



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

Le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) est un ensemble de mesures qui visent à revaloriser les carrières et les grilles indiciaires de rémunération dans la fonction publique. Cela faisait plus de 25 ans qu'il n'y avait pas eu de mesures d'une portée aussi générale. Et c'est ce qui a notamment conduit le SNASUB-FSU à se prononcer pour la signature du protocole d'accord par sa fédération, la FSU.

Le protocole, présenté par le gouvernement, après des négociations avec les syndicats dans lesquelles le SNASUB-FSU et la FSU ont été très actifs pour défendre les revendications, comporte plusieurs avancées qu'il nous a paru important d'acter.

Le protocole prévoit que « le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés ».

C'est essentiel. Mais pour garantir effectivement à tous les agents d'être promus au grade supérieur sans retard ni blocage et d'atteindre les échelons les plus élevés, encore nous faut-il gagner des ratios promus/promouvables qui le permettent.

Les élu(e)s du SNASUB-FSU à la CAP des conservateurs et à la CAP des bibliothécaires veilleront à ce que des possibilités d'accès au deuxième grade soient réellement offertes à tous les collègues, indépendamment des missions qui leur sont confiées.

Pour les bibliothécaires, la restructuration du corps en deux grades aboutit à une réelle revalorisation indiciaire (indice terminal du 2^e grade en 2020 : IM 821, + 163 points), ouvrant de réelles perspectives de carrière aux bibliothécaires, en dehors de l'accès hypercontingenté au corps des conservateurs.

Pour les conservateurs, « l'effort » ministériel est inégalement réparti. 20 points IM pour les 7 échelons du 1^e grade (intégrant les 9 points IM du transfert primes/points), une augmentation plus significative pour les 4 premiers échelons du 2^e grade, limitée au transfert primes/points pour les échelons terminaux, ainsi que pour les conservateurs généraux.

Conscient de la diversité des profils des conservateurs et conservateurs généraux, le SNASUB-FSU s'est opposé à la transformation des postes de direction des établissements en emplois fonctionnels ou du généralat en GRAF, demandant au contraire la fusion de ces deux corps dans un corps unique à deux grades, ce que nous n'avons pas obtenu.

Favorable à un seul corps en A, intégrant également les bibliothécaires, c'est un combat que le SNASUB-FSU continuera à mener.

Après 6 années de gel de la valeur du point d'indice et 15 années de politiques d'austérité qui ont empêché la mise en œuvre de plans ambitieux de revalorisation des agents publics, fidèle aux exigences de justice et d'égalité sociale, le SNASUB-FSU, fidèle aux exigences de justice et d'égalité sociale, ne se contentera pas des avancées du protocole PPCR et continuera de mener, avec vous, le combat syndical pour défendre vos salaires, vos carrières et vos conditions de travail.

Sur le dégel du point d'indice

Les mobilisations et l'intervention syndicale ont poussé le gouvernement à décider de dégeler la valeur du point d'indice de 1,2 % en deux fois (0,6 % au 1^e juillet 2016, 0,6 % au 1^e février 2017). Pour le SNASUB-FSU, dégeler de 1,2 % n'est pas revaloriser ! Il faut maintenant gagner un plan de rattrapage des 15 % de pouvoir d'achat perdu depuis 2000 par le seul fait de l'inflation.

Notre exigence :

"Ne pas se contenter des perspectives « PPCR », organiser et réussir, dans l'unité syndicale, la mobilisation des agents publics pour la revalorisation des salaires et des carrières, pour l'augmentation significative de la valeur du point d'indice !

Les principales mesures du protocole PPCR

Des mesures positives...

- Affirmation du principe de déroulement d'une carrière sur deux grades minimum ;
- Transfert primes/points (pour la catégorie A : 4 points au 1^{er} janvier 2017, 5 points au 1^{er} janvier 2018).

Bibliothécaires

- Restructuration du corps en deux grades avec la création d'une hors-classe qui aboutit à une réelle revalorisation indiciaire (indice terminal du 2^e grade : IM 821, + 163 points) ;
- Cadencement unique d'avancement.

Conservateurs et Conservateurs généraux.

- Revalorisation indiciaire significative pour les premiers échelons de conservateur et limitée au transfert primes/points (+ 9 points IM) pour les échelons terminaux et les CG.

Le statut des fonctionnaires réaffirmé !

Attaché au statut des agents de la fonction publique comme garantie pour défendre les principes d'impartialité, d'égalité, d'accès aux droits, comme piliers du service public, le SNASUB-FSU souligne son accord avec le rappel dans le texte du protocole PPCR du principe fondamental d'une fonction publique de carrière structurée autour du statut.

La rédaction de ce rappel a évolué positivement au cours de la négociation par l'intervention des organisations syndicales, et particulièrement par celle de la FSU et du SNASUB-FSU. Alors que dans le débat présidentiel, des candidats ont promis des politiques destructrices pour la fonction publique et le statut des fonctionnaires, le SNASUB-FSU et la FSU réaffirment leur opposition à tout projet qui viserait à affaiblir le statut général ou les statuts particuliers des agents publics.

... mais, le protocole PPCR ne compense pas le passif !

- Gel du point d'indice depuis 6 ans : + 0,6 au 01/07/2016 et + 0,6 au 01/02/2017 : insuffisant.
- Pas de revalorisation globale des carrières depuis plus de 25 ans ;
- Revalorisation indiciaire très insuffisante pour compenser les pertes de pouvoir d'achat (15 % depuis 2000), et variable selon les corps, grades et échelons.

Le plus gros défaut du protocole PPCR est l'étalement sur 5 ans, de 2017 à 2020, des mesures de revalorisation.

Les revendications salariales du SNASUB-FSU :

- le salaire minimum fonction publique doit être porté à 1750 € ;
- le point d'indice revalorisé à 6 € brut et sa valeur indexée sur les prix ;
- 60 points d'indice pour toutes et tous pour rattraper le pouvoir d'achat perdu ces dernières années.

Le transfert primes/points

C'est la transformation en points d'indice d'une partie des primes versées aux fonctionnaires.

Depuis 25 ans, les primes compensaient la déshérence dans laquelle était laissée la part indiciaire du salaire. Cette mesure stoppe un mouvement très négatif pour les pensions. Il convient maintenant de l'inverser pour rééquilibrer vraiment la part entre le traitement indiciaire et les primes, moins bien prises en compte pour le calcul de la retraite.

Pour la catégorie A, la revalorisation prévue en 2017 intègre 4 points d'IM consécutifs au transfert indemnitaire. La revalorisation prévue en 2018 résulte du transfert indemnitaire de 5 points d'IM.

Sur le bulletin de paie, une ligne « *transfert primes/points* » est ajoutée pour réduire les indemnités. Cette ligne est plafonnée (167 € pour la première phase et 389 € ensuite pour la catégorie A). C'est un plafond : le montant afférent à cette nouvelle ligne peut varier pour qu'il n'y ait pas d'effet sur le salaire net des personnels.

Pour les collègues en activité, ce transfert ne se traduit pas par une augmentation salariale puisque l'augmentation indiciaire est compensée par une diminution équivalente des primes. Par contre pour ceux qui partent en retraite, cela aboutit à une augmentation des pensions.

Le SNASUB-FSU revendique l'intégration, après alignement sur le taux le plus favorable, de toutes les primes dans le traitement indiciaire.

Formule de calcul du traitement brut :

Nombre de points d'indice majoré (+ éventuels points NBI)

X valeur du point d'indice = Traitement brut

Exemple :

461 points X 4,65807 (valeur du point depuis le 1-07-2016)
= 2147,37 €

L'indice majoré (IM) est celui figurant sur le bulletin de salaire

La valeur du point d'indice

Date d'effet	Valeur du point d'indice
1 ^{er} février 2017	4,68602
1 ^{er} juillet 2016	4,65807
1 ^{er} juillet 2010	4,63029
1 ^{er} octobre 2009	4,60726
1 ^{er} juillet 2009	4,59348
1 ^{er} octobre 2008	4,57063
1 ^{er} mars 2008	4,55695
1 ^{er} février 2007	4,53428
1 ^{er} juin 2006	4,49829

Bibliothécaires

Pour les bibliothécaires, la revalorisation obtenue dépasse la simple transposition des évolutions indiciaires prévues par le « PPCR » pour d'autres filières ou d'autres corps. La restructuration du corps en deux grades, avec la création d'une hors-classe (indice terminal du 2^e grade : IM 821, + 163 points), permet d'offrir, enfin, aux bibliothécaires et aux bibliothécaires assistants spécialisés promus en A, de réelles perspectives de carrière, ce que le SNASUB-FSU revendiquait depuis la création du corps.

Nous l'avions encore réaffirmé lors des dernières élections professionnelles, en revendiquant « la création d'un corps unique en A à trois grades regroupant bibliothécaires, conservateurs et conservateurs généraux et, dans l'immédiat, une refonte de la grille indiciaire qui permette aux bibliothécaires d'accéder à l'indice terminal des corps A type ».

L'actuel grade unique de bibliothécaire (IM 349 à 658) devient le premier grade.

Il est aligné sur le premier grade du A type (IM 390 à 673, 11 échelons). Cet alignement s'effectuera en deux temps :
 - dès 2017, par une amélioration significative des débuts de carrière (+ 41 points pour le 1^e échelon du 1^e grade ; + 34 pour le 2^e).
 - en 2019, par une revalorisation de l'ensemble de la grille.

Un deuxième grade de bibliothécaire hors-classe sera créé en septembre 2017.

Il sera également aligné sur l'échelle de rémunération de la catégorie A-type (IM 500 à 821 à l'horizon 2020).
 Comportant 10 échelons, il permettra aux bibliothécaires à partir de 2020 (date de création du 10^e échelon) de dérouler leur carrière jusqu'à l'IM 821, + 163 points par rapport à leur indice sommital actuel, équivalent à l'indice du 5^e échelon du grade de conservateur en chef (2016) !

Ce 2^e grade devra, à terme, comporter 40 % de l'effectif du corps. Il sera accessible uniquement par tableau d'avancement (à partir du 8^e échelon de la classe normale) en 2017 et 2018, puis à partir de 2019, également par examen professionnel (à partir du 5^e échelon).

Pour le SNASUB-FSU, cela signifie que l'ensemble des bibliothécaires aura vocation à terminer sa carrière à la hors-classe. Pour des collègues qui avaient pour seule perspective l'accès extrêmement contingenté au corps des conservateurs (6/7 possibilités par an), c'est une révolution !

Vos élu(e)s SNASUB-FSU seront très attentifs au nombre de possibilités offertes et insisteront, comme ils l'ont déjà fait dans une motion en CAP, pour que soient promus prioritairement les collègues les plus anciens (ayant atteint les 11^e et 10^e échelons).

Évolution de la grille indiciaire des bibliothécaires : 2016-2020

2016		Janvier 2017		Septembre 2017			Janvier 2018		Janvier 2019		Janvier 2020	
				Hors-classe			Hors-classe		Hors-classe		Hors classe	
				Échelons	IM	Durée échelon	IM	Gain IM	IM	Gain IM		IM
				10 ^e								821
				9 ^e	793	3	798	5	806	8		806
				8 ^e	755	3	760	5	768	8		768
				7 ^e	717	2,5	722	5	730	8		730
				6 ^e	680	2,5	685	5	690	5		690
				5 ^e	640	2	645	5	650	5		650
				4 ^e	600	2	605	5	605	0		605
				3 ^e	560	2	565	5	575	10		575
				2 ^e	525	2	530	5	535	5		535
				1 ^e	489	2	494	5	500	6		500
							Bibliothécaire		Bibliothécaire			
				Échelons	IM	Durée échelon	IM	Gain IM	IM	Gain IM		Gain indiciaire 2016/2020
				11 ^e	664	-	669	5	673	4		15
				10 ^e	635	4	640	5	640	0		21
				9 ^e	590	3	595	5	605	10		23
				8 ^e	560	3	565	5	575	10		25
				7 ^e	532	3	537	5	545	8		28
				6 ^e	505	3	510	5	513	3		13
				5 ^e	472	2,5	477	5	480	3		13
				4 ^e	444	2	449	5	450	1		11
				3 ^e	418	2	423	5	430	7		23
				2 ^e	400	2	405	5	410	5		34
				1 ^e	383	1,5	388	5	390	2		41

Reclassement des Bibliothécaires

Reclassement des bibliothécaires dans le 1^e grade du nouveau corps

Les bibliothécaires seront reclassés dans ce nouveau grade à l'échelon identique, avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine quand la durée de l'échelon est identique, avec une reprise proportionnelle de l'ancienneté acquise lorsque la durée de l'échelon est différente (cf. tableau ci-contre).

Échelon d'origine	Durée de l'échelon d'origine	Échelon de reclassement	Durée de l'échelon de reclassement	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
11	Echelon terminal	11	Echelon terminal	ancienneté acquise
10	4 ans	10	4 ans	ancienneté acquise
9	3 ans	9	3 ans	ancienneté acquise
8	3 ans	8	3 ans	ancienneté acquise
7	3 ans	7	3 ans	ancienneté acquise
6	3 ans	6	3 ans	ancienneté acquise
5	3 ans	5	2 ans et 6 mois	5/6 de l'ancienneté acquise
4	3 ans	4	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise
3	2 ans	3	2 ans	ancienneté acquise
2	2 ans	2	2 ans	ancienneté acquise
1	1 an	1	1 an et 6 mois	3/2 de l'ancienneté acquise

Reclassement des bibliothécaires accédant à la hors-classe

Situation dans le grade de bibliothécaire	Reclassement dans le grade de bibliothécaire hors classe	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
11 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
10 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
8 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	3 ^e échelon	Sans ancienneté
6 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	1 ^e échelon	Ancienneté acquise

Le SNASUB-FSU, se réjouit des avancées obtenues pour les bibliothécaires, mais continue, avec la profession, à revendiquer, à terme, un seul corps en A, comme dans les autres catégories de la filière.

La création de la hors-classe offre, enfin, aux bibliothécaires des espoirs de progression de carrière conformes à un statut de catégorie A.

Accéder au corps des conservateurs par liste d'aptitude est de plus en plus difficile. Alors que le nombre de promouvables ne cesse d'augmenter, les possibilités de promotion diminuent : 6 pour 465 en 2017 ! Le nombre de possibilités offertes par liste d'aptitude équivaut à 1/6 des recrutements, abondé des détachements. Or, restrictions budgétaires obligent, le nombre des postes mis au concours de conservateur a diminué... alors que le nombre de bibliothécaires promouvables augmentait. Pourtant, depuis 25 ans, les bibliothécaires coincés à l'indice sommital de leur «petit A», n'avaient qu'une unique perspective d'évolution de carrière : accéder à ce corps mythique, quasi inaccessible, des conservateurs.

La création de la hors-classe leur offre, enfin, de nouvelles perspectives.

À terme la hors-classe devrait représenter 40 % du corps. Mais on ignore encore le nombre de possibilités offertes au tableau d'avancement en 2017. Pour offrir aux collègues des perspectives concrètes de carrière, le SNASUB-FSU revendique, dès 2017, des possibilités de promotions massives dans le grade hors-classe, et la promotion automatique des collègues actuellement placés aux 10^e et 11^e échelons de l'actuel corps des bibliothécaires.

Pour certains collègues, la promotion en hors-classe pourrait même se révéler plus intéressante financièrement que l'accès au corps des conservateurs....

En effet, pour qu'un bibliothécaire promu conservateur atteigne l'IM 821 (indice terminal de la hors-classe des bibliothécaires), il doit être promu conservateur en chef et atteindre le 4^e échelon. Mais pour être promu en chef, il devra patienter au minimum «statutairement» 3 ans et en réalité il n'aura aucune chance d'obtenir cette promotion, au mieux, avant 4/5 ans. S'il l'obtient il pourra alors atteindre un indice supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre s'il était resté bibliothécaire. En tant que conservateur, il pourra également postuler à des postes auxquels il n'aurait pu accéder en tant que bibliothécaire... Mais s'il n'est pas promu en chef, il risque de partir en retraite à un indice inférieur à celui qu'il aurait atteint en restant bibliothécaire ! (cf. simulation ci-contre).

Prenons une bibliothécaire au 10^e échelon (IM 635), sans ancienneté au 01/01/17, imaginons qu'elle ait de fortes chances d'être promue en 2017, soit en conservateur par la liste d'aptitude, soit par tableau d'avancement lors des premières promotions en hors-classe qui devraient avoir lieu à l'automne 2017. A-t-elle plus intérêt pour sa carrière et sa future retraite à être promue conservateur ou à passer en hors-classe ?

Simulation n° 1

Elle est promue conservateur à la CAP de mai 2017.

Au 1^e janvier 2018, elle est reclassée au 6^e échelon de conservateur (IM 653) avec un an d'ancienneté. Au 1^e janvier 2020, elle passera au 7^e échelon (IM 716).

Si elle n'est pas promue en chef, sa progression de carrière s'arrêtera là.

Si elle est promue en chef, elle ne pourra pas l'être statutairement avant 2021 (exigence de 3 ans minimum dans le grade), mais en réalité, elle n'a quasiment aucune chance de l'être avant 2022/2023 (l'administration imposant, de fait, un délai minimum de 4/5 ans entre une promotion par liste d'aptitude et l'inscription sur un tableau d'avancement dans le nouveau corps, principe que, syndicalement, nous partageons). Quand finalement, cela adviendra, elle sera reclassée au 3^e échelon de conservateur en chef et en raison de l'ancienneté acquise, passera très rapidement au 4^e échelon (IM 821).

Simulation n° 2

Elle est promue dans le nouveau grade de bibliothécaire hors-classe au 1^e septembre 2017.

Elle est reclassée au 5^e échelon de la hors-classe (IM 640) avec 8 mois d'ancienneté.

Au 1^e janvier 2019, elle passe au 6^e échelon (IM 690). Puis au 7^e (IM 730), au 1^e juillet 2021. Elle atteint alors un indice supérieur à celui qu'elle détiendrait si elle avait été promue conservateur.

Mais il lui faudra encore 8 ans et 6 mois pour parvenir au 10^e échelon (IM 821). Et, en tant que bibliothécaire, malgré sa grande expérience professionnelle, elle ne pourra pas postuler sur ce poste de direction qui s'est libéré et qui l'aurait fortement intéressée...

Collègues bibliothécaires, ce sera à vous de vous déterminer en fonction des possibilités offertes, de vos objectifs de carrière, de la proximité ou non de votre départ en retraite...

Vos élu(e)s SNASUB-FSU pourront, bien sûr, vous aider dans votre réflexion. Mais ils seront surtout particulièrement attentifs à la fixation d'un **taux d'avancement suffisamment ambitieux** pour permettre à toutes et tous, comme le prévoit le protocole PPCR, d'être promus suffisamment rapidement pour atteindre le dernier échelon de la hors-classe. Et, pour vous permettre également de choisir, le SNASUB-FSU continuera, également, à revendiquer **une augmentation significative du nombre de promotions par liste d'aptitude dans le corps des conservateurs.**



Motion «Mise en œuvre du protocole PPCR, parcours professionnels, carrières et rémunérations»

La transposition des dispositions du protocole PPCR aux corps de catégorie A des bibliothèques a été annoncée par le ministère le 12 janvier.

Les commissaires paritaires des bibliothécaires se félicitent que des avancées significatives aient été obtenues à l'occasion de ce protocole : revalorisation et refonte de la grille indiciaire, création d'un grade hors-classe permettant, 25 ans après la création du corps des bibliothécaires, des espoirs de progression de carrière enfin conforme à un statut de catégorie A.

Pour autant, les commissaires paritaires seront extrêmement attentifs aux conditions dans lesquelles ce protocole PPCR sera appliqué.

Ils demandent notamment, dès l'année 2017, des possibilités de promotions massives dans le grade hors-classe, avec la promotion automatique des collègues actuellement placés aux 10^e et 11^e échelons de l'actuel corps des bibliothécaires.

Ils rappellent enfin que les avancées qui viennent d'être annoncées ne sauraient satisfaire entièrement les aspirations des bibliothécaires sans une augmentation significative du nombre de promotions dans le corps des conservateurs.

Elles ne sauraient non plus répondre à la revendication d'un seul corps de catégorie A dans la filière bibliothèques.

Motion présentée par les élu(e)s SNASUB-FSU à la CAPN du 19 janvier 2017

Conservateurs

Pour tous les collègues du 1^e grade « Conservateur », entre 2016 et janvier 2019, le protocole prévoit une revalorisation uniforme 20 points pour tous les échelons (incluant les 9 points du transfert primes/points). En 2019, ce grade aura donc une amplitude indiciaire allant de l'IM 450 à l'IM 716.

Pour les conservateurs en chef (actuellement 39 % du corps), entre 2016 et janvier 2019, le protocole prévoit une revalorisation des 4 premiers échelons : + 35 points d'indice pour les deux premiers échelons, + 40 pour le 3^e et + 38 pour le 4^e (incluant les 9 points du transfert primes/points). Ce grade ira de l'IM 617 à l'IM 972 (hors échelle).

Les échelons terminaux de conservateur en chef (5^e et hors échelle) ne sont concernés que par le transfert

primes/points (+ 9 points : + 4 au 1^e janvier 2017, + 5 au 1^e janvier 2018), de même que les conservateurs généraux.

Pour les conservateurs, « l'effort » ministériel est donc inégalement réparti.

Revaloriser les carrières des conservateurs...

Pour supprimer les blocages de carrière et que l'ensemble des conservateurs puissent prétendre à « atteindre les indices de traitement les plus élevés », comme le prévoit le protocole, le SNASUB-FSU revendiquait la fusion des conservateurs et conservateurs généraux dans un corps de conservateurs à deux grades, avec un premier grade regroupant les actuels conservateurs et conservateurs en chef, et un grade de débouché, intégrant initialement les actuels conservateurs généraux.

Le ministère a refusé de modifier la structure du corps. Il a, par contre, tenté, dans le cadre de la transposition du PPCR, d'introduire un « cavalier réglementaire », qui transformait implicitement les emplois de direction de SCD en emplois fonctionnels, soumis à une mobilité forcée. Cette tentative a été unanimement rejetée, à l'initiative du SNASUB-FSU, par les représentants des personnels.

... indépendamment des fonctions exercées

Dans un corps aux profils professionnels très divers, la création d'un GRAF, d'un échelon contingenté lié aux fonctions exercées ou d'emplois fonctionnels n'aurait pas de sens. Le SNASUB-FSU continuera à s'y opposer et à revendiquer pour tous les conservateurs, une réelle revalorisation en s'appuyant sur les avancées obtenues.

Evolution de la grille indiciaire des conservateurs : 2016-2020

2016			janv.-17		janv.-18		janv.-19		Gain indiciaire 2016/2020	
Échelons	Durée échelon	IM	IM	Gain indiciaire	IM	Gain indiciaire	IM	Gain indiciaire		
Conservateur en chef			Conservateur en chef		Conservateur en chef		Conservateur en chef		9	
6 ^e HEA	-	963	967	4	972	5	972	0		
	1	916	920		925	5	925	0		
	1	881	885		890	5	890	0		
5 ^e	3	821	825	4	830	5	830	0		9
4 ^e	2	783	800	17	805	5	821	16		38
3 ^e	2	711	729	18	734	5	751	17		40
2 ^e	2	642	658	16	663	5	677	14		35
1 ^e	1	582	597	15	602	5	617	15		35
Conservateur			Conservateur		Conservateur		Conservateur			20
7 ^e	-	696	705	9	710	5	716	6		
6 ^e	3	639	648	9	653	5	659	6		
5 ^e	2,5	582	591	9	596	5	602	6		
4 ^e	2,5	541	550	9	555	5	561	6		
3 ^e	2,5	500	509	9	514	5	520	6		
2 ^e	2	459	468	9	473	5	479	6		
1 ^e	2	430	439	9	444	5	450	6		

Reclassement des conservateurs stagiaires

Echelon d'origine	Echelon de reclassement	Ancienneté conservée
2 ^e échelon de stage	Echelon de stage	Ancienneté acquise majorée d'un an
1 ^e échelon de stage	Echelon de stage	Ancienneté acquise

Fusion des deux échelons de stage

Jusqu'ici les collègues stagiaires étaient rémunérés à l'IM 370 pendant un an, puis à l'IM 402. À partir du 1^e septembre 2017, les deux échelons de stage fusionnent à l'IM 402, ce qui est positif pour les collègues, souvent contraints à des frais supplémentaires par les 18 mois de scolarité à l'ENSSIB.

Emplois fonctionnels, GRAF, échelon contingenté : non ! Revalorisation : oui !

Au détour d'un article du décret qui transposait le protocole PPCR aux catégories A, le ministère a donc tenté de transformer les emplois de direction des SCD en emplois fonctionnels, en leur imposant une mobilité forcée. Devant l'opposition unanime des représentants des personnels en réunion préparatoire au ministère, puis en CTMESR, le ministère a finalement retiré les articles concernés. Mais rien ne prouve qu'il ait définitivement renoncé à créer des emplois fonctionnels, avec les contraintes afférentes. Et pourtant...

- **Imposer cette mobilité fonctionnaliserait de facto les postes de direction des SCD.**

Or, si dans les universités, les emplois fonctionnels peuvent se justifier pour les agents comptables ou les DGS qui sont étroitement intégrés à l'équipe de gouvernance, pour le SNASUB-FSU, il ne saurait être question de « fonctionnaliser » les emplois des directeurs de SCD qui, très majoritairement, ne font pas partie des équipes de gouvernance. En 2008, sur 41 directeurs qui avaient répondu à une enquête de l'IGB, 2 seulement faisaient partie de l'équipe restreinte de gouvernance, 7 de l'équipe élargie... et cela n'a pas fondamentalement évolué depuis !

- **Imposer cette mobilité désorganiserait les établissements.**

Comment un directeur pourrait-il porter un projet à long terme (construction, par ex.), avec une crédibilité auprès de ses équipes s'il est sur un siège éjectable ? Les missions des SCD impliquent une continuité dans le temps.

- **Imposer cette mobilité créerait une inégalité manifeste de traitement entre des agents occupant des postes équivalents,**

dans une filière interministérielle, en fonction du ministère de tutelle : un directeur exerçant sur un poste relevant du MESR deviendrait éjectable ; son collègue affecté sur un poste de direction relevant du MCC (directeurs de départements de la BNF, directeurs de BMC) ne serait pas concerné.

- **Imposer cette mobilité serait incompatible avec l'autonomie des universités.**

Comment la DGRH pourrait-elle, dans le contexte de la LRU, mettre fin aux fonctions d'un directeur contre l'avis d'un président ?

- **Imposer cette mobilité créerait une inégalité manifeste de traitement entre des agents occupant des postes équivalents,**

selon leur lieu d'exercice. Muter n'a évidemment pas les mêmes conséquences sur la vie personnelle selon qu'on exerce à Paris ou en régions. Cette mobilité imposée contraindrait la plupart des candidats aux postes de direction à choisir entre vie privée et vie professionnelle, car n'oublions pas que la majorité des postes de direction ne sont pas situés en Île-de-France. En 2008, sur 115 postes : 43 étaient à Paris/72 en régions (Enquête IGB).

- **Imposer cette mobilité serait néfaste à la parité.**

Pour les postes de direction, par rapport à la démographie du corps, la parité est déjà loin d'être acquise. Chez les conservateurs, il y a 68 % de femmes et 32 % d'hommes... Mais seulement 57 % de directrices et 43 % de directeurs (Enquête IGB 2008). Or personne n'ignore que la fonctionnalisation des emplois, par les contraintes qu'elle crée, est défavorable à la parité. En 2015, au MESR, 39 % seulement des emplois fonctionnels étaient occupés par des femmes. Fonctionnaliser les emplois de direction de SCD ne pourrait qu'accentuer le différentiel au détriment des femmes.

Pour régler des dysfonctionnements locaux et en particulier contraindre au départ des directeurs « toxiques » qui font souffrir leur personnel, il y a d'autres moyens...

- **Faire intervenir l'IGB, prévoir des procédures dans la circulaire de gestion,** après concertation avec les commissaires paritaires,... Imposer une mobilité forcée à tout un corps pour régler quelques cas problématiques serait une aberration.

- **Pour éviter que des directeurs demeurent trop longtemps sur leur poste, il suffit de ne pas les y nommer à 40 ans...** alors qu'ils n'ont pas l'expérience nécessaire. L'affectation sur les postes de direction doit correspondre à la maturité d'une carrière.

- **Favoriser une mobilité choisie plutôt qu'imposer une mobilité contrainte.** C'est d'ailleurs ce qui figure dans le préambule du protocole PPCR que le ministère a tenté de détourner à travers cet article qui imposait une mobilité forcée.

- **Imposer une mobilité serait d'autant plus aberrant** qu'il suffit de lire les comptes rendus de CAPN pour constater que le mouvement sur les postes de direction est permanent. Au cours des cinq dernières années, plus de 100 collègues (78 conservateurs et 23 conservateurs généraux) ont été affectés en CAPN sur des postes de direction.

LE SNASUB-FSU est opposé à la création d'un GRAF !

Qu'est-ce qu'un GRAF ?

Un échelon spécial ou grade contingenté, accessible par liste d'aptitude ou tableau d'avancement, réservé aux agents occupant certains emplois fonctionnels ou des postes « à enjeux et à fortes responsabilités ».

La création de ce grade contingenté pose un problème statutaire majeur : elle rompt le principe fondamental dans la fonction publique de séparation du grade et de l'emploi.

Le GRAF est détenu à titre personnel, il n'y a plus de logique de corps. Sa création accentue la concurrence entre les personnels, nuisant au travail d'équipe. Cela ne correspond ni aux valeurs portées par le SNASUB-FSU ni à l'éthique professionnelle de la plupart des encadrants de la filière bibliothèques.

La création d'un GRAF survaloriserait les responsabilités d'encadrement supérieur au détriment de l'expertise, au mépris de la diversité des missions scientifiques exercées par les conservateurs.



SNASUB FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2016 - 2017

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.

Merci de remplir tous les champs avec précision.

Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice 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)

ACADÉMIE :		ANNEE DE NAISSANCE	SECTEUR	STATUT
NOM :		<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<input type="checkbox"/> BIB	<input type="checkbox"/> AENES
PRENOM :		<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT	<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
VOS COORDONNÉES			<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> DOC
APPARTEMENT, ETAGE :			<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> ITRF
ENTREE, IMMEUBLE :			<input type="checkbox"/> RETRAITÉS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
N°, TYPE, VOIE :			<input type="checkbox"/> SERVICE	CATEGORIE
LIEU DIT :			<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C
CODE POSTAL, LOCALITE :			<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> Contractuel CDI
TEL :	PORTABLE :			<input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois
			CORPS :	<input type="checkbox"/> Contractuel CDD
				GRADE :
			QUOTITE DE TRAVAIL :	Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...) :
		 %	
VOTRE ÉTABLISSEMENT			COTISATION	
TYPE (collège, université, rectorat...) :			$\left(\frac{\text{---} + \text{---}}{\text{---}} \right) \times \text{---}$ $x \quad (\text{indice}) \quad (\text{NBI}) \quad (\text{coefficient})$ <p>Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)</p> $\text{---} = \text{---} \text{ €}$	
NOM D'ETABLISSEMENT :			<p>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</p>	
SERVICE :				
RUE :				
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :				
TEL PROFESSIONNEL :	PAYS :		DATE :	
Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhérent et des informations syndicales :			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.....

A g r a f f e r R I B o u c h è q u e s I C I	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.
	SEPA Single Euro Payments Area	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.
	Veuillez compléter en lettres capitales	
	Vos nom et prénom	Pour le compte de : SNASUB
	Votre adresse	104 rue Romain Rolland
	(Complète)	93260 LES LILAS
	Vos coordonnées bancaires	Référence : cotisation SNASUB
	
	
	
.....	Paiement répétitif ou récurrent <input checked="" type="checkbox"/>	
.....	Paiement ponctuel <input type="checkbox"/>	
.....	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		