les précarités, les discriminations et les préjugés, dans la perspective d'une société du vivre ensemble fondée sur l'égalité et la solidarité.

Pour cela, nous le savons, il faut combattre l'austérité et imposer une nouvelle répartition des richesses permettant des politiques de création d'emplois. Il faut aussi répondre aux revendications salariales et d'amélioration des conditions de travail et de vie, et renforcer l'accès aux droits et aux services publics, l'accès à la santé, à l'éducation, à la culture, au logement...

Le syndicalisme, l'efficacité de son action, la défense des revendications et de l'intérêt du plus grand nombre ont un rôle essentiel. Le SNASUB-FSU continuera sans relâche son action pour améliorer le sort quotidien des salarié-e-s et retraité-e-s qu'il représente. Il portera sans relâche dans tous les lieux de son intervention les valeurs de solidarité, d'égalité et de fraternité pour combattre les divisions qu'une telle situation de crise ne manque pas d'attiser.

L'heure n'est pas au renoncement ni au repli sur soi ! Bien au contraire, l'heure est au rassemblement, à la remise en forme de forts réseaux de solidarités concrètes nous permettant de faire face ensemble aux difficultés. Le SNASUB-FSU est à l'offensive pour rassembler les professions !

Une situation dangereuse pour les libertés et droits fondamentaux

Après les attentats de janvier 2015, des mesures spécifiques en matière de sécurité et de prévention avaient été prises. Celles-ci avaient des portées inégales et les moyens n'étaient pas toujours à la hauteur des ambitions affichées. Après les attentats du 13 novembre, le Président de la République a annoncé devant le Parlement réuni en congrès des mesures de portée qualitativement supérieure. **L'Etat d'urgence a été instauré, puis prolongé pour une durée de trois mois.** Ces mesures d'exception mettent de fait entre parenthèses certaines

dispositions qui concourent à l'Etat de droit et aux libertés publiques qui en sont les garanties.

Le SNASUB-FSU condamne le recours à certaines « facilités » d'autorité permises par l'état d'urgence qui ont été utilisées à d'autres fins que la lutte antiterroriste. Ainsi, des manifestations et des rassemblements ont par exemple été interdits à l'occasion de la COP21 et des assignations à résidence ont été prononcées dans un cadre ne relevant pas de soupçon de terrorisme. Cela n'est pas acceptable. Il continuera de contribuer à la vigilance syndicale nécessaire pour qu'aucune entrave au droit élémentaire de revendiquer et de mobiliser pour défendre les revendications ne soit opposée.

(suite de la page précédente)

Pour le SNASUB-FSU, il doit être mis fin à l'état d'urgence.

Mais le Président de la République a annoncé d'autres mesures comme la constitutionnalisation de l'Etat d'urgence ou la déchéance de nationalité pour les binationaux impliqués dans des entreprises terroristes... De l'aveu même du premier ministre, ces mesures n'apportent rien et font reculer des droits élémentaires. Elles auraient une portée symbolique selon le Premier ministre. **Pour le SNASUB-FSU, ce n'est pas le cas** : le projet de loi constitutionnel, par ses dispositions sur l'état d'urgence ou le coup porté au droit du sol et au principe d'égalité est porteur de vrais reculs qui, dans le



contexte, doivent être combattus. Enfin, devant le Parlement, le Président de la République a indiqué que le « pacte de sécurité » était supérieur au « pacte de stabilité » (budgétaire) en annonçant la création de postes de fonctionnaires supplémentaires dans la police, les douanes et la justice. Du point de vue de l'effet d'annonce, c'est une remise en cause notable du dogme de l'austérité qui prévalait jusqu'ici.

Pour le SNASUB-FSU, cette remise en cause ne saurait se borner à la seule urgence sécuritaire. Elle doit concerner tous les sujets qui participent de la défense de notre modèle social, et notamment celui de la justice sociale : développement de tous les services publics, créations d'emploi, hausse des salaires... Bref, toutes les exigences posées par les revendications contribuant à rouvrir des perspectives pour que toutes et tous vivent mieux, pour inverser le mouvement de dégradation des conditions de vie et de travail que nous connaissons depuis des années maintenant.

S'opposer à tous les replis, toutes les stigmatisations, tous les reculs !

Le climat anxiogène consécutif aux attentats vient s'ajouter à une situation sociale qui se dégrade pour les conditions de vies des catégories les plus précaires de la société.

Cette situation aboutit à une aggravation des crises sociales et politiques qui minent la société française depuis des années.

Les élections régionales viennent une fois de plus, et de manière encore plus retentissante, illustrer cette situation de crise généralisée, en montrant que les idées promues par le FN ont continué de s'enkyster dans la société française.

C'est là, d'abord, le résultat des phénomènes de relégation et de précarisation sociale, de soumission toujours plus grande des politiques gouvernementales aux dogmes du libéralisme et de l'austérité, au mépris des conditions de vie et de travail du plus grand nombre.

Le venin idéologique de l'extrême droite se diffuse dans la société, faisant voler en éclat beaucoup de repères dans les consciences, cherchant à aggraver la désorientation pour en tirer profit dans sa course au pouvoir. Certes, il n'a pas conquis de région : le deuxième tour a témoigné qu'une majorité

d'électeurs était opposée à ce qu'il accède à cette occasion à la présidence de deux ou trois régions. Il reste qu'il a bousculé les représentations démocratiques dans celles-ci. Et cela ne sera pas sans conséquence sur nos quotidiens professionnels : la plus grande vigilance quant aux politiques régionales en direction des lycées, de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle (notamment dans les GRETA) doit être de mise. Le SNASUB-FSU y concourra.

Pour le syndicalisme, et plus largement pour tous les acquis sociaux et démocratiques et toutes les forces qui les défendent au quotidien, les thèses de l'extrême droite représentent un danger mortel. Il y a un enjeu à reprendre rapidement du terrain sur les logiques de repli, de division, de discrimination, de désignation de boucs émissaires qu'il diffuse dans la société, et y opposer la solidarité sans condition la plus large possible. C'est sur ce terrain que le syndicalisme doit reprendre des positions, qu'il doit se renforcer.

Les résultats électoraux montrent que le vote en faveur du Front national est ancré dans la population. Pour le contrer, il importe d'approfondir notre compréhension des ressorts multiples qui conduisent des collègues dans cette impasse, en prenant tous les débats posés à bras le corps, en ne cédant à aucun simplisme, en reconstruisant tous les liens de solidarité détruits tant par la rhétorique de l'extrême droite que par les logiques de concurrence, de marchandisation et d'individualisation que le libéralisme diffuse dans la société.

Solidarité avec les 8 syndicalistes de Goodyear ! Non aux condamnations frappant les syndicalistes qui défendent leurs emplois !

Le tribunal correctionnel d'AMIENS vient de condamner huit anciens salariés de chez Goodyear à 24 mois de prison dont 9 mois fermes avec 5 ans de mise à l'épreuve pour « séquestration ». Les faits poursuivis et jugés : la « retenue » durant 30 heures, entre le 6 et le 7 janvier 2014, du DRH et du directeur de production, pour protester contre la fermeture de

l'usine d'AMIENS Nord, dans le cadre d'une mobilisation entamée depuis 2008.

Un tel jugement d'inscrit dans un contexte où l'action syndicale est de plus en plus criminalisée : défendre les intérêts des salariés et leurs emplois devient de plus en plus un délit !

Le SNASUB-FSU soutient ces 8 syndicalistes et appelle les personnels de nos secteurs à la solidarité active pour gagner la levée des condamnations.

Le SNASUB appelle à signer la pétition de soutien aux condamnés de Goodyear :

<https://www.change.org/p/françois-hollande-l-appel-des-goodyear>

Dans nos secteurs : poursuivre l'action avec la plus grande des déterminations

Une loi de finances qui s'inscrit dans la poursuite de l'austérité

Le budget 2016 est marqué par la poursuite de la mise en œuvre du Pacte de responsabilité : celui-ci a prévu d'amputer les recettes des budgets sociaux et des recettes fiscales de l'Etat à hauteur de 33 milliards d'Euros, accroissant ainsi la logique d'affaiblissement de ce qui finance une part de la redistribution sociale des richesses. **Emblématique de celle-ci, le crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE), qui abonde d'argent public les trésoreries des entreprises** au nom du soutien à la création d'emploi, atteint 18,5 milliards (contre 16 en 2015). Pourtant, ce cadeau fiscal profite surtout aux grandes entreprises (La Poste, Air France, les enseignes de la grande distribution...) sans contrepartie effective en termes d'emplois. Parfois, ces mêmes entreprises bénéficiaires mettent en œuvre des suppressions d'emplois !

A rebours de la nécessité de redonner des moyens à la fonction publique, aux services publics et à la protection sociale, le gouvernement a présenté un projet de budget en réduction de 16 milliards d'euros (-5,1 milliards à l'Etat, -3,5 milliards aux collectivités territoriales, -7,4 milliards pour la Sécurité sociale).

Il faut cependant noter que cette année, le solde total des emplois dans la fonction publique de l'Etat est positif de 8 304 postes. Il s'agit d'abord là des mesures liées aux politiques en matière militaire et de sécurité. A ce nombre, s'ajouteraient les créations annoncées après les attentats du 13 novembre.

Gagner l'augmentation de la valeur du point d'indice, maintenant !

Dans la loi de finances initiale, l'augmentation de la valeur du point d'indice n'est pas prévue. Cela indique la nécessité d'une loi de finances rectificative. Un rendez-vous salarial est prévu fin février. **Le SNASUB-FSU et la FSU y défendent leurs mandats et exigent une augmentation sensible pour tous les agents publics** : les mesures PPCR n'ont en rien éteint nos revendications salariales et notre volonté de construire le rapport de force pour les faire avancer.

Une première journée unitaire d'action, par la grève et dans les manifestations, est annoncée le 26 janvier, appelée par la CGT, FO, Solidaires, de nombreuses sections départementales et des syndicats nationaux de la FSU, avec le soutien fédéral. **Le SNASUB-FSU appelle à participer à cette journée. Il en fait une étape dans la construction**, avec les personnels, de la mobilisation unitaire. Il cherchera à élargir et à proposer des initiatives pour construire le rapport de force le plus massif possible.



Dans nos secteurs, poursuivre la bataille pour des créations de postes et des moyens !

Les enseignements scolaire et supérieur connaissent effectivement des créations d'emplois. Mais il faut constater que, sur les 10 711 emplois supplémentaires prévus sur la mission « enseignement scolaire », la création dans la filière administrative relève une fois de plus du symbolique avec seulement une centaine de créations envisagées sur le budget opérationnel de programme « second degré » (BOP 141). **Pour le SNASUB-FSU, c'est beaucoup trop insuffisant pour répondre aux besoins des établissements et des services, encore meurtris des 8 000 suppressions de la période 2004-2012.** Et cela l'est tellement, que 9 académies vont, une fois encore, connaître des retraits d'emplois.

Pour l'enseignement supérieur et la recherche, même si l'Assemblée nationale a rallongé de 100 millions d'euros son budget pour le porter à 23,35 milliards, cela n'est pas de nature à redonner aux universités les moyens d'assumer le financement des postes qui y sont théoriquement implantés, du glissement

vieillesse-technicité (les déroulements de carrière) et de la résorption de la précarité qui touche près de la moitié des personnels de l'ESR. **Les 1 000 créations de postes une fois de plus annoncées dans la Loi de finances risquent surtout d'être immédiatement gelées.** Les budgets des universités vont être encore une fois soumis à une cure d'austérité qui menace leurs équilibres dans un contexte dans lequel elles doivent accueillir davantage d'étudiants avec moins de moyens. Le Crédit Impôt Recherche, niche fiscale profitant aux grandes entreprises, affaiblit le financement de la recherche publique : cette disposition fiscale doit être abrogée.

A titre d'illustration, l'explosion de la ligne budgétaire consacrée au développement de SIRHEN pointe la nécessité de réinternaliser les fonctions de développement des outils informatiques du ministère.

Et cela est emblématique de la manière dont le pilotage à la sauce « gouvernance managériale » et « mode projet » est à combattre sur le fond.

Le SNASUB-FSU, le syndicat à l'offensive pour rassembler nos professions et construire les mobilisations avec les personnels

Pas de fusions d'académie mais...

Le décret sur les régions académiques du 10 décembre 2015 fixant les compétences de la région académique et du recteur régional académique avait été présenté au CTMEN du 4 novembre. **Ces compétences sont également celles qui intéressent la région** (formation professionnelle, apprentissage, orientation tout au long de la vie professionnelle et lutte contre le décrochage scolaire, définition du schéma prévisionnel des formations des établissements publics d'enseignement du second degré, enseignement supérieur et recherche, déploiement du service public du numérique éducatif, utilisation des fonds européens, contribution aux contrats de plan Etat-Région intéressant l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche). **Certes, la parole de l'éducation nationale face aux régions doit être unifiée et forte sur ces compétences** et une coordination politique des académies concernées est nécessaire. Mais cela exige également que des moyens administratifs soient également créés et les formations renforcées. Cela est particulièrement vrai concernant le renforcement des contrôles budgétaires et de légalité des actes des universités autonomisées par la LRU et les RCE.

Deux dispositions de ce décret sont particulièrement dangereuses. La première s'appuie sur une disposition du décret qui indique que « *le comité régional académique peut décider de mettre en place des politiques coordonnées. Il en détermine le contenu et les modalités de coordination.* ». Elle ouvre la

possibilité d'aller au-delà du simple renforcement de la cohérence de l'action de l'éducation nationale face à la Région et de créer des services inter académiques « *par arrêté du recteur de région académique après avis du comité régional académique* » y compris sur des compétences n'intéressant pas la région. **Ce qui était annulé par le renoncement aux fusions des académies peut donc repasser par la fenêtre au gré de décisions locales.**

La seconde va bien au-delà de l'adaptation à la nouvelle réalité du fait régional en prévoyant une possibilité pour des recteurs de régions académiques de créer, par arrêté conjoint, un service interrégional. Autant dire que cela autorise des mutualisations de bien plus grande échelle que celles connues jusqu'ici.

Au comité technique ministériel de l'éducation nationale, à celui de l'enseignement supérieur et de la recherche, au conseil supérieur de l'éducation, aucune voix favorable au projet de décret n'a été émise. C'est un appui pour se mobiliser autant que nécessaire et exiger dans les CT académiques que les projets des académies soient présentés, discutés, et le cas échéant combattus.

Cette nouvelle réalité implique que les sections académiques d'une même région académique développent des pratiques et des habitudes de travail en commun pour mettre en cohérence l'intervention de notre syndicat. Il faudra en effet être attentif à l'application de ce décret en veillant à ce qu'il ne soit pas utilisé de la pire façon, afin d'en annuler les effets qui seraient néfastes localement, en mobilisant les personnels le cas échéant.

Deux sujets revendicatifs à porter avec force !

Concernant le RIFSEEP, les errements du ministère pour publier sa circulaire de cadrage et l'éclatement des situations académiques sont emblématiques de ce que le SNASUB-FSU dénonce depuis le début sur ce dossier. L'avancement du déploiement est chaotique. Cela nécessite une discussion appliquée sur la manière dont nous avançons pour les filières bibliothèques et ITRF sur ce dossier.

Concernant la politique de requalification d'emplois, les évolutions de la note de service ministérielle suite à nos interventions de l'an passé sont sensibles. Le SNASUB-FSU produira dans le courant du mois de février un document d'information des personnels préalablement aux CTA du mois de mars sur la préparation de rentrée. **La mobilisation est un élément important pour gagner la meilleure mise en œuvre** et pousser à aller plus loin que ce plan trop insuffisant pour répondre à l'état de déclassement de nombre de nos collègues.



La Commission administrative nationale du SNASUB-FSU s'est réunie les 19 et 20 janvier dernier. La motion d'actualité qui résume l'appréciation de la situation portée par cette CAN est publiée ci-avant. Notre réunion a été l'occasion de réunir les secteurs du SNASUB-FSU pour discuter des sujets particuliers à ceux-ci et des initiatives à envisager dans les prochains mois. Ce furent des moments importants de notre CAN. Nous vous en livrons ci-après de brefs comptes rendus.

N'hésitez pas à vous rapprocher des secrétaires académiques du SNASUB-FSU pour échanger davantage sur les sujets qui vous semblent importants.

Commission "Services"

Académies représentées : Caen, Nancy, Limoges, Montpellier, Amiens, Créteil, Rennes

1 - Réforme territoriale

Le décret d'organisation des régions académiques a été présenté en CTM, CTMESR et CSE a été rejeté majoritairement dans toutes ces instances. Il a malgré cela été publié au Journal officiel le 11 décembre 2015.

Ce décret n°2015-1616 du 10 décembre 2015 instaure plusieurs dispositions. Il crée des régions académiques englobant plusieurs académies, selon le découpage de la nouvelle carte des 13 Régions. Un recteur détient la fonction de « recteur de région académique » ce qui lui confère le droit de parler au nom des académies de la région auprès du conseil régional. On voit les limites de l'exercice pour un recteur qui doit produire du consensus avec ses collègues.

La région académique est gérée dans le cadre limité du décret lui-même, sur le fondement d'un comité régional académique composé de tous les recteurs de la région qui étudient et proposent des projets de services mutualisés. Ce comité ne crée pas de hiérarchie entre le recteur de région académique et les autres recteurs, ce qui limite son pouvoir et « la circonscription académique continue d'être administrée par un recteur ». L'avis des comités techniques n'est pas mentionné alors que les structures administratives relèvent de leurs prérogatives. Il faudra être vigilant pour qu'ils soient consultés. Les services mutualisés peuvent être sur un périmètre d'une ou plusieurs régions. Des coordinations inter-académiques entre sections académiques seront donc nécessaires pour échanger, discuter et unifier l'intervention syndicale en CTSA et CTA. Le recours au CHS-CT sera possible et nécessaire.

Par ailleurs, le décret institue auprès du recteur de région académique un « service pour les affaires régionales ». Il crée également « un service interacadémique (...) chargé du contrôle budgétaire des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ainsi que du contrôle administratif et financier des délibérations des conseils d'administration ». Ce sont les deux seules obligations relevant du décret.

Enfin, le recteur de région fixe les orientations stratégiques des politiques de la région académique, après avis du comité régional académique, sur les sept points, fixés par le décret. Il s'agit notamment des formations des établissements publics, la formation professionnelle, l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie professionnelle, l'enseignement supérieur et la recherche...

En définitive, c'est un texte de compromis, mariant la velléité de fusionner les académies et leur maintien. C'est le reflet des batailles internes à l'Etat et des luttes que nous avons menées l'an passé.

.../...



statistiques-mendiales.com

Réforme territoriale (suite de la page précédente)

Echo des académies

A Nancy-Metz, rien ne sera fait tant qu'une circulaire d'application du décret ne sera pas publiée. A Amiens, la rectrice a précisé que les missions resteront les mêmes dans l'académie même si un comité régional académique se met en place. A Caen, le recteur a déjà annoncé la création de trois services nouveaux : un service des affaires régionales, un service du contrôle de légalité des actes budgétaires des établissements de l'enseignement supérieur, un Dapfic unique inter-académique Caen/Rouen. Cependant, si le principe est arrêté, la mise en place s'avère compliquée. Il semble que les académies zélées sont rares et que les recteurs préfèrent ne pas aller trop vite.

On a appris qu'il n'y aura plus de Conseil académique de l'éducation nationale (maintenu en 2016) mais des Comités régionaux académiques de l'éducation nationale à partir de 2017.

2 - le réseau des CIO

Le ministère de l'éducation nationale assure le maintien des CIO d'Etat. Pour autant, un tiers des CIO ne sont pas d'Etat mais financés par des collectivités territoriales. La rentrée 2015 a confirmé le désengagement des collectivités.

A Caen, un CIO a fermé en cette rentrée et le recteur veut une carte de 11 CIO sur les 14 restants. Le Département de l'Orne a annoncé le retrait de son engagement financier pour décembre 2016.

Dans l'académie de Créteil, les personnels ont appris par la presse de la fermeture d'un CIO pour septembre 2016.

Dans l'académie d'Amiens, le département de la Somme prévoit son désengagement sur l'année 2016. Pour un CIO dès le 1er

3 - l'application du RIFSEEP dans les services

Quelle est la réalité du paysage indemnitaire en services ? Où en sommes-nous dans les académies ? A Amiens, la mise en œuvre du RIFSEEP dans la filière administrative a fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du CTA du 7 décembre 2015 et la cartographie académique des fonctions et leurs cotations y ont été débattues et l'avis du CTA donné.

Une demande a été faite au secrétaire général d'académie : quels sont les effectifs d'agents concernés par les différentes situations (par montants de référence) créés par la répartition académique concernant l'IFSE. Ce qui nous intéresse, c'est le nombre d'agents par situation, c'est-à-dire le nombre d'agents répartis par catégories, groupes et montants de référence IFSE pour les 3 corps de l'AENES (AAE- SAENES- ADJAENES).

A Rennes, le projet n'est pas passé au CTA, ce qui est un dysfonctionnement dans la procédure de mise en place d'une indemnité. C'est une obligation faite au recteur de soumettre un

La représentation des personnels impactera la délégation FSU.

La réforme territoriale poursuit la politique générale de resserrement des services publics dans des points de plus en plus restreints du territoire national. Cela conduit au « dessèchement » des départements ruraux et les fragilise.

Les luttes syndicales à venir devront soit s'établir au niveau académique soit nécessiter une coordination entre sections académiques. La question de la réorganisation des services peut sensibiliser des syndicats enseignants avec lesquels l'unité sera utile. **Le mot d'ordre de « service public de proximité » doit être notre pierre angulaire de la défense des services.** Quoi qu'il en soit le SNASUB-FSU doit rester vigilant. Quand les identités professionnelles sont touchées, nos collègues peuvent être disponibles, comme cela a été le cas l'an passé en mai-juin 2015 pour la défense des académies.

janvier, les frais de déplacement ne sont plus remboursés, en septembre 2016, le bail n'est pas renouvelé. En décembre 2018, l'ensemble de CIO seraient fermés.

Le constat est le même partout : la réduction du nombre de CIO est en marche.

La dotation budgétaire de l'Etat étant à la baisse dans les collectivités territoriales, celles-ci le répercutent localement et saisissent l'opportunité de la fin d'obligation de contribuer au service public d'orientation pour annoncer la fin de leur engagement dans les CIO. Là aussi, la bataille est à mener contre l'austérité.

projet pour avis avant de l'appliquer aux personnels. La cartographie nationale classe les postes dans des groupes créant ainsi une hiérarchie d'importance. La PFR avait procédé de la même manière mais sans cartographie imposée. A Caen, Ceci a entraîné deux approches différentes qui se sont percutées. Les autorités académiques n'ont pas voulu dévaluer les postes classés sous la PFR. Aussi, les montants PFR sont conservés alors que la cartographie nationale du RIFSEEP a déclassé un nombre significatif de postes auparavant considérés plus « importants ».

A Limoges, le versement exceptionnel aux ADJAENES de décembre 2014 a été intégré dans le calcul de l'IFSE comme le stipule la circulaire d'application du RIFSEEP du 5 novembre 2015. Dans cette académie, les SAENES et les AAE ont également bénéficié du versement exceptionnel dans le calcul de l'IFSE.

A Créteil, les collègues qui exercent en EPLE et en Services ne perçoivent pas les mêmes indemnités et cela s'est prolongé avec le RIFSEEP.



Cette réunion de travail a rassemblé, mardi 19 janvier, les camarades représentant leur académie à la commission nationale et exerçant dans les EPLE. Elle a lieu tous les trimestres et gagnerait à être encore plus fréquentée, nous permettant ainsi de pouvoir faire un tour d'horizon plus complet de la réalité vécue au plus près du terrain.

1 - Après le CT ministériel de décembre dernier : quelle dotation en moyens administratifs pour les EPLE dans nos académies

Nous avons évoqué lors de ce point les éléments de charges retenus par la DGESCO (direction générale de l'enseignement scolaire) pour calculer la dotation-répartition ministérielle aux académies des moyens administratifs délégués aux EPLE dans le cadre du programme budgétaire 141, celui du second degré.

La DGESCO utilise en effet des critères de calcul qui lui permet de répartir les moyens existants en fonction des académies, moyens attribués au titre d'une part fixe (selon la taille et le type d'EPLÉ) et d'une part variable (les effectifs d'élèves pondérés selon les types d'hébergement, les difficultés sociales et les niveaux d'enseignement...

Le calcul de la dotation théorique académique 2nd degré :

– Calcul de la part fixe : répartition de 75% des emplois

| Effectif élèves | Collèges | | Lycées | | LP | |
|------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------|----------|
| | Collèges < 500 | Collèges > 500 | Lycées < 1000 | Lycées > 1000 | LP < 500 | LP > 500 |
| Emplois administratifs | 2,5 | 3 | 3,5 | 4 | 2,75 | 3,5 |

– Calcul de la part variable : répartition de 25% des emplois

Pour les modalités d'hébergement, la DGESCO distingue l'externat, la ½ pension, l'internat ; pour la difficulté sociale : les élèves en éducation prioritaire ; pour les niveaux d'enseignement : le 1er cycle, général et SEGPA, le 2nd cycle, général, technologique ou professionnel, le post-bac et la formation continue et les préparations diverses.

Ces éléments de calcul, pour le moins sommaires, sont censés justifier le travail de répartition inter académique des moyens administratifs en EPLE. Nous sommes intervenus lors du dernier CTMEN pour expliquer pourquoi ces critères nous semblaient ne pas tenir compte de la réalité complexe des besoins en emplois administratifs de nos établissements scolaires (lire notamment les pages 6 et 7 du *Convergences* de janvier dernier), à commencer par l'absence de prise en compte d'une charge plutôt récente pesant sur les EPLE, celle concernant le recrutement, la gestion et la paye des dizaines de milliers d'agents contractuels dans les 1er et second degrés de notre système éducatif : les AED, CUI et autres EAP...

Notre commission a échangé sur ce point et a effectivement constaté que les services mutualisés de gestion de ces contrats, installés dans les EPLE à partir de 2008 l'ont été dans un contexte de suppression de postes. Que ces services consomment nombre d'emplois administratifs dans toutes les académies alors qu'ils n'apparaissent pourtant pas sur les « écrans radars » de l'administration centrale. Encore un chantier à explorer, pour

continuer à revendiquer dans notre secteur des créations d'emplois, preuves à l'appui, à la hauteur des besoins.

2 - L'évolution actuelle des collectivités territoriales et les rapports avec les EPLE

La commission a également abordé la question de la relation de l'EPLÉ avec sa collectivité territoriale de rattachement compte tenu des évolutions à l'œuvre concernant les régions notamment. Il devient indispensable pour les différentes sections académiques du SNASUB-FSU au sein d'une nouvelle région fusionnée d'entamer un travail commun permettant une intervention commune auprès des nouvelles instances régionales, service de l'éducation et/ou des lycées... Une discussion s'est également ouverte concernant l'attitude à avoir lorsque des élu-e-s FN sont désigné-e-s pour siéger dans les conseils d'administration de nos établissements. A suivre donc...

3 - L'intégration des agents ITRF de la filière « Laboratoires » des établissements scolaires au sein de la commission EPLE

La commission EPLE a confirmé ses intentions initiales, formulées notamment à notre dernier congrès national : les agents des laboratoires doivent pouvoir trouver toute leur place dans le SNASUB-FSU et donc au sein de notre commission pour ce qui concernera l'actualité commune à tous les personnels administratifs et ITRF des EPLE. La motion unanime les concernant adoptée le lendemain en plénière doit permettre leur intégration rapide à nos réflexions et activités de secteur.

4 - Les colloques EPLE dans les académies : multiplier les initiatives pour réussir un colloque national à la rentrée 2016

Nous avons discuté plus précisément encore de notre volonté (notre mandat du dernier congrès) d'organiser dans les meilleurs délais possibles un colloque national consacré à l'actualité des personnels administratifs et ITRF exerçant dans les établissements scolaires.

Si nous voulons réussir une telle initiative, nous devons l'inscrire dans la réalité vécue par les collègues de notre secteur, au plus près du terrain, dans les académies. C'est pourquoi, dans la foulée de l'initiative prise par nos camarades lillois (lire la page EPLE en page 16 du *Convergences* de janvier dernier), la commission s'est prononcée pour l'organisation dans le plus grand nombre d'académies possibles de telles initiatives, un colloque académique EPLE !

Sur la base du compte rendu de l'initiative lilloise, le bureau national élaborera un document pratique pour guider les sections académiques dans cette voie. Rappelons les questions qui peuvent être retenues pour une discussion large et constructive avec nos collègues lors de ces initiatives a priori d'une journée :

- Nos personnels au sein des EPLE : métiers, statuts, valeurs, emplois et conditions de travail ;
- L'établissement scolaire et la décentralisation : nouvelles missions ? Nouvelles charges ?
- La restauration et le service public d'éducation.

Philippe Lalouette

Quelle stratégie syndicale pour les élus SNASUB-FSU en CPE et en CAPN ?

Le 19 janvier 2016, lors de la Commission administrative nationale du SNASUB-FSU, s'est tenue une réunion des collègues des « bibliothèques », ouverte à tous les syndiqués du secteur. Les débats y ont été très riches. Plusieurs élus en CAPN ou en CPE étaient présents. Parmi les thèmes évoqués : notre stratégie dans ces instances. Vous trouverez ci-dessous quelques éléments des échanges que nous avons eu, en espérant qu'ils puissent alimenter vos propres réflexions.

Dans les bibliothèques, pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, il n'y a pas de barèmes, comme dans d'autres corps de l'Education nationale. Le SNASUB-FSU en revendique depuis longtemps. L'administration s'y oppose, plus tentée de les supprimer là où ils existent que d'en créer pour la filière bibliothèques.

En l'absence de barèmes, pour le ministère, en CAPN, le classement de la CPE est déterminant. C'est donc d'abord, dans vos établissements, que le combat doit se mener. Si un agent n'est pas proposé par son établissement, il est quasiment impossible en CAPN d'arriver à le promouvoir.

Lors de la dernière CAPN des magasiniers, pour l'établissement des tableaux d'avancement, les élus SNASUB-FSU ont décidé de défendre les agents en ne tenant compte que de leur ancienneté, sans se préoccuper des classements en CPE...

Leur combat était juste...

Pour le SNASUB-FSU, l'avancement de grade relève d'une progression normale de carrière. Pour les camarades de la filière, réunis lors de la commission bibliothèque du 19 janvier 2016, il devrait être automatique. Car pour les collègues, à la fois l'enjeu est important : une augmentation de salaire et une reconnaissance professionnelle... Mais, en même temps, pour un magasinier, les conséquences concrètes d'un avancement de grade sont ridicules : un magasinier de 1^e classe promu principal 2^e classe gagne

8 points d'indice et la perspective de terminer sa carrière à l'indice 407 au lieu de 382 ! Et pour beaucoup, le gain est encore moindre : un point d'indice, deux, trois... Mettre en concurrence les agents pour des progressions de carrière aussi dérisoires n'a pas de sens, sauf à considérer qu'il s'agit là d'une stratégie managériale.

... mais peu efficace !

Les élus SNASUB-FSU des magasiniers ont réussi à obtenir le passage de collègues qui n'étaient pas classés en n°1, ce qui arrive également assez fréquemment en B, mais malgré leur pugnacité, ils n'ont réussi à « gagner » aucun « non proposé ». Il est donc indispensable de mener le combat en amont et de se coordonner entre élus en CPE et en CAPN et, à défaut d'obtenir des barèmes communs avec l'administration, élaborer les nôtres en valorisant prioritairement l'ancienneté.

La notion d'ancienneté

Elle est multiple. Ainsi que l'a montré une enquête effectuée sur snasub-bib par les camarades de Clermont-Ferrand auprès des élus SNASUB-FSU en CAPN, tous sont d'accord pour la considérer comme essentielle. Mais les uns privilégient l'ancienneté globale de service, d'autres l'ancienneté dans le corps ou dans le grade, l'âge de l'agent ou la proximité de la retraite. La plupart combinent l'ensemble de ces critères, de manière plus ou moins formelle. En A et en B, les élus tiennent compte du classement de la CPE et parmi les collègues proposés en n°1, ils cherchent celui ou celle qui a beaucoup d'ancienneté et un dossier « défendable », sans utiliser formellement un barème, excepté chez les bibliothécaires...

Le barème des bibliothécaires

Pour l'examen de la liste d'aptitude, les élus SNASUB-FSU bibliothécaires ont élaboré un barème qui leur permet d'effectuer un premier classement parmi les collègues classés en n° 1 : 1 point par année d'ancienneté en catégorie B, ½ point par année d'ancienneté dans le grade et ½ point par ancienneté générale dans la fonction publique. Ensuite, ils repartent de cette liste en tenant compte des critères de l'administration (qualité du dossier, expérience de l'agent,...) pour repérer les dossiers les plus défendables. En CAPN, il semble que cette cohérence paye : sans partager explicitement les critères syndicaux, le ministère semble, néanmoins, en tenir compte. Dans certaines CPE, des barèmes syndicaux apparaissent également comme à Pau ou à Aix-Marseille.

La difficulté du rôle des élus en CPE

Même si on peut, comme nos camarades magasiniers, tenter de l'ignorer, le classement de la CPE joue un rôle déterminant dans les choix des CAPN : c'est indéniable. Cela implique donc que les combats doivent se mener d'abord en CPE. Mais pour les élus, c'est compliqué. Accepter de débattre des « mérites comparés » des collègues, même en faisant des contre-propositions, c'est cogérer le système de mise en concurrence entre les agents, en étant parfois contraint de tenir tête à sa hiérarchie directe. Certains s'y refusent, considérant, de plus, qu'il est impossible d'être objectif quand on connaît les agents, leur travail, leur manière de servir. Mais, par ailleurs, là où il n'y a pas de CPE (BNF, BPI, BNU de Strasbourg,...), c'est l'arbitraire le plus total qui prévaut !

Béatrice Bonneau



«ENSSIBiennes...



Les lauréats des concours de bibliothécaire et de conservateur suivent, on le sait, une formation initiale obligatoire à l'ENSSIB. Ce que l'on sait moins c'est que, pendant leur scolarité, ces stagiaires ne touchent aucune prime. Depuis plusieurs années, ils revendiquent le droit à un régime indemnitaire et le SNASUB-FSU mène la lutte à leurs côtés.

Chronologie ubuesque des étapes du combat

Mai 2012 : il est dit lors de la **CAPN des bibliothécaires** que la Direction des affaires financières (DAF) a été saisie et qu'une réponse sera donnée au prochain CA de l'ENSSIB. Au passage, un expert du ministère estime que si certains lauréats n'ont pas de quoi financer leur formation ils n'ont qu'à renoncer au bénéfice du concours.

Décembre 2012 : le **CA de l'ENSSIB** estime que la question n'est pas de ses compétences.

Janvier 2013 : **CAPN des bibliothécaires**. Il s'avère que la DAF a adressé une réponse à l'ENSSIB. La présidente de la CAPN s'engage à la récupérer pour en connaître le contenu.

Avril 2013 : **CA de l'ENSSIB**. Il ressort des débats que l'autorité compétente en la matière est la DAF. Pour autant, tout le monde semble ignorer que celle-ci a déjà répondu sur ce point à l'ENSSIB et certains participants affirment que,

réglementairement, les stagiaires ne touchent pas de primes. Les intéressés sont invités néanmoins à reformuler leur demande, et l'ENSSIB à se rapprocher de la DAF.

Juillet 2013 : **CA de l'ENSSIB**. Les élèves conservateurs présentent un état des lieux des primes versées dans les écoles de service public. Ils rappellent la position du ministère de la Culture pour les conservateurs du patrimoine, les architectes et urbanistes. Pour le ministère de la Culture, un fonctionnaire doit bénéficier de ses indemnités statutaires, la condition de stagiaire ne faisant pas obstacle à cette attribution. Les élèves demandent que le ministère de l'Enseignement supérieur adopte, en leur faveur, les mêmes dispositions.

... ou comment
une poignée de
technocrates zélés
gère les « phynances
publiques » sur le dos
des stagiaires ?

Décembre 2013 : **CA de l'ENSSIB**. Les élèves conservateurs observent qu'il n'y a pas eu, depuis juillet, de réponse du ministère, dont l'un des représentants argue d'un surcroît de travail. Il est vrai que la question n'est soulevée que depuis 1 an et demi.

Janvier 2014 : **CAPN des bibliothécaires**, où l'on reparle de la lettre envoyée à l'ENSSIB par la DAF qui préciserait que rien ne s'oppose au versement de primes aux stagiaires. Pour les commissaires paritaires, cette information est un pas essentiel dans le traitement du dossier. Pour autant, à la **CAPN de mai 2015**, ils n'obtiennent que l'assurance d'un réexamen de la question au prochain CA de l'ENSSIB (lequel s'est pourtant déclaré incompétent en décembre 2012).

Mai 2015 toujours : les bibliothécaires stagiaires adressent une nouvelle requête à la directrice de l'ENSSIB qui leur oppose une fin de non-recevoir :

- la prime de technicité forfaitaire et l'IFTS ne seraient pas cumulables (première nouvelle !).
 - les bibliothécaires stagiaires ne seraient, pendant leur passage à l'ENSSIB, pas en situation de travail puisqu'ils sont en formation (on appréciera le propos venant de la responsable d'une école de service public !).
- Peu convaincus par cette réponse, deux bibliothécaires forment un recours au TA.

Novembre 2015 : les représentants des élèves bibliothécaires et conservateurs, accompagnés par le SNASUB-FSU, rencontrent le nouveau directeur de l'ENSSIB, qui affirme n'avoir pas connaissance d'un courrier de la DAF. L'enveloppe des primes est, selon lui, entre les mains de la Direction générale des Ressources humaines.

À son invitation, les élèves écrivent, le **18 janvier 2016**, un nouveau courrier auquel ils donnent la forme d'un recours gracieux.

À ce jour, et depuis presque 4 ans, les stagiaires de l'ENSSIB n'ont obtenu que des réponses évasives, contradictoires, fallacieuses. Pendant ce temps, les promotions se succèdent et rien n'est versé aux stagiaires qui pourtant rencontrent des difficultés financières importantes durant leur scolarité.

Ainsi, la question des primes des stagiaires de l'ENSSIB apparaît comme exemplaire de ce qu'une administration peut faire de pire quand elle est décidée à ne pas traiter un dossier.

Interrogés à la **CAPN des bibliothécaires du 21 janvier 2016**, après lecture de la chronologie ci-dessus, les représentants du ministère avouent qu'ils ne sont pas en mesure d'apporter une réponse immédiate.

Catherine Lancha

Notre commission "Enseignement supérieur" a traité de trois sujets : les élections en cours pour les conseils d'université, le RIFSEEP, l'agenda social de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Elections

Concernant les processus électoraux en cours, les calendriers liés aux lois Pécresse puis Fioraso, ont mis en phase les élections des trois conseils et des président-e-s d'universités dans la plupart des établissements. Dans ces trois conseils, nous sommes plus directement concernés par les collègues biatss du conseil d'administration et de la commission de la formation et de la vie étudiante, ainsi que par les collègues E et F de la commission de la recherche (qui rassemblent l'essentiel des BIATSS, à l'exception des conservateurs et de celles et ceux qui sont titulaires d'un doctorat).

Le problème rencontré par plusieurs équipes du SNASUB-FSU renvoie à la présidentialisation de ces élections. Les candidat-e-s n'ont théoriquement pas besoin d'être membre du CA devant lequel ils se présentent... mais la tentation est grande pour les futur-e-s candidat-e-s à la présidence de déposer des listes contre les syndicats dans de nombreux collèges... Plus complexe, parfois ils tentent d'utiliser les listes syndicales (en général dans les collèges enseignants) pour préparer leur candidature.

Si il paraissait normal à tous les camarades que les élu-e-s s'expriment au moment de l'élection du président-e, en revanche le snasub n'a pas vocation à soutenir des écuries présidentielles... chacun dans son rôle, nous nous présentons pour représenter et défendre les collègues dans les instances.

Nous avons retravaillé la base de profession de foi déjà diffusée sur nos listes pour aider les équipes locales à communiquer au mieux.

Nous invitons tou-te-s les équipes à nous faire remonter les résultats au fur et à mesure, partout où c'est possible, afin d'avoir les informations les plus à jour.

La commission souhaite que le BN envisage un stage spécifique ou une entrée dans le stage de décembre qui permettrait à nos élu-e-s dans les conseils (CA, CFVU, CR) que ce soit au niveau des universités ou des COMUE, d'être armés pour faire face à

toutes les situations : intervention sur le budget, sur la campagne d'emploi, sur les habilitations de diplômés/formations, sur les laboratoires de recherche...

RIFSEEP

Concernant le RIFSEEP, nous avons fait un état des discussions dans nos établissements. Il est rappelé l'importance de faire remonter tous les documents des groupes de travail pour en réaliser une synthèse nationale. Par ailleurs, nous avons décidé de relancer la pétition intersyndicale sur le sujet. Le nombre de signatures n'est pas marquant pour l'instant, mais elle offre un débouché à mettre en face des directions d'établissements.

Nous souhaitons préparer une déclaration liminaire type pour nos équipes dans les CT d'établissements.

Agenda social

Concernant l'agenda social de l'ESR, nous avons fait un point (article dans le dernier *Convergences* sur le sujet) de la situation. Sur quelques sujets importants ces groupe de travail pouvaient faire avancer des dossiers... en l'état le compte est loin d'y être. Nous poursuivons la bagarre sur ce dossier.

Enfin, nous avons envisagé de lancer une campagne nationale contre la transformation de postes de bibliothèques et d'AENESen postes ITRF. Pour le SNASUB-FSU, les trois filères ne sont pas en concurrence. Nous constatons que les autres syndicats n'en disent pas grand chose. Nos interventions répétées sur le sujet sont utiles mais doivent trouver un nouvel écho auprès de nos collègues : nous

voulons maintenir les filières existantes avec leurs spécificités et qualités respectives parce qu'elles sont complémentaires. Nous sollicitons le bureau national à ce sujet.

L'après midi de notre commission a été consacré au fonctionnement des CPE (essentiellement ITRF, les BIB se réunissant de leur côté).

Concernant les ITRF, nous prévoyons de faire un dossier complet sur le fonctionnement des CAP, des CPE, et de donner des conseils sur les dossiers : premier étape dans ce numéro avec un article sur le déroulement d'une CAPN.

L'administration a proposé pour les listes d'aptitudes des tableaux de lecture communs, nous allons les diffuser à toutes nos équipes.

A été préparé un dossier sur les CPE, qui pointe le fait qu'elle n'a aucune obligation réglementaire de classer les dossiers. Le texte prévoit qu'elle émette un avis et non un classement. Nous souhaitons rediffuser cela en détail à nos collègues siégeant en CPE et en CAP. Une déclaration liminaire commune pour les CAPN et CAPA serait utile sur ce sujet.

Enfin, nous souhaitons diffuser largement à nos collègues une note d'ambiance pour rendre compte de ses travaux et de l'intervention du SNASUB-FSU rendant compte après chaque CAP ITRF.

Pierre Hébert



Le SNASUB-FSU informe les personnels contractuels qu'ils sont en droit de demander un salaire correspondant au début d'une carrière du fonctionnaire remplacé. Le site du ministère de la fonction publique le rappelle de cette façon : « Il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents. » Nous indiquons dans le tableau ci-dessous l'indice minimum de la grille d'un personnel administratif, technique ou de bibliothèque.

(source : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/statut-et-remunerations-58>)

Un juge administratif peut intervenir pour faire modifier le niveau de salaire d'un contractuel

Un agent non titulaire avait été recruté en contrat à durée déterminée (CDD) sur un emploi de technicien en qualité d'informaticien et rémunéré comme tel alors que les fonctions réellement exercées correspondaient à celles d'un ingénieur. En refusant de modifier le contrat par voie de conséquence, la commune a commis une erreur manifeste d'appréciation de l'adéquation entre le niveau de rémunération de l'intéressé et le niveau des fonctions réellement effectuées par ce dernier. (Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre du 09 avril 2013 à propos d'un technicien en informatique exerçant une fonction d'ingénieur).

Mon contrat a-t-il le niveau de salaire du fonctionnaire que je remplace ?

Votre montant indiciaire actuel est à comparer avec le tableau ci-contre. Il doit être indiqué en indice majoré sur le contrat (quelques contrats sont en euros). Des administrations versent 309 points, nombre de points qui n'existe plus. Le minimum est 321 en catégorie C. Depuis novembre 2014, les administrations ont l'obligation de mentionner dans le contrat la catégorie du fonctionnaire remplacé : A, B ou C. Au sein de chaque catégorie, différents corps peuvent exister qui se rattachent à des filières différentes : administratives, ITRF ou bibliothèques.

Il est possible de modifier un contrat en cours en demandant un avenant à son administration qui changera simplement le niveau de rémunération.

| MINIMUM INDICIAIRE PAR CATEGORIE ET CORPS | |
|---|---|
| Catégorie et corps | Nombre de points d'indice début de carrière |
| Catégorie C : ADJAENES, ATRF, magasiniers | 321 |
| Catégorie B : SAENES, TEC RF, Bibliothécaire assistant spécialisé | 326 |
| Catégorie A : | |
| AAE | 365 |
| ASI | 339 |
| IGE | 370 |
| IGR | 412 |
| Chargé d'études documentaires | 349 |
| Bibliothécaire | 349 |
| Conservateur | 370 |
| Conservateur général | 734 |



Principes et taux 2016

A la différence des prestations légales, les prestations d'action sociale sont des prestations à caractère facultatif.

Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et que leur paiement ne peut donner lieu à rappel.

Peuvent en bénéficier, sous réserve de dispositions particulières :

- Les agents titulaires et stagiaires en position d'activité (les congés annuels, de maladie, pour accident de service, de maternité, d'adoption, pour formation, sont des positions d'activité)
- Les agents contractuels en activité ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité.
- Ces prestations s'adressent aux agents payés par les ministères et non à ceux payés sur les fonds propres des établissements qui doivent pouvoir bénéficier de l'action sociale de ces organismes, sauf les Etablissements Publics concernés par l'arrêté annuel Fonction Publique.

Action sociale interministérielle : taux au 1er janvier 2016

| Circulaire du 15 janvier 2016 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune | |
|---|-----------|
| PRESTATIONS | Taux 2016 |
| RESTAURATION | |
| Prestation repas | 1,22 € |
| AIDE A LA FAMILLE | |
| Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant | 22,71 € |
| SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS | |
| En colonies de vacances | |
| enfants de moins de 13 ans | 7,29 € |
| enfants de 13 à 18 ans | 11,04 € |
| En centres de loisirs sans hébergement | |
| journée complète | 5,26 € |
| demi-journée | 2,65 € |
| En maisons familiales de vacances et gîtes | |
| séjours en pension complète | 7,67 € |
| autre formule | 7,29 € |
| Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif | |
| forfait pour 21 jours ou plus | 75,57 € |
| pour les séjours d'une durée inférieure, par jour | 3,59 € |
| Séjours linguistiques | |
| enfants de moins de 13 ans | 7,29 € |
| enfants de 13 à 18 ans | 11,04 € |
| ENFANTS HANDICAPÉS | |
| Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel) | 158,89 € |
| Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales. | |
| Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour) | 20,80 € |

Sauf dispositions contraires, les prestations d'action sociale ne sont pas cumulables avec les prestations familiales légales versées pour le même objet et qui doivent être servies en priorité.

Dans le cas de versement aux personnels employés à temps partiel, les prestations sont accordées sans aucune réduction de leur montant.

Les prestations d'action sociale sont affranchies des cotisations sociales, notamment des cotisations versées aux U.R.S.S.A.F., de la C.S.G. et de la Contribution exceptionnelle de solidarité.

A l'exception de la prestation repas soumise à un indice plafond, les administrations qui le désirent peuvent instituer pour telle ou telle prestation un système de quotient familial établi de façon à maintenir les dépenses dans le cadre de l'enveloppe budgétaire disponible à ce titre.

Certaines prestations sont gérées par votre service d'action sociale, mais d'autres ont été confiées à un prestataire extérieur. Néanmoins, votre service Action Sociale pourra toujours vous renseigner.

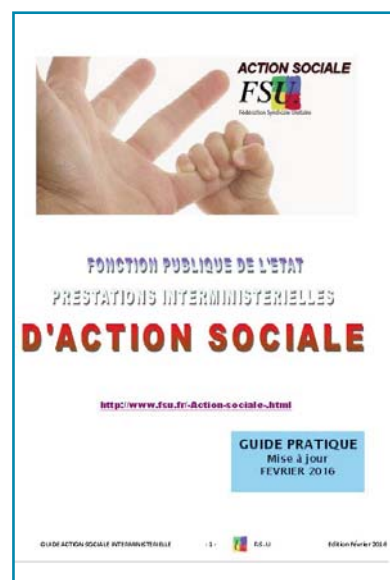
D'autres prestations peuvent être mises en place par votre administration, dans le cadre de la politique d'action sociale de votre ministère, mais ne sont pas communes à l'ensemble des personnels de l'Etat.

Depuis le 1er janvier 2006, tous les agents de l'Etat peuvent bénéficier de l'action sociale, tant individuelle que collective, des caisses d'allocations familiales.

Dans les régions, les SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale) mettent en place des actions offertes à tous les agents de l'Etat exerçant en région ainsi qu'aux pensionnés. Elles sont complémentaires des prestations ministérielles et non substitutives. Certaines d'entre elles peuvent ne pas être proposées par des services car des prestations similaires existeraient déjà.

Ce sont vos services d'action sociale qui sont chargés de la diffusion des informations qui sont aussi disponibles sur les sites internet des SRIAS.

N'hésitez pas à contacter les collègues du SNASUB-FSU et de la FSU qui siègent dans les commissions d'action sociale.



Tableaux d'avancement et listes d'aptitude des personnels ITRF : déroulement d'une CAPN

Notre dernière commission enseignement supérieur (voir page 14) a souhaité éclairer nos collègues sur le déroulé réel des CAPN ITRF, cet article en est la première version.

Pour les personnels des catégories B et A, il n'y a pas de commission académique (CAPA) mais une commission administrative paritaire nationale (CAPN)

Préparation

Le processus national débute par une semaine de préparation, environ 2 mois avant le jour de la CAPN.

Tous les dossiers proposés et classés par les CPE des établissements et universités, ainsi que par les groupes de travail des rectorats, sont à la disposition des élus au Ministère durant 5 journées.

Pour le tableau d'avancement des Techniciens du 3 décembre 2015, il y avait 3857 agents promouvables, 598 agents classés, pour 282 possibilités de promotion en classe supérieure. Et 1812 promouvables, 394 classés pour 129 possibilités en classe exceptionnelle. Si nous ne tenons pas compte de la taille des établissements, il faudrait lire chacun-e $598+394 = 992$ dossiers. Même en laissant de côté quelques dossiers classés trop loin au vu de la taille des établissements, et en se répartissant les dossiers à 2 (titulaire et suppléant du SNASUB-FSU) nous avons au mieux quelques minutes à consacrer à chaque dossier (4 ou 5). C'est une réalité que les collègues doivent connaître.

Du côté de l'administration, vingt personnes se répartissent théoriquement les dossiers, mais il semble que le temps consacré soit du même ordre de grandeur que le nôtre.

Séance

Le jour de la CAPN, nous sommes 4 organisations syndicales présentes à la CAPN des Techniciens, 10 élu-e-s titulaires + 10 élu-e-s suppléant-e-s ; en face les 20 membres de l'administration + le secrétariat de l'administration.

Une heure avant le début de la commission, nous avons la proposition de l'administration, sous forme de tableau. Celui-ci est organisé par académie, puis par établissement, enfin par agent classés par la CPE (ou son équivalent). Tous ces classements sont dans l'ordre alphabétique. Les agents retenus par la parité administrative figurent avec une croix en face de leur nom.

Nous avons donc une heure pour comparer notre tableau préparatoire avec celui de l'administration : soit en reportant leur classement sur nos notes, soit en reportant notre avis sur leur document.



Lorsque le point promotion débute, nous commençons dans l'ordre du tableau : par ordre alphabétique des académies, puis des établissements, puis des agents classés par la CPE ; pour chaque agent retenu par l'administration, chaque syndicat se prononce : si l'agent reçoit 4 avis favorables, on passe au suivant de son établissement, mais s'il ne reçoit pas un avis favorable unanime, on passe directement au prochain établissement de l'académie et ainsi de suite.

Ensuite, nous faisons un 2ème tour avec les agents qui ont eu 3 ou 2 avis favorables de la part des syndicats, puis un 3ème tour... En général cette étape s'arrête quand environ 90% de la liste retenue par l'administration est retenue par la CAPN. A ce moment les syndicats sont sollicités pour proposer quelques candidatures pour compléter le classement. La dernière CAPN des techniciens s'est de ce point de vue mal déroulée puisque la liste de l'administration a été adoptée à plus de 97% avant d'ouvrir l'échange aux syndicats.

Cette modalité explique que les tableaux de résultats publiés soient dans un ordre incompréhensible... cela ne représente pas une valeur des dossiers mais leur ordre de traitement par la CAPN.

Critères

A noter que nous n'avons évidemment pas les mêmes critères de sélection que l'administration : on a vu de nombreux agents ayant eu une promotion par tableau d'avancement en 2014, en avoir de nouveau une en 2015, ce que nous dénonçons, en vain...

Jusqu'à-là, l'administration refuse de changer le classement d'une CPE, même quand le classement est incompréhensible et non justifié par un compte rendu des éléments de débat. Nous contestons ce point de longue date. Le SNASUB a engagé une large bataille dans ce sens.

Enfin, certains syndicats tentent de faire croire que leur poids dans la CAPN est proportionnel à leur nombre d'élus... Faux : chaque syndicat représenté, qu'il ait 6 sièges ou un seul siège, a une voix. Nous sommes 4 syndicats, les 4 se prononcent et comptent de la même façon dans la CAPN.

Il n'y a pas que les promotions à l'ordre du jour d'une CAPN. Nous traitons également les demandes de fin de fonction, de renouvellement de stage, de titularisation, de détachement, d'attribution de réduction/majoration du temps de passage dans les échelons etc...

Ce qui fait que la dernière CAPN des techniciens a débuté à 9h30 (mais il faut être présent dès 8h30 pour étudier la proposition de l'administration) et s'est terminée à 18h30...et inutile de préciser que de rester concentré durant 10h n'est pas si facile, surtout en face d'une administration qui cherche surtout à faire valider ses propositions.

Virginie Kilani

Commissaire paritaire nationale des Techniciens

Ecrivez-nous, on vous répondra !

Abandon de poste

Contractuel sur un poste de gestionnaire en lycée, je suis en abandon de poste depuis 10 jours; je vais être licencié. Quelles conséquences ?

Après le licenciement, vous devriez logiquement pouvoir percevoir les allocations chômage.

Il faudrait vérifier que la procédure d'abandon de poste a été bien suivie, sinon il peut être possible de la faire annuler.

Aménagement de poste

En mars 2015, j'ai obtenu un aménagement de mon poste de travail pour raisons médicales.

Je n'ai pas revu la médecine du travail depuis cette date. Après les vacances de Noël, la personne qui venait en renfort plusieurs heures par semaine, a été déplacée sur un autre service.

La décision d'aménagement de mon poste de travail a-t-elle une validité dans le temps ?

Si oui, le médecin du travail n'est-il pas le seul à pouvoir y mettre un terme ?

Toujours la différence entre l'avis médical et la décision administrative. Celle-ci ne peut aller à l'encontre de l'avis médical que pour des raisons sérieuses mais elle a une certaine liberté dans les modalités de sa prise en compte.

L'avis médical indique que la diminution de la charge de travail est indispensable. On peut considérer que l'aide d'une tierce personne (indiquée comme "très souhaitable") est une modalité de cette diminution de charge de travail. "Très souhaitable" n'est pas absolument équivalent à "indispensable".

En tout cas, la charge de travail doit être diminuée, d'une façon ou d'une autre, sauf amélioration de votre état, que seuls les médecins peuvent apprécier.

Classement dans un nouveau corps

J'étais déjà fonctionnaire mais non enseignant ; reçu à un concours dans l'enseignement, comment vais-je être reclassé ?

Le classement dans votre nouveau corps sera différent selon que vous êtes auparavant en catégorie A ou B.

Si vous étiez fonctionnaire de catégorie A, vous serez reclassé dans votre nouveau corps à un échelon qui vous procure un indice égal, ou à défaut immédiatement supérieur, à l'indice détenu dans votre ancien corps. L'ancienneté acquise dans l'ancien échelon n'est pas conservée, sauf si le reclassement s'avère moins avantageux qu'un simple passage d'échelon dans l'ancien corps. (Décret 51-1423 du 5 décembre 1951, art.11-2).

Si vous étiez fonctionnaire catégorie B, votre ancienneté sera prise en compte que de manière plus limitée : (Décret 51-1423, art.11-3) :

- pas de prise en compte des 5 premières années ;
- prise en compte pour la moitié de la 6ème à la 12ème année ;
- prise en compte pour les trois quarts à partir de la 13ème année.

Comité médical supérieur : comment le saisir ?

Je voudrais contester l'avis du comité médical, qui est à l'origine d'une décision rectorale me refusant un CLD. A qui dois-je m'adresser ?

Vous pouvez saisir le comité médical supérieur, organisme de recours. Les textes ne prévoient pas de délai. Il n'y a pas de saisine directe et vous devez vous adresser à l'autorité administrative (dans votre cas : le recteur) pour saisir le CMS.

Décret 86-442 Article 9

Le comité médical supérieur, saisi par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande du fonctionnaire, peut être consulté sur les cas dans lesquels l'avis donné en premier ressort par le comité médical compétent est contesté.

Démission et préavis

Je suis agent contractuel et je voudrais démissionner. Dois-je donner un préavis ?

Oui, le préavis est obligatoire (article 48 du décret 86-83 du 17 janvier 1986). Il est le même qu'en cas de licenciement (article 46 du même décret) :

- huit jours pour une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois pour une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour une ancienneté de services d'au moins deux ans

Détachement

Je suis en détachement depuis 6 ans sur des fonctions administratives, détachement renouvelé chaque année et sans interruption.

On me demande de faire une demande de réintégration dans mon administration d'origine. Ne devrait-on pas m'intégrer dans l'administration d'accueil ?

Pour un détachement de longue durée (5 ans), l'intégration directe que vous souhaitez devrait vous être proposée. L'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dernier alinéa prévoit en effet : "Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois."

Temps partiel thérapeutique

Actuellement en 80 % thérapeutique (jeudi matin et vendredi après midi), je disposais d'un nombre de jours de congés équivalent à un 80 % et ne prenais que des demi-journées les jeudis et vendredis.

Ma direction me demande de régulariser mes congés, en m'octroyant les congés équivalent à un temps plein, mais me demande de prendre des journées entières les jeudis et vendredis.

Il faut voir ce qui correspond le plus à vos souhaits, tout en se rappelant que le choix des périodes de congé est soumis à l'"intérêt du service", apprécié par la hiérarchie qui ne peut toutefois pas abuser de cette notion et tomber dans l'arbitraire.

Rémunération de contractuels

J'ai travaillé à l'Université en remplacement d'un catégorie A (ASI) soit comme indiqué dans votre tableau correspondant à un point d'indice de 339, et j'ai été payé à l'indice 326. Puis-je faire une réclamation ?

Vous pouvez effectivement déposer une réclamation. Suite à votre demande, nous vous faisons parvenir un modèle.

Pierre Boyer

Rétroactivité des actes administratifs : dans certains cas

En vertu d'un principe général du droit, toute décision administrative qui prévoit une date d'application antérieure à sa publication ou sa notification est illégale, en tant qu'elle est rétroactive (CE, 25 juin 1948, Société du Journal l'Aurore : "l'arrêté attaqué viole (...) le principe en vertu duquel les règlements ne disposent que pour l'avenir").

La jurisprudence admet toutefois deux exceptions au principe de non-rétroactivité des actes réglementaires. Tout d'abord, lorsque cette rétroactivité résulte d'une loi, sauf en matière répressive, (Cons. Constit. n° 82-155 DC, 30 décembre 1982). Il en va de même sur le fondement d'un acte international (Ass. 8 avril 1987, P..., n°79840). En dehors de telles habilitations, la jurisprudence admet qu'un acte réglementaire puisse légalement comporter un effet rétroactif dans trois cas :

1° lorsque l'effet rétroactif est rendu nécessaire par le vide créé par une décision d'annulation prononcée par le juge (CE, 26 décembre 1925, Rodière) ou lorsque l'administration procède au retrait

d'un acte illégal (CE, 3 novembre 1922, Dame Cachet) ;

2° lorsque la rétroactivité de l'acte est exigée par la situation qu'il a pour objet de régir (par ex, pour le règlement d'une campagne de production agricole édicté après le début de celle-ci (CE 8 juin 1979, Confédération générale des planteurs de betterave) ;

3° lorsque un premier règlement prévoit que les règlements qui seront pris pour son application entreront en vigueur le jour de sa propre entrée en vigueur (voir, par ex., CE 8 novembre 1974, Association des élèves de l'E.N.A.) : en effet, dans ce cas, les intéressés sont informés au préalable de l'effet rétroactif que comporteront ultérieurement les règlements d'application, ce qui ne porte pas atteinte à leur sécurité juridique.

La jurisprudence considère aussi que certaines décisions administratives individuelles peuvent être rétroactives : celles nécessaires pour assurer la continuité de la carrière d'un agent ou présentant le caractère d'une mesure de régularisation.

"Considérant toutefois que les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir ; que, s'agissant

des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires ou des militaires, l'administration ne peut, en dérogation à cette règle générale, leur conférer une portée rétroactive que dans la mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation ; que la décision du 23 mars 2000 par laquelle M. X a été affecté au groupement des personnels isolés de Rueil-Malmaison à compter du 6 janvier 2000 n'était pas nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de cet officier et ne présentait pas non plus le caractère d'une mesure de régularisation ; qu'elle est par suite entachée d'une rétroactivité illégale en tant qu'elle porte sur une période antérieure à son intervention ;"

(CE n° N° 225426, 17 mars 2004).

P.B.

Un fonctionnaire doit être invité à présenter une demande de reclassement avant d'être mis en disponibilité d'office.

Le placement en position de disponibilité d'office pour raison médicale est souvent suivi d'une mise à la retraite d'office.

L'agent ne perçoit plus de traitement, mais des indemnités journalières de la sécurité sociale, ne cotise plus pour sa retraite et n'avance plus dans sa carrière.

Suite à l'expiration des droits à congés maladie ordinaire d'une fonctionnaire de France Télécom, celle-ci avait été placée, après avis du comité médical, en disponibilité d'office pour raison médicale pour une période de 6 mois.

L'intéressée avait alors formé un recours auprès du comité médical supérieur qui, confirma l'inaptitude de l'intéressé à son poste. La décision de placement en disponibilité d'office pour raison médicale fut prolongée de 6 mois.

L'intéressée a été réintégrée dans ses fonctions à l'issue de cette prolongation. Elle forma deux recours à l'encontre de ces décisions et en obtint l'annulation par le

Tribunal administratif de Bordeaux, qui a de plus enjoint à l'employeur de procéder au placement en congé longue maladie de l'intéressée.

France Télécom a formé un pourvoi à l'encontre de ces jugements.

Le Conseil d'Etat a alors pu rappeler que le fonctionnaire qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement, ne peut être mis en disponibilité d'office sans avoir été, au préalable, invité à présenter une demande de reclassement :

"Considérant (...) que le fonctionnaire qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement, ne peut être mis en disponibilité d'office sans avoir été, au préalable, invité à présenter une demande de reclassement ;

que, par suite, en jugeant que la décision du 9 février 2012 en ce qu'elle plaçait Mme B...en disponibilité d'office pour la période du 22 août au 14 décembre 2011 ne pouvait intervenir sans que l'intéressée ait été, au préalable, invitée à présenter une demande de reclassement, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit ;"

Le Conseil d'Etat confirme également l'injonction de placer l'intéressée en congé de longue maladie :

Considérant (...) que le fonctionnaire a droit à des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans " dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée " ;

Considérant que le tribunal administratif a relevé, se référant aux avis médicaux établis à la demande du comité médical, que Mme B...présentait depuis plusieurs années un syndrome dépressif ; qu'il a estimé, au vu des pièces du dossier qui lui était soumis, que cette affection avait mis l'intéressée dans l'impossibilité totale d'exercer ses fonctions et nécessité qu'elle reçoive un traitement et des soins prolongés ; qu'il a jugé que l'affection présentait, dans les circonstances de l'espèce, un caractère invalidant et de gravité confirmée ; qu'en statuant ainsi, en l'état de ses constatations souveraines qui sont exemptes de dénaturation, le tribunal administratif n'a pas inexactement qualifié les faits de l'espèce".

(rejet de la demande d'annulation des jugements du Tribunal administratif).

(CE, 25 février 2015, Société Orange, n°375954).

P.B.

Les “mesures d’ordre intérieur”

Les mesures dites “d’ordre intérieur” désignent des actes de l’administration que le juge administratif considère -parce qu’ils sont de peu d’importance- comme non susceptibles de recours.

Cette notion jurisprudentielle aux contours évolutifs regroupe des actes non décisifs (certaines circulaires et directives) mais également « *de véritables décisions, dont la faible importance pratique et la minceur juridique ont paru justifier qu’elles ne puissent faire l’objet de débats devant la juridiction* ».

Constituent des mesures d’ordre intérieur celles qui n’affectent ni les prérogatives, ni les droits statutaires de l’agent et qui ne portent atteinte ni à sa situation pécuniaire, ni à ses perspectives de carrière.

Il en va ainsi notamment de certains changements d’affectation (ou mutations) ou du refus de procéder à ceux-ci.

Dans un arrêt n° 373893 du 15 avril 2015, le Conseil d’État juge que l’existence d’une discrimination exclut qu’une décision relative à la situation d’un agent public puisse être qualifiée de mesure d’ordre intérieur insusceptible de recours (mais la discrimination doit être établie : “Mme A... n’apporte pas des faits précis et concordants de nature à faire présumer (...) que les décisions qu’elle conteste reposeraient sur une discrimination en raison de son engagement syndical”).

La mesure d’ordre intérieur ne portant pas grief à l’agent n’a pas à respecter un formalisme particulier, pas de motivation, pas de communication du dossier à l’agent, pas de mise en œuvre d’une procédure disciplinaire.

En qualifiant une mesure de “mesure d’ordre intérieur”, l’administration tente parfois de s’exonérer des garanties statutaires : communication du dossier administratif, mise en œuvre d’une procédure disciplinaire ; ces mesures obligatoirement mises en œuvre en cas de sanction ou lorsque la décision est prise en considération de la personne mais ne sont pas nécessaires en cas de mesure d’ordre intérieur.

Une mesure d’ordre intérieur peut parfois être prise au nom de l’intérêt du service...

La décision de changement d’affectation peut être motivée par un simple but d’organisation du service. Ainsi du transfert d’un infirmier d’une unité de soins vers une autre au sein d’un même établissement hospitalier (Conseil d’État, 7 juillet 2008, n° 295944).

... mais si elle est prise en considération de la personne des garanties particulières existent.

Parfois, la décision prise dans l’intérêt du service peut se révéler être une décision prise en considération de la personne et donc pour laquelle des garanties comme la possibilité de communication du dossier s’imposent :

“Considérant qu’alors même qu’elle a été prise dans l’intérêt du service, la décision attaquée résulte, de la part de l’autorité hiérarchique, d’une appréciation du comportement général de l’agent, et est donc intervenue en raison de considérations tenant à la personne de l’intéressée ; que, par suite, celle-ci ne pouvait légalement être prise sans que Mme A ait été mise à même de demander la communication de son dossier en application de l’article 65 de la loi du 22 avril 1905”. (Conseil d’État, 28 décembre 2005, n° 267646).

Compte tenu des raisons liées au comportement de l’agent et à ses aptitudes, le Conseil d’État considère en l’espèce que le changement d’affectation n’est plus une mesure d’ordre intérieur. Elle peut donc être contestée devant le juge.

Une mesure prise dans le but de sanctionner n’est pas une mesure d’ordre intérieur

C’est le cas d’un changement d’affectation décidé dans un but punitif (CAA Paris, 16 juillet 2015, n° 14PA03692 :

“il est établi que cette décision a été prise dans un but punitif ; que, par suite, c’est à bon droit que les premiers juges ont estimé, d’une part, que le changement d’affectation de M. D...devait être regardé comme une sanction disciplinaire déguisée”.

Elle relève en effet alors du droit disciplinaire et non plus de la simple organisation du service.

Même justifié par l’intérêt du service, un changement d’affectation ne doit pas porter atteinte aux droits et garanties statutaires.

Dans un arrêt récent, (CE, 25 septembre 2015, n° 372624), le Conseil d’État a jugé, de façon très nuancée, que l’agent concerné n’avait pas fait l’objet d’une sanction disciplinaire ou d’une décision prise en considération de sa personne - bien que “prise pour des motifs tenant à son comportement”- aux motifs que la mesure ne diminuait pas ses responsabilités, n’entraînait pas de perte de rémunération, intervenait dans la même commune, ne portait pas atteinte à ses droits statutaires ni à une liberté fondamentale jugeant ainsi la requête irrecevable :

“ (...) Considérant que les mesures prises à l’égard d’agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d’ordre intérieur insusceptibles de recours ; qu’il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu’ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu’ils tiennent de leur statut ou à l’exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n’emportent perte de responsabilités ou de rémunération ; que le recours contre de telles mesures, à moins qu’elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable ;

“ (...) Considérant qu’il ressort des pièces du dossier que Mme B..., contrôleur du travail en fonction à la section d’inspection du travail C... de la direction régionale (...) a été affectée, par la décision contestée du 23 août 2013, à la section ... de cette direction ; que la mesure a été prise, dans l’intérêt du service, en vue de mettre fin à des difficultés relationnelles entre Mme B... et plusieurs de ses collègues ;

“ (...) Considérant, en premier lieu, que ce changement d’affectation, qui ne présente pas le caractère d’une sanction disciplinaire déguisée et dont il n’est ni démontré ni même soutenu qu’il traduirait une discrimination, n’a entraîné pour Mme B... ni diminution de ses responsabilités ni perte de rémunération ; qu’en second lieu, il est intervenu au sein de la même commune et sans que soit porté atteinte aux droits statutaires ou aux droits et libertés fondamentaux de la requérante ; que, par suite, et alors même que cette mesure de changement d’affectation a été prise pour des motifs tenant au comportement de celle-ci, elle présente le caractère d’une mesure d’ordre intérieur, qui ne fait pas grief et n’est donc pas susceptible de faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir ;” (rejet).

Pierre Boyer

La loi du 8 juin 1853 sur les pensions civiles

Après la révolution de 1848, l'ensemble des agents de l'Etat (civils et militaires) bénéficie d'une retraite, à partir de la loi du 8 juin 1853 : le Second Empire, régime étatiste, généralise le régime de pension par répartition pour les agents de l'Etat, l'âge normal de la retraite étant de 60 ans (55 pour les travaux pénibles) et crée la pension de réversion.¹

La loi du 9 juin 1853 jette les bases du système de retraites de la fonction publique. Il faudra attendre 2003 -son 150ème anniversaire ! - pour qu'une nouvelle loi revienne sur certains de ses principes : fin de la notion de traitement continué, de la retraite à 60 ans, instauration d'un système de décote...

Pour pallier les difficultés de financement des régimes de retraite particuliers, la loi du 9 juin 1853 supprime les différentes caisses et instaure une pension de vieillesse uniforme pour les 158.227 agents rétribués par l'Etat. A compter du 1er janvier 1854, les traitements des employés de l'Etat font l'objet d'une retenue de 5 % destinée à financer les retraites, qui sont considérées comme un "traitement continué".

Pour les agents du ministère des finances, cette retenue ne pèse que sur trois quarts du traitement, le quart restant étant considéré comme indemnité de loyer ou frais de bureau. Les agents hospitaliers et des collectivités territoriales continuent à percevoir leurs pensions de caisses indépendantes.

Le droit à pension est acquis à 60 ans, après 30 ans de services accomplis. La pension est réglée, pour chaque année de services civils, à un soixantième du traitement moyen. Le retraité perçoit à partir de 30 années de services civils, autant de soixantièmes que d'années de services. Chaque année en sus donne droit à un accroissement, pour chaque année de services en sus, d'un cinquantième du traitement. La pension ne peut excéder les trois quarts du traitement moyen.

Néanmoins, les agents 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. Pour 25 ans de services entièrement rendus dans la partie active, elle est de la moitié du traitement moyen, avec accroissement, pour chaque année de services en sus, d'un cinquantième du traitement. La encore, la pension ne peut excéder les trois quarts du traitement moyen.

Les agents de l'Etat qui ont risqué leurs jours pour sauver la vie d'un de leur 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 quelque soit leur âge et la durée de leur activité.

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. Elle s'élève, au maximum, à 12.000 francs pour un ambassadeur ; 10.000 francs pour un ministre ; 6.000 francs pour un magistrat ; 5.000 francs pour un secrétaire interprète à Constantinople ; 3.000 francs pour un conservateur d'hypothèque et 1.200 francs pour un courrier des postes.

La pension de la veuve est du tiers de celle que le mari avait obtenue ou à laquelle il aurait eu droit. Elle ne peut être inférieure à cent francs. Le droit à pension n'existe pas pour la

veuve dans le cas de séparation de corps prononcée sur la demande du mari (sic).

L'orphelin ou les orphelins mineurs d'un employé ayant obtenu la pension, ou ayant accompli la durée de service exigée (...) ou ayant perdu la vie dans un accident de travail ou acte de dévouement (...) ont droit à un secours annuel lorsque la mère est ou décédée (...). Ce secours est, quel que soit le nombre des enfants, égal à la pension que la mère aurait obtenue ou pu obtenir.

Critiques et projets de réforme de la loi du 9 juin 1853

Dans son ensemble, la loi du 9 juin 1853 sur les pensions civiles est bien accueillie par les agents de l'Etat.

Les principales critiques de cette législation proviennent des économistes libéraux. Dès 1864, ils 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 personnels.

Devant l'accroissement du nombre des retraités et l'augmentation de la charge des pensions pour le Trésor, une commission extraparlamentaire se réunit en 1897 afin d'aménager les dispositions de la loi de 1853. Elle propose d'allonger la durée de cotisation et d'augmenter le taux de retenue sur les traitements. En contrepartie, des mesures plus favorables pourraient être accordées aux veuves et aux orphelins.

Mais ce n'est qu'avec la loi du 14 avril 1924 que le régime des pensions civiles va faire l'objet de nouveaux aménagements. A la Libération, d'autres améliorations interviendront et le régime des pensions s'inscrira en cohérence avec celles apportées par le statut des fonctionnaires.

P.B.

¹Pour le secteur privé, existent seulement les sociétés de secours mutuels (les premières en 1804 pour les ouvriers), et leur développement reste entravé par la réglementation (ainsi, en 1890, seuls 3,5 % des ouvriers âgés ont accès à une pension).

| Calcul schématique des pensions comparées pour un agent né en 1806 et un autre né en 1956 et ayant travaillé (uniquement) 30 ou 37,5 ans dans l'administration | | |
|--|---|---|
| | 60 ans | Né en 1956 (départ à 62 ans) / Né en 1806 (départ à 60 ans) |
| 30 ans de services | - départ possible à 62 ans, avec 72, 28 % de 75 % soit 54,21 % - mais décote pour 17 trimestres soit 21,25 % de la pension - il n'aura donc que <u>42,7 % de son traitement des 6 derniers mois</u> | <u>60 % du traitement des 6 dernières années</u> |
| 37,5 ans de services | - départ possible à 62 ans, avec 84 % de 75 % soit 63 % - décote comme ci-dessus soit 21,25 % de la pension - il n'aura donc que <u>49,62 % de son traitement des 6 derniers mois</u> | <u>75 % du traitement des 6 dernières années</u> |

**Une journée
consacrée aux
questions relatives
aux femmes à
l'Université de
Bourgogne**

Suite à la journée de formation sur l'égalité femmes/hommes ayant eu lieu en juin 2015, l'Université de Bourgogne a reprogrammé, le 5 février dernier, une journée de formation et d'information sur les violences conjugales et sur le harcèlement moral et sexuel dans l'Enseignement Supérieur.

La matinée fut animée par la directrice de l'association Solidarité Femmes 21 créée en 1982 et qui regroupe huit lieux de permanence sur Dijon et son agglomération.

Les missions de cette association sont le soutien technique au niveau juridique, le soutien psychologique, l'accueil de jour avec ou sans rendez-vous, l'hébergement, la possibilité de participer à des groupes de paroles thérapeutiques et des ateliers d'art-thérapie, la formation à tous types de personnels.

Solidarité Femmes 21 travaille en partenariat avec les hôpitaux, les travailleurs sociaux, les services de police et de gendarmerie.

Dans la définition de la violence conjugale (Convention européenne d'Istanbul de 2014), on retrouve la notion d'intentionnalité et de répétition. Inutile de préciser que la violence conjugale est interdite par la loi.

Les victimes de violences conjugales appartiennent à tous les milieux sociaux, toutes les tranches d'âge, toutes les origines. Ce sont le plus souvent des femmes qui ont vécu des problèmes de maltraitance dans l'enfance.

On peut distinguer plusieurs stades dans la violence conjugale :

- Le contrôle (contrôle vestimentaire, contrôle horaire, contrôle sur les fréquentations etc...)
- La violence psychologique (violences verbales, dénigrement, humiliation...)
- La violence sur des objets, des animaux, des enfants (les enfants vivant dans un foyer où il existe de la violence conjugale sont toujours impactés par cette violence, même s'il n'y pas de violence

directe envers eux ; et dans 40% des cas de violences conjugales, il y a également violence sur les enfants)

- La violence physique (arrive lorsque la violence psychologique n'est plus efficace)
- La violence sexuelle (il y a rarement de violence conjugale sans violence sexuelle, mais on n'en parle pas toujours)
- La menace de meurtre ou de suicide
- La tentative de meurtre ou de suicide

Dans 50% des cas, la violence a lieu par cycle :

- La phase de tension (la victime a peur, s'adapte, essaie de faire baisser la tension)
- La phase d'agression, d'explosion (la victime se sent honteuse)
- La phase de justification, des excuses (la victime trouve elle aussi des excuses à son agresseur)
- La phase de « lune de miel » ou reprise du pouvoir (la victime reprend espoir « il/elle va changer »)

Ce cycle peut se dérouler sur quelques semaines comme sur plusieurs années, et une fois la dernière phase arrivée, la phase de tension revient et ainsi de suite.



Comme le montre le court-métrage « Demi-tour devant le commissariat » de Patrice Leconte, 90% des victimes de violences conjugales ne portent pas plainte, par peur et par honte (peur que l'agresseur se retrouve en prison, peur que l'agresseur perde son travail, peur de mettre la famille en difficulté financière, honte car ce n'est peut-être pas la première fois qu'elle se présente au commissariat sans avoir été jusqu'à la plainte...). On dispose d'une année pour déposer plainte quand on a subi ce type d'agression.

L'après-midi, deux représentantes de l'association CLASCHES, association féministe de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur, sont venues expliquer pour quelle raison le milieu de l'Enseignement Supérieur est un environnement favorable au harcèlement, notamment sexuel.

Il peut y avoir un abus de pouvoir entre supérieur hiérarchique/agent, directeur de mémoire/étudiant-es, les soirées d'intégration et les bizutages sont également des milieux favorables au harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est une réalité invisible dans l'Enseignement Supérieur : invisibilisation statistique, mais beaucoup de témoignages. Une enquête nommée VIRAGE (Violences et rapports de genre) comportant un volet Enseignement Supérieur est en cours.

Pour parler de harcèlement, il faut qu'il y ait répétition des faits (au moins 2 fois), sauf pour le chantage sexuel où il n'y pas besoin de notion de répétition pour être considéré comme du harcèlement sexuel.

Il n'y a pas de profil type d'agresseur mais ce sont le plus souvent des hommes.

La stratégie est de se rendre insoupçonnable, établir un climat de confiance avec la future victime, déstabiliser et isoler la victime pour limiter les témoins.

Les conséquences pour les victimes sont lourdes : impact sur la santé (déprime...), sur les relations sociales (repli sur soi...), sur les études ou la carrière professionnelle (changement de lieu d'étude/de travail).

Comment réagir face à un harceleur ? Avertir sa hiérarchie, écrire un récit circonstancié, collecter des preuves (mails, sms...), ne pas rester isolé-e, faire constater les faits par un collègue témoin si possible, contacter les personnes ressources (personnels de santé, assistant-e social-e, syndicats, défenseur des droits, mission égalité/diversité...). Il est aussi possible de déposer une main courante au commissariat de police.



Engager des procédures n'est pas sans conséquence. Il y a deux types de démarches totalement indépendante : la procédure pénale et la procédure disciplinaire.

Les procédures sont longues et difficiles, il faut se laisser un temps nécessaire de réflexion et il est important d'être accompagné-e dans ces démarches.

Virginie Kilani

Stage syndical : ARTT, RIFSEEP

Le 28 janvier dernier, le SNASUB-FSU organisait un stage sur deux sujets différents : le matin sur l'ARTT et l'après midi sur une présentation du RIFSEEP.



Nous avons rappelé le contexte général de contre-attaque des employeurs ces dernières années. A partir d'exemples pris dans le privé et le public, nous avons mis en évidence les points que le patronat cherchait à exclure du calcul du temps de travail des salariés visant à une non-rémunération : la pause de 20 minutes, le temps d'habillage et de déshabillage, les jours fériés. Nous mettions en avant également la lutte des salariés dans les hôpitaux de Paris et ailleurs contre la diminution du nombre de jours de RTT.

Enfin, le rapport de la Cour des Comptes de septembre 2015, le rapport du sénateur Albéric de Montgolfier fait au nom de la commission des finances présenté le 13 janvier 2016 et l'attente d'un rapport à venir en mars commandé par le Premier ministre, sont autant d'indicateurs d'une offensive qui pourrait

être ouverte contre les salariés. Les grignotages larvés ces dernières années dans nos administrations conjugués aux pressions de divers rapporteurs ont de quoi nous inquiéter. Le SNASUB-FSU a fait son travail d'information sur le cadre réglementaire et légal afin de mieux faire connaître leurs droits aux collègues. Un recueil de textes réglementaires et d'application d'une quarantaine de pages et un huit pages sous forme de « foire aux questions », diffusées à chaque participant, complétaient l'exposé. L'après-midi, nous avons présenté le

RIFSEEP avec une double difficulté. Il fallait présenter un dispositif national qui connaît une transcription locale qui s'éloigne de sa philosophie nationale et qui, en outre, n'est pas la même entre l'université et le second degré et les services déconcentrés. A partir d'exemples relevés dans d'autres académies, nous avons aussi montré le caractère éclaté du nouveau régime indemnitaire en termes d'application et de montants indemnitaires à fonctions identiques.

Une collègue a demandé comment qualifier en résumé le RIFSEEP. Nous avons répondu qu'il s'agissait d'une usine à gaz. Une soixantaine de personnes avaient répondu à notre appel et la question de l'ARTT reste bien un sujet qui mobilise puisque nous avons déjà fait un stage similaire en novembre 2015 avec cinquante personnes.

François Ferrette



Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (JO du 12 février 2016).

Arrêté du 28 janvier 2016 fixant le modèle du formulaire « Demande de capital décès » (JO du 9 février 2016).

Arrêté du 20 janvier 2016 autorisant au titre de 2016 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le deuxième grade de divers corps de catégorie C (dont celui d'ADJAENES) (JO du 30 janvier 2015).

Arrêté du 20 janvier 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B (dont celui de SAENES) (JO du 30 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes (5) offerts à l'examen professionnalisé réservé pour le recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés de classe normale (JO du 30 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes (externe : 18 ; interne : 17) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés de classe normale (JO du 30 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes (externe : 6 ; interne : 4) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés de classe supérieure (JO du 30 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 fixant au titre de l'année 2016 le

nombre de postes (6) offerts à l'examen professionnalisé réservé pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 30 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes (externe : 12 ; interne : 8 ; externe Ville de Paris : 4) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 30 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture de recrutements réservés sans concours d'adjoints administratifs de deuxième classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 27 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture de recrutements réservés sans concours d'adjoints administratifs de 2e classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 27 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement d'adjoints administratifs de 1re classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 27 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement d'adjoints administratifs de 1re classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 27 janvier 2015).

Arrêté du 19 janvier 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 27 janvier 2015).

Circulaire du 15 janvier 2016 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune (site circulaires.gouv.fr).

Arrêté du 19 janvier 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture de concours pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 27 janvier 2015).

Arrêté du 12 janvier 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes (80) (plus 19 postes pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi offerts au concours interne de recrutement d'attachés 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 27 janvier 2015).

Arrêté du 12 janvier 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes (73) offerts au concours réservé pour le recrutement d'attachés 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 27 janvier 2015).





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

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

x (indice) (NBI) (coefficient)
 Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

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

DATE :

Signature :

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

Votre adresse

(Complète)

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

Paiement répétitif ou récurrent



Paiement ponctuel

Signé à

le

Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)

Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

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

A
g
r
a
f
f
e
r

R
I
B

o
u

c
h
è
q
u
e
s

I
C
I