

# Convergences

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



**Salaires,  
postes,  
carrières :  
faites signer  
notre pétition !**

**pages 5 et 6**

## Édito

**Bruno  
Lévêder**



Lors de sa conférence de presse du 14 janvier, le Président de la République a confirmé brutalement l'orientation annoncée lors de ses vœux : l'option libérale prise à l'occasion du « pacte de compétitivité » se voit accélérée dans ses lignes directrices par le nouveau « pacte de responsabilité ». Les unes de la presse nationale du lendemain ne s'y sont d'ailleurs pas trompées : seul le MEDEF sortira satisfait en ce début d'année 2014 !

Baisse du « coût » du travail (suppression des cotisations familiales) et coupes claires annoncées dans les dépenses publiques à tous les niveaux, Etat, collectivités territoriales, Sécurité sociale, chamboulement des structures institutionnelles... Autant de mesures qui ne peuvent qu'aboutir à de nouveaux affaiblissements des politiques publiques de solidarité et de protection, à de nouveaux reculs sociaux.

Il aura fallu aussi supporter une nouvelle fois les avanies sur l'Etat « trop lourd, trop lent, trop cher »...

Les quelques mots sur les valeurs de l'Etat et de la République ne suffisent pas à rééquilibrer les choix faits.

Dans ce contexte, la reprise de discussions intersyndicales est une bonne nouvelle. La déclaration intersyndicale FSU-CGT-CFDT-UNSA est un premier pas. Il s'agit maintenant de parvenir à dégager une plate-forme commune, porteuse de l'intérêt des salariés, à même de permettre la construction de mobilisations pour défendre les conditions de vie, de travail et d'emploi de toutes et tous et permettre une sortie de crise favorable aux salariés.

Dans cette situation, le SNASUB-FSU, soucieux de prendre toutes ses responsabilités, engage une campagne de mobilisation des collègues sur des revendications qu'il entend porter devant le gouvernement pour défendre et améliorer les conditions de travail et de vie de tous et toutes, pour refuser tout nouveau recul.

## Dossier : le bulletin de salaire

pages 11 à 14

# Contacter le SNASUB



## SNASUB FSU

104 rue Romain Rolland  
93260 LES LILAS

Tel : 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

**Pierre Boyer**

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

**Arlette Lemaire**

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

**Trésorier national**

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

**Jacques Aurigny**

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

## Autres membres du BN

**Patrice Aurand**

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

**Philippe Lalouette**

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

**Céline Beltran**

04 42 89 89 79  
celine.beltran@ac-aix-marseille.fr

**Eric Panthou**

06 62 89 94 30  
ericpanthou@yahoo.fr

**Jean François Besançon**

01 53 79 49 04  
jf.besancon@gmail.com

**Hervé Petit**

05 61 50 38 73  
herve.petit@univ-tlse2.fr

**Sébastien Poupet**

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

**Béatrice Bonneau**

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

**Bernard Teissier**

04 37 37 64 03  
bernard.teissier@snasub-lyon.fr

**Maud Bonnefon**

01 53 79 49 04  
maud.bonnefon@bnf.fr

**Thomas Vecchiutti**

06 75 02 21 85  
thomasvp@wanadoo.fr

**Françoise Eliot**

09 71 22 31 81  
f.eliot@orange.fr

**François Ferrette**

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

**Christian Viéron-Lepoutre**

06 13 49 65 32  
snasub.besancon@gmail.com

## Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

**Aix-Marseille**

**Agnès Colazzina, SA**  
06 76 33 50 51  
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr  
**Gille Gaini, Trésorier**  
06 10 65 45 85  
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr  
43 Traverse Capron  
13012 Marseille

**Amiens**

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

**Besançon**

**Christian Viéron-Lepoutre, SA**  
06 13 49 65 32  
snasub.fsu.besancon@snasub.fr  
**Marie-Dominique Lhote, Trésorière**  
tresorerie.besancon@snasub.fr  
SNASUB-FSU  
4 rue Léonard de Vinci  
25000 Besançon

**Bordeaux**

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

**Caen**

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

**Clermont-Ferrand**

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

**Corse**

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

**Créteil**

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

**Dijon**

**Christine Canon, SA**  
06 73 93 18 99  
snasub.fsu.dijon@snasub.fr  
**Joëlle Courvoisier, SA**  
03 80 39 50 97  
snasub.fsu.dijon@snasub.fr  
**Caroline Gérin, Trésorière**  
03 80 39 50 97  
tresorerie.dijon@snasub.fr  
SNASUB-FSU  
Maison de l'Université  
BP 27877  
21078 Dijon Cedex

**Grenoble**

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

**Lille**

**Valérie Van-Caeneghem, SA**  
snasub.fsu.lille@snasub.fr  
**Eric Fouchou-Lapeyade, SA**  
snasub.fsu.lille@snasub.fr  
**Stéphane Lefèvre, SA**  
snasub.fsu.lille@snasub.fr  
**Pascal Barbier, Trésorière**  
tresorerie.lille@snasub.fr  
Collège Rabelais  
Avenue Adenauer  
BP 65  
59370 Mons en Baroeul

**Limoges**

**Marie-Hélène Dumas, SA**  
05 55 01 70 16  
snasub.fsu.limoges@snasub.fr  
**Irène Denysiak, Trésorière**  
tresorerie.limoges@snasub.fr  
05 55 17 21 70  
Collège Maurice Rollinat  
43 rue Maurice Rollinat  
19100 Brive-la-Gaillarde

**Lyon**

**Sébastien Poupet, SA**  
06 74 14 55 46  
snasub.fsu.lyon@snasub.fr  
**Olivier Aubailly, Trésorier**  
tresorerie.lyon@snasub.fr  
06 21 03 29 91  
153 place St Sylvestre  
Le Troillet  
01150 Sainte Julie

**Montpellier**

**Conception Serrano, SA**  
06 17 80 68 59  
snasub.fsu.montpellier@snasub.fr  
**Florence Verse, Trésorière**  
tresorerie.montpellier@snasub.fr  
12 Rue Baudin  
30000 Nîmes

**Nancy-Metz**

**Rémy Party, SA**  
06 31 95 28 62  
snasub.fsu.nancy-metz@snasub.fr  
**Graziella Rogé, Trésorière**  
tresorerie.nancy-metz@snasub.fr  
03 87 67 17 90  
12 rue Rouge Fontaine  
57120 ROMBAS

**Nantes**

**Pierre Boyer, Correspondant académique**  
06 24 08 63 33  
snasub.fsu.nantes@snasub.fr  
**Arnaud Lemaître, Trésorier**  
tresorerie.nantes@snasub.fr

**Nice**

**Antonia Silveri, SA**  
06 88 54 39 87  
snasub.fsu.nice@snasub.fr  
**Pascal Tournois, SA**  
06 64 32 10 91  
snasub.fsu.nice@snasub.fr  
**Elodie Malaussena, Trésorière**  
tresorerie.nice@snasub.fr  
LP Magnan  
34 rue Auguste Renoir  
06000 Nice

**Orléans-Tours**

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

**Paris**

**Nicolas Barthel, SA**  
06 84 14 00 53  
snasub.fsu.paris@snasub.fr  
**Yannick Jourdan, Trésorier**  
06 28 05 50 89  
tresorerie.paris@snasub.fr  
Lycée Bergson,  
27 rue Edouard Pailleron  
75019 Paris

**Poitiers**

**SNASUB-FSU**  
05 49 01 37 37  
snasub.fsu.poitiers@snasub.fr  
**Madeleine Prat, Trésorière**  
tresorerie.poitiers@snasub.fr  
SNASUB FSU  
16 av du Parc d'Artillerie  
86000 Poitiers

**Reims**

**Marie-Reine Bourgeois, SA**  
06 72 73 96 23  
snasub.fsu.reims@snasub.fr  
**Valérie Mozet, SA**  
06 89 32 31 61  
snasub.fsu.reims@snasub.fr  
**Alice Baudry, Trésorière**  
09 54 27 65 40  
tresorerie.reims@snasub.fr  
Pont Cosca  
56190 Arzal

**Rennes**

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

**Rouen**

**Pierre Hébert, SA**  
snasub.fsu.rouen@snasub.fr  
**Christophe Noyer, SA**  
02 32 28 73 43  
snasub.fsu.rouen@snasub.fr  
Collège Pablo Neruda  
5 rue Rüsselsheim  
27025 Evreux cedex  
**Sylvie Millet, Trésorière**  
tresorerie.rouen@snasub.fr  
Université – IUT du Havre  
Place Robert Schuman  
BP 4006  
76610 Le Havre

**Strasbourg**

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

**Toulouse**

**Dominique Ramondou, SA**  
06 78 77 00 44  
snasub.fsu.toulouse@snasub.fr  
**Sylvie Trouchaud SA**  
05 61 43 60 64  
sprouchaud@free.fr  
**Aurore Sistac, Trésorière**  
05 61 43 60 64  
tresorerie.toulouse@snasub.fr  
52 rue Jacques Babinet  
2ème étage  
31100 Toulouse

**Versailles**

**Sylvie Donné Lacouture, SA**  
07 60 46 58 63  
snasub.fsu.versailles@snasub.fr  
**Rémy Cavallucci, SA et Trésorier par intérim**  
07 60 47 45 61  
tresorerie.versailles@snasub.fr

**HORS METROPOLE**

**Etranger, Guyane, Martinique : contactez le SNASUB national**

**Guadeloupe**

**Harry Custos, SA,**  
snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr  
**Gladys Contout-Alexis, SA**  
snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr  
**Paule Aubatin, Trésorière**  
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr  
33 résidence Marie-Emile Coco  
97111 Morne à l'Eau

**Réunion et Mayotte**

**Jean-Claude Michou, co-SA**  
06 92 00 71 09  
snasub.fsu.reunion@snasub.fr  
**Jean-Odel Umama, co-SA**  
06 92 72 02 19  
snasub.fsu.reunion@snasub.fr  
**Marc Dufêtre, Trésorier**  
06 92 42 08 13  
tresorerie.reunion@snasub.fr  
Université de La Réunion - Campus sud  
SCD-BU Tampon  
117 rue du Général Ailleret  
97430 Le Tampon

## Convergences

Bulletin mensuel du  
SNASUB-FSU

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

Directeur de la publication : Bruno Lévêder  
Rédacteur en chef : Pierre Boyer

Publicité : Com'D'Habitude Publicité  
Impression : Imprimerie Grenier - 94250  
Gentilly  
ISSN 1249-1926 • CPPAP 0715 S 07498  
Prix du n° : 2,50 €

## Le gouvernement a choisi

En confirmant hier le pacte de responsabilité, le président de la république a clairement confirmé le choix d'une politique économique libérale. S'il n'a pas précisé les contreparties demandées aux entreprises à la suppression des cotisations employeur pour la branche famille, il a clairement dit que les « conditions » de sa réalisation serait la réduction toujours plus forte des dépenses publiques.

C'est inacceptable pour la FSU.

S'il est nécessaire de prendre des mesures pour relancer l'emploi, cela ne doit pas se faire au détriment des services publics, de la fonction publique et de ses agents.

Le rôle de l'Etat et des collectivités locales est déterminant pour sortir de la crise, faire face à la situation sociale et aux enjeux économiques, pour construire une société plus solidaire. Une réforme fiscale fondée sur un réel partage des richesses est plus que jamais urgente et nécessaire.

La FSU a adressé en ce sens un courrier à tous les agents de la fonction publique.

Elle continuera de défendre ses exigences avec les personnels.

(Communiqué FSU, 15 janvier 2014).

## Oui, Monsieur le Président, les dépenses sociales et publiques sont utiles !

Le Haut Conseil du financement de la protection sociale a remis ce jour au premier ministre son « rapport sur les perspectives financières à moyen-long terme des régimes de protection sociale ».

La FSU a défendu l'idée que le retour à l'équilibre passe nécessairement par une augmentation des ressources et non par des reculs en matière de droits sociaux, comme l'ont démontré a contrario les réformes successives sur les retraites.

Toutes les réformes faites au nom de la crise n'ont fait qu'alimenter celle-ci. La sortie de crise passe notamment par le développement des services publics et une protection sociale de haut niveau parce qu'elle contribue à la croissance et au bien-être et joue un rôle redistributif important.

La FSU a dénoncé la fiscalisation croissante de la sécurité sociale qui a accompagné en 50 ans la baisse de la part des cotisations employeurs. Elle est en total désaccord avec la suppression d'ici 2017 des cotisations employeurs famille que F. Hollande a annoncée hier (35 Mds d'euros). La première mise en œuvre par le CICE (20 Mds d'euros) a été financée en partie par la hausse de la TVA et la neutralisation de la hausse des cotisations employeurs vieillesse (que les salariés, eux, doivent acquitter). Le complément serait lui aussi payé par les ménages au travers d'une nouvelle baisse des dépenses publiques.

Le financement de la protection sociale renvoie clairement à un choix de société et doit résulter d'un débat démocratique. La réforme que la FSU appelle de ses vœux s'inscrit dans le cadre d'une politique économique et sociale en faveur de l'emploi et des salaires, avec des financements solidaires nouveaux fondés sur un autre partage des richesses.

(Communiqué FSU, 14 janvier 2014).

## SOMMAIRE

ÉDITO	1	◇ Campagne contre l'extrême droite	9	Supérieur	
Contacts	2	◇ Carrières et rémunérations en catégorie B	10	La situation dans l'académie de Montpellier	17-18
Actualité				Questions et Réponses	19
◇ Tract-Pétition du SNASUB-FSU - pour le MEN et le SUP - pour la Culture	5 6	<b>Dossier :</b> <b>- lire son bulletin de salaire</b>	<b>11-14</b>	Lu pour vous	20
◇ Après les vœux du Président, la FSU s'adresse aux agents	7	Non titulaires	11	Fiche pratique Le CESU garde d'enfants en 2014	21
◇ CTM Education nationale du 19 décembre 2013	8	Bibliothèques Personnels des bibliothèques : un avenir en demi-teinte	16	Société Lutter contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur	22-23
				Adhésion	24

# Actualité Mobiliser sur des revendications qui s'affrontent à la logique austéritaire !

Le discours à l'occasion des vœux du Président Hollande confirme l'orientation et approfondit l'orientation d'adaptation au libéralisme qu'il imprime depuis le pacte de compétitivité adopté il y a un an : plus de flexibilité pour le travail, baisse des recettes sociales, baisse de la dépense publique, affaiblissement de la Fonction publique et des services publics...

Loin de marquer la rupture avec l'action du gouvernement précédent, la ligne qu'il entend faire poursuivre à son gouvernement revient à céder aux exigences des marchés financiers et du patronat en faisant fi de celles des salariés.

Le discours sur la fonction publique et sur l'Etat du Président de la République a repris tous les poncifs, toutes les idées reçues dictés par l'ordre libéral. En ce sens, il ne peut qu'être vécu comme, a minima une déception, voire une nouvelle stigmatisation des agents publics et de leur travail.

L'austérité engendre toujours plus de reculs sociaux et entraîne l'économie dans la récession. La menace de la déflation plane sur la zone Euro. Si celle-ci se confirmait entraînerait de nouveaux reculs des conditions de travail et de vie.

Pour les personnels de la Fonction publique, à l'instar de tous les autres salariés, cela voudrait dire encore des pertes de pouvoir d'achat. Cela aggraverait encore la concurrence entre les types d'emplois. Cela poursuivrait encore la dégradation du service public en en affaiblissant les moyens, aussi bien en fonctionnement qu'en nombre de postes.

Dans nos secteurs, si la refondation de l'école débouche sur des créations de postes d'enseignants (plus de 10000 depuis 2012 sur les 60000 promises lors de la campagne présidentielle), elle oublie nos métiers et nos missions. Il est important d'engager dès maintenant la mobilisation des collègues, car nous savons que le fonctionnement et la mise en œuvre du service public nécessite pour que soient recréés des postes.

**Dans ce contexte, le SNASUB-FSU s'engage dans une campagne jusqu'au printemps à l'aide du tract-pétition ci-dessous. Au-delà de la diffusion et de la collecte de signatures, il s'agit en plus d'organiser des réunions d'information syndicale pour convaincre de notre démarche. Nous nous appuyons sur quelques revendications qui, si elles étaient satisfaites, seraient une vraie amélioration du sort des personnels que nous représentons. Il s'agit de mobiliser les collègues pour une défense de la revalorisation de leurs carrières, des grilles et de la valeur du point d'indice, et la création de postes de titulaires en nombre suffisant pour permettre de réorganiser les services et de créer en nombre suffisant des postes aux concours permettant une véritable lutte contre la précarité.**



Motion adoptée  
Commission administrative nationale des 14 et 15 janvier 2014





# Après les vœux du Président, la FSU s'adresse aux agents

Cher(e)s collègues,

*Vous avez choisi de travailler dans la fonction publique. C'est une mission parfois difficile mais en même temps riche et valorisante : travailler au service du public, être en charge de l'intérêt général, participer des évolutions de notre société...Voici nos responsabilités et notre engagement quotidien.*

*La FSU sait que les agents sont fiers de travailler dans la Fonction publique et elle entend porter publiquement cette fierté. Nous avons fêté en 2013 les 30 ans du statut des fonctionnaires, statut qui est autant d'obligations qui incombent aux agents que de droits et de garanties pour les citoyens : égalité d'accès et de traitement, justice sociale, solidarité, transparence et laïcité... Pourtant, la fonction publique, notre travail et donc nous-mêmes agents publics sommes trop souvent dénigrés, stigmatisés, caricaturés.*

*La réduction de la dépense publique s'est traduite par la baisse de nos salaires et une réduction considérable des emplois. Alliée aux restructurations et à une gestion managériale, elle nous a placé-es parfois dans l'impossibilité de remplir correctement nos missions. Aujourd'hui la MAP (modernisation de l'action publique) a de plus en plus de mal à se différencier de la RGPP (révision générale des politiques publiques) puisqu'elle se résume à rechercher des économies.*

*Récemment, le président de la République vient d'affirmer que pour être « plus efficace », l'État devait « dépenser moins ». Il a même jugé l'État « trop lourd, trop lent, trop cher ». Cette image négative de la Fonction publique ajoute à cette stigmatisation.*

*La FSU reste, à l'inverse, convaincue que notre pays a besoin de sa Fonction publique, qu'elle soit d'Etat, Territoriale ou Hospitalière, comme il a besoin de l'ensemble de ses services publics. Ils sont un puissant levier pour lutter contre les inégalités et les injustices sociales, pour répondre à tous les besoins sur l'ensemble du territoire et faire face aux évolutions sociales, démographiques, économiques, aux exigences écologiques. Ils sont créateurs de richesse et participent au développement de l'activité et de l'attractivité de notre pays. Ils ont donc besoin d'être soutenus ou développés, et c'est particulièrement vrai en période de crise.*

*C'est pourquoi la FSU porte avec force et conviction l'idée que les services publics sont une chance pour chacun, un investissement d'avenir pour tous, une richesse pour le pays et non pas un problème ou une charge.*

*Oui, il est urgent d'améliorer la qualité des services rendus aux usagers. Cela passe aussi par l'amélioration des conditions de travail des agents et la reconnaissance de leur engagement et de leur rôle, en particulier par le salaire.*

*Oui, l'Etat doit pouvoir encore fonctionner mieux. Aucune réforme ne se fera sans les personnels, il faut tenir compte de leur avis et de leur professionnalité.*

*La FSU veut sortir de l'opposition stérile du quantitatif et du qualitatif. Réformer la Fonction publique nécessite des moyens, il convient pour cela de sortir des politiques d'austérité qui nous enferment dans une spirale récessive et donc d'engager une réforme fiscale juste et d'ampleur, organisant une redistribution des richesses ; il convient en même temps de lutter efficacement contre l'évasion et la fraude fiscale.*

*Métiers, emploi, salaires, conditions de travail, déroulement des carrières, lutte contre la précarité, statut...la FSU a porté ses revendications notamment dans les concertations conduites par la Ministre, et continue d'agir en ce sens.*

*Il reste encore un long chemin à parcourir et nous comptons le faire avec vous.*

**Bernadette Groison** - Secrétaire Générale de la FSU  
Les Lilas, mardi 14 janvier 2014

*PS : la FSU a adressé ce jour ce courrier au Président de la République*

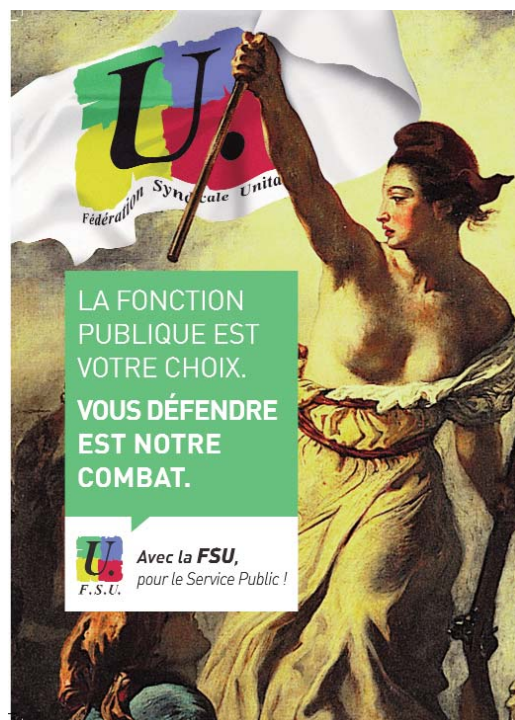
**INFO FLASH**

## Décentralisation ... le feuillet continue

Après l'adoption en Décembre de la première partie de l'acte III de la décentralisation, la deuxième partie (Régions-départements) et la troisième vont certainement être revues entièrement pour prendre en compte les annonces du Président de la République :

« De nouvelles compétences vont être transférées aux Régions... et elles seront dotées d'un pouvoir réglementaire d'adaptation locale ».

Ceci impliquera un nouveau calendrier et il faudra suivre avec attention car nul doute que les associations d'élus seront consultées mais les organisations syndicales devront rester vigilantes afin de connaître les projets et donner leur avis.



# Intervention du SNASUB-FSU au Comité technique ministériel du Ministère de l'Éducation nationale 19 décembre 2013

La "refondation de l'école", dans les réflexions ministérielles, semble oublier les fonctions supports, d'organisation et de gestion. Et pourtant, elles sont nécessaires pour réunir les conditions d'accomplissement de l'acte éducatif.

Pourtant, les regroupements d'agences comptables continuent, éloignant toujours la fonction comptable de la réalisation même de l'acte éducatif, avec les complexités de mises en œuvre pédagogiques que cela peut impliquer. Les secrétariats des établissements continuent de pallier les effets des désorganisations des services académiques en assumant des tâches qui leur étaient préalablement dévolues.

Pourtant, bien qu'ayant été confirmés par deux rapports de l'IGAENR en 2010 et 2011, la fragilité des services académiques et les conditions de réalisation du travail des personnels des services académiques (notamment aux niveaux départementaux) n'a pas semblé jusqu'ici devoir faire l'objet d'une intention particulière de la part du ministère.

Le bilan social présenté au printemps a confirmé l'hécatombe des postes d'administratifs dans la période 2004/2012 : 8000 suppressions de postes sur un total de 62 000 postes en 2004. L'exécution de la loi de finances 2013 n'a consacré qu'une recréation de 100 postes, quand 500 avaient été supprimés à la rentrée 2012. Le gouvernement a déjà commis une faute politique à cette occasion en prétendant stopper la RGPP alors que des académies ont tout de même eu à essayer des suppressions de postes à cette rentrée. Le changement, pour nombre de nos collègues, est vécu de manière très relative, et c'est un euphémisme. Cette année, les créations de quelques emplois, si elles sont confirmées (car le PLF 2014 n'en prévoyait aucune dans la version publiée), sont encore moins à la hauteur des enjeux.

Ce blocage participe à la dégradation de la mobilité choisie : postes à profil, politique indemnitaire opaque, tous ces éléments se conjuguent –le rapport PECHEUR le confirme– à rendre encore plus difficile le mouvement 2014.

nécessite pourtant de nouvelles tâches à accomplir (gestion des carrières et des affectations de personnels plus nombreux ou création des ESPE, recrutement des 30 000 contrats aidés par exemple). Or si la logique ministérielle devait perdurer, cela revient à dire qu'il faudrait assumer celles-ci sans moyen à la hauteur. Cela ne fait qu'augurer de nouvelles dégradations des conditions de travail et une course à davantage de pression et de stress au travail. Bref, la reconnaissance attendue par les personnels administratifs n'est pour l'instant pas à la hauteur des enjeux.

## **L'échec annoncé du nouvel espace statutaire à assurer la reconnaissance de l'engagement des personnels à la hauteur de leurs missions**

Un exemple : transformation de 12 lycées municipaux en EPLE à Paris en E.P.L.E nécessitant des dizaines de postes administratifs. Rien de prévu. On pourrait affecter des contrats aidés mais aidés par qui ?

Certes les discussions sur les activités professionnelles des personnels administratifs dans toute leur diversité ne sont pas encore ouvertes mais la faiblesse des mesures prises par exemple pour les catégories C ne permettent pas d'envisager l'avenir sereinement.

Nos collègues ont pourtant assumé une évolution de leur travail très importante ces dernières années : nous défendons une requalification massive des emplois permettant de reconnaître avec toute la dignité requise la réalité des missions qu'ils effectuent, souvent bien supérieures au statut du corps dans lequel ils ont été recrutés. Il faut requalifier massivement de C vers B et de B vers A. Nous continuons de revendiquer la création d'un corps d'encadrement supérieur de niveau A+. Le ministère semble tourner le dos à cette évidence hiérarchique en ayant fait le choix de l'adhésion au CIGEM des attachés de l'Etat.

Enfin, c'est d'une véritable revalorisation indiciaire (avec l'intégration dans le traitement des primes relevant du complément salarial). Nous dénonçons la poursuite d'une politique héritée du précédent gouvernement qui consiste à geler la valeur du point d'indice en dépit de toute prise en compte de l'inflation.

Ce sont de postes de titulaires dont l'administration de l'éducation nationale a besoin, pas de contrats aidés qui, outre la précarité qu'ils engendrent, ne sauraient finalement que cacher un temps la misère.



En 2014 aura lieu le renouvellement des commissions paritaires.

Si vous souhaitez être candidat pour le SNASUB-FSU,  
adressez-vous à votre section académique.



# Campagne contre l'extrême droite

LA CGT, la FSU, Solidaires, avec l'UNEF, la FIDL et l'UNL ont décidé de lancer une campagne contre l'extrême droite,

En expliquant les idées réellement portées et les pratiques constatées notamment dans les villes qui sont ou ont été gérées par elle.

Dans une période où l'absence de réponses aux questions sociales, aux salariés du privé et du public, aux chômeurs et aux retraités et l'augmentation des exclusions, fournissent un terrain exploité par l'extrême droite et ses idées nauséabondes.

La montée de l'influence du Front National impacte le monde du travail et il est de la responsabilité des organisations syndicales dans cette période difficile de déconstruire le discours du FN qui loin de porter des avancées sociales contenues dans le discours qu'il tient, veut gagner des élections en s'appuyant sur la déception engendrée par ce gouvernement et ensuite mettre en œuvre la casse de toute forme de solidarité et de redistribution et de tous les acquis sociaux.

De même, l'image qu'ils tentent de se redonner d'un parti plus polissé est vite rattrapé par leur réalité profondément xénophobe, raciste et sexiste.

Par leur histoire leurs valeurs et leurs pratiques contre les inégalités et l'injustice les organisations syndicales sont confrontées avec les idées et pratiques de l'extrême droite qu'elles sont déterminées à combattre.

Aussi le 29 janvier aura lieu le lancement de cette campagne, avec dans la journée un travail en atelier, afin de commercer un travail d'argumentaires qui sera à la disposition de chaque militant(e) et le soir un meeting des principaux responsables de ces organisations.

Communiqué unitaire du 2 décembre 2013

Les absences de réponses aux questions sociales vécues par les salarié-es, les privé-es d'emploi, les retraité-es mais aussi les jeunes ainsi que la crise avec ses conséquences dramatiques fournissent un terrain exploité par l'extrême droite. Les politiques d'austérité génèrent une aggravation du chômage, le développement des inégalités sociales, de la précarité, de la pauvreté et des processus d'exclusion. Cela accroît la désespérance sociale.

La montée des idées et de l'influence de l'extrême droite, et particulièrement du Front national, impacte le monde du travail et par conséquent le mouvement syndical. Par leur histoire, leurs traditions, leurs valeurs, dans leurs pratiques et leurs capacités à proposer et agir au quotidien contre les inégalités et les injustices, les organisations syndicales sont confrontées aux propos, aux programmes, aux idées et pratiques de l'extrême droite, qu'elles sont déterminées à combattre.

Dans un contexte européen marqué par la remontée de courants d'extrême droite, nos organisations syndicales récusent la banalisation d'un parti dont l'histoire, les idées et pratiques n'en demeurent pas moins antirépublicaines, xénophobes et sexistes. Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires et les organisations de jeunesse Unef, Fidl et UNL ont décidé d'initier un travail en commun afin d'unir leurs forces pour construire un argumentaire, utilisable par toutes les militantes sur l'ensemble des territoires, sur les différentes questions sociales en jeu.

Ce travail s'inscrit dans le prolongement de l'appel « La préférence nationale n'est pas compatible avec le syndicalisme » signée en mars 2011.

Pour lancer cette campagne commune, elles organisent une journée de travail sous forme d'ateliers autour de thématiques diverses, le 29 janvier prochain à Paris. Cette journée se conclura par un temps fort d'expression syndicale, sous la forme d'un meeting avec la participation des premiers responsables de nos organisations, à Montreuil.

Nous entamerons ainsi une campagne de longue durée qui sera marquée par des initiatives larges communes dans les entreprises, administrations, services publics, localités et départements.



Syndicalistes et antifascistes!



## CAMPAGNE UNITAIRE CONTRE L'EXTRÊME DROITE SES IDÉES SES PRATIQUES

29 JANVIER 2014

**ATELIERS/DÉBATS** de 9h30 à 17h30  
Bourse du travail de Paris  
3 Rue du Château d'eau, Paris. Métro République

**MEETING** à partir de 19h30  
Siège de la CGT, 263 rue de Paris, Montreuil (Métro Robespierre ou Porte de Montreuil).

# Carrières et rémunérations en catégorie B

Le récent chantier ouvert par le ministère de la fonction publique clos par l'élaboration des nouvelles grilles organisant les carrières des personnels de la catégorie C a montré par l'absurde pourquoi le SNASUB-FSU ne pouvait en son temps se satisfaire de la "revalorisation" de la catégorie B dite du nouvel espace statutaire.

Ce nouvel espace statutaire (NES, terme apparu durant l'année 2010) désigne l'espace indiciaire réservé aux carrières des agents de catégorie B au sein de la grille de rémunération de la fonction publique. Le NES nous avait été "vendu" par le gouvernement d'alors et les organisations syndicales signataires (dont nous ne faisons pas partie) comme LA revalorisation qui devait enfin permettre LA reconnaissance des agents de catégorie B.

Quelques quatre années plus tard, une fois de plus, force est de constater que les grilles de carrières et de rémunérations de la catégorie B, à l'instar de celles de la catégorie C, restent percutées par l'évolution du SMIC. Le NES n'a donc en rien constitué un remède durable à la "smicardisation" des traitements en catégorie B, malgré les promesses des uns et des autres à l'époque.

C'est d'ailleurs pour cela que l'application des nouvelles grilles de C va entraîner quelques modifications sur les grilles de B qui seront quelque peu retouchées, par un effet purement mécanique :

- les 2 premiers échelons des classes normales des corps du B type (Techniciens, BAS et SAENES pour nos filières) seront majorés de 7 points d'indice (32,41 euros bruts) à effet 2014 ;
- puis en 2015, les échelons 1, 2, 3 et 4 prendront respectivement 5, 6, 7 et 1 points supplémentaires (valeur brute mensuelle du point d'indice = 4,63 euros).

Dans le même temps, la durée moyenne du temps passé dans les 10ème échelons des classes normales et supérieures sera portée de 3 à 4 ans tandis que celles des échelons 5, 6 et 7 des mêmes grades passent de 3 à 2 ans.

On le voit bien, on est bien dans le bricolage (pour ne pas écrire bidouillage) pour empêcher que les effets de l'application des nouvelles grilles de C ne rendent par trop défavorables (en comparaison) les règles d'avancement d'échelon et de rémunération dans la catégorie B. Autrement dit, on est à cent mille lieues de mesures issues d'une réflexion générale sur ce que pourrait (devrait) être une vraie carrière d'agent public aujourd'hui.

Ce bricolage montre à quel point nous avons raison d'exiger des discussions globales concernant les grilles de carrières pour nos filières. On ne peut œuvrer efficacement, si l'on souhaite réellement reconstruire des grilles qui reconnaissent l'engagement professionnel des personnels à la hauteur de leurs missions, en "saucissonnant" les problématiques et les mesures arrêtées par catégorie. On ne peut aboutir efficacement, dans un sens positif pour les agents, si l'on oppose les différentes catégories entre elles.

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

Ces politiques à courte vue contredisent d'emblée l'objectif affiché (préserver les salaires de la fonction publique de la "smicardisation" par exemple). Une carrière, c'est pourtant un parcours pendant lequel les qualifications et savoirs faire des agents devraient être reconnus par des mesures d'avancement régulières, permettant ainsi la progression du salaire et l'ouverture de perspectives d'évolution professionnelle (promotion, requalification...). Le bricolage statutaire, récurrent en la matière, tourne le dos à cela.

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

**Pour vos commissaires paritaires nationaux SNASUB-FSU de catégorie B,**

**Sylvie Donné-Lacouture** : (techniciens de recherche et formation)

**Hervé Petit** : (bibliothécaires adjoints spécialisés)

**Philippe Lalouette** : (secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur)

## L'échec annoncé du nouvel espace statutaire à assurer la reconnaissance de l'engagement des personnels à la hauteur de leurs missions



En 2014 aura lieu le renouvellement des commissions paritaires pour l'ensemble des personnels de toutes les filières (AENES, ITRF, Bibliothèques) et els non titulaires.  
Si vous souhaitez être candidat pour le SNASUB-FSU, adressez-vous à votre section académique.

**DRFIP DU CALVADOS** **BULLETIN DE PAYER** N° ORDRE **A 17946**

**Le bulletin de salaire**

TRAVAIL **+ DE 120 H**

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYER DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDICÉ CI-DESSOUS, RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

AFFECTATION		LIBELLE		SIRET	
GESTION POSTE	03 0011 151 061	PERS. ADM. CATEGORIE A ET B IA ORNE		10030000300116	
IDENTIFICATION		GRADE	ENFANTS A CHARGE	ECH	INDICE OU NO. D'HEURES
MIN	NUMERO	07   10	SAENES 1ER GRADE	02	08   0384
CODE	ELEMENTS	A PAYER	A DEDUIRE	POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT	€ 1778,03			
101050	RETENUE PC		€ 155,76		
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	€ 73,04			
201548	PER - PART FONCTIONS	€ 258,75			
	...traitement brut + SFT + indemnités) x 98,25		€ 108,22		
	...indemnités) x 98,25		€ 10,61		
	0,3% x traitement brut		€ 5,33		
			€ 172,47		
	TRANSPORT	€			€ 11,78
555919	CONTRIBUTION SOLIDARITE	€			€ 10,67
700602	M.G.E.N. - ADULTE(S)	€	€ 19,86		
700671	M.G.E.N. - ENFANT(S)	€	€ 104,54		
		€	€ 16,00		

**Le bulletin de salaire est une pièce justificative obligatoire qui accompagne chaque paiement de rémunération.**

**Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires qui concernent l'agent, la rémunération et l'employeur.**

**Les bulletins de salaires précisent dans leur verso certains éléments du bulletin de paie. Nous indiquons ci-dessous les parties non précisées au verso ainsi que des compléments d'information.**

**NUMERO D'ORDRE :** Référence informatique pour la gestion des éditions des bulletins de paie.

**TEMPS DE TRAVAIL :** la mention « + 120h » figure sur les bulletins de paie des fonctionnaires qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Cela n'a aucun rapport avec l'horaire de service de l'agent concerné. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ; dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée. En revanche certains agents non titulaires sont référencés « - 120h ». Ces mentions sont nécessaires pour l'ouverture de droits à prestation en nature de la sécurité sociale.

**AFFECTATION :** les codes de cette rubrique permettent d'identifier le service ou l'établissement gestionnaire chargé notamment de remettre les bulletins de paie aux agents.

**LIBELLE :** Nom de l'administration gestionnaire

**SIRET :** Identifiant INSEE de l'administration gestionnaire.

**MIN :** code du ministère de rattachement.

**N° DOS :** numéro de dossier, numéro d'ordre en cas de rémunérations multiples par un même employeur.

**GRADE :** grade précis de l'agent

**ENFANTS A CHARGE :** nombre d'enfants pris en compte pour le calcul du SFT et des prestations familiales.

**ECHOLON :** échelon du grade de l'agent

**COÛT TOTAL DE L'EMPLOYEUR :** il s'agit de la rémunération brute de l'agent à laquelle sont ajoutées les cotisations et charges de l'Etat.

**NET A PAYER :** total de « A payer » moins « A déduire ».

**BASE SS DE L'ANNEE :** cette rubrique est renseignée pour les agents non titulaires.

**BASE SS DU MOIS :** pour les fonctionnaires, il s'agit des seuls éléments soumis à la retenue pour pension.

**MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE :** cumulé des montants imposables mensuels.

**MONTANT IMPOSABLE DU MOIS :** il est obtenu en divisant l'ensemble des montants « A payer » (à l'exception des remboursements de frais et des prestations sociales) et en défalquant l'ensemble de la rubrique « A déduire » (à l'exception de la CSG non déductible et du RDS).

**COMPTABLE ASSIGNATAIRE :** organisme chargé d'opérer le paiement.

NUMERO SECURITE SOCIALE	€ 3797,38	TOTAUX DU MOIS	€ 2159,82	€ 483,70	€ 1637,56
COÛT TOTAL EMPLOYEUR		NET A PAYER	1 676,12 €		
BASE SS DE L'ANNEE		BASE SS DU MOIS	€ 1 778,03		
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	€ 13 207,21	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	€ 1 858,20		
COMPTABLE ASSIGNATAIRE	DRFIP 014				
MIS EN PAIEMENT LE	29 JUILLET 2013				
VIRÉ AU COMPTE N°					

MINISTRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

DANS VOTRE INTÉRÊT, CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE

## Cotisations salariales des fonctionnaires

Type de cotisation	Base de cotisation	Taux
Retraite principale : caisse des pensions civiles et militaires	Traitement indiciaire + nouvelle bonification indiciaire (NBI)	8,76 %
Retraite complémentaire : régime additionnel de retraite (RAFP)	Totalité des revenus (sauf traitement indiciaire et NBI) dans la limite de 20 % du montant du traitement indiciaire  Par totalité des revenus, est entendu l'ensemble des éléments de rémunération susceptibles d'être versés à un fonctionnaire : traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement (SFT), primes et indemnités, avantages en nature.	5 %
Contribution sociale généralisée (CSG)	Totalité des revenus dans la limite de 4 fois le <u>plafond mensuel de sécurité sociale</u> x 98,25 %  Lorsque la totalité des revenus dépasse 12 516 €, l'excédent est	7,50 % (dont 2,4 % non déductible du revenu imposable)
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)	soumis en totalité (c'est-à-dire sans abattement de 1,75 %) à la CSG et la CRDS.	0,5 % non déductible du revenu imposable
Contribution exceptionnelle de solidarité (destinée au financement du régime de solidarité géré par l'Etat)	Rémunération mensuelle nette dans la limite de 12 516 € Les rémunérations nettes inférieures au traitement brut correspondant à l'indice majoré 309 ne sont pas soumises à la contribution exceptionnelle de solidarité.	1 %

La rémunération des fonctionnaires est soumise à différentes cotisations et contributions salariales, dont les taux et assiettes varient en fonction du type de cotisation ou de contribution.

**Taux de cotisation retraite :** suite à la réforme des retraites de 2010, le gouvernement a décidé d'aligner le taux de cotisation des fonctionnaires sur celui des salariés du régime général en augmentant par palier la retenue pour la pension.

Le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 institue des hausses régulières de la retenue Pension Civile jusqu'en 2020. Le taux est appliqué sur le traitement brut et la NBI brute : 8,76%, porté progressivement à 10,80 % en 2020 à raison d'une augmentation de 0,27 % par an pour être aligné sur le taux des assurés relevant du secteur privé.

Assiette des cotisations : Traitement brut indiciaire.

La retenue pour le RAFP, retraite du régime additionnel sur les primes.

**Le Régime Additionnel de la Fonction Publique** a été créé le 1er janvier 2005. Ce dispositif permet la prise en compte d'une partie des primes et indemnités dans le calcul des retraites des fonctionnaires, militaires et magistrats des trois fonctions publiques. Il est obligatoire pour tous les actifs.

Le taux de cotisation est fixé à 5 % pour le fonctionnaire et 5 % pour l'employeur. La base de calcul de la cotisation est limitée à 20 % du traitement indiciaire brut de base. La cotisation est calculée sur la base de l'indemnité de résidence, du supplément familial, des heures supplémentaires ainsi que sur les primes et indemnités non représentatives de frais, qui n'étaient pas à ce jour prises en compte dans le calcul de la retraite. Si la somme de ces "primes" est supérieure à 20 % du traitement brut, l'assiette est limitée à 20 %, si elle est inférieure, la cotisation de 5 % est appliquée sur cette somme.



L'évolution du taux de cotisation pour pension	
Année	Taux de cotisation
<b>du 1er au 31 octobre 2012</b>	8,39 %
<b>du 1er novembre au 31 décembre 2012</b>	8,49 %
<b>2013</b>	8,76 %
<b>2014</b>	9,08 %
<b>2015</b>	9,40 %
<b>2016</b>	9,72 %
<b>2017</b>	9,99 %
<b>2018</b>	10,26 %
<b>2019</b>	10,53 %
<b>à compter de 2020</b>	10,80 %

### Smicardisation

Le début de carrière en C est à peine au niveau du SMIC. En B et même en A, le début de carrière tend à s'en rapprocher.

La revalorisation de la catégorie C, attendue pour février de cette année, ne maintiendra (avec un début de carrière à l'INM 316 au lieu de 309) au-dessus du SMIC le minimum fonction publique que pendant deux ans environ... Pour le mois de janvier 2014, les personnels du "ped de grille" de la catégorie C devront recevoir une indemnité différentielle pour arriver au SMIC.

**Calendrier 2014 de la paye**  
 Tableau du jour de remise à votre banque et du jour de disponibilité d'encaissement (valeur) du salaire  
 Ces dates sont indicatives car votre salaire arrive entre un ou deux jours de plus selon votre banque).  
 Les dates de mise en paiement sont pour la France hors Ile-de-France. Pour l'Ile-de-France, enlever un jour.

Mois	Date de remise	Date de valeur
Janvier	27	29
Février	24	26
Mars	25	27
Avril	24	28
Mai	26	28
Juin	24	26
Juillet	25	29
Août	25	27
Septembre	24	26
Octobre	27	29
Novembre	24	26
Décembre	18	22

**La NBI, nouvelle bonification indiciaire**

Elle a pour objet de reconnaître la fonctionnalité de certains emplois par un avantage indiciaire de rémunération.  
 Elle est attachée à un emploi qui doit correspondre soit à une responsabilité particulière en termes de fonctions exercées, de moyens mis en oeuvre ou d'encadrement d'une équipe, soit nécessiter la détention et la mise en oeuvre d'une technicité particulière. La liste des emplois est précisée par décrets pour chaque administration.

Selon la catégorie, le montant de la NBI varie comme suit.

- catégorie C : de 10 à 20 points d'indice
- catégorie B : de 10 à 30 points d'indice
- catégorie A : de 20 à 50 points d'indice

Ces montants peuvent être supérieurs pour les emplois de direction d'administration.

La NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe. Un agent de catégorie C peut ainsi être attributaire d'une NBI supérieure à 20 points.

**Supplément familial de traitement (SFT)**

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Montant mensuel plancher	Montant mensuel plafond
1 enfant	2013	2014	2,29 €	2,29 €
2 enfants	37 032 €	37 548 €	73,04 €	110,27 €
3 enfants	9 258 €	9 387 €	181,56 €	280,83 €
Par enfant supplémentaire	3 086 €	3 129 €	129,31 €	203,77 €

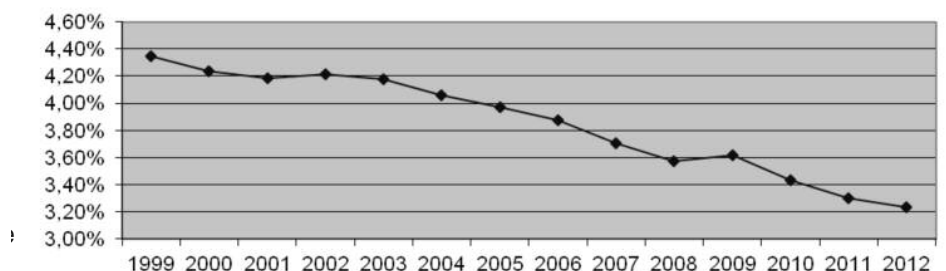
Un agent de droit public doit pouvoir conserver son SFT quand bien même son conjoint, exerçant dans le privé, se voit verser un supplément familial de traitement en application de la convention collective. (CE, 24 juin 1991 - requête n° 106058).

Taux de la contribution employeur "allocation temporaire d'invalidité" (ATI) (fonctionnaires civils uniquement)	
2014	0,32 %
2013	0,32 %
2012	0,33 %
2011	0,33 %
2010	0,33 %
2009	0,32 %

**La valeur du point d'indice depuis le 1er juillet 2010 : 4,630291 €.**

Indice majoré 309	
Le traitement brut mensuel d'un agent public ne peut être inférieur à celui correspondant à l'indice majoré 309 (soit 1 430,76 € brut).	
Traitement annuel brut	17 169,12 €
Traitement mensuel brut	1430,76 €

**Poids des rémunérations FPE dans le PIB**



Les rémunérations des agents de la Fonction publique de l'Etat (hors pensions et enseignement privé sous contrat) représentent une part toujours plus faible des richesses nationales. (Sources : rapport sur l'état de la Fonction publique 2013).

## Non titulaires

### Le salaire brut

Egalement appelé salaire de base est calculé à partir d'une base indiciaire. Au 1er juillet 2010 (inchangée depuis cette date), la valeur mensuelle du point d'indice brut est de 4,6303 €. Votre salaire brut est le résultat du calcul : nombre de points d'indice x valeur du point.

Le salaire se complète éventuellement de primes, même si cela n'est pas généralisé à tous les contractuels. Le salaire net correspond au salaire brut moins les cotisations sociales (sécurité sociale, CSG, mutuelle etc.

### Les retenues

Pour les non titulaires, les retenues sont effectuées non seulement sur le traitement indiciaire, mais aussi sur l'indemnité de résidence, les éventuelles primes et indemnités, le SFT et les avantages en nature.

- le taux de la retenue vieillesse est de 6,75 % jusqu'au 31 décembre 2013.


Comme pour les titulaires, la retenue sécurité sociale maladie a été transférée sur la CSG. Il y a aussi un prélèvement de 0,75 % sur la totalité de la rémunération pour le paiement des indemnités journalières.

La retenue pour la retraite complémentaire (IRCANTEC) est calculée sur la totalité de la rémunération, à l'exclusion du SFT. Elle est de 2,35 % jusqu'au plafond de la sécurité

sociale (tranche A) ; et de 6,10 % sur la tranche B.

Comme pour les titulaires, le taux de la contribution exceptionnelle de solidarité est de 1% sur la rémunération nette totale et après déduction des retenues obligatoires, sauf CRDS et CSG. Sont exonérés les agents dont la rémunération totale est inférieure au traitement brut correspondant à l'indice brut 297 (INM 308).

Comme pour les titulaires aussi, la CSG est assise sur la rémunération brute.



**DRFIP  
DU  
CALVADOS**

Liberté • Egalité • Fraternité  
REPUBLIQUE FRANÇAISE

### BULLETIN DE PAYE

MOIS DE **DECEMBRE 2013**

N° ORDRE **A 3210**

TEMPS DE TRAVAIL **151,67 H**

---

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDICÉ CI-DESSOUS, RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

AFFECTATION		LIBELLÉ		SIRET	
GESTION POSTE	<b>03 0007 153 014</b>	<b>PERS.ADM.NON TITULAIRES</b>		<b>10030000300074</b>	
	<b>014 1275</b>	<b>LGT</b>		<b>19141275800010</b>	

---

MIN.	NUMERO	CLE	N°DOS	GRADE	ENFANTS A CHARGE	ECH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
206			10	<b>AGT CONTRACT.10 MOIS</b>	01	00	<b>0380</b>		

---

CODE	ELEMENTS	A PAYER	A DEQUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	1759,51		
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	17,59		
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	2,29		
401112	COT OUV VIEILLESSE PLAFON		120,11	Indice de rémunération
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		41,96	
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE		89,16	
401510	C.R.D.S.		8,74	
402012	COT OUV MALADIE DEPLAFONN		13,35	
402112	COT OUV VIEILLESSE DEPLAF		1,78	
403312	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			Cotisations employeur
403412	COT PATR ACCIDENT TRAVAIL		96,09	
403512	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE		30,25	
403612	COT PAT VIEILLESSE PLAF		8,90	
403712	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF		149,47	
403812	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE		28,47	
404012	COT PAT MALADIE DEPLAFON		5,34	Cotisations salarié
501010	COT OUV IRCANTEC TR.A	43,53	227,76	
501110	COT PAT IRCANTEC TR.A	16,00	65,39	
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITE			

---

\* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE	€ 2391,06	TOTAUX DU MOIS	€ 1779,39	€ 334,63	€ 611,67
COÛT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER	1 444,76 €	TOTAL CHARGES PATRONALES	

---

BASE SS DE L'ANNÉE	€ 17 702,33	BASE SS DU MOIS	€ 1 779,39
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	€ 15 020,95	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	€ 1 495,46

---

COMPTABLE ASSIGNATAIRE  
**DRFIP 014**

---

MIS EN PAIEMENT LE  
**20 DECEMBRE 2013**

---

VIRÉ AU COMPTE N°  
FR

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

# Situation des non titulaires : intervention de la FSU au CSFPE du 10 décembre

La FSU porte dans le débat de ce CSFPE les revendications des personnels non titulaires qu'elle représente dans de nombreuses CCP. Elle l'a fait en premier lieu en déposant un certain nombre d'amendements pour élargir les droits des non titulaires en matière de salaire et de renouvellement de contrats, et regrette que peu aient franchi la barre de la commission statutaire. Il s'agissait de créer les conditions d'une égalité de traitement dans la rémunération au travers de grilles qui reconnaissent qualification et ancienneté de service, dans les décisions de renouvellement des contrats des contractuels en CDD et dans celles d'affectation des contractuels en CDI, décisions qui dans certaines administrations débouchent de fait sur l'établissement de tableaux d'affectation ; il s'agissait plus généralement d'améliorer les droits reconnus à ces personnels.

Consciente que les textes législatifs et réglementaires ne suffisent pas à répondre aux besoins des personnels et des services, la FSU tient à soulever ici certaines difficultés rencontrées, particulièrement pour le renouvellement des contrats.

Faute de titularisations et de recrutements de fonctionnaires en nombre suffisant, de nombreux contractuels occupent des emplois vacants, c'est par exemple le cas à la PJJ. La limitation législative du renouvellement de ces contrats conclus sur « une vacance temporaire d'emploi » (article 6 quinquies) va conduire à recruter de nouveaux précaires (alors que la loi l'interdit) en mettant au chômage des personnels déjà expérimentés et menaçant les services d'une rupture de fonctionnement. Plus grave encore, alors que les personnels de catégorie A peuvent être recrutés « ... lorsque les besoins du service le justifient » (article 4.2), certaines directions s'appuyant sur la circulaire du 22 juillet renouvellent les contrats sur « vacance temporaire » prétextant de l'existence de concours.

Pourtant l'absence de concours depuis plusieurs années et/ou le nombre insuffisant de postes ne permettent pas de couvrir l'ensemble des besoins et ce pour encore plusieurs années.



L'indifférenciation des postes pour répondre au besoin du service, comme à la revendication syndicale de réemploi des contractuels ne sont pas satisfaisants. Cette situation montre qu'il est nécessaire d'ouvrir de réelles perspectives de titularisation de ces personnels qui ne peuvent pas l'être en l'état actuel du droit, et dans l'attente de leur garantir le droit au renouvellement de leurs contrats. Parallèlement aux titularisations, des recrutements externes doivent être programmés pour éteindre le recours au contrat.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, des besoins permanents sont assurés par de nombreux vacataires pour lesquels ce travail est en fait leur activité principale depuis des années, à l'encontre de la réglementation. Une révision de la notion de « chargé d'enseignement » s'impose pour réduire la précarité de ces contractuels de fait. Les contrats conclus au MEN continuent d'être extrêmement morcelés.

La FSU a noté l'engagement de Madame la Ministre annoncé hier sur la négociation de nouvelles possibilités de titularisation.

Le débat en commission statutaire a été frustrant. Les compétences de cette instance ne sauraient être amoindries par le travail de comités qui excluent les organisations représentatives parce qu'à une occasion ou à une autre, elles n'auraient pas été signataires d'un accord. Toutes nos organisations sont porteuses des préoccupations et des revendications des personnels qu'elles représentent. Ne pas les entendre est dangereux, et non conforme à la loi ainsi que vient de le signifier le TA de Paris s'agissant des discussions conduites au MEN\*. La conclusion du TA a une portée qui dépasse le périmètre de ce ministère. Au-delà de cette jurisprudence, la qualité du dialogue appelle au changement de ce principe d'exclusion.

\*Saisi par la FSU, le TA de Paris vient d'enjoindre, dans un jugement du 14 novembre 2013, au ministre de mettre fin au fonctionnement du comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011, dans la mesure où les questions abordées relèvent de la compétence du CTM.



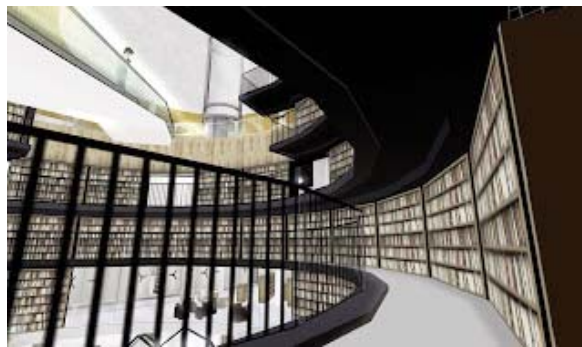
# Un avenir en demi-teinte pour les agents de la filière Bibliothèques

Dans le dernier numéro de *Convergences* (n° 195, Décembre 2013), nous vous avons présenté de manière synthétique les principales données statistiques (effectifs, âge, sexe,...) concernant la filière Bibliothèques de la Fonction publique d'État (FPE). Ces données étaient issues du Rapport de l'Inspection générale des bibliothèques (IGB) de Mars 2013 intitulé « Quels emplois dans les bibliothèques ? État des lieux et perspectives » (Rapport n° 2012-020, Mars 2013) qui a été remis à la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et à la Ministre de la Culture et de la Communication (MCC).

## Prospective

Au delà d'une analyse quantitative fine et détaillée des emplois de bibliothèques dans la FPE et la Fonction publique territoriale (FPT), ce rapport effectue une analyse qualitative de ces emplois et en tire des éléments de prospectives sur les probables évolutions des métiers des bibliothèques.

En ce qui concerne la filière Bibliothèques de la FPE, l'évolution de la situation démographique des personnels de bibliothèques dans les 10 prochaines années devrait profondément impacter toute la filière et entraîner d'importants changements dans la structure des emplois, notamment pour les agents des bibliothèques de l'Enseignement supérieur et de la recherche (MESR).



En effet, ce rapport indique que, d'ici 2023, + de 35 % des effectifs de la filière Bibliothèques – 6157 agents au 01/02/2012 - vont partir à la retraite, avec des disparités importantes, selon les corps et les catégories, dans les taux de départs à la retraite. Ainsi, + de 40 % des conservateurs devraient partir à la retraite durant cette période alors que seulement 30 % des bibliothécaires assistants spécialisés (BAS) et des magasiniers (MAG) devraient être concernés par ces départs massifs à la retraite. Des départs massifs de plusieurs centaines d'agents de bibliothèques chaque année qui devraient entraîner un choc générationnel dans les équipes professionnelles des bibliothèques universitaires (BU) comme dans celles des grands établissements de la Culture que sont la Bibliothèque Nationale de France (BNF) et la Bibliothèque publique d'information (BPI).

Des départs massifs qui, surtout, au vu des recrutements effectués par l'État sur la période 2007-2011, ne seront vraisemblablement pas intégralement remplacés poste à poste. Ce probable déficit de postes devrait donc fragiliser encore plus la filière Bibliothèques, principalement dans les universités et les organismes de recherche où elle est de plus en plus concurrencée par la filière ITRF, avec une accélération des transformations d'emplois de bibliothèques en emplois ITRF de la BAP F, et ce depuis le passage de ces établissements aux responsabilités et compétences élargies (RCE) suite à la Loi LRU.

Il est probable que ce processus s'accélère encore avec l'application, de 2013 à 2016, de la Loi Sauvadet aux Agents non titulaires du MESR puisque l'exercice 2013 a montré que seulement 15 emplois de bibliothèques ont été mis aux concours réservés cette année pour 191 éligibles à la titularisation alors que 876 emplois ITRF ont été mis aux concours réservés pour 7023 éligibles.

Il est aussi à noter que, selon ce rapport, il y aurait une modification de la structure des emplois de bibliothèques dans ces établissements, avec une tendance à l'augmentation des postes de catégorie B (BAS) et à la baisse des postes de catégorie C (MAG).

## Une modification de la répartition du travail

Cette tendance, si elle se confirme dans les années qui viennent, seraient liée, selon l'IGB, à la forte modification de la répartition du travail dans les BU, entre ce que les professionnels appellent le service public (accueil, renseignement bibliographique, prêt, ...) et le travail interne (acquisition, catalogage, équipement des collections, ...). Ainsi, le service public, prendrait fortement le pas sur le travail interne, les activités de médiation (formation « à la carte » des usagers, services de références, ...) et d'accompagnement (cours de méthodologie documentaire en Licence et Master, « chats » documentaires, ...) des différents publics constituant

maintenant le « cœur » du métier de bibliothécaire alors qu'auparavant, c'étaient les activités liées aux collections - dont l'activité « fondamentale » du catalogage - qui constituaient le centre de gravité de l'activité professionnelle en bibliothèque universitaire.

Pour l'IGB, il s'agit là d'un « bouleversement culturel capital » qui devrait réformer en profondeur le métier de bibliothécaire en l'amenant à devenir un « bibliothécaire-médiateur » ayant une parfaite maîtrise à la fois de la gestion des collections que de l'accueil des publics.

Nous reviendrons plus en profondeur, dans le prochain *Convergences*, sur l'analyse qualitative des emplois de bibliothèques et les évolutions des métiers des bibliothèques que met en avant ce rapport de l'IGB. Enfin, en tant que 1er syndicat de la filière Bibliothèques, nous porterons un œil critique sur les propositions concrètes que ce rapport préconise pour l'avenir de notre filière et de nos emplois.

Hervé Petit



# État des lieux dans une académie

## La Loi Fioraso ou comment le gouvernement organise la banqueroute des universités françaises : état des lieux des établissements de l'Académie de Montpellier

La Loi n°2013-660 du 22 Juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche dite « Loi Fioraso » a pour objectif de rectifier les travers de la Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (Loi LRU) voulue par le gouvernement précédent. Dans les faits, elle ne fait qu'aggraver la situation catastrophique des établissements universitaires français qui n'ont eu de cesse de s'appauvrir depuis le passage à la LRU.

La situation Languedocienne est sans conteste, l'exemple parfait des dégâts que cette loi va occasionner.

A l'heure actuelle, la ville de Montpellier regroupe 3 universités (Montpellier 1 Santé, économie et droit ; Montpellier 2 : Sciences et Espé et Montpellier 3 : Lettres langues et Sciences Humaines) et l'école de Chimie.

La loi « Fioraso » impose désormais soit la fusion, soit la composition d'une communauté d'université et d'établissements. Les communautés d'universités et établissements sont des regroupements d'établissements. Elles succèdent aux pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) qui pouvaient prendre le statut d'établissement public de coopération scientifique (EPCS), de fondation de coopération scientifique (FCS) ou de groupement d'intérêt public (GIP) au moment de la Loi Pécresse (Loi LRU). Les statuts de CUE facilitent les regroupements d'établissements universitaires car ils peuvent délivrer des diplômes mais aussi gérer du personnel.

Les cinq établissements Montpelliérains n'étant pas parvenus à un accord, le Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) sud de France créé en 2009 s'est transformé, par la Loi du 22 juillet 2013 dite "Fioraso", en Communauté d'Universités et d'établissements. **Cette communauté regroupe les 3 universités montpelliéraines, l'Université de Nîmes, l'Université de Perpignan, L'école Nationale supérieure de Chimie de Montpellier, l'école des Mines d'Alès et l'École nationale supérieure d'architecture de Montpellier.** Seules les universités de Montpellier 1 et 2 ont lancé un processus de fusion à marche forcée. La nouvelle Université Montpelliéraine sera effective dès septembre 2015. Il reste moins d'un an aux différents services stratégiques pour fusionner.

Coté communication, tout va pour le mieux. Dans le premier bulletin de "Trait d'union", la lettre d'information de la NUM (Nouvelle Université de Montpellier), les universités se glorifient d'être pour l'une « une excellence à la hauteur d'un

passé prestigieux » pour l'autre « université Montpellier II, deux siècles de lumière » placée au 9e rang français dans le classement de Shanghai !

L'enjeu est aussi celui de la visibilité, de l'attractivité et du rayonnement à l'international. Pour les personnels administratifs et techniques, cette fusion est annoncée comme synonyme d'opportunités professionnelles. L'objectif est aussi d'accroître l'efficacité et la réactivité de la gouvernance en gardant en permanence le souci d'améliorer la qualité du service public. Malheureusement, ce ne sont pas les retours des personnels BIATOSS dont les universités ont déjà fusionnées. Au lieu d'opportunité professionnelle, on constate une difficulté à retrouver sa place dans un service en réorganisation suite à la fusion des

personnels dans un même service mais aussi de la charge de travail, des outils et des méthodes disparates, des positionnements difficiles et parfois même un changement de lieu de travail.

Lors des dernières élections à l'UM2, aucune majorité ne se dégageait malgré le principe de la prime majoritaire dans les listes des enseignants chercheurs (les résultats de la liste de PR en opposition à la liste des MCF et assimilés). Finalement, après plusieurs mois, plusieurs scrutins et un fonctionnement universitaire quasi-bloqué, un consensus a difficilement été trouvé mais pose des problèmes dans le fonctionnement.



Comment fusionner sereinement avec une autre université, quand on a de telles difficultés à trouver un consensus en interne....

A un an de la fusion, des contradictions voient le jour. Certains projets sont bloqués car en attente de la NUM et d'autres projets sont expédiés dans l'urgence. En effet, connaissant le désaccord de l'autre partie, il faut agir vite et mettre le partenaire devant le fait accompli.

La CUE va se doter de statuts qui sont en cours d'élaboration. Elle sera elle-même dirigée par un conseil d'administration conseillé par un conseil académique et un conseil de membres ce qui revient à ajouter un nouveau niveau d'organisation au-dessus des universités et écoles mais qui fonctionne sur le même modèle.

Il n'y aura plus que l'élaboration d'un seul plan quinquennal, même si des extensions locales sont possibles et les moyens en crédits et en emplois pourront être donnés directement à la CUE ! Les établissements perdront une partie de leur autonomie d'action, et n'y a-t-il pas un risque que les crédits soient concentrés sur Montpellier alors que les autres territoires ne percevront que le minimum vital ?  
.../...



Université de Nîmes

## État des lieux dans une académie

(suite de la page précédente)

**C'est l'inquiétude de l'université de Nîmes.** Cet établissement a été créé en 2007 et pérennisé en 2012 avec des statuts dérogatoires proches de ceux d'un grand établissement « parce que trop petit ». Après avoir été

simultanément une antenne des trois universités montpelliéraines et un centre de formation et de recherche (CUFR), cette université pluridisciplinaire professionnalisante est une université de proximité qui cherche à se développer dans des formations différentes de ces voisines. C'est la plus petite (3600 étudiants) et la plus jeune université de France.

**L'université de Perpignan (9000 étudiants) proche de l'Espagne développe, quant à elle, des coopérations avec la Catalogne.** Elle assure un maillage territorial de l'enseignement supérieur et de la recherche en région Languedoc Roussillon et exerce une attractivité internationale marquée pour la région (un tiers d'étudiants étrangers représentant 107 nationalités). Sa position géographique transfrontalière la place au centre de l'Euro-Région Pyrénées-Méditerranée et du triangle Montpellier (170 km), Toulouse (210km), Barcelone (200 km). Par une motion votée en mai 2013, elle dénonce la logique de "contrat unique de site" de la loi Fioraso et suggère un développement d'initiatives transfrontalières dans l'espace européen.

Le nouveau modèle de regroupements d'établissements doit faciliter la gestion des services dits Inter-universitaires. Auparavant, ces structures se trouvaient rattachées à un des établissements et représentaient une charge pour le calcul de la dotation budgétaire en entraînant entre autre un sur encadrement.



BIU de Montpellier

**C'est le cas de la Bibliothèque Inter-universitaire de Montpellier, dont la structure a, à plusieurs reprises, été menacée.** Si nous voulions être un brin simplistes, nous pourrions dire que tout le monde la trouve fantastique mais que personne n'en veut. La BIU est historiquement rattachée à l'Université de Montpellier 3. Les bâtiments sont à Montpellier 1, 2 ou 3 selon où se trouve la bibliothèque mais le personnel et le budget sont gérés par Montpellier 3. Si la mésentente entre les universités devient trop forte, Montpellier 3 peut décider de rapatrier personnels et collections dans ses locaux ou Montpellier 1 ou 2 peuvent les mettre à la porte des bâtiments.

me, ont conséquemment la création de la nouvelle académie en Janvier 2014 la dissolution des deux SCD en place et la création d'un SCD commun dont on ne sait pas quels seront les liens avec Montpellier 3 : Université de tutelle. Au final le personnel et les budgets de la documentation sont les variables d'ajustement des 3 universités.

La loi Fioraso a aussi anéanti les budgets universitaires. Si les autres universités montpelliéraines peuvent présenter un budget équilibré c'est par des mesures restrictives importantes comme l'augmentation des effectifs dans les groupes de TD, le non-financement de travaux de mise en conformité.... Ainsi que des réductions de personnels avec le non-renouvellement de personnels non titulaire, l'arrêt des remplacements pour congés de courte durée et même une prévision de suppression de postes d'ater et le gel de certains emplois de la campagne 2014.

Mme Fraise, Présidente de l'université Paul Valéry, a dernièrement tiré la sonnette d'alarme en annonçant la mise en place de quota et la fermeture du site de Béziers pour maintenir son budget à l'équilibre. Suite à une virulente joute verbale avec Mme La Ministre et d'après négociations, le site de Béziers a pu être sauvé. Le ministère a enfin accepté de compenser en partie le glissement vieillesse technicité qui alourdit énormément chaque année la part allouée aux salaires dans les budgets. Le ministère travaillerait aussi à une compensation des droits d'inscription non réglés par les étudiants boursiers. Malgré tout, les gels de poste ont déjà eu lieu, notamment dans les Bibliothèques desservant les bibliothèques de santé et de droit. La politique d'action sociale en faveur des personnels a aussi subi des coupes sombres. Seules les prestations interministérielles ont été maintenues mais les sommes attribuées par le ministère sont largement inférieures à celles versées aux agents.

**Ce rapide état des lieux est révélateur de la situation catastrophique des établissements universitaires français. La loi Fioraso, qui devait changer la donne, a déçu et rien ne semble vouloir infléchir le gouvernement. Les usagers, mais aussi les agents, resteront encore les grands perdants de cette réforme.**

Florence Verse & Julie Vidal (élues SNASUB FSU respectivement au CT de l'Université de Nîmes et de l'Université Montpellier 3)



Bibliothèque de Droit

# Écrivez-nous, on vous répondra !

## Reclassement

“ J'aimerais savoir si l'on conserve (tout ou en partie) l'ancienneté dans son ancien échelon lorsqu'on est promu à un grade supérieur (et donc à l'échelon correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui occupé précédemment) ?

Pratiquement, j'étais à l'échelon 10 de classe supérieure de BAS, avec 8 mois d'ancienneté, je viens d'être promu classe exceptionnelle à l'échelon 6 avec semble-t-il 5 mois et 10 j. Est-ce normal ?

Au 10° échelon du deuxième grade de catégorie B, on passe, lorsqu'on est promu au troisième grade, au 11° échelon de ce grade. On conserve les 2/3 de l'ancienneté d'échelon acquise.

Vous aviez 8 mois d'ancienneté (soit 240 jours) au 10° échelon, vous en conservez les 2/3 (soit 160 jours) au 11° échelon du troisième grade. Soit 5 mois et 10 jours. Le calcul est donc exact. Le texte appliqué est le décret 2009-1388 du 11 novembre 2009. (article 26).

Vous pouvez trouver ces tableaux page 99 du mémento du SNASUB-FSU.

“ Je suis ADJAENES et on me demande de choisir entre mes services privés et publics pour la reprise d'ancienneté. Est-ce normal ?

L'article 5 du décret 2005-1228 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C indique la possibilité de reprise d'ancienneté à partir des services publics ou privés accomplis. L'article 6 précise que ces deux dispositions ne sont pas cumulables entre elles : il faut donc choisir l'ancienneté la plus avantageuse, celle découlant des services publics ou celle découlant des services privés.

## Handicap

“ Je viens d'avoir la Reconnaissance de Travailleur Handicapé. Je voudrais connaître mes droits car je n'ai pas pu me déplacer à la Maison Départementale des Handicapés.

La RQTH vous donne essentiellement droit à une adaptation du poste à votre handicap, au titre de la compensation du handicap.

La RQTH ne peut être signalée à l'employeur que par vous même (si vous le souhaitez).

Il faut contacter le médecin de prévention pour voir ce qu'il préconise comme adaptation du poste.

“ Recruté au titre de l'obligation d'emploi en qualité de contractuel (décret du 25 août 1995), j'ai été titularisé au bout d'un an. Je perçois maintenant la NBI, mais je ne la percevais pas sur ce même poste pendant l'année où j'ai été stagiaire. Le rectorat m'a dit que je n'y avais pas droit. Qu'en pensez-vous ?

Le régime du recrutement contractuel des personnes en situation de handicap prévoit en effet une période de probation d'un an, assimilable à un stage, à l'issue de laquelle l'agent est (ou non) titularisé. La NBI est attachée à l'emploi. Elle n'est pas réservée aux titulaires. Les stagiaires la perçoivent.

Il serait logique que vous la perceviez aussi pour cette période. Nous vous conseillons de déposer un recours en ce sens. Nous pourrions vous aider à le rédiger.

## Non titulaires

“ Ma CDI sation ne devrait-elle pas conduire à une augmentation de salaire ? Ce n'est pas ce qui s'est passé dans mon cas.

La circulaire Fonction publique du 26 novembre 2007 pages 7 et 8 (le point 2-3-2) précise le principe du réexamen périodique de la rémunération en lien avec l'entretien professionnel) mais pas de garantie d'augmentation ; la conclusion d'un nouveau contrat n'implique pas une progression de salaire, mais évidemment ne l'empêche pas non plus... En bref tout cela est dans la main de l'employeur.

Par contre, en cas d'"erreur manifeste" de la part de l'employeur (par exemple quelqu'un qui, passant en CDI, aurait de nouvelles fonctions avec plus de responsabilité ou de technicité, mais resterait au même salaire) il serait possible de lui représenter le fait que le tribunal administratif lui donnerait très probablement tort... Et c'est bien plus facile d'aller au TA quand on a un CDI qu'avec un CDD !

Il y a un échelonnement indiciaire pour les CDI dans certaines académies ou universités. Mais il n'y a pas de règle générale.

Les agents non-titulaires employés sous CDI font désormais l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans, et ce dans les trois fonctions publiques (décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 pour la FP d'État).

Cette évaluation comporte un entretien, qui porte principalement sur les résultats professionnels de l'agent au regard des objectifs définis conjointement, des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève, et des moyens dont il dispose : à son terme, la rémunération de l'agent sous CDI fait l'objet d'un réexamen et est éventuellement modifiée par voie d'avenant au contrat initial.

Reste que ce réexamen du traitement de l'agent tous les trois ans ne comporte pas d'obligation d'augmentation : c'est une procédure qui pousse le chef de service à envisager une telle augmentation et à en négocier la teneur avec l'agent, mais qui ne le lie en aucune façon.

## Refus de nomination après concours

“ J'ai passé un concours ITRF mais l'administration, après l'entrée en fonction, m'a écrit que je n'y avais pas droit. N'était-elle pas limitée dans le temps pour refuser ma nomination ?

Effectivement, la recevabilité des candidatures doit être examinée au plus tard avant la date de nomination. L'administration ne vous ayant contesté votre droit au bénéfice du concours qu'après avoir elle-même considéré que vous avez pris vos fonctions, vous avez tout intérêt à déposer un recours.

Pierre Boyer

# Fiche pratique Prestation garde d'enfants 0 / 6 ans

## Chèque-Emploi Service Universel (CESU) garde d'enfant : nouvelles modalités 2014

Pour favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents, l'Etat employeur octroie sous conditions des Chèques Emploi Service Universels préfinancés.

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires, les non titulaires de droit public ou de droit privé, les conjoints survivants titulaires d'une pension de réversion.

Le droit n'est pas ouvert aux agents retraités de l'Etat.

### CONDITIONS

Un seul parent peut le percevoir. En cas de garde alternée, c'est le parent désigné en commun. Si les parents ont obtenu le partage des allocations familiales, ils peuvent demander le partage des droits à CESU.

L'agent demandeur doit attester qu'il fait garder son enfant à titre onéreux durant ses heures de travail ou à l'occasion du congé de maternité ou d'adoption pris du chef d'un autre enfant.

Mode de garde	Pour votre enfant :	Qui :
<b>Garde d'enfant(s) à domicile :</b> - assurée par les associations et entreprises, dotés de l'agrément "qualité" prévu aux articles L. 7232-1 et R. 7232-4 et suivants du code du travail délivré par l'Etat.. - Le bénéficiaire peut également utiliser les "CESU - garde d'enfant 0/6 ans" pour rémunérer un salarié à domicile	- à compter de la date réelle (ou théorique) de la fin de la totalité du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au 31 janvier de l'année qui suit celle du sixième anniversaire de l'enfant au titre duquel l'aide est versée, sous réserve du respect de leur période de validité (rappelée au verso de chaque CESU).	TOUS LES FONCTIONNAIRES qui assurent seuls ou conjointement la garde effective d'un enfant de moins de 6 ans
<b>Garde d'enfant(s) hors domicile par :</b> - les services et établissements publics ou privés, agréés selon le code de la santé publique (R. 2324-17) assurant l'accueil collectif ou familial non permanent d'enfants de moins de six ans ; - les services d'accueil collectif recevant des enfants scolarisés de plus de deux ans, avant et après la classe (dits "garderies périscolaires") - une association ou une entreprise agréés en vertu de l'article L. 7232-1 du code du travail peut être utilisé pour les accueils collectifs à caractère éducatif hors domicile pendant les vacances. - un assistant maternel agréé en vertu de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles <b>Sont par conséquent exclus du "CESU - garde d'enfant 0/6 ans" les accueils collectifs à caractère éducatif hors du domicile parental, à l'occasion des vacances scolaires, loisirs, etc., relevant de l'alinéa 3 de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique</b>		

Parts fiscales	Jusqu'à	De	à
1,25	27000	27001	35999
1,5	27524	27525	36523
1,75	28048	28049	37047
2	28572	28573	37570
2,25	29095	29096	38094
2,5	29619	29620	38618
2,75	30143	30144	39142
3	30667	30668	39665
3,25	31190	31191	40189
3,50	31714	31715	40713
3,75	32238	32239	41237
4	32762	32763	41760
0,25 part supplémentaire	524	524	524
Montant de l'aide annuelle	655	385	
Majoration 20% famille mono-parentale	790	465	

situation matrimoniale, le RFR sera reconstitué. Le foyer fiscal considéré ne concerne que les personnes ayant la charge effective et permanente de l'enfant (ni les ascendants ou descendants hébergés et rattachés fiscalement).

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des principales situations pour la détermination du nombre de parts (voir code général des impôts, art. 194 et 195) :

Foyer fiscal	Parent(s)		Enfant(s)		Suppléments éventuel(s)	
	Couple marié / pacsé	Personne seule, célibataire ou divorcée (1)	Par enfant à charge, pour le 1er et le 2ème	Par enfant à charge, à partir du 3ème	Par personne infirme titulaire la carte d'invalidité (2)	Personne veuve ayant au moins 1 enfant à charge
Part(s) fiscale(s)	2	1	0,5	1	+0,5	+1
Part fiscale si charge partagée			0,25	0,5		

(1) +0,5 part si la personne supporte à titre exclusif ou principal la charge d'au moins 1 enfant. Si la personne entretient uniquement des enfants dont la charge est réputée également partagée avec l'autre parent, la majoration est de 0,25 part pour 1 seul enfant et de 0,5 si les enfants sont au moins 2.  
 (2) Incapacité d'au moins 80%.

### VERSEMENT

L'aide fait l'objet d'un seul versement forfaitaire par année civile, pour l'intégralité de son montant et pour chaque enfant à charge, sous forme de CESU garde d'enfant en titres spéciaux de paiement pré financés, Le montant total des CESU garde d'enfant versés est arrondi au multiple de 5 supérieur,

Les CESU garde d'enfant sont remis au bénéficiaire :

- soit par envoi recommandé avec accusé de réception au domicile
- soit directement à un guichet du réseau du prestataire. Dans ce cas, le bénéficiaire devra signer sur place un accusé de réception,
- soit par mise à disposition du montant de l'aide sous forme dématérialisée avec accusé de réception.

**NOTA :** le gestionnaire délivre au bénéficiaire, au nom du financeur, une attestation fiscale annuelle.

L'aide versée sous forme de CESU garde d'enfant est exonérée d'impôts sur le revenu, dans la limite globale (titres " services à la personne) de 1830 € par année civile et par bénéficiaire. Le complément de dépenses de garde peut être effectué par des CESU bancaires. Le complément (au delà du versement CESU garde d'enfant) ouvre droit à crédit d'impôt (50%).

**ATTENTION :** aucune disposition légale ou réglementaire n'impose aux intervenants d'accepter les paiements par CESU. Toutefois, la Fonction Publique a incité les maires à prendre une délibération pour les accepter ; la DGAFP prend en charge les frais.

### MONTANT DE LA PRESTATION

Depuis 2013, le gouvernement a décidé dans le cadre de sa politique de réduction de la dépense publique d'abandonner la sanctuarisation du budget de l'action sociale interministérielle des années précédentes et a réduit les budgets, alors que la fonction publique d'état a été ciblée comme le « parent pauvre » de l'action sociale dans le monde du travail. A nouveau en 2014, pour accompagner une baisse de + de 10% de ces crédits, il a purement et simplement, malgré l'opposition des organisations syndicales et de la FSU, supprimé la 3<sup>e</sup> tranche (aide à 220€) qui concernait 40% des bénéficiaires.

Le RFR ("Revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'impôt sur les revenus ou de non-imposition) à retenir est celui de l'année n-2, considérant que nous sommes en année n. En cas de changement de

# Prestation garde d'enfants 0 / 6 ans

## OÙ S'ADRESSER ?

Vous devez adresser une demande d'aide par an et par enfant. Votre dossier doit contenir :

**1. Le formulaire dûment rempli** en lettres capitales que vous pouvez pré-remplir par internet ou télécharger sur le site [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr).

### 2. Les photocopies des pièces suivantes :

- Livret de famille.
- Avis d'impôt sur les revenus de l'année 2012 de chaque conjoint \*(N-2, N étant l'année de la demande)
- Dernière feuille de paie (ou à défaut, datant de moins de trois mois).
- Attestation de garde de l'enfant à titre onéreux.

### 3. Les pièces ci-dessous, selon votre situation :

- l'attestation de reprise d'activité signée par votre service de gestion du personnel si le congé de maternité ou d'adoption s'est achevé au cours de l'année de la demande.

Si la conjointe de l'agent ne travaille pas, le calcul des droits se fera à partir de la date de naissance de l'enfant + 10 semaines pour le 1er et le 2e enfants, 18 semaines à partir du 3e et 22 en cas de naissances multiples.

Si le congé d'adoption n'est pas pris, ou pris partiellement, les délais réglementaires seront fictivement appliqués.

#### • si vous êtes parent séparé ou divorcé :

- les parents désignent celui d'entre eux (remplissant les autres conditions) qui bénéficie de la prestation en signant tous les deux le formulaire.
- si cette formalité conjointe ne peut être remplie, la preuve que le demandeur remplit la condition de la charge effective et permanente de l'enfant peut être apportée par la production :
- d'une attestation du versement des prestations familiales (CAF),

#### • si l'enfant est en résidence alternée :

- la double signature du formulaire suffit,
- si les signatures des deux parents ne peuvent être réunies, il faut joindre une attestation du versement des prestations familiales (CAF) ou la copie de la convention ou du jugement attestant de la résidence alternée.



#### • si vous demandez le partage de l'aide Ticket CESU - garde d'enfant :

Si vous et le deuxième parent êtes agents de l'Etat séparés ou divorcés et si vous bénéficiez du partage des allocations familiales (CAF), vous pouvez demander le partage de l'aide Ticket CESU – garde d'enfant . Dans ce cas, vous devez fournir les pièces suivantes :

- l'attestation de demande de partage de l'aide.
- l'attestation du versement des prestations familiales réparties entre les deux parents délivrée par la CAF.

La demande doit être constituée d'un dossier complet (formulaire + pièces justificatives) pour chacun des deux parents.

#### • Si vous êtes conjoint survivant d'un agent de l'Etat : le titre de pension de réversion.

Remplissez le en ligne sur <https://www.cesu-fonctionpublique.fr/Demandez> le ou téléchargez le et renvoyez le complété (Livret de famille (pages parents + enfant) + avis d'impôt sur les revenus de chaque conjoint (toutes les pages) + dernière feuille de paie (moins de trois mois) + justificatifs supplémentaires éventuels selon la situation,

voir plus haut § 3), non plié, sous enveloppe format A4 à :

Ticket CESU - garde d'enfants 0-6 ans  
TSA 60023  
93736 BOBIGNY CEDEX 9

## COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

### Le suivi de votre dossier de demande

Vous recevrez un courriel vous confirmant la réception de votre dossier puis un autre vous indiquant l'identifiant et le mot de passe de votre compte personnel e-Ticket CESU pour consulter l'état d'avancement de votre dossier directement sur le site internet : [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr)

Les Ticket CESU - garde d'enfant ans sont envoyés par La Poste, en envoi "Fréquence client avec signature", au domicile du bénéficiaire, dans un délai de 2 mois après acceptation du dossier.

Les @Ticket CESU électronique sont chargés directement sur le compte en ligne personnel et sécurisé e-Ticket CESU du bénéficiaire ayant choisi cette option, dans un délai de 2 mois après acceptation du dossier. Pour en savoir plus sur le @Ticket CESU électronique, consulter <http://www.ticket-cesu-demat.fr/0-3.html> Ce mode de paiement sur internet n'est actuellement utilisable que pour payer un(e) assistant(e) maternel(le) ou un autre intervenant pour la garde à domicile dont vous êtes l'employeur direct.

• **Un simulateur en ligne permet de calculer le montant des droits à l'aide CESU – garde d'enfant. Le montant annuel de la participation de l'État pour des droits ouverts sur une année pleine, est de 655 € ou 385 € avec une majoration de 20% pour les familles monoparentales.**

Référence : Circulaire du 30 décembre 2013 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans »

JOURNAL OFFICIEL  
LOIS ET DÉCRETS

supérieur et de la recherche (JO du 28 décembre 2013).

**Décret n° 2013-1156 du 13 décembre 2013** relatif au contrôle de l'existence des titulaires de pensions et d'avantages de vieillesse résidant hors de France (JO du 15 décembre 2013).

**Décret n° 2013-1155 du 13 décembre 2013** relatif à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et à la durée des services et bonifications nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite applicable aux assurés nés en 1957 (JO du 15 décembre 2013).

**Arrêté du 26 novembre 2013** modifiant l'arrêté du 23 novembre 2004 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité en faveur de certains personnels du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement

**Arrêté du 19 décembre 2013** fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation et de l'indemnité de résidence à l'étranger (JO du 27 décembre 2013).

**Arrêté du 23 décembre 2013** fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (JO du 27 décembre 2013).

**LOI n° 2013-1203 du 23 décembre 2013** de financement de la sécurité sociale pour 2014 (JO du 24 décembre 2014).

**LOI n° 2013-1278 du 29 décembre 2013** de finances pour 2014 (JO du 30 décembre 2013).



# Société Luttons contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur

En novembre 2012, la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, et la ministre de la Justice, Christiane Taubira, avaient lancé une campagne d'information et de sensibilisation sur le thème « Harcèlement sexuel : désormais, la loi vous protège », en référence à la loi du 6 août 2012 qui avait rétabli le délit de harcèlement sexuel. La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Geneviève Fioraso, publiait également une circulaire spécifique sur ce sujet : « Traitement du harcèlement sexuel » (circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012).

Où en est-on aujourd'hui dans les universités, quels sont les effets de cette législation ? Une journée d'étude organisée récemment à l'Université Paris-Diderot a permis de faire le point sur la réalité des pratiques de harcèlement sexuel, sujet encore largement tabou, et d'envisager comment réagir<sup>1</sup>. Tabou que cette journée a commencé à lever pour un large public puisque, dès le lendemain, *Le Monde* y consacrait une page entière sous le titre « À la fac, briser l'impunité du harcèlement sexuel »<sup>2</sup>.

## Vers un état des lieux

Dans un premier temps, cette journée d'étude a tenté de dresser un état des lieux. À lire l'article du *Monde*, le harcèlement sexuel dans les universités ne concernerait que les étudiantes, victimes de certains enseignants – et pas les personnels. Certes, une des spécificités de l'université est la relation individuelle qui s'établit entre étudiant.e et professeur, surtout au moment des masters ou doctorats : un « duo à risque », a expliqué en ouverture le président de Paris-Diderot, l'enseignant étant « en position d'hégémonie intellectuelle totale » et l'étudiant.e en situation de « grande dépendance par rapport à son professeur » (souvent par peur des « repréailles » pour sa soutenance de thèse ou, même après, pour la suite de sa carrière). Ce qui avait amené quelques jeunes doctorant.es à créer, en 2002, le Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES), toujours très actif et présent à cette journée d'étude : son but est de lever le silence sur le harcèlement sexuel « afin que les victimes ne soient plus isolées et que les responsables n'agissent plus dans l'impunité »<sup>3</sup>.

Cette spécificité de l'université ne signifie pas pour autant que les personnels, BIATSS ou enseignant.es, soient à l'abri du harcèlement sexuel, comme l'ont montré certaines interventions : là aussi les personnes harcelées sont généralement dans une position d'infériorité hiérarchique par rapport au harceleur (personnel BIATSS/chef de service, enseignante/directeur de département, etc.). Mais rien de spécifique ici, on rencontre la même chose dans tous les autres établissements.

Une enquête sur les carrières des personnels BIATSS de Paris-Diderot est ainsi en cours, dans une perspective comparative sexuée : la question du harcèlement moral et sexuel fait souvent partie des points abordés au cours des entretiens individuels avec les agents<sup>4</sup>.

Le cas des personnels a été abordé également par la représentante de la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CeVIHS) de l'université de Lille 3 : créée en 2008, cette cellule est composée d'une dizaine de membres « représentatifs de la diversité de la communauté universitaire », son rôle est de diffuser les informations relatives au harcèlement sexuel, notamment sur les droits, démarches et recours, mais aussi d'être « un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire victimes ou témoins d'actes de harcèlement sexuel », et de faire des propositions au CA de l'université pour la prévention des comportements abusifs. Depuis sa création elle a eu à traiter 47 recours, dont 22 concernaient réellement des faits de harcèlement sexuel, subis en grande majorité par des femmes. Lille 3 est actuellement la seule université à avoir mis en place une telle structure. C'est un exemple qu'il nous semble important d'étudier et de faire connaître largement (<http://www.univ-lille3.fr/cellule-harcelement-sexuel/>).

## Comment agir ?

La circulaire du 25 novembre 2012 (voir ci-contre) précise les démarches que les victimes peuvent engager mais aussi le rôle que les syndicats et les élu.es des personnels peuvent jouer pour aider les victimes : les renseigner sur leurs droits et sur les différentes formes d'actions possibles, les accompagner lors des entretiens avec la hiérarchie, les conseiller dans la demande d'ouverture d'une procédure disciplinaire, etc. Un rôle important également en matière de prévention (notamment dans le cadre du programme de prévention des risques professionnels examiné chaque année par les CHSCT), d'information (pour sensibiliser l'ensemble des personnels et des usagers) et de formation (veiller à ce que le thème du harcèlement sexuel figure bien dans tous les plans de formation).

1 « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur : rendre visible, analyser et combattre » : journée d'étude organisée par le Centre d'enseignement, de documentation et de recherche pour les études féministes (CEDREF), Université Paris-Diderot (Paris VII), 11 octobre 2013.

2 *Le Monde* du 13-14 octobre 2013, p. 6.

3 <http://clasches.fr>

4 Enquête menée par une sociologue chargée d'études au Pôle égalité femmes-hommes de l'université Paris-Diderot. Les résultats devraient être publiés prochainement sur le site de l'université : [www.univ-paris-diderot.fr/](http://www.univ-paris-diderot.fr/)

Plusieurs interventions ont fait état, lors de cette journée d'étude à Paris-Diderot, des difficultés particulières auxquelles se heurtent les victimes lorsque les personnes mises en cause sont des enseignants-chercheurs : la section disciplinaire d'établissement qui examine le dossier est composée uniquement d'enseignants-chercheurs, c'est-à-dire leurs collègues ! Difficile de mener une enquête objective dans ces conditions...

D'où la revendication défendue par le CLASCHES et plusieurs autres : obtenir le « dépaysement » de cette commission disciplinaire, dans une autre université, afin que le dossier soit examiné par des personnes extérieures à l'établissement où les faits se sont produits.



Lorsque le harceleur est un personnel BIATSS, la situation est plus « normale », le dossier est étudié par la formation disciplinaire de la CAPA ou de la CAPN du corps de l'agent. Mais encore faut-il que le président de l'université reconnaisse qu'il s'agit bien de harcèlement sexuel et engage les poursuites disciplinaires – ce qui n'est pas toujours évident, cela dépend parfois du niveau de responsabilité du harceleur... Là aussi les militant.es des syndicats ont un rôle important à jouer !

Anne-Marie Pavillard

## Les textes

**La loi n° 2012-954 du 6 août 2012** relative au harcèlement sexuel précise : « *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensive.* »

« *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* »

**La circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012** attire l'attention des présidents ou directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur « *sur les mesures de prévention et sur les dispositions qu'il leur appartient de mettre en œuvre lorsqu'ils ont connaissance de faits relevant du harcèlement sexuel* ».

**La prévention** consiste à « *informer et sensibiliser l'ensemble des agents et des usagers, notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, ainsi que les représentants des personnels, notamment dans le cadre des CHSCT* » et « *à diffuser largement les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir le témoignage d'agents et d'usagers se considérant victimes de harcèlement sexuel* ».

**La formation** sur le harcèlement sexuel « *doit être renforcée en direction des personnes appelées à connaître ou à prendre en charge des situations de harcèlement* » (chefs de services, directeurs des ressources humaines, médecins, gestionnaires de personnel, ...). Les chefs d'établissement sont invités également à introduire ce thème dans les actions de formation.

**La prise en charge et l'accompagnement des victimes** peuvent être assurés par le médecin de prévention (celui-ci, « *avec l'accord de l'agent, doit saisir l'autorité administrative compétente* ») ou par les assistants de service social, chargés d'une « *fonction d'écoute et de conseil* ».

**La procédure disciplinaire** : « *Les présidents et directeurs d'établissement ont obligation de saisir les instances disciplinaires pour des faits paraissant suffisamment avérés et relevant du délit de harcèlement sexuel* ». La saisine du chef d'établissement peut être opérée « *soit directement par la victime, soit via une instance de médiation, une organisation syndicale ou les services de l'établissement (directeur de ressources humaines, service social, chargé de mission égalité femmes-hommes)* ». Lorsque les faits concernent des enseignants-chercheurs ou des usagers, le chef d'établissement doit engager des poursuites devant la section disciplinaire de l'établissement. Lorsque les personnes mises en cause sont des BIATSS, le président doit saisir, selon le corps, le recteur ou le ministère : la CAPA ou CAPN compétente sera convoquée en formation disciplinaire.

**Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel (CEVIHS) de l'Université de Lille 3.**





# SNASUB FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2013 - 2014

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

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

> **par prélèvement automatique** sur compte postal ou bancaire, à envoyer aux Trésoriers nationaux **au : 104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS.**

Cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

## Comment calculer le montant de votre cotisation ?

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

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

CAS PARTICULIERS :

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

**Merci de remplir tous les champs avec précision.**

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

**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	<b>MANDAT DE PRELEVEMENT</b>	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.
	Veuillez compléter en lettres capitales	
	Vos nom et prénom .....	Pour le compte de : <b>SNASUB</b>
	Votre adresse .....	<b>104 rue Romain Rolland</b>
(Complète) .....	<b>93260 LES LILAS</b>	
Vos coordonnées bancaires	Référence : cotisation SNASUB	
<input type="checkbox"/> Paiement répétitif ou récurrent <input type="checkbox"/> Paiement ponctuel	Signé à	
Code international d'identification de votre banque - BIC	le	
Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)	A envoyer <b>accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE</b> avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à :	
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401	<b>SNASUB-FSU - TRESORERIE NATIONALE - 104 RUE ROMAIN ROLLAND - 93260 LES LILAS</b>	