

# Convergences

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

## Édito

Bruno  
Lévéder



### L'action syndicale et la mobilisation paient ! Toutes et tous mobilisés le 31 mars !

Ce mois de mars semble marquer un tournant dans la situation sociale.

Sur deux fronts, le gouvernement a été contraint d'opérer des reculs. Même s'ils restent insuffisants pour infléchir la soumission globale de sa politique aux dogmes de l'austérité, ce sont des premiers pas qui soulignent l'importance de l'action syndicale et de la mobilisation pour faire avancer les revendications.

Le gouvernement, après avoir (silencieusement) tergiversé sur le fait de mettre fin au gel de la valeur du point d'indice, après avoir indiqué qu'il envisageait une mesure « symbolique », en a finalement annoncé une qu'il qualifie de « significative » alors que planait la menace d'une grève dans la fonction publique le 22 mars.

La valeur du point sera donc augmentée de 1,2 % entre juillet 2016 et février 2017, en deux temps et de 0,6% à chaque fois. C'en est terminé, en tout cas pour cette fois, de cette scandaleuse politique du gel de la valeur du point d'indice ! Mais pour le « significatif », pour nous qui ne nous sommes jamais résignés à l'austérité, le gouvernement repassera. Cette mesure n'est pas de nature à éteindre nos revendications : c'est bien une mesure de

rattrapage du pouvoir d'achat perdu qu'il faut ! Une mesure de justice pour les plus de 5 millions d'agents publics ! Donc, sur les salaires, on ne lâche rien et on continue !

Et ce premier recul du gouvernement s'en est doublé d'un autre, certes encore insuffisant, sur la loi Travail, sous la pression de la mobilisation du 9 mars. Après s'être laissé aller à quelques rodomontades sur le fait qu'il ne reculerait pas et qu'il recourrait à l'article 49.3 de la Constitution pour la faire passer si nécessaire, Manuel Valls a dû tempérer son ardeur à promouvoir toutes les mesures de recul que contient le projet de loi.

Il reste que la philosophie générale du texte reste toujours aussi dangereuse tant elle affaiblit les garanties collectives contenues dans le code du travail et procède d'une nouvelle étape de déréglementation en matière de protection des salariés.

**Alors, le 31 mars, TOUS ENSEMBLE mobilisés pour le retrait du projet de loi « Travail » et gagner de nouveaux droits ! Pour continuer d'affirmer qu'en matière de salaires, le compte n'y est vraiment pas !**

**Salaires, loi Travail, austérité : toutes et tous mobilisé-e-s pour le 31 mars !**

**Du 9 mars au 31 mars : le printemps des revendications !**

# 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** *Secrétaires généraux adjoints*  
**Bruno Lévêder**  
SNASUB-FSU  
104 rue R. Rolland  
93260 LES LILAS  
01 41 63 27 52  
sg.snasub.fsu@gmail.com  
**Trésorier national**  
**Pierre Hébert**  
Trésorier national  
contact-tresorerie@snasub.fr

**François Ferrette**  
06 11 64 15 57  
snasub-caen@orange.fr  
**Arnaud Lemaître**  
Trésorier national adjoint  
06 51 58 91 33  
contact-tresorerie@snasub.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**  
françois.bonicalzi@univ-lyon3.fr  
**Béatrice Bonneau**  
06 19 94 87 13  
bonneau.beatrice@free.fr  
**Pierre Boyer**  
06 24 08 63 33  
pierre.boyer.snasub@orange.fr  
**Agnès Colazzina**  
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr  
**Marie-Dolorès Cornillon**  
md.cornillon@orange.fr  
**Eric Fouchou-Lapeyrate**  
eric.fouchou-lapeyrate@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  
sebastien.poupet@snasub-lyon.fr  
**Julie Robert**  
julierob@me.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  
**Luciane 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  
**Marie-Juliette Arlandis, Trésorière**  
20 rue des Trioux 63100 CLERMONT-FERRAND  
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-Lapeyrate, 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-Gaillardie  
tresorerie.limoges@snasub.fr  
05 55 17 21 70

**Lyon**  
snasub.fsu.lyon@snasub.fr  
**Sébastien Poupet, SA**  
06 74 14 55 46  
**Jean-Marc 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  
snasublorraine@snasub.fr  
gmail.com

**Nantes**  
snasub.fsu.nantes@snasub.fr  
**René Daguerre, co-SA**  
06 42 03 42 42  
**Claude 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 Grier-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 Nomes 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  
43 ter rue Desbassyns  
97438 Ste Marie

## Convergences

Bulletin mensuel du  
**SNASUB-FSU**  
Syndicat national de l'administration  
scolaire universitaire et des bibliothèques  
104 rue Romain Rolland  
93260 LES LILAS  
01 41 63 27 51 / 52  
Directeur de la publication :  
Bruno Lévêder  
Rédacteur en chef : Pierre Boyer  
Publicité : Com'D'Habitue Publicité  
Impression : Imprimerie Grenier -  
94250 Gentilly  
ISSN 1249-1926 • CPPAP 0720 S 07498  
Prix du n° : 2,50 €

# DÉCLARATION COMMUNE CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL

Les mobilisations, notamment celles du 9 mars initiées par les organisations de jeunesse et les organisations syndicales de salariés (CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL), ont contraint le gouvernement à des concessions sur la loi Travail.

Pour autant les aménagements annoncés par le Premier ministre ne changent pas la philosophie générale du projet. Il ne répond pas aux aspirations fortes, exprimées par les jeunes, les salarié-e-s et les chômeurs pour l'accès à l'emploi et sa sécurisation. La création d'emplois de qualité ne justifie pas la casse du code du travail mais nécessite un changement de politique économique et sociale.

Ce texte continue à diminuer les droits des salarié-e-s et à accroître la précarité, notamment des jeunes. Décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise et affaiblissement des conventions collectives de branches, fragilisation des droits individuels acquis, mise en cause des majorations des heures supplémentaires, facilitations des licenciements, affaiblissement de la médecine du travail... sont autant d'exemples de régressions qui demeurent.

L'universalité de la garantie jeune sans les moyens en conséquence relève d'un effet d'annonce. Face au chômage et à la précarité auxquels sont confrontés les salarié-e-s, les femmes et les jeunes en particulier, l'urgence est à la conquête de nouveaux droits.

Les organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) soutiennent et appuient les actions des 17 et 24 mars. Elles confirment leur appel à la mobilisation par la grève et les manifestations le 31 mars pour obtenir le retrait de ce projet de loi et conquérir de nouvelles garanties et protections collectives.

Paris, le 14 mars 2016

## SOMMAIRE

<b>ÉDITO</b>	1	<b>◊ Vie des académies</b>		<b>Bibliothèques</b>	
<b>Contacts</b>	2	<i>Nancy-Metz</i>	11	<i>Ouvrir davantage les bibliothèques universitaires : pourquoi pas ?</i>	17
<b>Actualité :</b>		<b>◊ Bilan social</b>		<b>Lu pour vous</b>	18
<b>◊ Le printemps des revendications</b>		<i>Non enseignants et bilan social ministériel de l'éducation nationale</i>	12-13	<b>Questions et réponses</b>	19
- appel du SNASUB-FSU	5	<b>Services</b>		<b>Histoire</b>	
- loi travail	6-7	<i>Réforme territoriale : Amiens et Lille</i>	14	<i>Aux origines du syndicalisme non enseignant</i>	20-21
- salaires	8-9	<b>Eple</b>		<b>Société</b>	
<b>◊ Non titulaires</b>		<i>Le colloque de Lille</i>	15	<i>Faisons de l'égalité une réalité</i>	22
<i>Une politique qui manque d'ambition</i>	10	<b>Supérieur</b>		<b>Adhésion</b>	23
<b>◊ Retraites</b>		<i>Scrutins dans l'enseignement supérieur</i>	16		
<i>Les actions du 10 mars</i>	11				

## Le printemps des revendications

pp. 5-9

## La FSU demande au gouvernement d'accueillir dignement les réfugiés

Le 6 février dernier, l'École laïque du Chemin des Dunes était inaugurée dans le camp d'accueil des réfugié-e-s à Calais. Le même jour, l'Inspection académique faisait savoir qu'elle mettait trois postes enseignants à disposition.

Une semaine plus tard, la préfète du Pas-de-Calais annonce qu'elle donne une semaine aux migrants qui campent dans la partie sud du bidonville pour quitter les lieux.

Entre 800 et 1 000 personnes, installées sur 7 hectares dans des tentes ou des cabanes, sont concernées.

Malgré des conditions de vie indignes et extrêmement difficiles, la « Jungle » de Calais est le seul lieu de vie pour cinq mille réfugiés. Plus de deux mille maisonnettes, deux écoles, un centre pour les femmes, un autre pour les jeunes, une bibliothèque, de nombreux lieux de rencontre, plusieurs lieux de culte, toutes choses que les réfugiés ont été obligés de construire eux-mêmes sur un terrain vague sur lequel l'État leur avait demandé de s'installer en Avril 2015, mais sans y aménager quoi que ce soit pour qu'ils y vivent.

Pour la FSU, la solution ne peut pas être de détruire ces lieux alors que les propositions d'hébergement faites aux réfugiés sont en deçà des besoins des réfugiés.

Faire cela, c'est porter atteinte à des hommes, des femmes et des enfants qui ont déjà tout perdu dans leurs pays en guerre.

C'est aussi porter atteinte à plusieurs articles de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, dont le droit à pouvoir bénéficier de l'éducation. Il est pour la FSU inacceptable que l'école soit menacée de destruction imminente.



La FSU dénonce cette décision absurde et inhumaine de l'accueil des réfugiés ainsi que les provocations policières et les violences qu'ils subissent.

Elle réaffirme l'impérieuse nécessité de pouvoir accueillir les migrant-es dans des conditions dignes et humaines.

Tous les gouvernements européens doivent assumer leurs responsabilités. La FSU rappelle que l'Europe a un devoir d'accueil vis-à-vis des réfugié-es et considère que ce devoir de solidarité doit s'imposer équitablement à tous les pays de l'Union, le nôtre compris.

La FSU participera à toutes les mobilisations visant à empêcher ces destructions.

D'ores et déjà, elle appelle à relayer et à signer la pétition « Arrêtez la destruction de la Jungle de Calais ! »

[https://secure.avaaz.org/fr/petition/Premier\\_Ministre\\_Valls\\_Ministre\\_de\\_lInterieur\\_Cazeneuve\\_Prefete\\_Buccio\\_Arretez\\_la\\_destruction\\_de\\_la\\_Jungle\\_de\\_Calais](https://secure.avaaz.org/fr/petition/Premier_Ministre_Valls_Ministre_de_lInterieur_Cazeneuve_Prefete_Buccio_Arretez_la_destruction_de_la_Jungle_de_Calais)

La FSU demande au gouvernement de prendre au sérieux la situation de la « jungle » et d'y mettre un terme en proposant des solutions d'accueil dignes aux réfugiés.

*Communiqué FSU, lundi 15 février 2016*

## Lancement du « Prix Littéraire Charlie Hebdo » pour les 12-22 ans

lundi 22 février 2016

« On veut de la folie, de l'originalité, de l'irrévérence !... Car il est indispensable de prouver que l'esprit de Rabelais et de Desproges est vivant et il n'est pas question de laisser le monopole des lettres françaises aux sinistres. Toutes les formes d'humour sont bienvenues : humour noir, absurde, grotesque, pince-sans-rire ou débile. On aime l'ironie mordante, la parodie loufoque, l'humour vache. On attend surtout des textes surprenants ! Et bien écrits, si possible. »

Lancement du « Prix Littéraire Charlie Hebdo » pour les 12-22 ans

Vous avez entre 12 et 22 ans ? Ces mots de Légor Gran, écrivain à Charlie Hebdo, sont pour vous ! Avec le « Prix Littéraire Charlie Hebdo », la rédaction de l'hebdomadaire se lance là où on ne l'attendait pas. Pour la première fois en France, un grand concours national, le « Prix Charlie » met à l'honneur le style littéraire et l'humour des écrivains en herbe. Collégiens, lycéens et étudiants sont invités à composer sur le sujet « Et si on remplaçait le bac par... ». Un seul objectif : faire rire le jury Charlie !

A partir du 24 février 2016 et jusqu'au 20 avril prochain, connectez vous au site internet du Prix Charlie sur [www.leprixcharlie.fr](http://www.leprixcharlie.fr), sortez votre meilleur plume et laissez libre court à votre imagination. Vos textes seront soumis à un premier jury, réuni par Charlie Hebdo, qui désignera ses 10 finalistes « coups de cœur ». Le public départagera ensuite les écrivains en herbes du 12 au 26 mai pour créer le podium final.

Les lauréats se verront remettre une récompense lors d'une cérémonie organisée par la rédaction le 8 juin 2016.

Maintenant à vous de jouer, faites-vous plaisir et faites-nous rire !

[www.leprixcharlie.fr](http://www.leprixcharlie.fr)



# Le printemps social



Rassembler les personnels de nos secteurs  
pour gagner le retrait de l'avant-projet de loi travail  
et imposer l'augmentation de nos salaires :  
l'heure est à la mobilisation !



**Du 9 mars au 31 mars :  
le printemps des revendications...**

**Toutes et tous mobilisé-e-s !**

Arc-bouté sur sa politique d'austérité, le gouvernement a dévoilé un avant-projet de loi réformant le Code du travail au profit exclusif des employeurs, dégradant sur plusieurs plans les garanties collectives et les droits des salariés.

Ce nouveau projet de contre-réforme agit comme une goutte d'eau faisant déborder le vase des mécontentements sociaux accumulés par la succession des reniements et la dégradation des conditions de travail et d'emploi pour bon nombre de salarié-e-s.

Dans la foulée de la pétition qui a réuni plus d'un million de signatures, la mobilisation massive du 9 mars, à l'appel des organisations de jeunesse appuyée par un front syndical interprofessionnel (FSU, CGT, FO, Solidaires) a rassemblé des centaines de milliers de manifestants. La possibilité d'un mouvement d'ampleur – qu'il faut continuer à construire – est ouverte pour faire échec au projet de loi travail défendu par le gouvernement de Manuel Valls.

Pour la fonction publique, les reculs sociaux portés par l'avant-projet de loi auraient inmanquablement des conséquences à terme sur les garanties collectives et les droits des agents publics.

C'est pour cela que le SNASUB-FSU, avec la FSU, est partie prenante de toutes les mobilisations qui viendront construire le mouvement pour gagner le retrait de l'avant-projet de loi.

Un rendez-vous d'action, central, est d'ores et déjà, programmé pour le 31 mars. Ce rendez-vous sera précédé d'initiatives plus sectorielles et locales entre le 14 et le 18 mars. Et nous poursuivrons l'action commune avec les jeunes et leurs organisations, le 17 mars à l'appel de l'UNEF.

Dans le même temps, le rendez-vous salarial pour la fonction publique est convoqué le 17 mars prochain. L'intention gouvernementale semble pour l'instant circonscrite à une poursuite du gel ou un dégel « symbolique » (0,1, 0,2, 0,3... et peut-être même en plusieurs fois...) ce qui relèverait du ridicule et de l'inacceptable.

L'enjeu est donc durant ce mois de ne rien lâcher des revendications salariales dans la fonction publique, de les exprimer avec force à chaque fois que possible, pour exiger le dégel de la valeur du point d'indice et sa revalorisation significative. Le SNASUB-FSU contribuera à la journée d'action, d'initiatives et d'expression du 22 mars et mobilisera pour sa réussite.

Sur ce terrain aussi, il faut battre la politique d'austérité du gouvernement ! Le SNASUB-FSU et la FSU y mettront toutes leurs forces !

L'heure est à la mobilisation ! Pour porter le plus massivement possible les revendications des salariés et leur aspiration à vivre dignement de leur travail. Il faut rassembler nos professions pour faire reculer le gouvernement et mettre en échec sa politique de soumission à l'austérité.

*Communiqué du SNASUB-FSU,  
Les Lilas, le 11 mars 2016*

*Ce communiqué informe de la feuille de route que s'est donnée le 11 mars le SNASUB-FSU pour le mois.*

*La situation est très évolutive et nous vous tiendrons informé-e-s de l'actualité au jour le jour.*

Le 9 mars dernier, des centaines de milliers de manifestants, salariés, étudiants ou lycéens en appelaient au retrait de l'avant-projet de loi « Travail » portée par le gouvernement. Cette première manifestation a lancé un mouvement pour gagner l'abandon de ce projet porteur de régressions pour les salariés et défendre au contraire que de nouveaux droits soient inscrits dans le Code du Travail. Le 14 mars, Manuel Valls présentait aux organisations syndicales un toilettage du texte qui en retirait les mesures les plus grossières en termes de reculs sociaux, mais sans que celui ne modifie l'orientation générale de la version initiale.

La FSU, avec la CGT, FO, Solidaires, et les organisations étudiantes et lycéennes UNEF, UNL et FIDL, constatant que « la philosophie générale du projet » n'a pas été modifiée ont appelé immédiatement à soutenir et appuyer les actions des 17 et 24 mars, et ont confirmé leur appel à une journée de mobilisation, par la grève et les manifestations, le 31 mars pour obtenir le retrait et conquérir de nouveaux droits.

Si cet avant-projet de loi venait à voir le jour, il annoncerait des reculs aussi pour les garanties collectives dans la fonction publique.

## Une fable triste et mensongère qui se répète...

Le chômage frappe aujourd'hui, toutes catégories de demandeurs d'emploi confondus, près de 7 millions de personnes en France. Depuis trente ans pour essayer d'endiguer : on a de cesse d'inventer des types d'emplois (précaires) prétendument pour faciliter l'embauche... Et Le chômage et la précarité n'ont cessé de croître.

Par contre, après avoir clamé que le coût du travail était LE frein à l'emploi, une fois les milliards du Pacte de responsabilité empochés majoritairement par de très grandes entreprises (les plus nécessiteuses, c'est bien connu), il ne restait plus qu'à dénoncer l'autre coupable du chômage, la « rigidité » du Code du travail... Le MEDEF, comme la CGPME d'ailleurs, s'y sont employés à cor et à cri. Le message est manifestement bien passé, puisque plusieurs ministres se sont mobilisés pour expliquer qu'il fallait vraiment aider les employeurs à embaucher : il faut libérer le travail de ses contraintes et faciliter les possibilités de licencier pour que des emplois soient enfin créés.

Cet étrange paradoxe, nulle part vérifié, au contraire, n'est qu'un nouvel avatar d'une fable, triste et mensongère, qui est servie depuis plus de trente ans, avec le résultat que l'on connaît en matière de progression du chômage de masse qui n'en finit pas de se développer et de menacer le modèle social et les conditions d'emploi, de travail et de vie du plus grand nombre.

## Le casus-belli du plafonnement des indemnités prud'homales et du temps de travail des apprentis mineurs

Dans la première version du texte, certaines mesures envisagées relevaient seulement du scandale ou de la provocation. A croire qu'il s'agissait là de « fusibles » destinés à faire passer d'autres reculs, plus globaux et structurants ! C'était particulièrement le cas pour les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif. Actuellement, le Code du travail prévoit un minimum de six mois de salaires en plus de l'indemnité de licenciement légale, mais ne fixe aucun plafond au juge des prud'hommes pour prononcer une réparation du préjudice subi par le salarié. La première version de l'avant-projet réintroduisait une disposition de la loi Macron (passée en force l'été dernier à coup de 49.3) censurée par le Conseil constitutionnel qui visait à plafonner ces indemnités. Cette mesure est abandonnée, au moins

temporairement, car la nouvelle version affiche ce barème comme seulement indicatif. Il reste que cet affichage pourra être un point d'appui en défaveur des salariés victimes de licenciements abusifs dans les procédures contentieuses.

La première rédaction du texte prévoyait aussi d'aggraver considérablement la situation faite aux apprentis mineurs. Actuellement, le temps de travail d'un apprenti de moins de 18 ans ne peut dépasser 8 h (sauf dérogation accordée par les inspections et médecine du travail accordant 5 h de plus par semaine). Il était prévu d'autoriser jusqu'à 10 h par jour. Sans commentaires ! Cela a été retiré.

Toutefois, le fait même que ces dispositions aient été un temps envisagées éclairent sur la vraie nature de l'avant-projet de loi et sa logique de déréglementation.

## Une déréglementation du droit protecteur

Ce projet de loi pousse un peu plus avant une offensive qui vise à limiter la portée protectrice du code du travail. Aujourd'hui, un accord de branche ne peut pas afficher de droits ou de garanties inférieurs à l'ordre public qu'il représente. Et un accord d'entreprise ne peut affaiblir la portée d'un accord de branche qui par nature ne peut qu'afficher des droits supérieurs à ceux prévus par la législation. La loi restait impérative pour tous en la matière.

La loi « Travail » affaiblit la portée de l'ordre public défini par la loi en la rendant, sur bien sur des droits et garanties, supplétive. En effet, elle n'interviendrait qu'en l'absence de dispositions stipulées dans un accord d'entreprise, éventuellement cadré par un accord de branche qui peut prévoir des clauses minimales.

C'est une logique qui peu ou prou inverse la hiérarchie des normes, avec tous les risques d'explosion du cadre collectif que fixe aujourd'hui le code du travail.



# « Travail » : retrait ! Et de nouveaux droits maintenant !

## Le temps de travail : un enjeu, des acquis et des revendications à défendre

Comme s'il ne suffisait pas de donner les moyens et un rapport de force accru (notamment par la possibilité de contourner les majorités syndicales) aux employeurs pour aboutir à des accords d'entreprise affaiblissant les droits des salariés au motif de « compétitivité », la première version du projet de loi prévoyait de déréguler davantage le temps de travail, notamment en ne décomptant que les temps d'intervention lors des astreintes ou en rendant facultatif les droits à congés pour événements familiaux... Le projet de loi semble faciliter l'obtention de la dérogation pour passer la durée maximale de la journée de travail de 10 à 12h. La dérogation permettant d'allonger la durée hebdomadaire maximale de 44 h à 46 h sur une période de douze semaines est aussi facilitée. Et de la même manière, la rémunération des heures supplémentaires au taux plancher de +10 % en cas d'accord d'entreprise est facilitée. Le code du travail, hors accord, prévoit +25% pour les huit premières heures. Renvoyé au niveau de l'entreprise, le risque existe d'un alignement par le bas de la rémunération de ces heures.

L'ensemble de ces mesures visent à augmenter le temps de travail, par des mécanismes d'annualisation combinés à des tendances à la baisse des rémunérations des heures faites au-delà des 35h légales. Tout cela ne peut qu'aller contre l'emploi.

## Le licenciement économique facilité ?

Jusqu'ici le code du travail donnait une définition large du licenciement économique, ce qui laissait au juge une latitude certaine pour en apprécier le bien-fondé. C'était objectivement un élément de défense pour les salariés. Le projet de loi définit plus précisément celui-ci : « baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant quatre trimestres consécutifs (pouvant être ramené à deux trimestres par un accord collectif) en comparaison avec la même période de l'année précédente, pertes d'exploitation pendant un semestre (pouvant être ramené à un trimestre par un accord collectif), importante dégradation de la trésorerie ou tout élément de nature à justifier des difficultés »...

Et d'ajouter dans les critères définitoires « réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité » ou la « cessation d'activité ».

En limitant l'approche à l'entreprise, et sans prendre en compte la réalité de groupe, l'organisation planifiée et consciente du licenciement économique peut être organisée. Et le juge pourrait avoir moins d'éléments juridiques à sa disposition pour apprécier les abus.

## Le référendum, une deuxième chance pour les (non) accords minoritaires

Puisqu'il s'agit de pousser à la déréglementation par le truchement des accords d'entreprise, la branche étant ramenée à un rôle plus « stratégique », le principe de l'accord majoritaire est retenu : pour être valide un accord doit être validé par des organisations syndicales représentant plus de 50% des salariés qui se sont exprimés dans un scrutin interne à l'entreprise. Toutefois, quand un accord n'est signé par des syndicats ne représentant que 30% des employés, il sera

possible pour l'un d'entre eux de demander à consulter les salariés par référendum. L'accord sera réputé conclut si la majorité des électeurs l'approuvent.

Bref, si les organisations syndicales représentant entre 50 et 70 % des salariés sont en désaccord, cette mesure peut être utilisée pour contourner cette « difficulté ». Evidemment, dans le contexte social et économique, il y a fort à parier que les pressions sur les électeurs seront fortes. C'est d'ailleurs déjà le cas dans nombre de secteurs. Or la démocratie n'est pas seulement un exercice formel, cela demande du temps, du débat,

et de la sérénité dans l'expression des points de vue. Tout l'inverse d'un chantage à la délocalisation ou au licenciement par exemple.

**Pas de reculs, mais des droits nouveaux !**

**Le 31 mars, toutes et tous mobilisés pour gagner le retrait du projet de loi « travail » !**

## Le compte personnel d'activité

Une des difficultés auxquels les salariés sont confrontés est de conserver et faire valoir leurs droits même lorsqu'ils changent d'employeur ou de situation professionnelle. La question de la permanence de ces droits, de leur transférabilité ou de leur mutabilité à l'initiative de l'agent doit pouvoir être traitée. En ce sens, la création d'un compte personnel d'activité (CPA) peut être un outil pour cela. Pour pouvoir représenter une véritable avancée, cela impliquerait qu'il puisse intégrer l'ensemble des droits, et donc aussi le compte épargne temps comme les droits à formation. Or, Le projet de loi prévoit de n'agrèger les comptes formation et pénibilité. Il oublie donc par exemple d'y comptabiliser les droits au chômage ou le compte épargne-temps.

Concernant la Fonction publique, le projet de texte prévoit d'autoriser le gouvernement à recourir à l'ordonnance pour transcrire le CPA pour la fonction publique. La FSU est opposée à cette méthode sur le fond et la forme. La FSU a défendu la nécessité d'une approche du compte personnel d'activité (CPA) dans la Fonction publique adaptée aux principes du statut. Il s'agit de faire du CPA un outil pour des droits reconnus aux agent-es sur le fondement des droits collectifs. Ce n'est pas à partir de ce qui se fait dans le privé qu'il doit être pensé, mais bien à partir des spécificités de la fonction publique. Les éléments de convergences éventuelles seraient ainsi pensé ensuite, avec le souci de les aligner par le haut.

Le gouvernement a enfin annoncé la fin de la politique de gel du point d'indice. Enfin ! Mieux vaut tard que jamais bien sûr. Mais cela n'occulte pas que les températures qui entourent le point d'indice restent bien trop faibles pour réchauffer vraiment les bulletins de paie.

Après avoir hésité à maintenir la valeur du point d'indice gelée, le gouvernement a parlé d'une mesure « symbolique » ; puis elle est devenue « significative ». Jugeons-en !

A la sortie de la négociation salariale, toute la presse titrait 1,2% d'augmentation de la valeur du point. La réalité est moins « éclatante ». La mesure annoncée est au final : 0,6 % en juillet 2016 et 0,6% en février 2017. Dit autrement, alors que l'inflation depuis 2012 avoisinera le 5 % sur le quinquennat de François Hollande, le « geste significatif » n'aura été en bout de course que de 1,2%... C'est insuffisant.

Toutefois, la fin de cette politique de gel est à mettre au crédit de l'action syndicale et des mobilisations des personnels, sous différente forme, ces dernières années.

### Nos revendications salariales restent entières !

Pour le SNASUB-FSU, avec la FSU, le sujet revendicatif reste donc que ce dégel doit être combiné à des mesures de rattrapage du pouvoir d'achat perdu. En effet, la paupérisation de nombre d'agents publics, mais aussi l'affaiblissement des revenus de toutes et tous ont des effets en chaîne qui nourrissent la crise et affaiblissent les solidarités.

Cette politique de gel, entamée depuis juillet 2010 a été poursuivie depuis avec une constance funeste. Le SNASUB-FSU et la FSU n'ont eu de cesse d'en exiger la fin depuis qu'elle a été mise en place et ont fait de nombreuses propositions unitaires en ce sens. Une intersyndicale des fédérations de fonctionnaires (FSU, CGT, CFDT, UNSA, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP) a d'ailleurs rappelé de manière unitaire cette exigence le 26 février dernier.

### Une exigence portée ans jamais faiblir !

Dans les négociations « PPCR », le SNASUB-FSU, avec la FSU, a défendu la revalorisation de la grille et sa combinaison avec celle de la valeur du point d'indice. La FSU a obtenu que ce rendez-vous salarial ait lieu au début de l'année de 2016.

Le texte prévoit que cette première négociation « sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques ».

Pour le SNASUB-FSU et la FSU, le premier des indicateurs économiques à considérer n'est donc pas la croissance, mais bien la réalité des besoins des agents, de leurs ménages, à partir de la réalité des prix. Et de ce côté, le décrochage des traitements des agents publics est patent.

Pour s'en convaincre, il suffit de comparer à la valeur gelée du point d'indice quelques « indicateurs » :

- De juillet 2010 à décembre 2015, les prix à la consommation ont augmenté globalement de 5,7% (source : INSEE) ; en détail, l'effet sur le quotidien des agents de la perte de pouvoir d'achat est encore plus lourde puisque les prix ont augmenté de 6,1% pour l'alimentation et de 9,2% pour les loyers.
- Dans la même période le SMIC a été porté de 1365 € bruts en décembre 2010 à 1466,62 € en décembre 2015, soit une augmentation de 7,7 %. Cette augmentation est juste et normale puisqu'elle dépend à la fois de l'inflation mais aussi de la richesse produite en intégrant les éléments de croissance du PIB. Mais elle témoigne, par comparaison, du décrochage des traitements indiciaires dans l'évolution générale des salaires. Fort de ce constat, pour le SNASUB-FSU, c'est bien une véritable revalorisation de la valeur du point d'indice qui reste à l'ordre du jour. Assez d'injustice !

### Il faut en finir avec l'injustice faite aux agents publics !

Trop souvent, nos missions, notre travail et nos qualifications sont déjà mal reconnus. La politique de gel a eu pour effet d'aggraver cette situation, de placer ou de maintenir de trop nombreux collègues en difficultés financières.

Outre le fait que celle-ci a porté atteinte à la fonction publique elle-même par la dégradation de son image qu'elle a encouragé (les fonctionnaires ne sont plus qu'un coût qu'il faut maîtriser), elle a aggravé en outre tous les problèmes d'attractivité : pourquoi accepter de prendre un poste éloigné de sa région d'origine pour faire vivre le service public de proximité, pourquoi choisir une carrière dont les revenus ont tendance à baisser régulièrement au regard du coût de la vie ?

Sans compter que le gel lui-même a été économiquement inefficace car il n'a pas été un facteur de relance : tous les « indicateurs économiques » montrent que les ménages limitent leurs dépenses, y compris celles qui leur permettent de subvenir à leurs besoins.





# un dégel bien frisquet !

Cette politique, conduite sous l'égide de la « priorité à l'emploi », n'a été qu'un échec.

- Selon INSEE : pour l'ensemble des trois versants, le salaire net moyen en euros constants dans la Fonction publique a baissé de 0,1% en 2011, 0,8% en 2012, 0,5% en 2013. Et cette tendance se poursuit.
- Plus de cinq années de gel de la valeur du point d'indice, après une décennie de faibles revalorisations, entraînent par rapport à 2000, une perte de pouvoir d'achat équivalente à près de deux mois de salaire par an.
- Ce déclasserement salarial pénalise notamment les jeunes, sensiblement moins bien rémunérés que leurs aînés au même moment de la carrière. A cela, s'ajoute une logique folle, une spirale infernale mettant en difficulté des mécanismes de solidarité intergénérationnelle par affaiblissement des financements perçus par les cotisations sociales.
- 20 % des agents sont rémunérés à un niveau voisin du SMIC. Parmi eux, beaucoup sont soumis à des temps partiels subis, et sont donc en situation de pauvreté.
- Du fait du développement de la part des primes, du refus de revaloriser les filières les plus féminisées et des inégalités de déroulement de carrières dont les femmes sont victimes, le salaire moyen dans la fonction publique des femmes est inférieur de 14% à celui des hommes (hors prise en compte des temps partiels et incomplets).

La réduction de la part de l'indiciaire dans les rémunérations, conjuguées à la réforme des retraites et au gel de la valeur du point, aboutit à une dégradation des montants de liquidation des pensions.

## Cela suffit ! Après le dégel, il faut revaloriser encore la valeur du point d'indice : maintenant !

C'est d'abord une reconnaissance de l'action et du rôle essentiel que joue la Fonction publique pour le pays, tant elle est un pilier de son modèle social.

Par ailleurs, les mesures contenues dans le protocole PPCR seraient vite obsolètes sans une politique de revalorisation régulière du point.

## De l'argent, il y en a !

Plus de 7 milliards d'économie ont été réalisées depuis le gel du point, soit l'équivalent d'une hausse 4 % de la valeur du point d'indice (moins que l'inflation). La Cour des Comptes, dans son rapport de juillet 2015, estime à 400 millions d'euros les dépenses rendues obligatoires du fait des conséquences du gel (GIPA, relèvement du bas des grilles de catégorie C et B).



1,2 % d'augmentation représente donc environ 2,4 milliards sur les trois versants (source : Cour des Comptes), soit un peu moins de 13 % des crédits consacrés au Crédit d'impôt « Compétitivité-Emploi » pour 2016. Et pour le premier 1% a moins d'impact budgétaire et s'établira sans doute autour de 1,5 milliards : il faut en effet déduire les coûts relatifs aux mesures de maintien du pouvoir d'achat (mesures de relèvement des grilles, GIPA, etc...).

Le gouvernement s'est jusqu'ici privé d'une réelle réforme fiscale permettant de dégager les recettes nécessaires à l'action publique et à la solidarité, il est encore temps de le faire !

## Exiger que la progression du point d'indice permette véritablement de compenser l'inflation !

En 2016 : c'était d'une mesure immédiate et d'urgence pour commencer à remettre les salaires à niveau dont nous avons besoin !

**L'action syndicale et la mobilisation ont commencé à payer en gagnant le dégel de la valeur du point d'indice !**

**Ras l'bol des bas salaires !**

**On continue !**

Et il faudrait programmer dès maintenant pour le début 2017 : une mesure qui permette d'annuler les effets de l'inflation depuis 2012.

Le gouvernement n'a visiblement pas su assumer son attachement déclaré à la fonction publique. Le SNASUB-FSU, avec la FSU, est totalement engagé dans la bataille pour continuer d'exiger une amélioration réelle de nos salaires. Nous continuons et continuerons de chercher à construire l'unité syndicale sur ce sujet.

Il va sans dire que c'est ensemble que nous réussirons à imposer une simple mesure de justice pour tous les agents publics. Cela passe aussi par l'implication de chacune et chacun, par tous les modes d'expression et d'action possibles pour défendre nos revendications salariales.

# Une politique qui manque d'ambition dans la lutte contre la précarité

**2016 devait être l'année de clôture des dispositifs de recrutements réservés dits Sauvadet. Ceux-ci devaient être la réponse à la précarité de masse qui assaille les trois fonctions publiques avec environ un million de contractuels. La faiblesse des titularisations conduit le ministère de la fonction publique à proposer la prolongation des dispositifs de deux années. Le Sénat a renchéri en adoptant une extension de quatre ans, soit jusqu'en 2020.**

Serions-nous déçus d'une loi Sauvadet qui n'aurait pas eu les effets escomptés ? Le SNASUB-FSU avait, dès le projet de loi Sauvadet en 2011, émis un certain nombre de critiques sur le manque d'ambition du texte. Les chiffres officiels contenus dans les bilans sociaux du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche apportent la preuve d'un sur-place en matière de lutte contre la précarité.

## La politique d'emploi précaire poursuivie...

5675 agents non titulaires, hors santé, ont été recrutés dans le second degré et les services en 2012 et 5669 en 2013 : 6 de moins en un an ! Dans l'enseignement supérieur, les agents sur missions permanentes sont au nombre de 20 331 en 2013 et 19 597 en 2014. Quant aux agents sur missions temporaires, ils passent dans le même temps de 20 041 à 20 075. Les titularisations sont pourtant un fait réel : 2824 titularisations ont été enregistrées dans les statistiques ministérielles sur les deux dernières années. Que nous disent ces quelques exemples ? Simplement que les titularisations ne bloquent pas le recours à de nouveaux contractuels et que les administrations poursuivent leur politique d'emploi précaire.

Le groupe de travail du 10 décembre 2015 portant sur « la gestion des agents non titulaires dans l'enseignement supérieur » résonnait curieusement comme une défaite de la part des représentants ministériels. Ils paraissaient douter du principe selon lequel les emplois sont pourvus par des fonctionnaires et que le recours aux contractuels n'intervient qu'à défaut. Le sujet qui les intéressait se situait en deçà : comment bien gérer les

contractuels ? La FSU intervenait alors pour rappeler que la question centrale était la lutte contre la précarité et qu'en tout état de cause, « bien gérer les contractuels » devait s'articuler avec la perspective de la titularisation.

## ...dans un cadre éclaté

En réalité, il y a un écart entre les propos du ministère de la Fonction publique et les déclinaisons ministérielles. Une des raisons en est certainement la politique de l'emploi qui relève des administrations en propre et non vraiment des ministères et encore moins de l'Etat lui-même. La notion d'« Etat-employeur » relève d'une position syndicale (et d'employés), simple et juste mais en opposition avec la doctrine officielle. L'Etat ne se considère pas comme un employeur unique mais comme un ensemble d'administrations : « *Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct... L'Etat n'est pas considéré comme un employeur unique, les différents départements ministériels étant responsables de leur politique de recrutement et de gestion des agents contractuels.* » (Circulaire Fonction publique du 22 juillet 2013). Des forces centripètes sont donc à l'œuvre, dédouanant presque l'Etat de sa responsabilité. La conception de l'employeur-multiple fragmente encore davantage le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ainsi, malgré l'unification en 2014 des deux ministères (éducation nationale et enseignement supérieur), on pourrait penser que les établissements de l'enseignement supérieur sont considérés comme faisant désormais partie d'un employeur unique, ministériel. Mais l'autonomie des universités et des établissements d'enseignement supérieur disloque l'unité du ministère et chaque établissement de l'enseignement supérieur est considéré comme un employeur distinct par l'Etat. Bel exemple de division que le SNASUB-FSU repousse avec la plus extrême vigueur. Nous demandons que les administrations au sein du ministère de l'éducation nationale relèvent du même employeur. Une bataille est donc à mener pour modifier la définition de l'employeur.

Les astuces juridiques existent pour précariser : par le vocable de vacataire, par la non-reconnaissance du statut d'« agent de l'Etat » à des milliers de contractuels, par la multiplication de GIP (groupements d'intérêt public), par l'hypocrisie de la notion de « besoins temporaires » alors que les agents sont recrutés durant des années... Chaque cas est une lutte en soi pour le syndicalisme.

## Une précarité sans cesse reconstituée

Depuis 1946, une quinzaine de plans de titularisations ont été entrepris sans que jamais la précarité n'ait été comprimée à sa plus simple expression. Le phénomène n'est pas nouveau, depuis plus d'un siècle, le recours à des formes de précarité (auxiliaires, employés, contractuels...) a été d'usage courant. Il s'est même amplifié avec le temps : 5% de précaires dans la fonction publique vers 1900, ils sont 20% en 1936 pour atteindre 33% à la Libération et baisser à 11% en 1994 et remonter à 20% actuellement.

La modernisation de l'Etat, son expansion liée à son rôle « providentiel » ont conduit à une telle inflation du recrutement d'agents précaires par les gouvernements en place qui auraient pu faire d'autres choix. L'Etat a donc une pratique constante de maintien de formes précaires d'emploi qui lui permet de disposer d'une marge de manœuvre constituée par un personnel fragile et mal payé. Ceci laisse poindre un modèle de gestion des personnels avec au centre des fonctionnaires d'autorité, de catégorie A, encadrant des personnels formant la grande masse des employés de l'Etat.

Ceci dit, le nombre de fonctionnaires peut varier en fonction du rapport de forces. Dès lors que ce rapport de forces devient défavorable aux personnels, les tenants d'une fonction publique à minima reprennent de la vigueur et le détricotage de la fonction publique s'opère.

L'heure n'est pas pour autant au défaitisme et, comme chacun le sait, rien n'est jamais écrit d'avance. La lutte contre la précarité est indissociable de la lutte générale contre une société inégalitaire.

François Ferrette

# Les retraités dans l'action

## Le 10 mars, les retraités étaient dans la rue !



Des manifestations ont eu lieu le 10 mars dans la plupart des départements à l'appel des organisations syndicales de retraité-e-s UCR-CGT, UCR-FO, UNAR-CFTC, UNIR-CFE-CGC, SFR-FSU, UNIR-Solidaires et des associations de retraité-e-s FGR-FP, LSR, Ensemble & solidaires-UNRPA.

La revalorisation des pensions a été l'un des axes majeurs de cette mobilisation. Les syndicats expliquent que « les pensions ne sont plus indexées sur les salaires, mais sur l'indice des prix à la consommation. De ce fait, l'écart est croissant entre le salaire moyen et le pouvoir d'achat des retraités. »

L'augmentation des dépenses contraintes, notamment en matière de santé, n'est pas prise en compte.

Ils dénoncent également les nouvelles modalités fiscales : la demi-part fiscale attribuée aux veufs et veuves ayant élevé des enfants a été supprimée. La majoration de pension de 10 %, pour les personnes ayant élevé trois enfants ou plus, est désormais fiscalisée. Les organisations syndicales revendiquent la remise en place de cette demi-part et de l'exonération de la majoration familiale.

### Reculs sociaux

Leur action est également motivée par d'autres inquiétudes : les reculs sociaux sur les retraites risquent de

s'accroître, selon notamment selon une étude publiée par l'OCDE, qui préconise un nouveau report de l'âge de la retraite. Les reculs sociaux sur les retraites risquent de s'accroître (rapport de la Cour des Comptes sur la réversion, du COR sur la situation des retraité-e-s en France).

Dans un contexte politico-économique tendu, les organisations représentatives ont un langage clair en affirmant que l'heure est au rassemblement le plus large, le plus unitaire. Nous avons besoin de cette unité face à un gouvernement qui devrait entendre nos revendications et qui fait la sourde oreille.

Elles soulignent aussi le rôle irremplaçable des retraités dans la société actuelle par leur engagement associatif ou politique, par l'aide sociale ou économique qu'ils apportent à leurs parents âgés ou à leurs enfants et petits enfants.



## Vie des académies

### La formation des personnels de l'académie de Nancy-Metz : groupe de travail du 11 décembre 2015

Nous avons obtenu d'intervenir en amont de la rédaction du Plan Académique de Formation (PAF), de façon à nous permettre de faire des propositions concrètes et structurées. Lors du groupe de travail du 11 décembre, nos propositions suivantes ont été retenues.



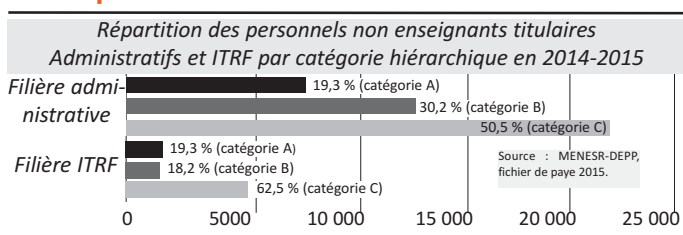
- 1- L'offre de formation interministérielle sera plus largement diffusée dans l'académie, comme c'est déjà le cas sur l'Université de Lorraine.
  - 2- La formation relative à l'accueil des personnels en situation de handicap actuellement ouverte seulement sur public désigné sera proposée également en inscription individuelle afin de permettre une sensibilisation plus grande.
  - 3- La formation « Mobilsco » (application de gestion des voyages pédagogiques) déjà déployée dans le département des Vosges sera étendue à l'académie.
  - 4- Une fiche d'entretien de formation sera ajoutée dans les comptes rendus
  - 5- Une information concernant les « FIL » (Formation Initiative Locale) sera diffusée sur le PIAL (Portail Intranet Académique Lorrain).
  - 6- La circulaire rectorale concernant le DIF (Droit Individuel à la Formation) sera bientôt mise en ligne sur le PIAL.
- Concernant les agents de laboratoires, nous avons soulevé la question d'une plus grande information/formation sur les risques propres à cette profession et des conditions d'intervention en cas d'accident des élèves.

Rémy Party  
Secrétaire académique

## Nancy-Metz

- 1 052 700 personnes en activité au MENESR relèvent de l'Éducation nationale : 743 200 femmes et 309 500 hommes.
- 859 400 enseignants ;
- 193 300 personnels non enseignants :
  - 61,8 % des personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation,
  - 33,3 % des personnels administratifs sociaux et de santé (ASS),
  - 4,8 % des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).
- Sur 146 300 non-titulaires, 6 400 sont des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS).
- Lieux d'exercice des personnels administratifs :
  - 60,5 % en EPLE
  - 29,3 % en rectorat ou service départemental
  - 3,7 % dans l'administration centrale

## 1. Les personnels ASS et ITRF



### Personnels ASS

- 64 400 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, techniques, sociaux et de santé en 2014-2015.
- La filière administrative comprend les effectifs les plus importants (50 900 soit 79,1%, dont 8,0 % de non-titulaires). Dans cette filière, un titulaire sur deux appartient à un corps de catégorie C, les corps de catégorie A n'y représentent que 19,3 %.
- La population féminine est très majoritaire parmi les personnels ASS (85,2 %), particulièrement dans la filière sociale et de santé (95,5 %). La moyenne d'âge est de 47,3 ans. La part des agents de moins de 30 ans est très faible (4,7 %), en particulier chez les titulaires (3,1 %) qui représentent 90,3 % des effectifs.
- Le temps partiel est plus fréquent chez les agents non titulaires (26,9 % contre 17,5 % pour les titulaires). Plus de quatre personnes sur cinq exerçant des fonctions d'ASS travaillent à temps plein et pour 13,4 % d'entre eux, la quotité rémunérée est comprise entre 80 % et 100 %. Les femmes sont particulièrement concernées par cette durée de travail : 12,4 % dans la filière administrative (2,2 % pour les hommes) ont une quotité rémunérée de 80 %. Parmi les non-titulaires à temps partiel, 20 % sont rémunérés à 50 % de leur temps de travail.

### Personnels ITRF

- Les ITRF sont peu nombreux au ministère de l'Éducation nationale. 9 300 d'entre eux y exercent leurs fonctions, pour la majorité dans les établissements d'enseignement public.
- La majorité de ces ITRF sont en catégorie C (62,5 %), qui comprend une forte proportion de femmes. La part des agents appartenant aux catégories A et B est proche (19,2 % et 18,2 %), les femmes n'y représentent respectivement que 39,0 % et 40,6 % des effectifs.
- Les personnels ITRF, dont plus d'un tiers ont 50 ans et plus, sont en moyenne âgés de 46,5 ans. Les ingénieurs de recherche s'éloignent de cette moyenne (49,9 ans).

- 15 % des agents sont à temps partiel, les femmes davantage que les hommes : 23,3 % contre 4,3 %. Les personnels de catégorie C y ont plus recours que ceux des autres catégories. Parmi les ITRF, 85 % exercent leur activité professionnelle à plein temps, 13,1 % ont une quotité de travail de 80 %.
- Cette proportion s'élève à 20,3 % pour les femmes, contre 3,6 % pour les hommes.

## 2. Rémunérations des personnels non enseignants titulaires

### Salaires nets mensuels moyens (chiffres 2013)

- Les personnels non enseignants titulaires de l'éducation nationale : 2 490 € nets
- personnels de catégorie A : 3 150 € nets
  - personnels de catégorie B : 2 070 € nets
  - personnels de catégorie C : 1 590 € nets.

- En 2013, les personnels non enseignants titulaires ont en moyenne perçu un salaire net de 2 490 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 2 990 euros.

- Les primes constituent 16,9 % du salaire brut.

- Parmi les non-enseignants titulaires, l'écart entre le salaire net mensuel des 10 % les moins rémunérés et celui des 10 % les plus rémunérés est très variable selon leur catégorie. Il est assez faible chez les agents de catégorie B (800 euros) et C (400 euros), alors qu'il atteint 2 500 euros en catégorie A (2 300 euros pour les femmes et 2 700 euros pour les hommes).

- À catégorie égale, les niveaux de salaire sont proches entre les personnels ASS et ITRF.

- Le salaire brut moyen des ITRF est inférieur en moyenne de 200 euros, à celui des personnels ASS, en raison de la moindre représentation des personnels de catégorie A chez les ITRF et de la plus forte représentation des agents de catégorie C. Au sein de chacune des catégories, les composantes du salaire brut sont très proches.

Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants titulaires de l'Éducation nationale selon le corps et le sexe					
Ensemble ASS		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités	Salaire brut	Salaire net
Ensemble ASS	Hommes	2277	792	3124	2625
	Femmes	1975	434	2453	2048
	Ratio H/F	1,15	1,82	1,27	1,28
Catégorie A	Hommes	2887	1271	4228	3565
	Femmes	2537	678	3274	2733
	Ratio H/F	1,14	1,87	1,29	1,30
Catégorie B	Hommes	1927	489	2458	2052
	Femmes	1978	459	2482	2070
	Ratio H/F	0,97	1,87	0,99	0,99
Catégorie C	Hommes	1568	268	1877	1572
	Femmes	1614	262	1912	1598
	Ratio H/F	0,97	1,02	0,98	0,98
Ensemble ITRF	Hommes	1931	549	2529	2123
	Femmes	1761	380	2185	1829
	Ratio H/F	1,10	1,41	1,16	1,16
Catégorie A	Hommes	2633	1007	3713	3126
	Femmes	2713	990	3768	3169
	Ratio H/F	0,97	1,02	0,99	0,99
Catégorie B	Hommes	1889	558	2494	2089
	Femmes	1967	512	2524	2109
	Ratio H/F	0,96	1,09	0,99	0,99
Catégorie C	Hommes	1569	293	1900	1592
	Femmes	1571	258	1869	1563
	Ratio H/F	1,00	1,14	1,02	1,02

# L5 de l'éducation nationale : Administratifs et ITRF

## Avancement dans la carrière : une plus grande amplitude de rémunération pour les catégories les plus élevées

Comme pour les enseignants, c'est principalement sur le traitement indiciaire brut (TIB) que se creusent les écarts de salaire selon l'âge. Parmi les non-enseignants, le TIB (moyen) des quinquagénaires rapporté à celui des moins de 30 ans est près de 80 % plus élevé chez les personnels de catégorie A, plus de 40 % plus élevé chez les personnels de catégorie B et de moins de 20 % chez les catégories C.

Le niveau des primes est en revanche peu lié à l'âge, excepté pour les ingénieurs de recherche et de formation (catégorie A) dont les primes varient presque du simple au double entre les moins de 30 ans et les plus de 50 ans.

## Des différences hommes/femmes particulièrement marquées au sein des personnels de catégorie A

□ Parmi les personnels non enseignants titulaires, les femmes représentent 74,2 % des équivalents temps plein annualisés, pour une masse salariale de 68 %.

□ À corps ou catégorie donnés, les personnels de sexe masculin sont mieux rémunérés. En 2013, le salaire net moyen des hommes est supérieur de 35 % à celui des femmes, ce qui correspond à un écart de près de 800 euros.

□ Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont moins nombreuses dans les corps où les rémunérations sont les plus fortes et, inversement, plus nombreuses dans les corps et catégories où les rémunérations sont les moins élevées. Elles représentent moins de la moitié des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles représentent 9/10e des personnels ASS de catégorie C. Par ailleurs, les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes, ce qui ralentit leur progression de carrière.

□ En outre, même au sein de chaque corps, il subsiste des écarts en faveur des hommes : en équivalent temps plein annualisé, des écarts de 30 % parmi les catégories A des ASS. Ces écarts sont à la fois imputables à un traitement indiciaire et des primes plus élevés chez les hommes.

## 3. Promotions des personnels administratifs, médico-sociaux et techniques

Corps d'accès	Nombre de promus					Nombre de promus	% femmes	âge moyen	% de promus/promouvables
	2010	2011	2012	2013	2014				
Échelon spécial attachés hors classe					74	51	39,2	57,0	20,0
Attachés hors classe				373	248	258	45,7	52,0	7,0
Attachés principaux	402	388	388	426	416	370	68,2	45,3	7,0
Saenes classe exc.	536	399	387	411	422	433	64,4	50,7	10,7
Saenes classe sup.	516	708	724	782	754	806	82,4	46,4	8,5
Adjaenes P1	797	547	796	1144	1108	1072	93,9	53,5	25,8
Adjaenes P2	1492	1230	1190	1832	1669	1666	90,0	48,3	21,3
Adjaenes 1 C	256	318	320	1468	919	840	94,1	46,9	35,0
Total	3999	3590	3805	6063	5610	5496	74,7	50,0	16,9

### 1. Accès aux corps sur liste d'aptitude

□ Les promotions dans le corps des attachés (Adaenes) par liste d'aptitude ont bénéficié à 214 personnes, effectif bien supérieur au recrutement par concours (80 postes au concours interne ouverts à la session 2015). Le recrutement selon ces deux voies est équilibré pour le corps des secrétaires (Saenes) : 284 personnes promues par liste d'aptitude en 2015 et de l'ordre de 450 postes ouverts aux concours internes à la session 2015.

□ Les promotions interviennent à 50 ans en moyenne et sont plus féminisées que les corps d'origine : 83,0 % des Saenes sont des femmes, 63,1 % des Adaenes.

### 2. Avancement aux grades supérieurs

□ La création d'un corps interministériel des attachés de l'État (CIGEM) par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 est à l'origine du grade d'avancement d'attaché principal hors classe. L'accès à ce grade dit fonctionnel et à cet échelon spécial se fait par la voie exclusive du choix. En 2015, 51 attachés hors classe en ont bénéficié.

□ Après une forte hausse du nombre d'avancements au grade supérieur des personnels administratifs en 2013 (liée à un changement de périmètre du nombre d'ayants droit retenus), on assiste, en 2015, à une baisse des promotions et du ratio de promus/promouvables (16,9 %).  
□ Pour les grades d'attachés principaux et pour les Saenes, l'avancement au choix est plus fréquent que par examen professionnel : 370 bénéficiaires d'un avancement pour 247 Apaenes par examen professionnel en 2015, soit une fois et demie plus.

### 4. Mobilité 2014-2015

Mouvement des personnels administratifs en 2015			
	agents ayant formulé une demande	mutations réalisées	Taux de satisfaction
AAE	515	151	29,3 %
SAENES	382	211	55,2 %
(hors adjoints administratifs : données non disponibles, corps à gestion déconcentrée)			
AAE + SAENES	897	362	40,4 %

□ 940 agents ont participé aux mouvements des personnels administratifs. 40,9 % des demandes de mobilité ont entraîné une mutation.

□ Près de 41 % des personnels ASS des filières médicosociales et administratives (hors adjoints administratifs) ayant déposé une demande de mutation au mouvement interacadémique 2015 ont obtenu une nouvelle affectation. Le taux de satisfaction s'améliore nettement.

□ Les taux de satisfaction s'élèvent à 29,3 % pour les attachés (AAE) et 55,2 % pour les secrétaires (Saenes) dans la filière administrative. Ces taux sont nettement plus dispersés qu'en 2014, en raison d'une hausse de plus de 10 points du taux de satisfaction des secrétaires.

□ Globalement, 71,1 % des demandes pour convenances personnelles ont abouti et 35,4 % de celles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### 5. Retraite : titulaires non enseignants

3 300 départs à la retraite en 2014

Âge moyen de départ des hommes : 62,2 ans

Âge moyen de départ des femmes : 61,9 ans

□ Les réformes de 2003 et 2010 impactent les personnels ASS : la baisse du nombre de retraités depuis 2006 peut aussi être attribuée à l'introduction d'une décote puis d'une surcote. La stabilité du nombre de départs à la retraite à partir de 2010 s'explique en partie par la mise en extinction déjà évoquée du dispositif de départ anticipé pour « parent de trois enfants » et par le départ retardé des générations précédentes.

□ Les personnels ASS et ITRF perçoivent en moyenne moins de 1 500 euros. En leur sein, la pension moyenne des personnels de catégorie A s'élève à 2 320 euros contre 1 140 pour les personnels de catégorie C.

# Réforme territoriale

## La mise en œuvre de la réforme territoriale appliquée à l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur : académies d'AMIENS et de LILLE

Texte réglementaire : décret n° 2015-1616 du 10 décembre 2015 - Circulaire d'application parue au BOEN du 10 mars 2016

**La région académique NORD-PAS-DE-CALAIS-PICARDIE regroupe les académies de LILLE et d'AMIENS.** Même si nous savions que nous avions réussi au mois de mai, juin et juillet derniers à éviter le pire – la fusion entre elles de bon nombre d'académies – nous savions aussi que des rapprochements ou mutualisations inter académiques auraient lieu, pour tenir compte de la fusion des Régions.

**Le décret n° 2015-1616 du 10 décembre 2015 rend possible des mutualisations inter académiques tous azimuts** – dans le cadre fixé par le Premier ministre – même s'il n'en impose que 2 : le service des affaires régionales (SAR), pour préparer les travaux du nouvel organe de direction de la région inter académique et le service inter académique de l'enseignement supérieur (SIASUP), en charge du contrôle budgétaire et des actes administratifs des établissements d'enseignement supérieur. Celui-ci agit pour le compte de chacun des recteurs des académies dans lesquelles sont implantées les dites universités (**le Code de l'éducation n'a pas été modifié**).

**Qui dit création de services et dotation en postes pour fonctionner dit consultation des représentant-e-s des personnels en comités techniques.** Au pluriel, car les mesures à mettre en œuvre concernent essentiellement les services académiques, dont l'organisation et le fonctionnement sont concertés par la direction en comité technique spécial des services **MAIS AUSSI** en comité technique académique.

**Dans l'académie d'AMIENS, le CTSA a été consulté le 7 mars et le CTA le 17 mars 2016.**

Les documents de travail détaillaient les missions des services créés, leur composition, la chaîne hiérarchique et fonctionnelle, l'implantation géographique ainsi que les emplois (par corps) redéployés pour permettre leur fonctionnement.

### 1/ La création du service des affaires régionales (SAR) - au 31 mars 2016

Le service est le point d'entrée unique des deux académies vers la région et les services de l'Etat en région, pour tous les sujets relevant des compétences du recteur de région. Il travaille avec les conseillers techniques et les services administratifs des deux académies, après information et accord des secrétaires généraux d'académie.

**Le SAR est obligatoirement implanté à Lille dans le respect du décret et de la circulaire sur la mise en place et l'organisation des régions académiques.** Cette structure n'est pas figée et a été décidée librement par le COREA.

Le SAR coordonnera les relations des deux académies avec la Région pour les actions relevant de sa compétence.

Un emploi d'Adjoint administratif du BOP 214 d'Amiens doit être transféré sur le BOP 214 de Lille, dès le 31 mars 2016 mais avec effet au 1er septembre 2016.

**8 votes en CONTRE** (unanimité des titulaires présents : FSU + CFDT, l'UNSA était absente)

### 2/ La création du service inter académique de l'enseignement supérieur (SIASUP) - Au 31 mars 2016

**Le SIASUP, en tant que service inter académique, agit pour le compte de chacun des deux recteurs d'académie dans le cadre de leurs responsabilités respectives, en qualité de chancelier.**

Il est rappelé que ces dispositions sont sans incidence sur l'actuelle répartition des compétences en matière de contrôle budgétaire et de contrôle de légalité des établissements d'enseignement supérieur (EPSCP et EPA) entre les recteurs d'académie chanceliers des universités.

**Le service sera implanté en "bi-sites" sur chacun des deux rectorats.** Le contrôle du budget sera organisé à Lille et le contrôle de légalité à Amiens. Le Recteur précise que ce service ne se substitue en aucun cas à la division de l'enseignement supérieur et de la recherche (DESR) du rectorat d'AMIENS.

Le SIASUP aura la charge du contrôle budgétaire des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), soit des 9 établissements d'enseignement supérieur de la région académique :

- Université d'Artois
- Université des Sciences et Technologie de Lille 1
- Université du Droit et de la Santé Lille 2
- Université Sciences Humaines et Sociales Lille 3
- Université du Littoral Côte d'Opale
- Université Picardie Jules Verne Amiens
- Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis
- Université de Technologie de Compiègne
- Fédération Universitaire Polytechnique de Lille

**Le SIASUP aura la charge du contrôle administratif et financier des délibérations des conseils d'administration et des décisions des présidents et directeurs des établissements publics administratifs (EPA)** relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur : Crous de Lille, Crous d'Amiens, ENSCL de Lille

Sous l'autorité d'un responsable de service, il est composé, à sa création, de 4 postes de catégorie A, chargés du contrôle budgétaire ainsi que du contrôle des actes administratifs et financiers. 1 emploi d'Attaché des administrations de l'Etat du BOP 214 d'Amiens doit être transféré sur le BOP 214 de Lille.

**8 votes en CONTRE** (unanimité des titulaires présents : FSU + CFDT, l'UNSA était absente).

**Les recteurs des académies d'Amiens et de Lille semblent vouloir appliquer a minima le décret n° 2015-1616 et affichent la volonté de ne pas aller au-delà.** Mais la vigilance s'impose, dans l'académie d'AMIENS comme dans celle de LILLE. **Notre mobilisation des mois de mai, juin et juillet dernier n'aura pas été vaine !**

Philippe Lalouette

## Colloque EPLE tenu à Lille le 28 janvier 2016

45 collègues ont participé à tout ou partie du colloque, invités également au repas par le SNASUB de Lille. Parmi eux, 16 non syndiqués. Tous les métiers de l'EPLE étaient représentés : personnels d'intendance, de secrétariat de scolarité, de direction, et pour la première fois plusieurs agents de laboratoire. De plus, quelques collègues des services ont choisi de venir également échanger avec nous.

### Restauration

Comme annoncé, nous avons abordé dans la matinée le fonctionnement de l'EPLE notamment en matière de restauration.

De nombreux collègues ont fait part de leur attachement, en tant que professionnels (gestionnaires notamment) parents ou simples usagers, à l'existence d'un service scolaire de restauration efficace et diversifié. La question de la diversité alimentaire a été très débattue avec la nécessité, pour tous, qu'au moins deux plats soient systématiquement proposés à tous les enfants. Tous refusent que l'on parle de « plat de substitution » pour les élèves de confession musulmane ou juive. C'est mettre une étiquette inadmissible sur quelques enfants. A l'inverse, favoriser tous les jours la diversité alimentaire pour l'ensemble des élèves est une fonction importante du Service Public d'Education.

La qualité de l'alimentation a ainsi été abordée avec des exemples concrets présentés par les collègues. Une personne a expliqué notamment que tous les élèves de classe de seconde de son établissement passent 1 heure en début d'année dans le service de restauration avec leurs professeurs de SVT (Sciences et Vie de la Terre). Cela a favorisé l'amélioration des relations entre les élèves et les agents du

service et limité le gaspillage alimentaire. Ont été sujets de débat la fréquence des plats, leur grammage, l'équilibre alimentaire et les conclusions de l'Observatoire National de la Santé qui pointent l'augmentation de l'obésité parmi les jeunes. Deux collègues favorisant au quotidien l'utilisation de produits bio ont mis en avant la nécessité d'accompagner cette démarche sur le plan pédagogique pour expliquer, par exemple, que la viande sur la cuisse de poulet bio tient à l'os et que c'est normal.

De nombreux collègues ont aussi lié la question de la qualité de la restauration à celle des moyens consacrés à ce service, notamment en termes de personnels nécessaires pour cuisiner du frais et moins de produits en boîte.

A ce titre, la politique des collectivités locales est une vraie interrogation pour tous les présents et la volonté de certaines d'entre elles de ne pas renouveler les départs des personnels TOS inquiète. Le prix impacte évidemment aussi la qualité des produits présents dans l'assiette. Pour tous les professionnels présents, le prix de revient est différent selon un grand nombre de critères dont le nombre d'élèves, les surfaces à chauffer, l'existence ou non de marchés alimentaires, etc...

Au final, pour beaucoup de collègues présents, la qualité et la diversité des produits alimentaires tient énormément à l'implication de deux personnages clés : le gestionnaire et le chef de cuisine. Mais tous considèrent que chaque personnel doit agir pour défendre un service public de restauration pour les élèves et tous les usagers.

Le SNASUB sera un interlocuteur vigilant et une force de proposition auprès des collectivités pour maintenir un service de restauration public pour les élèves et les commensaux.

### Défense des personnels

Nous avons également abordé d'autres thèmes proposés par les collègues, comme l'importance des agents de laboratoire en lien avec les enseignants. A ce titre, plusieurs d'entre eux ont décidé de rejoindre le SNASUB à la fin de la réunion pour mieux défendre les collègues dans les groupes de travail et s'organiser efficacement. D'autres personnels ont également fait part de leurs situations professionnelles, soit collectives, soit individuelles et le SNASUB s'est porté volontaire pour les représenter auprès du Rectorat ou de leur établissement.

L'après-midi, nous avons examiné les questions globales sur les statuts et les carrières des collègues. A ce propos, nous avons présenté les actions du SRIAS (Section régionale interministérielle d'action sociale), puis l'évolution négative des postes administratifs pour l'académie de Lille (-5) et les conséquences que cela va avoir dans les EPLE l'année prochaine. Ont été également présentés PPCR et RIFSEEP avec leur impact pour les collègues et les positions défendues par le SNASUB lors des Comités Techniques Académiques

Au final, les collègues ont été ravis de pouvoir discuter et les échanges ont été très fructueux. Tous les corps de métier ont été représentés et chacun a pu s'exprimer. La section académique de Lille poursuivra ces échanges avec l'organisation de réunions d'informations syndicales partout sur l'Académie.

Eric Fouchou-Lapeyrade



## Nice

### Élections 2016 à l'Université de Nice

Il y a 4 ans, à l'université de Nice-Sophia Antipolis, la nouvelle présidence fut accueillie avec l'espoir de balayer une cour présidentielle. C'était sans compter sur l'hyper-présidentialisation, conséquence de la LRU et la loi Fioriaso.

Le dialogue social, réel au début, reléqua les instances consultatives au rang de chambres d'enregistrement.

Ainsi, tous les votes unanimement négatifs du Comité Technique n'eurent aucun effet sur la présidence qui fit valider ses textes par un CA tout acquis.

Statuts de la CoMUE Côte d'Azur, réorganisations de services, répartition des primes de fin d'année selon le mérite, pardon, selon l'implication professionnelle : tous ces sujets furent rejetés unanimement par les syndicats, tous furent validés.

C'est donc dans ce contexte que s'est déroulé le renouvellement des trois conseils centraux le 3 mars dernier. D'un côté, la présidence qui encense son projet IDEX JEDI\* comme véritable corne d'abondance ; de l'autre, notre liste

intersyndicale qui souligne le leurre que représente cet IDEX et alerte sur les dérives autocratiques.

Notre liste regroupe enseignants, chercheurs et BIATSS. Elle se compose d'une cinquantaine de membres de la FSU, 3 de la CGT et 2 de SUD.

Au final, notre liste s'implante sur l'ensemble des conseils et devient la première force représentative des BIATSS, SNASUB en tête : 2 sièges sur 6 au CA, les autres étant répartis sur 4 autres listes ; 2 sur 4 au CFVU ; 1 sur 3 siège au CR.

\*JEDI : "Joint, Excellent and Dynamic Initiative"

## Aix-Marseille

### Elections aux conseils centraux d'Aix-Marseille Université

Le 10 novembre 2015 ont eu lieu les élections aux conseils centraux d'Aix Marseille Université. Les électeurs ont envoyé un message fort à la présidence de l'université, puisque que les listes ESPOIRS,

soutenues par le SNASUB, le SNCS et le SNESUP ont obtenu des élus dans tous les conseils. Les élus ESPOIRS sont désormais la principale force d'opposition à la politique menée par l'actuelle gouvernance fondée sur une logique de compétition, d'optimisation financière et de réduction de la masse salariale. Les listes ESPOIRS proposent une rupture avec

cette politique de compétitivité qu'il faut remplacer par une logique de service public, de coopération et de solidarité. Au CA, nous avons obtenu 4 élus dont un élu SNASUB pour le collège BIATSS : notre collègue Sabine Napierala, pour qui ce sera le deuxième mandat au CA, portera haut et fort les valeurs du SNASUB.

**Contact:**  
[syndicat-snasub-fsu-bureau@univ-amu.fr](mailto:syndicat-snasub-fsu-bureau@univ-amu.fr)

## Paris X

### Elections aux conseils centraux de Paris X

Le renouvellement des conseils centraux de l'université Paris Ouest Nanterre a eu lieu début février 2016. Réunissant près de 28% des voix exprimées et remportant 5 des 14 sièges des collèges BIATSS dans les conseils, le SNASUB-FSU est désormais la première force syndicale chez les personnels BIATSS de l'université.

Cependant, le bilan à tirer de cette élection est plus nuancé que ne le laissent penser les chiffres. Les syndicats de la FSU

présentaient des listes indépendantes (ne soutenant aucun candidat à la présidence), pour marquer leur désaccord avec la gestion de l'équipe présidentielle sortante, notamment sur la question de la mise en place de la ComUE, et sur une position claire de défense de mandats syndicaux. Mais la campagne électorale a été réduite à sa plus simple expression (à peine deux semaines), trop courte pour laisser le temps à la fameuse démocratie universitaire, pourtant rituellement convoquée, de s'exercer.

Les ressorts du vote BIATSS ne sont pas les mêmes que ceux du vote enseignant, et les candidat-e-s des listes SNESUP ont eu à souffrir de la communication tous azimuts de J-F. Balaudé, président sortant et candidat à sa succession qui a favorisé un

réflexe de « vote utile » chez beaucoup de collègues enseignant(e)s chercheur(e)s. Ainsi le SNESUP est en recul avec 20% des voix recueillies. Il est à noter côté BIATSS que le SGEN-CFDT qui avait choisi de soutenir la candidature du président sortant a aussi récolté, dans une moindre mesure, les bénéfices de ce vote utile.

Il est à craindre que l'ambiance délétère de la campagne donne le ton de la seconde mandature de J-F. Balaudé, et face à une situation dans les universités qui ne cesse de se dégrader, les élu(e)s FSU auront fort à faire.

**Julie Robert, secrétaire de la section de Nanterre**





# OUVRIR DAVANTAGE LES BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES : POURQUOI PAS ?

Considérant que l'amplitude d'ouverture des bibliothèques universitaires françaises est insuffisante, Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale et Thierry Mandon, secrétaire d'État chargé de l'Enseignement supérieur viennent d'annoncer un énième plan d'extension des horaires d'ouverture des établissements, intitulé « Bibliothèques ouvertes »... comme si elles ne l'étaient pas, alors qu'actuellement, l'amplitude d'ouverture des services communs de documentation (SCD) est supérieure à celle de toutes les autres entités universitaires et que depuis vingt ans les horaires des BU se sont largement accrus !

Ce « plan Bibliothèques » prévoit, dès 2016, l'ouverture des SCD en semaine jusqu'à 22h, le samedi après-midi, durant les vacances de Noël et de printemps et, dans 40 grandes villes, le dimanche après-midi.

Si ce projet était accompagné des moyens budgétaires et humains nécessaires, notamment en matière de créations de postes de titulaires et de conditions de récupérations avanta-geuses pour les personnels, le SNASUB-FSU, attaché à la qualité du service public, aurait pu en partager les objectifs. Mais il n'en est rien. Comme lors du plan « NoctamBU », concocté par le gouvernement précédent, il ne s'agit nullement d'offrir un service de qualité, mais un espace de gardiennage, une salle de travail avec des personnels vacataires, non qualifiés, jetables et corvéables à merci. Ce n'est pas notre conception des missions des bibliothèques universitaires.

Pour le SNASUB-FSU, le service offert par une bibliothèque ne se mesure pas qu'à l'amplitude de ses horaires d'ouverture, mais s'évalue d'abord par la qualité de son offre documentaire. Pour cela, il faut abonder les budgets d'acquisition en conséquence pour offrir aux usagers des ressources équivalentes à celles des autres bibliothèques européennes. Et dans ce domaine, on est très loin du compte !

Augmenter l'amplitude d'ouverture d'un service public est légitime, si cela

répond à un réel besoin des usagers.

**Mais « ouvrir plus », en maintenant intégralement la qualité du service offert, sans que cela se fasse aux dépens des conditions de travail des personnels, exige des moyens budgétaires, humains et organisationnels :**

- ◆ augmentation des budgets des SCD ;
- ◆ reconnaissance des sujétions spéciales liées à ces horaires décalés par des modalités de récupération et/ou des compensations financières attractives ;
- ◆ création des postes de titulaires nécessaires pour que l'extension de l'amplitude d'accueil et les absences induites par les récupérations ne grèvent pas irrémédiablement le fonctionnement global d'établissements déjà fragilisés par des suppressions de postes récurrentes ;
- ◆ ouverture avec des personnels qualifiés et pas avec des « tuteurs » ou des moniteurs étudiants avec implication de l'ensemble des équipes, des conservateurs aux magasiniers ;

## MAIS, AVEC DES MOYENS ET DES PROFESSIONNELS !

- ◆ maintien intégral de l'offre : prêt, renseignement, assistance à la recherche,... dans les espaces habituels, avec une maintenance logistique des équipements, pour offrir à tous un « service plus » et pas un « service



Accès de la «bibliothèque de nuit» de la BULAC

minimum », une vraie bibliothèque et pas un espace de travail aménagé, réservable en ligne et accessible par badge comme la « bibliothèque de nuit » de la BULAC ou la BU Santé de Nantes, après 19h ou le week-end.

Et bien sûr, pour le SNASUB-FSU, une extension de l'amplitude d'ouverture des équipements ne peut se faire qu'en concertation avec les personnels et leurs représentants.

### Ouvrir comme ça... NON merci !

La BU Santé de Nantes détient le record de l'amplitude horaire la plus large des bibliothèques universitaires françaises, avec une ouverture hebdomadaire de 104h30 ! Ouverte 7 jours sur 7, de 8h30 à 23h30 du lundi au samedi et de 9h à 23h30 le dimanche. Mais, en semaine de 19h à 23h30 ainsi que le samedi après-midi et le dimanche, l'ouverture en horaires « NoctamBU » se fait avec des services dégradés : sans bibliothécaire, uniquement avec des « tuteurs », sans possibilité d'emprunter, ni de rendre des ouvrages et avec un mode d'accès spécifique (réservation à l'avance sur le

site internet de la bibliothèque et retrait d'un badge d'accès à l'accueil) !

La BULAC, Paris 13e, ouverte du lundi au samedi de 10h à 22h, avec après 20h un accès limité au rez-de-chaussée, propose du lundi 10h au samedi 22h, sur réservation, à un public ciblé, un accès 24/24 à une « bibliothèque de nuit ». C'est un espace isolé du reste de l'établissement et des collections, contrôlé par un agent de sécurité, auquel des « privilégiés » accèdent avec un badge par une porte indépendante. Ils ont la possibilité de pré-réserver des documents, mais pas d'en demander de nouveaux !

Béatrice Bonneau

Circulaire n° 2016-025 du 4 mars 2016 relative aux modalités de mise en place et d'organisation des régions académiques (BOEN n° 10 du 10 mars 2015).

Arrêté du 8 mars 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes (3) offerts à l'examen

professionnalisé réservé pour le recrutement de magasiniers des bibliothèques principaux de 2e classe (JO du 13 mars 2016).

Arrêté du 8 mars 2016 autorisant au titre de l'année 2016 des recrutements réservés sans concours de magasiniers des bibliothèques de 2e classe et fixant le nombre (6) et la répartition des postes (JORF du 13 mars 2016).

Arrêté du 8 mars 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement d'ingénieurs de recherche de 2e classe et fixant le nombre et la répartition des postes offerts à ce recrutement (JO du 11 mars 2016).

Arrêté du 8 mars 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement d'ingénieurs d'études et fixant le nombre et la répartition des postes offerts à ce recrutement (JO du 11 mars 2016).

Arrêté du 8 mars 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement d'assistants ingénieurs et fixant le nombre et la répartition des postes offerts à ce recrutement (JO du 11 mars 2016).



Arrêté du 8 mars 2016 autorisant, au titre de l'année 2016, l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement de techniciens de recherche et de formation de classe normale et fixant le nombre et la répartition des postes offerts à ce recrutement (JO du 11 mars 2016).

Arrêté du 8 mars 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement d'adjoints techniques principaux de 2e classe de recherche et de formation et fixant le nombre et la répartition des postes offerts offerts à ce recrutement (JO du 11 mars 2016).

Arrêté du 8 mars 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture de recrutements réservés sans concours d'adjoints techniques de 2e classe de recherche et de formation et fixant le nombre et la répartition des postes offerts à ces recrutements (JO du 11 mars 2016).

## Bilan 2015 du dispositif des nominations équilibrées

Sur l'ensemble des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées, dans les trois versants de la fonction publique, le taux de primo-nominations féminines pour l'année 2014 est de 33 %. Ce taux est identique à celui atteint en 2013, première année d'application du dispositif.

L'objectif est d'atteindre 40 % de primo-nominations dans les emplois dirigeants et les emplois supérieurs à partir de 2017.

### Les agents en position de mobilité au 31 décembre 2014

Au 31 décembre 2014, parmi les fonctionnaires civils des ministères, 8,3% n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine après 8,2% fin 2013.

L'Agriculture, l'Écologie, les Ministères sociaux et le ministère des Affaires étrangères restent les ministères qui ont la part la plus importante de leur effectif en situation de mobilité statutaire.

Les fonctionnaires de l'État appartiennent à un corps géré par une administration. Ils sont soit en position d'activité, soit en position de mobilité statutaire.

Parmi les agents en activité, certains exercent en dehors de l'administration gestionnaire de leur corps ; ils sont soit mis à disposition (rémunérés par leur administration d'origine), soit en « position normale d'activité » (rémunérés selon une convention de gestion par l'administration d'accueil).

Par souci de simplification, on appelle ici position de mobilité, la situation correspondant soit à une mobilité statutaire, soit à une modalité de l'activité hors de l'administration d'origine.

□ Comme en 2013, la position de mobilité la plus utilisée est le **détachement** (43,0%). Elle concerne 47 200 agents, dont près de 9 agents sur 10 en détachement externe.

□ La seconde position de mobilité la plus fréquente est la **disponibilité** (31,4%). Les agents entrent en disponibilité majoritairement pour convenance personnelle (53,1%). Peu nombreux sont ceux à choisir une disponibilité pour faire des études et de la recherche (3,1%) ou pour créer une entreprise (1,3%). Les disponibilités d'office (raison de santé) augmentent (+0,5 point à 2,2%).

□ La troisième est la « **position normale d'activité** » (PNA) qui concerne 21,4% des agents en position de mobilité. 78,0% sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 18,9% sont en poste dans un autre ministère et 1,7% dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Parmi les 3,5% d'agents **mis à disposition**, 53,8% le sont au sein de la fonction publique (51,6% dans la FPE et 1,5 % dans la FPT et ses établissements publics et 0,7 % dans un organisme de la FPH), 40,1% dans d'autres organismes mettant en œuvre des politiques publiques et 6,1% à l'étranger.

Fin 2014, les titulaires civils **hors cadres** sont placés pour 29 % auprès d'une entreprise publique, alors que deux tiers restent au sein de la fonction publique française. Ils ne sont que 3,9% à rejoindre un organisme international. La répartition entre entreprises publiques et administration a fortement évolué en raison de la hausse importante des agents hors cadre du ministère de l'intérieur.

Un tiers des agents en position de mobilité le sont depuis plus d'un an et moins de 5 ans contre 38,1% depuis plus de 5 ans.

**Les agents de 50 ans et plus** sont les plus nombreux affectés hors de leur administration ou corps d'origine. Ils représentent 78% des agents hors cadres, et près de la moitié des mises à disposition contre 40% des fonctionnaires civils de la FPE.

**Les agents en début et en milieu de carrière**, âgés de moins de 40 ans peuvent eux aussi être affectés hors de leur administration ou de leur corps d'origine. Un tiers des agents en disponibilité appartient à cette tranche d'âge. Par ailleurs, les agents entre 30 et 40 ans représentent 19% des agents en détachement et 15,2% des mises à disposition.

Plus de 45% des **agents de catégorie A+** sont en position de mobilité dont 26,1 % en détachement. Les agents de catégorie C sont trois fois moins concernés (14,9%), suivis par ceux de catégorie B (7,3%) et ceux de catégorie A (5,9%).

Au 31 décembre 2014, **les femmes représentent 51,7 % des agents en position de mobilité** contre 48,3% pour les hommes. Deux tiers des disponibilités et 55 % des mises à disposition concernent des femmes. Par contre elles sont relativement moins nombreuses parmi les détachements (46,1 %), les PNA (41,2 %) et surtout les hors cadre (30,5 %).

(Source : DGAFP)

# Ecrivez-nous, on vous répondra !

## Questions et Réponses

### Action disciplinaire et action pénale

#### L'administration est-elle liée par une sanction pénale ?

Non, mais la règle *non bis in idem* (on ne peut pas être jugé deux fois pour les mêmes faits) ne joue pas : l'action disciplinaire est d'une nature différente de l'action pénale.

### A.T.I.

#### L'allocation temporaire d'invalidité est-elle imposable ?

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu sur le fondement du 8° de l'article 81 du Code général des impôts. (*"Sont affranchis de l'impôt : 8° Les indemnités temporaires, à hauteur de 50 % de leur montant, ainsi que les prestations et rentes viagères, servies aux victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droit"*).

### Changement de filière par concours

#### Adjoint administratif, je présente le concours externe de professeur des écoles. En cas de réussite, vais-je perdre mon ancienneté ?

Le statut des professeurs des écoles (décret 90-680 article 20) prévoit que les personnels recrutés par concours sont classés lors de leur nomination en qualité de stagiaire, conformément aux dispositions du décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 (voir notamment les articles 8 et 11-4).

On calcule d'abord un classement fictif de C en B, puis de B en A.

Si le classement aboutit à un indice inférieur à celui précédemment détenu, les agents *"conserveront à titre personnel, le bénéfice de leur indice antérieur jusqu'au jour où ils bénéficieront dans leur nouveau corps d'un indice au moins égal."* (article 11-6).

Pour information, le premier échelon de professeur des écoles est à l'IM 349 (IB 379)

### Communication du dossier médical

#### Un comité médical doit-il communiquer son dossier médical à l'agent ?

Oui, mais seulement sur demande de l'agent. Dans un récent arrêt (6 mars 2015, n° 368186) le Conseil d'Etat considère que *"si un agent public peut avoir communication de son dossier médical soumis à un comité médical s'il en fait la demande, ni le principe du caractère contradictoire de la procédure ni les dispositions précitées n'imposent au secrétariat du comité médical de procéder à cette communication si elle n'est pas sollicitée"*.

### Congé après maladie

#### En congé de maladie, doit-on reprendre son service un jour avant de partir en congé ?

Cette obligation n'existe pas. Le Conseil d'Etat a ainsi rappelé (22 juillet 1977, 03771) qu'*"aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire bénéficie du congé annuel ou du congé administratif auquel il a droit à l'issue d'un congé de maladie régulièrement accordé."*

### Demande d'indemnisation

#### Une demande préalable en indemnisation d'un préjudice doit-elle être absolument chiffrée ?

Dans un arrêt en date du 30 juillet 2003, le Conseil d'Etat a eu l'occasion de rappeler qu'un requérant peut se borner à demander à l'administration réparation d'un préjudice qu'il estime avoir subi, et ne chiffrer ses prétentions que devant le juge administratif.

### Intégration directe

#### En détachement dans un autre ministère, je voudrais y rester. Comment procéder ?

La procédure dite d'*"intégration directe"* vous permet d'intégrer un corps d'un autre ministère. Mais attention : pas de retour possible ! Il faut donc que vous soyez certain que cette démarche correspond à votre souhait de carrière.

### Maladie et trois enfants

#### J'ai entendu parler d'une indemnité pour les fonctionnaires ayant au moins trois enfants et se trouvant en maladie en demi-traitement.

Cette indemnité existe effectivement. Il faut se référer à l'instruction générale FP 344 du 1er août 1956 relative au régime de sécurité sociale des fonctionnaires titulaires de l'Etat : *"Les dispositions du régime général de sécurité sociale relatives aux prestations en espèces de l'assurance-maladie sont applicables aux fonctionnaires subsidiairement, mais parallèlement aux dispositions statutaires concernant les congés de maladie et de longue durée et la mise en disponibilité d'office pour cause de maladie."*

*Lorsqu'un fonctionnaire ayant trois enfants à charge totalise plus de 31 jours d'arrêts consécutifs, est en demi-traitement pour un congé de maladie, il convient de procéder à la comparaison entre les émoluments statutaires bruts auxquels il a droit et les prestations en espèces d'assurance-maladie qui lui seraient versées par la CPAM s'il n'était pas fonctionnaire."*

### Suspension

#### La suspension n'est-elle pas limitée à 4 mois ?

En effet, sauf dans le cas de poursuites pénales. Dans ce cas, il peut y avoir, au-delà de 4 mois, une réduction de la rémunération allant jusqu'à la moitié du traitement :

*"En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline."*

*Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions."*

*Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille."* (Loi 83-634, article 30).

Le projet de loi "déontologie" prévoit d'introduire des changements dans le dispositif de suspension. Le rétablissement dans les fonctions avec un dispositif de reclassement provisoire de l'agent deviendrait le principe lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales.

### Temps de travail

#### Un chauffeur (adjoint technique de recherche et formation) peut-il effectuer des heures de nuit en ayant seulement 3 à 4 heures de repos ?

La circulaire 2002-007 du 21 janvier 2002 du MEN sur le temps de travail (on la trouve avec les autres textes sur le temps de travail dans le BOEN n° 4 du 7 février 2002) indique notamment concernant l'amplitude journalière et le repos quotidien :

*"4) L'amplitude journalière maximale est de 11 heures, coupure éventuelle comprise. Le temps d'astreinte n'est pas inclus dans l'amplitude journalière."*

*8) Le repos hebdomadaire est au moins de 35 heures consécutives. Le repos quotidien est au moins de 11 heures."*

Ces temps de repos correspondent d'ailleurs à des normes identiques existant dans le Code du travail.

Pierre Boyer

Retracer l'histoire du syndicalisme de personnels « non enseignants » est autrement plus complexe à appréhender que celles des enseignants, pour des raisons symétriquement inverses. Peu de personnels à l'origine : on compte seulement dans l'entre-deux-guerres quelques milliers de personnels de bureaux, d'agents de service, de bibliothèques... En outre, les identités professionnelles mais aussi les statuts sont très divers et justifient souvent des divisions. Triple difficulté pour s'affirmer comme interlocuteur valable et identifiable.

Hier comme aujourd'hui, par-delà des identités professionnelles dispersées, un trait unit l'ensemble des personnels : ce sont des professions souvent laissées

dans l'ombre et c'est pourquoi certains nous appellent les « invisibles ». Nous sommes définis par notre absence supposée dans l'espace social, critique régulière qui traverse les décennies. Bien plus, nous apparaissions souvent comme des humbles aux salaires souvent minces, soumis à un poids hiérarchique hérité de Napoléon, en définitive la cinquième roue du carrosse. Certains personnels n'étaient-ils pas qualifiés de « domestiques » ? Depuis le début, les personnels luttent pour une meilleure considération de leurs fonctions par l'Etat, par des changements d'appellation et par l'intégration dans la fonction publique. Nous demandons ni plus ni moins une reconnaissance de notre implication dans le fonctionnement du service public, à notre juste place. Faisons en sorte que les représentations de nos professions soient mieux reconnues. Cela passe notamment par la prise en compte des souffrances accumulées, des luttes passées, des revendications portées par les générations précédentes.

### Une situation statutaire éclatée

L'éclatement des associations et organisations syndicales s'explique entre autres par des modes de recrutements

très différents. Jusqu'à la Libération, les concours sont liés aux affectations. Réussir un concours pour devenir secrétaire d'Inspection académique limite les changements d'affectation dans les seules

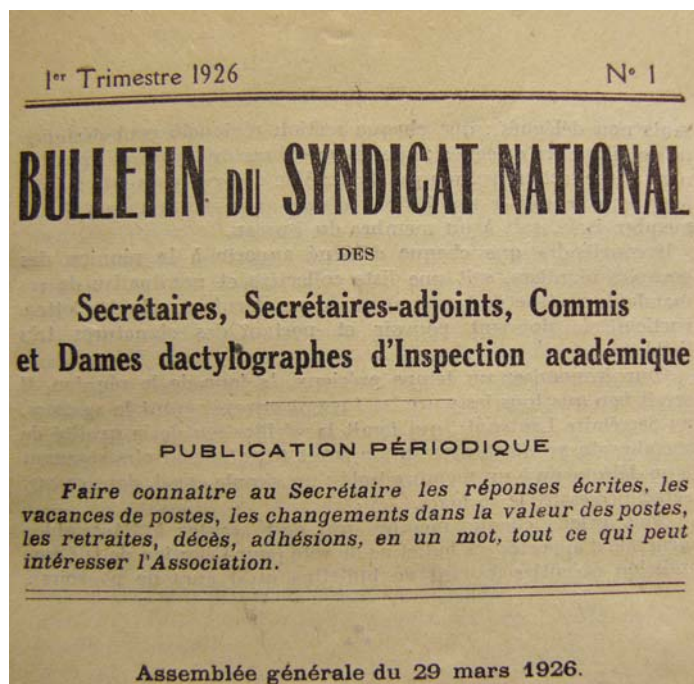
Selon l'esprit de l'époque, à concours différents, salaires différents. Les fonctionnaires n'ont pas des traitements identiques bien que l'appellation des fonctions soient les mêmes : commis, secrétaires, économes, dames dactylos... Dans les lycées, le recrutement dans l'administration financière (en économe, on dirait l'intendance de nos jours) est en outre sexué : uniquement des hommes pour les lycées de garçons et uniquement des femmes pour les lycées de jeunes filles. Les femmes perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes et les conditions de travail y sont différentes. Ces situations statutaires expliquent en partie la division des personnels.

### 1901 : le choix majoritaire d'un regroupement associatif

Parmi les difficultés rencontrées sur le chemin du syndicalisme : l'absence de droit syndical dans la fonction publique au début du XXème siècle, droit obtenu seulement en 1946. Dans le privé, c'est dès 1884 que l'activité syndicale est légale alors qu'elle n'est que tolérée dans le public au début du siècle qui s'annonce. C'est donc d'abord sous une forme associative et amicaliste que les personnels s'organisent, surtout après la loi de 1901 sur les associations.

Selon le rapport de forces, le plus simple est bien de créer une association tout à fait légale et contre laquelle le gouvernement ne peut donc opposer aucun grief. Ce n'est pas le cas des syndicats, tolérés, qui peuvent subir une répression avec la révocation des meneurs, dès qu'ils deviennent trop remuants. C'est ce qui se passe en 1909 après la grève des postiers qui connaît plusieurs centaines de licenciements.

Très majoritairement, les personnels se limitent à éditer des bulletins sous le signe associatif entre 1902 et 1925. Mais ils jetteront les bases de la défense des personnels et constitueront les prémices du syndicalisme ultérieur.



IA. Cela est vrai aussi pour les personnels recrutés dans les lycées, les facultés, les écoles normales... A la fin du XIXème siècle, les candidats qui veulent occuper des tâches administratives doivent être issus du corps enseignant ou assimilé (sauf sur emplois réservés aux anciens combattants). Il faut avoir son bac en poche pour devenir commis ou secrétaire en lycée. En Inspection académique, il faut avoir été instituteur ou institutrice.

Mais tous les personnels recrutés ne sont pas fonctionnaires. Les personnels administratifs se sentent proches des enseignants auxquels ils se comparent régulièrement sur le plan salarial. On les appelle les « personnels universitaires » car issus des corps enseignants, en opposition aux non fonctionnaires mais aussi aux anciens combattants qui bénéficient d'emplois réservés dans les bureaux. Les agents de service des lycées, très nombreux, constituent un personnel précaire jusqu'en 1902, date à laquelle ils sont alors titularisés - mais sans être fonctionnaires, recrutés localement, avec un salaire régional avant de devenir fonctionnaires en 1926. Des exceptions sont maintenues et les ouvrières lingères des lycées restent exclues de la fonction publique.

## Les premiers pas du syndicalisme

Le premier syndicat créé est celui des agents de service en 1905. Il mêle des personnels très différents mais unis par la misère des revenus, la précarité des emplois et la déconsidération importante dont ils souffrent. Il regroupe des aides de laboratoire, des infirmières, des concierges, des lingères, des garçons de dortoirs, etc. Très faible à ses débuts, il fusionnera en 1919 avec l'association corporative pour devenir rapidement hégémonique.

L'organisation des personnels est avant tout corporative et sectorisée. Dans les inspections académiques, l'Amicale se transforme purement et simplement en syndicat en 1925. Sur 262 adhérents, 191 participent aux votes et 171 sont pour une telle modification. Le syndicat rejoint la CGT en 1927 dans le sillage de la fédération générale des fonctionnaires à laquelle il appartient. Le syndicat des personnels des IA est multicatégoriel et accepte les dames dactylos, les commis et les secrétaires d'IA. Cette diversité n'est pas admise aussi facilement partout ailleurs. Pour les lycées, dans

l'administration financière, il existe un syndicat des économistes (80 membres) et un syndicat des sous-économistes (200 membres). Cette situation perdure jusqu'en 1937, année de fusion des deux syndicats.

Le tableau ne serait pas complet sans évoquer les nombreux syndicats de différentes catégories de personnels. En 1929, huit syndicats de personnels administratifs, deux syndicats des bibliothèques, deux syndicats d'agents de service cohabitent dans la fédération générale des fonctionnaires. Les personnels techniques se répartissent dans des syndicats différents selon leur affectation.

Des fusions se produisent, des recompositions ont lieu, des nouvelles créations apparaissent, sans jamais simplifier le paysage syndical. En outre, des syndicats sont en place, pas tous affiliés à la fédération des fonctionnaires. En 1935, le syndicat des Dames dactylos des lycées rejoint la fédération générale des fonctionnaires puis en 1937, le syndicat des personnels des rectorats fait de même. Le mouvement tend à l'unification à la veille de la Seconde Guerre mondiale.

fonction publique au début du XX<sup>e</sup> siècle, ils en représentent 20% en 1936. Mal syndiqués par les syndicats de fonctionnaires, les auxiliaires soit s'organisent à la CFTC (confédération chrétienne), soit créent leurs propres syndicats, soit adhèrent à des syndicats de fonctionnaires qui veulent bien prendre en charge leurs spécificités. Il faut attendre 1936 pour que la fédération générale des fonctionnaires accepte en bloc les syndicats d'auxiliaires qui s'étaient développés à l'ombre des syndicats de fonctionnaires.

## Un syndicalisme modéré

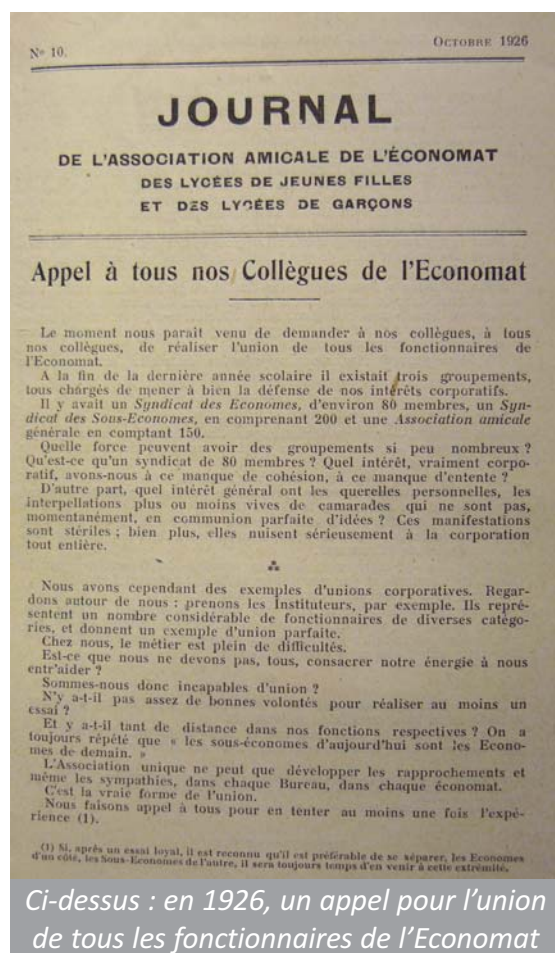
Le syndicalisme est toléré dans la fonction publique avant 1946 parce qu'il s'agit d'un syndicalisme modéré qui ne souhaite pas introduire la grève dans les administrations publiques.

Lorsque les associations ou amicales se muent en syndicat, elles rejettent en même temps le droit de grève. C'est d'abord un syndicalisme autonome qui émerge, avant le ralliement en 1927 à la CGT de la fédération générale des fonctionnaires, qui regroupe la très grande majorité des syndicats de la fonction publique.

La fédération générale des fonctionnaires n'assimile pas pour autant les méthodes syndicales de la classe ouvrière. On peut même dire que l'adhésion au mouvement syndical et à la CGT n'a pas modifié certaines pratiques : lobbying auprès des élus et des cabinets ministériels, vœux, suppliques et révérence auprès de la hiérarchie, constituent les seules activités qui reposent souvent sur les directions syndicales nationales. La pétition n'est pas non plus un outil courant. C'est donc un mouvement syndical modéré, imprégné des méthodes des amicales et des associations qui précèdent les syndicats. La Seconde Guerre mondiale et la Résistance vont modifier considérablement le syndicalisme dans la fonction publique à la Libération.

Vous trouverez la suite de cette étude dans le prochain numéro de *Convergences* avec l'histoire des agents de lycées.

François Ferrette



Ci-dessus : en 1926, un appel pour l'union de tous les fonctionnaires de l'Economat

Le syndicalisme demeure alors un véritable maquis rassemblant dans l'entre-deux-guerres relativement peu de personnels. Pourtant, les syndicats sont souvent majoritaires dans leurs secteurs respectifs et atteignent des taux de syndicalisation très importants. Avec 200 membres, le syndicat des sous-économistes rassemble la très grande majorité des personnels. Le syndicat des agents de lycées regroupe 98% des 3000 agents de service en 1936. C'est d'ailleurs le véritable promoteur du syndicalisme « non enseignant », doté d'une véritable force syndicale. La syndicalisation permet la création de caisses de solidarité et de mutuelles rattachées au mouvement syndical.

Les personnels que nous appelons aujourd'hui « contractuels » étaient dénommés alors « auxiliaires », même si la précarité était plus diverse. Evalués à 5% des agents de la

# Faisons de l'égalité une réalité !

En 2016, alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes, que 6 lois successives et de nombreux accords ont affirmé le principe de l'égalité salariale, il y a toujours 27 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Alors que l'accès à l'emploi est un moyen d'émancipation et d'autonomie déterminant pour les femmes, seules 66 % d'entre elles sont en emploi, contre 75 % pour les hommes. Les femmes sont d'avantage touchées par la précarité : 11,6 % sont en CDD (7,6 % des hommes) et elles représentent 80% des salarié-es à temps partiel. Elles sont 80% à déclarer être régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail. Ce sont encore elles qui assument l'essentiel des responsabilités familiales et qui sont directement pénalisées par l'insuffisance des services publics de prise en charge de la petite enfance mais aussi de la dépendance.

Seule une action volontariste et déterminée permettra de faire reculer ces inégalités.

Or, les signaux que nous observons vont dans le sens contraire et nous inquiètent : désengagement des pouvoirs publics sur l'égalité, suppression du ministère dédié au droit des femmes, promesses de création de places en crèche non tenues, sanctions insuffisantes des entreprises qui discriminent... Dans la fonction publique, le protocole d'accord pour l'égalité F/H signé il y a deux ans par toutes les organisations syndicales reste très insuffisamment appliqué. Nous regrettons le blocage du patronat sur les questions d'égalité professionnelle : difficulté de mise en œuvre des accords par manque d'évaluation et de sanction, pas de négociation sur les classifications...

Nous nous inquiétons, en France et en Europe, de la montée des discours réactionnaires et des remises en cause du droit des femmes à disposer de leur corps (accès à la contraception, à l'IVG...)

Plus que jamais, nous pensons nécessaire de continuer notre action pour faire de l'égalité une réalité. Sur le terrain, nous travaillons pour que les IRP garantissent une juste représentation des salariés et fassent progresser la mixité.

**Nous nous engageons ensemble dans les territoires, les branches, les entreprises et la fonction publique à travailler pour :**

- Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et mettre fin aux mécanismes qui renforcent les inégalités (part variable, mécanismes indemnitaires).
- Limiter le recours aux contrats à temps partiels, en le rendant financièrement dissuasif pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salarié-es.

- Promouvoir la mixité des métiers et des filières scolaires et universitaires. A l'école, dans les entreprises, lutter contre les stéréotypes de genre, notamment par des formations dédiées.

- Agir pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine et pour une juste reconnaissance des compétences et des qualifications

- Lutter contre les inégalités de carrière, identifier et supprimer les mécanismes du plafond de verre pour permettre l'accès des femmes à toutes les fonctions d'encadrement et de direction, dans l'entreprise comme dans la fonction publique

- Garantir la prise en compte des risques et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.

- Lutter contre les inégalités de retraite

- Mettre en place un temps de travail et une organisation du travail permettant à toutes et tous de une bonne articulation de leur vie personnelle et professionnelle. Le congé parental doit être revalorisé pour permettre une parentalité partagée.

- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles en renforçant la prévention sur les lieux de travail et la protection des victimes.

- Développer les lieux d'accueil pour la petite enfance, répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie, renforcer les services publics appuyés sur des emplois stables et favoriser une politique familiale compatible avec ces objectifs.

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droit des femmes, nous appelons les femmes et les hommes à se mobiliser sur leurs lieux de travail pour faire cesser ces discriminations inacceptables et pour faire de l'égalité une réalité. Les pouvoirs publics doivent mener et évaluer l'ensemble des politiques publiques à l'aune de l'égalité. Les employeurs du privé comme du public doivent mettre fin aux inégalités salariales et professionnelles, à la précarité et se donner les moyens de mieux combattre les violences sexistes et sexuelles au travail ».

***Déclaration unitaire CFE-CGC – CGT – FSU – Solidaires – UNSA dans le cadre de la journée internationale de lutte pour le droit des femmes***  
mercredi 2 mars 2016





# 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 :
- > 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

## GRADE :

## CORPS :

## QUOTITE DE TRAVAIL :

..... %

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 .....

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

Votre adresse .....

Référence : cotisation SNASUB

(Complète) .....

Vos coordonnées bancaires

Paiement répétitif ou récurrent  Paiement ponctuel

Code international d'identification de votre banque - BIC

Signé à  
le

Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)

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

Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

A  
g  
r  
a  
f  
f  
e  
r  
  
R  
I  
B  
  
o  
u  
  
c  
h  
è  
q  
u  
e  
s  
  
I  
C  
I

## C'est quoi une meilleure assurance vie ?



- 4... 5...

- ...

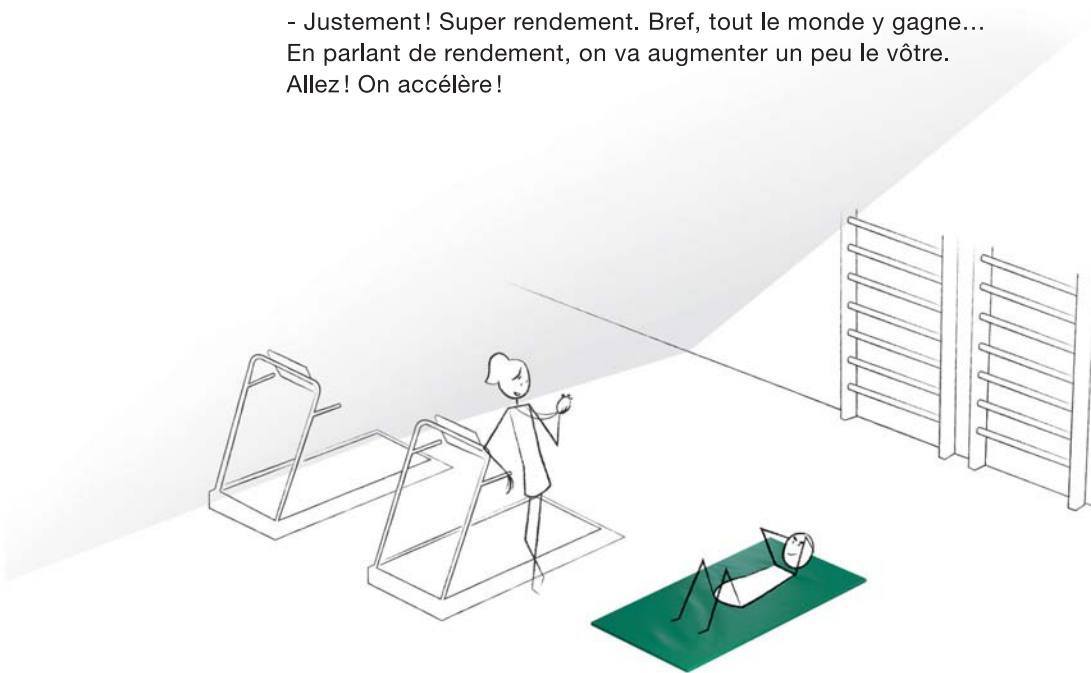
- 7... 8... Au fait, j'ai pris une assurance vie à la MAIF.

- Ah?... Fallait me demander.

- Pourquoi? L'argent est placé dans les entreprises solidaires et ça crée des emplois.

- Faut que ça rapporte surtout...

- Justement! Super rendement. Bref, tout le monde y gagne...  
En parlant de rendement, on va augmenter un peu le vôtre.  
Allez! On accélère!



### **ASSURANCE VIE RESPONSABLE ET SOLIDAIRE.**

3 bonnes raisons d'y croire: un contrat reconnu par la presse spécialisée, un mécanisme solidaire qui participe à la création d'emplois, une fiscalité particulièrement attractive.

On a tout à gagner à se faire confiance.



assureur militant

À SAVOIR: Contrat multisupport comportant un fonds euros au rendement 2015 de 2,75 % net de frais sur l'épargne gérée et hors prélèvements sociaux. Pour les supports en unités de compte, le risque de perte de capital est assumé par l'adhérent. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

QUI FAIT QUOI? Le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire est conçu et géré par Parnasse-MAIF, filiale assurance vie de la MAIF. Parnasse-MAIF - société anonyme au capital de 122 000 000 € - RCS Niort B 330 432 782 - Le Pavois - 50 avenue Salvador Allende - CS 90000 - 79029 Niort cedex 9. MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Fila-MAIF - société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort B 341 672 681 - CS 20000 - 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.