

# Convergences

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



**Bruno Lévéder**

## Édito

### Austérité ? OXI<sup>1</sup> !

Dimanche 5 juillet, un rayon de soleil démocratique est venu éclairer l'Europe. Le peuple grec a refusé par référendum les diktats des créanciers européens qui voulaient imposer à la Grèce de nouveaux tours de vis austéritaires. D'une certaine manière, il donne une leçon de choses à l'Eurogroupe, la Commission européenne, la Banque centrale européenne et au FMI.

Ce vote a montré à tous en Europe que l'enchaînement des plans d'austérité imposés et subis depuis cinq ans, que les dégradations vertigineuses des conditions de vie, que la paupérisation du plus grand nombre, n'ont en rien entamé la dignité du peuple ni sa liberté de dire non à l'austérité !

Cette leçon de choses donnée par le peuple grec est celle qui montre où est l'avenir de l'Europe ! Les politiques d'austérité menacent les modèles sociaux, aggravent le chômage et affaiblissent les droits de chacun et chacune à la santé, à l'éducation, à vivre dignement...

La vraie solidarité, ce n'est pas celle des tenants de la concurrence, de la marchandisation... C'est celle de la

répartition des richesses, du développement des services publics, de l'augmentation des salaires et des créations d'emplois...

Cette solidarité concrète, à nous de la construire, de la nourrir et de la porter dans nos professions !

Notre actualité syndicale cette année occupe tout le mois de juillet : le gouvernement doit prendre sa décision quant aux conséquences de la réforme territoriale sur la carte des académies et l'organisation des services de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche...

Nous restons mobilisés contre les fusions d'académies envisagées et contre toute mesure de réorganisation qui dégraderait les conditions de travail ou mettrait en péril la proximité nécessaire à la bonne exécution de nos missions. Et à la rentrée, nous le serons toujours ! Pour cela, goûtons sans modération nos congés d'été, qu'ils soient propices au repos, à la détente, à l'apaisement, à la liberté...

**Bonnes vacances à toutes et tous !**

<sup>1</sup> « NON » en langue grecque

## Dossier : la réforme territoriale

pages 11 à 15

# 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** *Secrétaire général adjoint*

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

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

#### Trésorier national

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

### Autres membres du BN

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

**Virginie Kilani**  
virginie.kilani@u-bourgogne.fr

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

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

**François Bonicalzi**  
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr

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

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

**Benoît Linqué**  
benoit.linque@bnf.fr

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

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

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

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

**Marie-Dolorès Cornillon**  
md.cornillon@orange.fr

**Julie Robert**  
julierobt@gmail.com

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Paris**  
snasub.fsu.paris@snasub.fr  
**Nicolas Barthel, SA**  
06 84 14 00 53  
**Monique Coq, Trésorière**  
Université Paris Descartes  
SNASUB-FSU Paris  
12, rue de l'Ecole de Médecine 75006 Paris  
tresorerie.paris@snasub.fr

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

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

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

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

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

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

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

**HORS METROPOLE**  
**Etranger, Guyane :**  
**contactez le SNASUB national**

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

**Martinique**  
snasub.fsu.martinique@snasub.fr  
**Denise Tassius**  
06 90 81 12 57

**Mayotte**  
snasub.fsu.mayotte@snasub.fr  
**Fatou Ndong, SA**  
06 39 61 29 85  
**Thierry Pohl, Trésorier**  
Lycée KAHANI  
BP 04 Coconi  
97670 Ouangani  
tresorerie.mayotte@snasub.fr

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

**Réunion**  
snasub.fsu.reunion@snasub.fr  
**Richel Sacri, co-SA**  
06 92 05 38 07  
**Jean-Odel Oumana, co-SA**  
06 92 70 61 46  
snasub.fsu.reunion@snasub.fr  
**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 €

# CGT, FSU, Solidaires appellent à une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre 2015

Durant toute cette année, les salarié-es et retraité-es se sont mobilisé-es à plusieurs reprises dans les secteurs professionnels et au plan interprofessionnel pour exprimer leurs attentes, leur exaspération grandissante face à une situation économique et sociale qui ne cesse de se dégrader et pour exiger une autre répartition des richesses qu'ils produisent.

Ces dernières semaines encore, des mobilisations, souvent unitaires, ont été menées par les salarié-es et les retraité-es, exigeant leur juste dûs, autour de luttes sur les salaires et pensions. Des actions se sont développées pour exiger de travailler mieux et moins, d'améliorer les conditions de travail et de réduire la durée du temps de travail, contre les licenciements, pour exiger aussi la pérennisation et la conquête de nouveaux droits (retraites, protection sociale, garanties collectives), le développement des services publics et la relance industrielle.

Cédant aux pressions des puissances financières, au MEDEF, aux injonctions de Bruxelles, le gouvernement déroule une politique qui remet en cause notre modèle social assis sur l'égalité, la justice et la solidarité.

Accompagnées par une bataille idéologique inédite, des politiques pour l'emploi se traduisent trop souvent par des mesures de régression sociale qui vont impacter tous les salarié-es.

Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires convient toutes les organisations syndicales et les organisations de jeunesse pour une réunion fin août afin d'échanger sur l'analyse de la situation sociale, économique et politique et d'évaluer les champs sur lesquels des initiatives communes pourraient être envisagées.

Dans un contexte où les inégalités se creusent et où la précarité se développe, elles réaffirment leur volonté de contribuer au renforcement des mobilisations et à leurs convergences, dans un cadre unitaire le plus large possible.

Dès à présent, elles invitent les salarié-es et retraité-es à amplifier la mobilisation autour d'une plate forme revendicative commune pour :

- Augmenter les salaires, les retraites, les pensions, les minimas sociaux et le point d'indice des fonctionnaires
- Promouvoir l'égalité salariale femmes / hommes
- Améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail pour créer des emplois, combattre et réduire le chômage
- Pérenniser et améliorer les garanties collectives
- Pérenniser et améliorer la protection sociale, les retraites complémentaires, pour garantir les droits à la santé et à la retraite
- Développer les investissements pour relancer l'activité économique en tenant compte des impératifs écologiques
- Conforter et promouvoir les services publics.

Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires appellent les salarié-es à en débattre pour construire une journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre prochain.

Paris, le 30 juin 2015



## SOMMAIRE

<b>ÉDITO</b>	<b>1</b>	<b>Non titulaires</b>		<b>Fiche pratique</b>	
		<i>Chiffres et actualité</i>	<b>16-17</b>	<i>Le capital décès</i>	<b>21</b>
<b>Contacts</b>	<b>2</b>	<b>Retraites</b>		<b>Brèves de jurisprudence</b>	
<b>Actualité</b>		<i>Evolutions et perspectives</i>	<b>18</b>	<i>Harcèlement : urgence !</i>	<b>22</b>
♦ <i>Brèves</i>	<b>4-5</b>	<b>Supérieur</b>		<b>Vie des académies</b>	<b>23</b>
♦ <i>Guéret 2015</i>	<b>6</b>	<i>CNESER</i>	<b>19</b>	<b>Adhésion</b>	<b>24</b>
♦ <i>RIFSEEP</i>	<b>7-8</b>	<b>Questions et réponses</b>			
♦ <i>Motions de congrès PPCR et RIFSEEP</i>	<b>9-10</b>	<i>Ecrivez-nous, on vous répondra !</i>	<b>20</b>		
		<b>Lu pour vous</b>			
		<i>JO et BOEN</i>	<b>20</b>		

### Dossier :

### - Le projet "PPCR"

pp. 8-16

## Loi sur le renseignement : au lieu de nous surveiller, écoutez nous !

La loi sur le renseignement comporte nombre de dispositions attentatoires aux libertés, entre finalités du renseignement trop largement définies, prédominance à l'excès du pouvoir exécutif, absence de contrôle efficient et techniques de renseignement ouvrant les possibilités d'une surveillance de masse.

Bien plus, en intégrant le Ministère de la Justice dans la communauté du renseignement, le législateur prend le risque d'une confusion des pouvoirs et d'une modification profonde des missions des agents.

Le contexte, suite aux attentats du mois de janvier, a probablement corseté l'expression d'un débat démocratique pourtant nécessaire.

Pour autant, ce débat est loin d'être terminé.

C'est pourquoi la FSU appelle au rassemblement dimanche 21 juin pour un banquet et une vaste assemblée populaire au pied du siège de la DGSJ (84, rue de Villiers, Levallois-Perret), de midi à 18h.

(FSU, 16 juin 2015)

## Gel du point d'indice : un anniversaire qu'on ne veut pas souhaiter

Depuis le 1er juillet 2010, les salaires des agents de la Fonction publique sont bloqués du fait de l'absence de revalorisation du point d'indice.

S'il avait suivi l'évolution des prix hors tabac, le point d'indice serait aujourd'hui tout proche de cinq euros.

Cette situation, qui est la conséquence des politiques austéritaires menées jusqu'à présent, y compris par ce gouvernement, a engendré une perte de pouvoir d'achat importante qui justifie notre exigence de revalorisation rapide de la valeur du point d'indice.

La FSU défend les revendications des personnels qu'elle représente dans la négociation « Parcours Professionnels, Carrière, Rémunérations, Avenir de la Fonction publique ».

La reconstruction des grilles de rémunération est indispensable à la reconnaissance des métiers et des qualifications. Sauf à n'avoir qu'un effet limité dans le temps, elle doit s'accompagner d'une augmentation du point d'indice au minimum égale à l'inflation.

Pour la FSU, la négociation salariale que le gouvernement annonce pour le printemps 2016 devrait se tenir bien plus tôt.

Déterminant la rémunération de plus de cinq millions d'agents, l'évolution du point d'indice est indispensable pour maintenir le pouvoir d'achat des agents engagés quotidiennement au service des usagers. C'est aussi un enjeu majeur pour l'attractivité de la Fonction publique.

(FSU, 1er juillet 2015).

## GayPride 2015

« Nous existons, nous exigeons des droits ! » : des milliers de personnes ont bravé la pluie, samedi 28 juin à Paris, pour prendre part à une Gay Pride aux accents très revendicatifs, notamment à propos de la famille et des discriminations liées à l'orientation sexuelle. Près de 100 000 personnes ont battu le pavé au rythme des sonos.

La Marche des fiertés lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT) a été très politique. Les participants ont notamment regretté le recul du gouvernement sur les ABCD de l'égalité, expérimentation destinée à lutter contre les stéréotypes sexués à l'école, qui est devenue la cible de mouvements d'extrême droite, de musulmans rigoristes et de catholiques traditionalistes. « Il y a de la colère ou de la déception, selon les tempéraments », résumait Sylvie, 40 ans, de passage avec sa compagne et leur fils de 1 an et demi endormi dans une poussette.

Comme elle, les marcheurs déploraient aussi que le gouvernement n'ait pas ouvert la procréation médicalement assistée (PMA) aux lesbiennes, ni avancé sur le statut des beaux-parents. Un an après l'ouverture du mariage aux couples homosexuels, Pascal, 50 ans, est désabusé : « L'an dernier, on a fait la fête, j'ai pu me marier en septembre. Mais cette année on a l'impression que le gouvernement est figé. Je ne voudrais pas que tous les quinze ans, on ait une avancée et qu'il faille attendre quinze ans de plus pour la suivante. »

« RIEN OBTENU QUI SÉCURISE NOTRE VIE DE FAMILLE »

Sur l'un des chars, décoré d'outils, de pinceaux et de taches de peinture, une formule résumait le sentiment général :

« Egalité : le chantier a été bâclé ». Un autre affichait en grosses lettres : « Gouines en colère ». « On est en colère parce qu'avec le mariage pour tous, on nous avait dit que ça nous permettrait d'adopter les enfants de notre partenaire. Mais, en fait, on n'a rien obtenu qui sécurise notre vie de famille », expliquait Aurélia, 35 ans.

Des décisions de justice récentes ont refusé à des lesbiennes l'adoption de l'enfant de leur conjointe né par PMA à l'étranger. Des refus condamnés cette semaine par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH).



## Le CA de l'Agence Nationale pour les Chèque-Vacances (ANCV) s'est réuni le 24 juin.

Outre les informations sur l'évolution prévisible sur 2015 (moins forte hausse d'émission que prévu en particulier à cause de la baisse dans la fonction publique d'Etat) le principal point était la dématérialisation du chèque vacances.



La FSU est intervenue avec l'ensemble des OS pour déplorer ce qui risquait de passer comme un échec de l'expérience de paiement en ligne par e-chèque vacances semi-dématérialisé. Si le système fonctionne, les

difficultés et le temps nécessaire à l'intégration de ce moyen de paiement aux plate-formes des professionnels du tourisme et des loisirs conduit à une douzaine de sites acceptant ce paiement. La SNCF ne l'intégrera par exemple qu'en fin d'année. Couplé au fait que le montant de la coupure est de 60 €, cela risque de conduire à un échange des e-chèques contre des chèques classiques puisque le choix a été fait par la direction de l'ANCV de séparer les deux modes de paiement (éviter les risques de confusion et d'escroquerie en utilisant un chèque sur internet et en le remettant en face à face).

Il faut donc donner de la part de l'ANCV les explications nécessaires et le montant des coupures sera modifié. Il ne faut pas que ces faux pas de l'expérience aggravent encore dans la FP l'image insuffisamment connue du chèque-vacances. En 2016 ce procédé devrait être opérationnel mais gardera l'inconvénient majeur de devoir choisir entre e-cheque et cheque classique (avec possibilité de faire un mixte).

M Spinosa, représentant la FP a dit que tout allait bien que ça n'aurait aucune conséquence et que ça ne représentait que 1% des émissions donc qu'ils géraient la situation...

Pour ce qui est des orientations pour la dématérialisation complète, les OS ont remis en cause un certain nombre d'options prises mais deux groupes de suivi se réuniront d'ici décembre avec un CA extraordinaire pour prendre les décisions en décembre. L'enjeu est le risque de voir s'écrouler le modèle économique de l'ANCV dont les ressources permettant l'action sociale qui fait partie de sa mission pourraient s'amenuiser avec une baisse de trésorerie placée et de perdus-périmés. La baisse des taux d'intérêts conduit déjà à orienter à la baisse à partir de 2016 le budget action sociale.

Le second point sur lequel je suis intervenu est consécutif à l'annonce d'une circulaire pour le privé précisant les prestations d'action sociale qui sont soumises aux charges sociales et fiscalisées.

L'ordonnance qui devrait être ratifiée début juillet modifiant le code du tourisme a intégré de nouveaux possibles bénéficiaires mais n'a pas modifié le fait que la modulation de l'aide par un CE se basait sur les ressources du foyer fiscal (donc en fait le RFR).

Or beaucoup de CE prennent simplement la CSP ou le classement dans l'entreprise comme référence. La circulaire précisera que pour le CV ce peut être une tolérance. Si cette circulaire doit être publiée rapidement, j'ai demandé où en était celle des fonctions publiques. Elle devait être publiée en même temps mais ce ne sera pas possible car elle toujours en concertation avec les OS m'a t'on répondu. Ceci dit comme la FP d'Etat prend en compte le RFR pour l'abondement du chèque vacances, sur cette prestation là il n'y a aucun risque avec l'URSSAF.

*Circulaire du 28 mai 2015 relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'État (site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).*

## Après le non grec, penser une Europe solidaire

Le peuple grec vient de refuser les propositions des créanciers européens.

Il confirme ainsi son refus des politiques d'austérité imposées par l'Europe et non son rejet de l'Europe.

Ce processus démocratique manifeste la dignité d'un peuple pourtant frappé par des années de crise dramatique.

Cet appel doit être entendu et particulièrement par l'Eurogroupe, qui doit faire maintenant de nouvelles propositions acceptables en permettant à la Grèce de sortir durablement de la crise dans laquelle les politiques précédentes l'ont plongée.

Il en va de l'avenir de l'Europe.

Car les choix qui seront faits dans les prochains jours concerneront tous les citoyens des pays de la communauté européenne.



Il est maintenant urgent de travailler à des politiques alternatives fondées sur un autre partage des richesses permettant la construction d'une Europe plus juste, plus égalitaire, plus solidaire et plus sociale.

La France doit prendre toutes ses responsabilités dans ce nouveau processus.

La FSU appelle à poursuivre et à développer la solidarité entre les peuples pour lutter contre les politiques d'austérité menées en Europe

(FSU, 6 juillet 2015)

## CONVERGENCES Pour les Services Publics Guéret 2015

La Manifestation et les débats organisés par la Convergence pour les Services Publics a rassemblé plus de 7000 personnes les 13 et 14 juin dernier, à Guéret, 10 ans après une première manifestation dans cette ville.

Les débats ont été riches et foisonnants, portant sur les grands enjeux du Service Public, sur la satisfaction des besoins et des droits des usagers, sur la nécessité de les développer et d'assurer leur financement.

De nombreux sujets ont été évoqués notamment les attaques qui se multiplient contre les services Publics, comme la réforme territoriale qui en est aujourd'hui l'exemple, et comme les traités internationaux de libre échange (comme TAFTA). Les politiques d'austérité ont été pointées du doigt ici comme ailleurs et les enjeux écologiques étaient au centre des débats.

Des militants grecs et espagnols sont venus témoigner. Pour la France de nombreux services publics étaient représentés : le rail, l'hôpital, la poste et l'Education Nationale, entre autres, la représentation de la FSU et du le SNASUB aurait pu être plus importante.



### APPEL DE GUÉRET

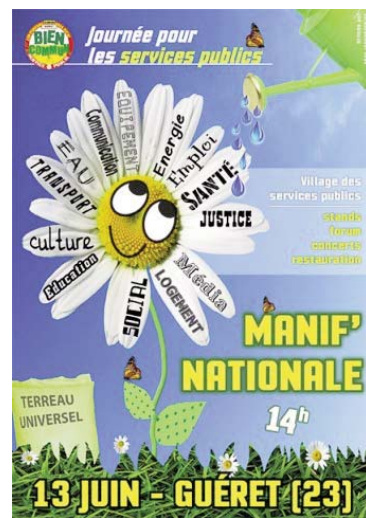
Nous, citoyens, usagers du service public, militants syndicaux, associatifs, politiques, élus, collectifs de la Convergence, coordinations, lançons aujourd'hui un appel pour la défense, la reconquête, la réinvention et le développement des services publics.

Des services publics, créateurs de richesses, au service de la satisfaction des besoins et des droits fondamentaux, de la redistribution des richesses produites et s'inscrivant clairement dans la transition écologique.

Des services publics bénéficiant de financements pérennes au moyen notamment d'une véritable réforme fiscale et d'un contrôle public des banques et les organismes financiers.

Des services publics au sein desquels les citoyens doivent disposer de nouveaux droits sur l'expression des besoins de service public et leurs modalités d'exercice.

Le Dimanche matin, une assemblée générale après le point sur les travaux de la veille, avait pour objet de lancer les « Assises de la défense du développement et de démocratisation des services publics » qu'il faudra faire vivre sur toute l'année au plan local, en se rassemblant pour défendre les valeurs de justice sociale et de partage des richesses, en renforçant les comités et collectifs locaux afin de mener la bataille pour les services publics, en organisant débats citoyens et actions, cette bataille est à engager dans la durée.



En juin 2016, à l'issue des « Assises » sera adopté un manifeste des Services publics qui servira d'outil de mobilisation.

Cette matinée s'est terminée par l'Appel de Guéret (cf. ci-joint) pour la défense et le développement des services publics, conditions indispensables à la création d'un nouveau modèle social.

Arlette Lemaire



Des services publics assurant les principes de solidarité, d'égalité de traitement notamment entre les femmes et les hommes, de continuité et d'égal accès, sur l'ensemble du territoire.

Des services publics, dans les territoires, en France et en Europe, pour combattre l'austérité et sortir de la crise.



Nous appelons au renforcement des collectifs et comités existants et à la création de nouveaux collectifs de la Convergence sur l'ensemble du territoire pour engager cette bataille dans la durée.

Nous appelons à l'organisation d'assises locales dans l'objectif d'adopter, en

2016, un manifeste, outil de mobilisation pour les services publics.

Nous nous inscrivons dans toutes les mobilisations, territoriales et professionnelles, pour les services publics et la protection sociale, en France, en Europe et dans le monde, en 2015.

## RIFSEEP : le retour des alchimistes ?

Malgré un rejet quasi-unanime des organisations syndicales<sup>1</sup>, le RIFSEEP se déploie, de manière très chaotique tant cette nouvelle usine à gaz indemnitaire recèle de chausse-trappes, mais aussi de contradictions qui ne sont pas sans poser de problèmes, notamment pour la définition même d'une politique ministérielle en matière indemnitaire.

La direction générale des ressources humaines du MENESR a convoqué trois réunions pour échanger sur la rédaction d'une circulaire de cadrage à destination des académies et des établissements d'enseignement supérieur. La volonté affichée par l'administration ministérielle était d'encadrer le plus possible au niveau ministériel la mise en œuvre du RIFSEEP. Volonté qui se heurte à deux réalités que le SNASUB-FSU dénonce et combat à tous les niveaux. La première est que les très grandes inégalités dans le versement des primes de la filière administrative, et notamment de la PFR, se voient entérinées par le cadre même de mise en œuvre du RIFSEEP qui se fait à budget constant. La seconde est que cet éclatement des situations indemnitaires risque bien de s'aggraver tant le RIFSEEP va même au-delà de tout ce qui existait auparavant en matière d'individualisation des primes.

L'exercice consistant à traduire dans l'écrit d'une circulaire la volonté affichée de cadrer nationalement la mise en œuvre et l'explicitation d'une réglementation qui permet tout et n'importe quoi et qui ouvre surtout la voie à l'accroissement des inégalités salariales, relève d'une sorte d'alchimie administrative. Depuis le Moyen-Âge, pourtant, il est acquis que le plomb ne se transforme pas en or... Le seul exercice de répartition des fonctions dans des groupes de fonctions à raison de deux pour la catégorie C, de trois pour la B et quatre pour la A, procède déjà d'une logique qui vise à diviser à nouveau les situations indemnitaire des personnels. Le SNASUB-FSU a porté l'exigence qu'en catégorie C par exemple, un seul groupe de fonctions était nécessaire, que pour la B deux auraient certainement suffi... L'enjeu est simple, c'est de combattre tout ce que le RIFSEEP abime du statut. Si vraiment, par exemple, des fonctions nécessitent des compétences rares ou des qualifications particulières, alors il faut requalifier le poste et promouvoir l'agent ! Il faut combattre tout ce qui tend à promouvoir une logique indemnitaire contre le statutaire (promotions, avancements, etc...).

Lors des concertations, les organisations syndicales se sont très majoritairement prononcées pour que le complément indemnitaire annuel ne soit pas mis en œuvre, ou qu'il soit très fortement limité. L'administration a répondu que la question des

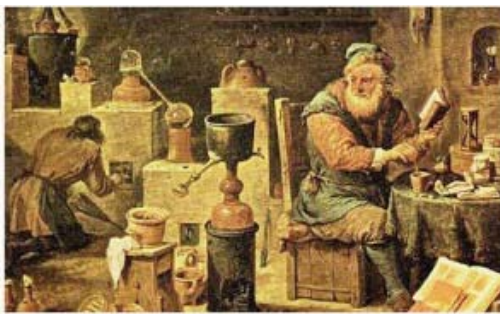
reliquats de fin de gestion devait aussi être traitée et que le CIA pouvait servir à cela. Le SNASUB-FSU s'est exprimé pour signifier que les reliquats de fin de gestion, lorsqu'ils existaient, devaient être répartis de manière égalitaire entre les tous les agents.

A budget constant, la résorption des inégalités indemnitaires relève de la mission impossible. En effet, non seulement les convergences des montants servis sont impossibles, mais elles vont ensuite se voir aggravées par tous les vecteurs d'individualisation du RIFSEEP, au-delà des fonctions qui sont valorisées différemment d'un groupe à l'autre, s'ajoute la révision régulière des montants même par la rémunération de « l'expérience professionnelle » ou de « l'engagement professionnel »... Et voilà l'évaluation qui revient... comme levier de subordination des personnels... Le mot « performance » n'est certes plus utilisé, mais dans le contexte managérial que l'on connaît, elle est là, et bien là.

La DGRH n'est donc pas encore parvenue à rédiger la circulaire d'application... A suivre... Mais cela n'a pas empêché certaines directions d'académie ou d'établissements d'enseignement supérieur de commencer au niveau local à concerter sur l'application du RIFSEEP... Le cadrage ministériel est donc déjà écorné.

Les comités techniques ministériels de l'éducation nationale d'une part, de l'enseignement supérieur et de la recherche d'autre part (CTMEN et CTMESR), ont donc été consultés. Les projets d'arrêtés d'adhésion au RIFSEEP ont été rejetés majoritairement. Toutefois la détermination de certaines organisations semble s'éroder. Au CTMEN, la FSU, la CGT, FO et la CFDT ont voté contre l'adhésion au RIFSEEP, l'UNSA s'est abstenue et le SNALC a voté pour. Au CTMESR, la FSU, la CGT, FO, le SNPTES, la CFDT et SUD ont voté contre, l'UNSA s'est abstenue.

Le SNASUB-FSU prépare un document de mobilisation contre le RIFSEEP. Il faut stopper son déploiement et gagner son abrogation.



<sup>1</sup> Au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, toutes les organisations syndicales ont voté contre le projet de décret instituant le RIFSEEP, à l'exception de la CFE-CGC qui s'est abstenue.

## Que disent les arrêtés interministériels ?

Le ministère de la fonction publique a pris plusieurs arrêtés pour les corps de personnels de l'Etat. Les arrêtés que le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche prendra conjointement avec ceux de la fonction publique et du budget pourront afficher des montants différents.

Vous trouverez ci-dessous les montants annuels maximaux et minimaux dans les différentes situations. Ceux-ci sont annuels et doivent donc être divisés par 12 pour apprécier les fourchettes de montants mensuels que la fonction publique prévoit. L'amplitude permise au niveau interministériel, allant jusqu'à décupler quasiment les montants minimaux, donne une belle illustration des disparités possible d'un corps à l'autre, mais également au sein d'un même corps.

A remarquer que pour ces corps, trois groupes de fonctions paraissent devoir être identifiés. Ceux-ci seront définis également par l'arrêté spécifique pris au MENESR.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Montant minimal annuel (en euros)		Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (en euros)				Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés		Administration centrale, établissements et services assimilés		Services déconcentrés, établissements et services assimilés			Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Grade et emploi				Non logé	Logé par NAS	Non logé	Logé par NAS			
Adjoint administratif principal de 1ère et de 2ème classe et emploi fonctionnel	1 600	1 350	Groupe 1	12 150	7 560	11 340	7 090	Groupe 1	1 350	1 260
Adjoint administratif principal de 1ère et de 2ème classe	1 350	1 200	Groupe 2	11 880	7 425	10 800	6 750	Groupe 2	1 320	1 200

SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS	Montant minimal annuel (en euros)		Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (en euros)				Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés		Administration centrale, établissements et services assimilés		Services déconcentrés, établissements et services assimilés			Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Arrêté du 19 mars 2015				Non logé	Logé par NAS	Non logé	Logé par NAS			
Grade et emploi										
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 850	1 550	Groupe 1	19 660	10 220	17 480	8 030	Groupe 1	2 680	2 380
Secrétaire administratif de classe supérieure	1 750	1 450	Groupe 2	17 930	9 400	16 015	7 220	Groupe 2	2 445	2 185
Secrétaire administratif de classe normale	1 650	1 350	Groupe 3	16 480	8 580	14 650	6 670	Groupe 3	2 245	1 995

ATTACHÉS	Montant minimal annuel (en euros)		Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (en euros)				Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés		Administration centrale, établissements et services assimilés		Services déconcentrés, établissements et services assimilés			Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Arrêté du 3 juin 2015				Non logé	Logé par NAS	Non logé	Logé par NAS			
Grade et emploi										
Attaché d'administration hors classe et emplois fonctionnels	3 500	2 900	Groupe 1	40 290	23 865	36 210	22 310	Groupe 1	7 110	6 390
Attaché principal d'administration	3 200	2 500	Groupe 2	35 700	20 535	32 130	17 205	Groupe 2	6 300	5 670
Attaché d'administration	2 600	1 750	Groupe 3	27 540	16 650	25 500	14 320	Groupe 3	4 860	4 500
			Groupe 4	22 030	14 320	20 400	11 160	Groupe 4	3 890	3 600





## Complément au compte rendu de congrès

*Suite à un problème technique, les deux pages qui suivent n'ont pas été publiées dans le numéro de mai-juin de compte rendu de congrès. Nous nous en excusons. Les deux motions qui suivent ont été publiées dans le bulletin électronique spécial "motions de congrès" disponible sur le site. Il reste qu'il était nécessaire de les faire paraître dans "Convergences".*

# Motion En finir avec

## l'individualisation : non au RIFSEEP !

Instauré par décret interministériel en mai 2014, le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire applicable au 1er janvier 2017, constitue une menace supplémentaire contre les garanties statutaires, contre les services publics et contre notre droit à la carrière.

Il va plus loin encore que la PFR, dans son champ d'application puisqu'il concerne tous les fonctionnaires mais aussi dans ses modalités.

Le RIFSEEP porte atteinte au principe de la séparation du grade et de l'emploi, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. Dorénavant, avec le RIFSEEP, et dans la continuité de la PFR qui a fait tant de dégâts, notre rémunération dépendrait de moins en moins de notre indice, fonction de notre grade et ancienneté mais des fonctions que notre hiérarchie nous aura attribuées et de l'évaluation de notre « mérite ». Il s'agit d'une étape importante vers les parcours professionnels laissés à l'arbitraire de la hiérarchie, que le gouvernement veut substituer au déroulement de carrière à l'ancienneté.

Le RIFSEEP est un frein au droit à mutation. D'une part, parce que les agents ne prendront pas le risque de muter sur des postes appartenant à un « groupe fonctions » inférieur puisque dans ce cas leur prime diminuerait, parfois de façon très conséquente ; d'autre part, parce qu'on s'oriente avec cette fonctionnalisation de nos carrières vers la généralisation des Postes à Profils qui rompent l'égalité de traitement en donnant tous pouvoirs à la hiérarchie pour choisir les agents, sans contrôle des CAP.

Le RIFSEEP menace gravement les garanties statutaires. En effet, la circulaire l'instaurant chez les adjoints administratifs intègre dans les 2 « groupes fonctions » de ces corps, de nombreuses « fonctions-types » relevant de la catégorie B ! Sans toucher aux statuts particuliers, le RIFSEEP aboutit donc à entériner le fait de sous-payer les agents au regard de leurs tâches en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire. C'est un outil qui bouche toute perspective de requalification massive des postes et de reclassement des agents concernés dans le corps supérieur.

Le RIFSEEP participe d'une politique salariale affaiblissant les services publics en instaurant une prime liée à la « performance ». Avec cette prime à la « performance », les agents auront tendance à réaliser en priorité leurs tâches les plus visibles et

rapides, la collaboration sera réduite et la concurrence exacerbée.

Ce complément annuel remet en cause le droit à « l'égalité de traitement » des usagers.

L'objectif de cette réforme est de réaliser d'importantes économies sur la masse salariale en augmentant la productivité des agents et en individualisant leurs traitements pour briser les solidarités et garanties collectives. L'harmonisation des régimes doit en outre faciliter la mobilité interministérielle forcée, dans un contexte de suppressions de postes massives et de restructurations.

Pour toutes ces raisons, le RIFSEEP constitue une attaque majeure contre les statuts, la fonction publique de carrière et les services publics. Alors que quasi-unanimité des organisations syndicales ont voté contre le projet de décret au CSFP d'État en 2013 ; alors que l'ensemble des syndicats continue de désapprouver le RIFSEEP,

Le SNASUB-FSU engage une campagne d'information en direction de l'ensemble des personnels, afin de construire la mobilisation pour :

- stopper l'application du RIFSEEP :
- contre la publication des décrets et arrêtés ministériels d'application du RIFSEEP ;
- pour l'abrogation du décret interministériel et de la circulaire d'application aux agents C ;
- pour la revalorisation des régimes indemnitaires pour un alignement sur le taux ministériel le plus favorable et commun à tous les agents d'un même corps, préalable à l'intégration des primes dans les traitements et ainsi leur disparition ;
- pour le dégel immédiat du gel du point d'indice et le rattrapage du pouvoir d'achat.

Le SNASUB-FSU contribuera à renforcer de ses mandats ceux de la FSU dans cette bataille.

Il cherchera à construire tous les cadres unitaires pour gagner le meilleur rapport de force possible.

# Motion "PPCR"

concernant la « négociation parcours professionnels, carrières, rémunération et avenir de la Fonction publique »

La négociation « parcours professionnels, carrières, rémunérations – avenir de la fonction publique » entamée en mars 2014 est censée, selon les intentions affichées par le ministre de la fonction publique, réformer et moderniser le statut pour en assurer la pérennité et rénover les grilles et les carrières pour leur redonner de l'amplitude.

A la clôture des travaux du congrès, les conclusions du gouvernement ne sont pas connues. En effet il n'a pas informé des axes qu'il décidait de retenir finalement pour la réforme statutaire. Toutefois, après avoir interrogé sur l'opportunité de toucher aux éléments qui structurent aujourd'hui le statut, il indique vouloir réaffirmer l'organisation en corps (ou en cadres d'emploi dans la fonction publique territoriale), maintenir les catégories hiérarchiques (A, B et C) assises sur les niveaux de qualification, les grades et les échelons, ainsi que le recrutement par concours. Il indique vouloir établir des « cadres statutaires communs » ou, dit autrement, des dispositions statutaires communes (uniformisation d'un certain nombre d'éléments statutaires pour des corps de mêmes niveaux et exerçant des missions comparables) auxquels pourraient se référer les statuts particuliers. Par ailleurs, il propose d'introduire du « droit souple » au motif d'alléger la gestion statutaire. Cela a été repoussé par les organisations syndicales dans les discussions tant cela risquerait d'affaiblir les garanties statutaires et l'égalité de traitement.

Concernant la rénovation des carrières et des grilles, le gouvernement avait indiqué vouloir rééquilibrer l'indiciaire par rapport à l'indemnitaire. Le sens positif de cette mesure est pour le moment occulté par l'indigence de l'état de la proposition gouvernementale (à hauteur de 4 points d'indice pour la catégorie C, 6 points pour la B et 9 pour la A), comme de son calendrier de mise en oeuvre.

Le gouvernement propose de ne conserver que l'indice nouveau majoré comme référence pour les déroulements de carrière. La FSU et le SNASUB-FSU s'opposent à cette proposition qui éclaterait la structure de la grille indiciaire et rendrait plus difficile des mesures de revalorisation générale. L'indice brut doit être conservé.

**Au 19 mai, l'état des propositions est :**

- **La catégorie C type**, dont les grilles ont été légèrement revues à la hausse ces deux dernières années pour éviter d'être submergées par le SMIC, connaîtrait une évolution positive par la suppression d'un grade, l'actuelle échelle 3, et reclassement des agents dans l'échelle 4 légèrement revalorisée, et la fusion des actuelles échelles 4 et 5 dans une nouvelle échelle 5. C'est un barrage en cours de carrière qui saute ! Tant mieux ! Par contre, la revalorisation indiciaire n'est pas au rendez-vous. Dans 7 ans, un agent recruté par concours commencerait à l'indice nouveau majoré 332 (INM 323 aujourd'hui) et le sommet de la grille de la catégorie serait portée de l'INM 462 à l'INM 468... La revalorisation et la mise hors d'eau du SMIC n'est pas au rendez-vous.

- **La catégorie B type** est encore une fois oubliée... Les principes structurants du nouvel espace statutaire ne sont pas remis en cause. La durée de chacun des grades est allongée d'un an. Le début de carrière du premier grade est porté à l'INM 338 (actuellement 326), un 14<sup>e</sup> échelon est ajouté pour atteindre l'INM 498 (aujourd'hui 486). Le deuxième grade débiterait lui à l'INM 343, un échelon supplémentaire lui est ajouté pour le porter à l'INM 529 (515 à ce jour). Le troisième grade serait un peu mieux revalorisé pour s'échelonner entre les indices 392 et 582 (365 et 562 aujourd'hui).

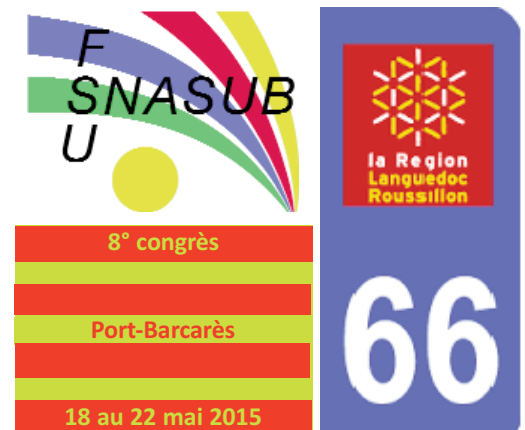
- **La catégorie A type** connaîtrait quelques menues évolutions. Les deux premiers grades, seraient au terme de l'application du cortège de mesures, chacun raccourcis d'un échelon, mais allongés en durée. Leurs bornages indiciaires seraient portés de 390 à 673 pour le premier (365 à 658 aujourd'hui), et de 500 à 806 pour le second (434 à 783 aujourd'hui). Le grade des « directeurs de service » seraient allongée de près de quatre ans pour atteindre l'INM 821 (contre 798 actuellement), son pied de grille est porté de 453 à 465. Le GRAF serait lui raccourci d'un échelon et sa durée serait raccourcie d'un peu plus d'un an, sa grille se déroulerait de l'indice 655 à 830 (626 à 821 aujourd'hui). S'il restait en l'état, le calendrier d'application, en étapes annuelles entre 2016 et 2022, rendrait imperceptibles les gains pour les agents ; l'effet de ces quelques ajouts de points indiciaires seraient engloutis par l'inflation.

Le caractère inacceptable de la globalité de ces propositions a été signifié au Premier ministre par l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique.

Le SNASUB-FSU, avec la FSU, continuera de défendre ses mandats avec la plus grande des déterminations pour faire avancer les revendications.

Soucieux de construire les rapports de force susceptibles de faire aboutir les revendications le plus loin possible, le SNASUB-FSU informe les collègues des débats de la négociation en s'appuyant sur la publication de l'ensemble des documents et compte-rendu publiés sur le site de la FSU.

**A la publication des décisions du gouvernement, le SNASUB-FSU arrêtera sa position après un débat approfondi sur celles-ci. Il informera largement les personnels qu'ils représentent de ses analyses et de son appréciation sur les conclusions de la négociation.**



**Les conséquences de la loi du 16 janvier 2015 et de la nouvelle carte des régions sur l'organisation des académies et de leurs services...**

**Fusion d'académies, coopérations renforcées...**

**ATTENTION DANGER !**



Alors que le ministère de l'éducation nationale n'en faisait pas vraiment un sujet, le Conseil des ministres du 22 avril dernier aura finalement mis le feu aux poudres avec son communiqué de presse.

Celui-ci a fixé les grandes orientations de méthode et le contenu des travaux préparatoires, menés par les préfets préfigurateurs notamment, pour proposer au gouvernement des projets de réorganisations des services de l'Etat en région, comme conséquence de la mise en oeuvre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 qui, entre autres mesures, fixe une nouvelle délimitation des régions.

Si l'objectif gouvernemental n'est pas d'aligner au cordeau la carte des académies sur celle des régions nouvelles, des projets de fusions d'académies sont actuellement en cours de discussion, tant aux niveaux national qu'académiques. Et ailleurs, sont envisagés des projets très importants de réorganisations-mutualisations de services académiques dans le cadre des coopérations dites « renforcées ».

Pourtant, 90% des missions des rectorats et des services départementaux n'ont aucun lien avec les compétences de la région.

La commande gouvernementale apparaît donc comme une tentative d'ampleur de réaliser à nouveau des « économies d'échelle » quitte à réduire la proximité de notre service public et à prendre le risque de désorganiser très sérieusement ce qui fonctionne aujourd'hui au quotidien.

Le SNASUB-FSU réagit : pas question de faire courir de nouveaux risques à nos services et aux conditions d'exercice de nos missions. Si les services de l'Etat, et ceux de l'éducation nationale en particulier, doivent s'adapter à la nouvelle carte des collectivités territoriales, il n'est pas question pour nous de laisser faire n'importe quoi, d'ouvrir la voie à de nouveaux affaiblissements de nos services, à de nouvelles dégradations de nos conditions de travail, à de nouvelles réductions d'effectifs...



*Avec la FSU,  
pour le Service Public !*



# Une réforme territoriale marquée par l'austérité !

Mais quel est donc le sens du bouleversement de la carte des régions voulue par le gouvernement ? Ce dernier s'est en effet engagé dans une réforme institutionnelle importante, sans pour autant prendre le temps du débat et de la discussion quant aux conséquences pour les services publics, la réalisation de leurs missions, les relations avec les usagers, ou la condition faite à leurs personnels. **De ce point de vue, la manière dont se dessinent - à la hussarde - les fusions d'académies est emblématique de la méthode.**

Plusieurs réformes se conjuguent aujourd'hui et qui ont des conséquences importantes pour l'organisation de nos services publics : nouvelle réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat, loi MAPTAM et métropolisation, nouvelle carte des

régions et maintenant, la loi sur la « nouvelle organisation du territoire de la République ». **Toutes auront pour conséquence de réviser la situation actuelle des relations entre services déconcentrés de l'Etat et collectivités territoriales.** S'ajoutent à cela des chantiers en cours comme la revue des missions de l'Etat dont l'objet est de "vérifier" si les missions assumées aujourd'hui par l'Etat doivent être poursuivies, externalisées, supprimées ou renforcées...

Et tout cela, évidemment, dans le contexte de politiques d'austérité qui, en Europe et au-delà, affaiblissent ou remettent en cause les services publics. Car ces derniers échappent à la logique marchande et aiguissent l'appétit d'opérateurs privés, particulièrement en période de crise.

## De nouvelles régions, donc...

Depuis l'adoption de la nouvelle carte des régions, il fallait certes que les services de l'Etat s'adaptent : il y a sans doute de nouvelles relations à tisser entre des services intervenant sur un périmètre régional agrandi, il y a vraisemblablement à mieux coordonner politiquement l'action de l'Etat, et le cas échéant à unifier sa parole face à des exécutifs régionaux qui prennent de l'importance dans la définition de politiques publiques.

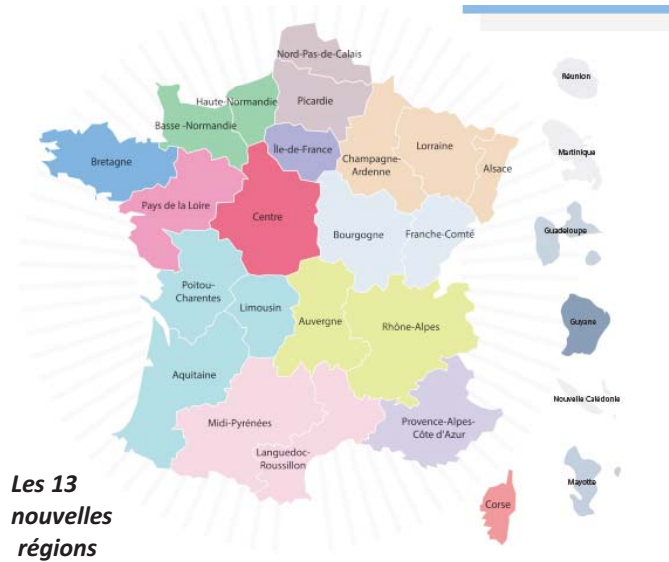
Pour autant, y a-t-il nécessité de fusionner des services de l'éducation nationale, des niveaux administratifs déconcentrés entiers ? Pour le SNASUB-FSU et la FSU, cela n'a rien d'évident ! Bien au contraire même ! Et aucun argument convaincant en faveur des fusions n'a d'ailleurs été vraiment développé !

En matière d'éducation, il y a quelques compétences partagées avec les trois niveaux de collectivités territoriales et pour chacun d'entre eux, la proximité est décisive pour mettre en œuvre le service public, au plus près des besoins et demandes des familles et des élèves.

De ce point de vue les mégas régions portent atteinte à une proximité de qualité pour les usagers. Elles n'ont d'ailleurs d'autre raison à leur création que le fait d'afficher un produit intérieur brut suffisant pour assumer leur compétence renforcée en matière de développement économique dans un espace européen conçu comme concurrentiel avant d'être solidaire. La fusion des régions permet en outre de poursuivre une politique

de réductions des dépenses publiques appliquée aux collectivités territoriales.

Cette politique s'inscrit aussi dans une tendance générale à faire reculer ce qui relève du secteur public pour accroître le domaine de la concurrence. Une telle logique est poussée à l'extrême dans un certain nombre de projets d'accords internationaux de libre-échange (par exemple TAFTA et TISA...). Il s'agit de réduire au minimum toutes les normes sociales protectrices et de faire reculer les services publics afin de permettre la marchandisation de ce qui est aujourd'hui gratuit, car relevant de l'accès aux droits des citoyens.



Les 13 nouvelles régions

## Le saviez-vous ?

La commission européenne, en application des derniers traités qui font de l'austérité un dogme devant s'imposer aux pays membres, a publié le 2 juin 2014 une recommandation sur le programme de réformes de la France pour 2014. A propos de la réforme territoriale, elle demandait de « **simplifier les divers échelons administratifs en France, en vue d'éliminer les chevauchements de compétences, entre les administrations, de créer de nouvelles synergies, d'obtenir de nouveaux gains d'efficacité et de réaliser des économies supplémentaires en fusionnant ou en supprimant des échelons administratifs.** »

Pour le SNASUB-FSU, c'est au contraire la solidarité et la volonté d'aligner les droits vers le haut qui devraient servir de principe unificateur !

# Communiqué du Conseil des ministres et rapport de l'inspection générale

Pour le gouvernement, cette réduction du nombre de régions doit avoir des conséquences sur l'organisation déconcentrée du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, comme précisé par le communiqué du Conseil des ministres du 22 avril dernier.

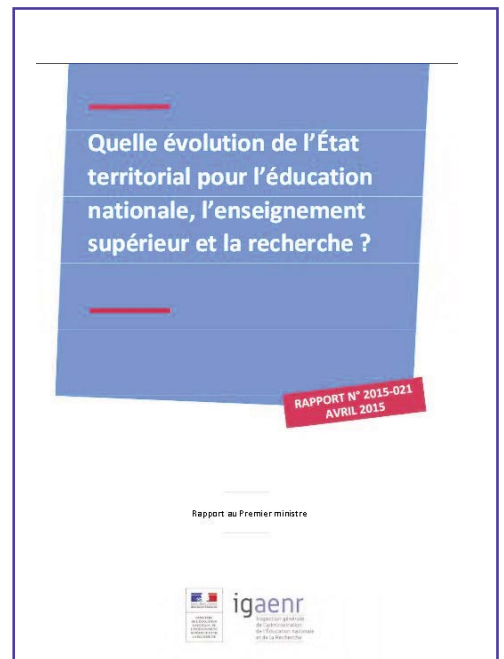
Alors que rien ne justifie la remise en cause de la carte des académies, et tout particulièrement dans un calendrier aussi contraint que celui indiqué par le communiqué, la commande politique de Matignon apparaît donc comme bien aventureuse !

Ainsi, Lille et Amiens, Dijon et Besançon, Limoges et Poitiers, Nice et Aix-Marseille, Caen et Rouen sont concernées. Et qu'importe si cela bouscule des organisations déjà existantes, des coopérations qui fonctionnaient déjà pour une plus grande efficacité du service public d'éducation, pour améliorer son fonctionnement déjà bien mis à mal par des années de suppressions de postes !

Ainsi, le rapport de l'IGAENR, répondant à une commande politique, préconise de réduire le nombre d'académies métropolitaines de 26 à 20, et envisage des fusions dans les nouvelles régions. Mais le même rapport, indique que les régions et leurs politiques n'ont que peu d'impact sur le quotidien professionnel et l'organisation des services : 90% des activités en rectorat n'ont aucun lien avec les compétences de la région.

L'éducation nationale est bien une compétence de l'Etat. En d'autres termes, point n'est besoin de fusionner des services ou des niveaux déconcentrés pour coordonner la parole de l'Etat face aux régions : c'est le rôle des directions d'académie et du ministère. D'ailleurs, l'expérience montre que plusieurs académies dans une même région n'a jamais été une situation qui, structurellement, portait atteinte à la bonne marche du service public. Cela existe dans la région Rhône-Alpes avec les académies de Lyon et Grenoble et en Ile-de-France avec celles de Paris, Versailles et Créteil.

De ce point de vue, le rapport de l'IGAENR a raison de défendre le modèle académique comme organisation territoriale pour le service public d'éducation nationale. Mais, il faut aussi défendre un territoire académique à la bonne dimension ! Pour le SNASUB-FSU, l'heure est donc à la défense des académies existantes !



## La réforme territoriale impose-t-elle obligatoirement une réforme des services de l'éducation nationale ?

### La situation actuelle

L'argument selon lequel il ne doit y avoir qu'une seule académie face à une région ne tient pas. Actuellement, 3 régions connaissent plusieurs académies en leur sein :

- Rhône-Alpes pour les académies de Lyon et Grenoble (depuis 1962) ;
- PACA pour les académies de Nice et Aix-Marseille (depuis 1975) ;
- Ile-de-France pour les académies de Paris, Créteil, Versailles (depuis 1972)

Bien sûr, la montée en puissance des régions date de 1982 ; on peut donc considérer que depuis 33 ans, des

académies différentes cohabitent dans des régions uniques sans que cela ne pose de problèmes particuliers. Les recteurs se sont organisés en comité de recteurs pour unifier leurs voix.

### Avec la réforme territoriale et le passage aux 13 régions

Dans sa nouvelle configuration territoriale, la France connaîtra encore demain des situation où plusieurs académies existent dans une même région. Il est confirmé que la région unifiée au 1er janvier 2016 « Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine » contiendra plusieurs académies ; il en sera de même pour la région « Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ».

Le maintien des académies est dû au fait que l'ensemble des services académiques n'ont pas de lien avec les régions : 90% des activités en rectorat n'ont aucun rapport avec les compétences de la région !

## Pas d'abandon de missions, pas de suppression d'emplois, pas de fermeture de services !

Le SNASUB-FSU est attaché à un service public de qualité, réparti sur l'ensemble du territoire, permettant à toutes et tous d'accéder à leurs droits, et concourant partout à un développement de l'emploi.

Il défend avec la plus grande détermination les missions assumées dans les services académiques aux niveaux départemental et rectoral et les emplois qui s'y rattachent. La proximité du service public doit être renforcée, particulièrement après les années de RGPP.

Les annonces du ministère de l'éducation nationale voulant donner des garanties aux agents, concernant notamment l'organisation des services en multisites pour maintenir les personnels là où ils sont affectés (pas de mobilité géographique imposée) et le maintien des périmètres de gestion des personnels ne constituent pas une réponse à même de rassurer les personnels, et encore moins de garantir la proximité du service public d'éducation, de son organisation et de sa gestion.

Les éventuelles fusions et/ou réorganisations dans ce contexte conduiraient nombre de personnels de tout grade et catégorie à une forme de mobilité fonctionnelle forcée. Le discours rassurant sur l'absence de mobilité géographique imposée est-il si certain que cela ? Rien n'est moins sûr car il faudrait que les postes perdus et délocalisés soient en nombre identiques à ceux reçus venant d'un autre site.

Les risques sont donc grands d'aboutir à des pertes de culture professionnelle dans les services. Non seulement la qualité du service public en pâtirait, mais la souffrance au travail en serait accrue. Par ailleurs, des missions académiques sont affectées en DSDEN et pourraient aussi disparaître, fragilisant certaines d'entre elles.

Au final, une concentration de personnels, de missions et d'autorités administratives irait dans le sens d'un déséquilibre territorial, contradictoire en tout cas avec l'objectif annoncé d'une cohésion sociale territoriale améliorée.

**Concernant les perspectives de coordinations et coopérations renforcées de rectorats : celles-ci font peser de lourdes incertitudes** quant à la mise en œuvre de nouvelles stratégies de réorganisations-mutualisations dont l'objet pourrait être aussi de faire de nouvelles « économies d'échelles ». Cela aurait pour effet d'aggraver davantage les conditions de travail, de réalisation des missions, et de réduire encore l'emploi public.

**Concernant les fusions d'académie : le SNASUB-FSU y est résolument opposé !** L'engagement ministériel de maintenir des périmètres de gestion des personnels n'est pas une garantie durable. Et ce n'est qu'une partie de l'enjeu. Les services et établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les CROUS, les réseaux des grands établissements (CNED, Canopé) doivent pouvoir organiser leur fonctionnement au plus près des élèves, étudiants, familles, personnels enseignants et non enseignants, et de toutes les collectivités territoriales.

Le pilotage doit pour cela être réalisé au plus près des usagers, des structures, services et établissements mettant en œuvre le service public d'éducation.

Les missions essentielles doivent être réalisées au plus près des usagers : qualification, certification, diplôme, éducation, orientation des élèves et organisation des conditions de l'acte éducatif, d'enseignement supérieur et de recherche.

La gestion des personnels, compte tenu des effectifs et de la répartition de ceux-ci dans un réseau de services et d'établissement couvrant tout le territoire, nécessite là encore une proximité, décisive, a fortiori dans un contexte marqué par des exigences de déconcentration.

**La fusion des académies : une « réforme » d'ampleur pour toute l'éducation nationale et l'enseignement supérieur**

Rappelons qu'une académie est une circonscription administrative dans laquelle le recteur a autorité de la maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur, même si l'autonomie universitaire confère aux présidents d'université l'autorité locale.

Pour les académies qui fusionneraient, il ne s'agit pas simplement d'un rapprochement entre rectorats. Cela aura des conséquences sur l'ensemble de notre service public. Par exemple les établissements dans l'enseignement supérieur, les CROUS et les COMUE, les ESPE seront à un moment ou à un autre partie prenante du processus de réorganisation ainsi enclenché.

Le réseau CANOPE, en cours de restructuration, va dans le même sens et le recteur a autorité sur les conseils d'administration des nouvelles directions territoriales.

**Les personnels peuvent compter sur le SNASUB-FSU pour défendre leurs services, leurs missions et leurs emplois là où ils vivent !**



Académies susceptibles de fusionner

# Projets de fusions ou coopération renforcée, un objectif incontournable pour le SNASUB-FSU : informer et faire entendre la voix des collègues, nous rendre visibles !

A Amiens, Caen, Dijon, Rouen, Limoges, Lille, Poitiers, etc... des initiatives ont été prises par des personnels, soutenues ou initiées par des organisations syndicales selon les situations. Le SNASUB-FSU est de toutes ces initiatives !

Partout, se pose la question de l'information concrète des collègues sur les projets en cours, par l'intermédiaire des délégué-e-s du personnel qui siègent dans les CT et dans les CHSCT, à tous les niveaux pertinents.

Des réunions tenues en application du droit à l'heure mensuelle d'information syndicale peuvent être organisées pour faire le point dans les rectorats et dans les DSDEN, mais aussi partout ailleurs.

Des vœux peuvent être soumis dans les CT et CHSCT, mais aussi dans les CA des établissements scolaires, université, CROUS... pour exprimer la position des structures sur proposition des délégués du personnel. Nous sommes intervenus sur cette question lors du CTMEN du 16 juin dernier.

Des audiences peuvent être demandées auprès du ministre de l'éducation nationale et du Premier ministre puisque nous savons que les décisions ne seront pas prises avant le conseil des ministres du 29 juillet prochain.

Des rassemblements et manifestations peuvent être organisés, pour montrer la mobilisation en cours et exprimer notre très vive inquiétude accentuée par l'attente des projets de réorganisations (non communiqués à ce jour), dans le cadre des fusions ou des coopérations renforcées.

## Quelques éléments de calendrier à connaître :

- 22 avril 2015 : compte-rendu du Conseil des ministres qui installe les préfets préfigurateurs et les recteurs coordonnateurs

- Avril 2015 : publication du rapport n° 2015 – 021 de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche : « Quelle évolution de l'Etat territorial pour l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche »

- Conseil des ministres du 29 juillet 2015 : arbitrages et décisions, fusions d'académies ou non ?

- De septembre 2015 à décembre 2015 : rédaction, consultation des instances de dialogue social puis publication des textes réglementaires ?

**A nous de faire entendre notre voix !**

**Le dossier ne sera pas clos à la rentrée !**



## Réforme de l'administration territoriale de l'État et de l'organisation de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur...

**La mobilisation pour défendre missions, proximité, services et emplois est essentielle !**

# Contractuels BIATSS : des chiffres

Effectif des agents contractuels au 31 12 2014

	enseignement scolaire		enseignement supérieur		total	
	personnes physiques	ETPT	personnes physiques	ETPT	personnes physiques	ETPT
2013	14949	8886	40372	24730	55321	33616
2014	15456	9160	39491	24836	54947	33996
variations	+ 507	+ 274	-881	+107	-374	+381

Pyramidage	enseignement scolaire	enseignement supérieur	total
catégorie A	23%	37%	33%
catégorie B	18%	16%	17%
catégorie C	59%	46%	50%
total	100%	100%	100%

Part des différentes filières	enseignement scolaire	enseignement supérieur	total
filière administrative	63%	10%	25%
filière sociale et de santé	15%	1%	6%
filière ouvrière	5%	0%	1%
filière ITRF	17%	86%	66%
filière bibliothèques		3%	2%
total	100%	100%	100%

## 1 agents positionnés sur missions permanentes

Enseignement scolaire : 6888 agents

Enseignement supérieur : 19757 agents

	enseignement scolaire		enseignement supérieur		total	
	nombre d'agents	%	nombre d'agents	%	nombre d'agents	%
catégorie A	2169	31%	9407	48%	11576	44%
catégorie B	1674	24%	3449	18%	5123	19%
catégorie C	3045	44%	6741	34%	9786	37%
total	6888	100%	19597	100%	26485	100%

## 2 agents en CDI : 9410

Enseignement scolaire : 2707 agents

Enseignement supérieur : 6703 agents

## 3 agents ayant moins d'un an d'ancienneté : 21605

Enseignement scolaire : 5943 agents

Enseignement supérieur : 15662 agents

## 4 Agents ayant 6 ans et plus d'ancienneté : 9003

Enseignement scolaire : 3072 agents

Enseignement supérieur : 5931 agents

Bilan des deux sessions de concours réservés 2013 et 2014

4418 agents contractuels titularisés à l'issue des sessions 2013 et 2014

Session 2013	enseignement scolaire			enseignement supérieur			total		
	postes offerts	titularisés	rendement	postes offerts	titularisés	rendement	postes offerts	titularisés	rendement
filière administrative	1091	943	86%	195	241	124%	1286	1184	92%
filière sociale santé	96	57	59%	1	1	100%	97	58	60%
filière ITRF	162	94	58%	1530	1296	85%	1692	1390	82%
filière bibliothèques	-	-	-	46	35	76%	46	35	76%
total	1349	1094	81%	1772	1573	89%	3121	2667	85%

Session 2014	enseignement scolaire			enseignement supérieur			total		
	postes offerts	titularisés	rendement	postes offerts	titularisés	rendement	postes offerts	titularisés	rendement
filière administrative	625	353	56%	113	67	59%	738	420	57%
filière sociale santé	25	6	24%	1	1	100%	26	7	27%
filière ITRF	175	141	81%	1541	1158	75%	1716	1299	76%
filière bibliothèques	-	-	-	33	25	76%	33	25	76%
total	825	500	61%	1688	1251	74%	2513	1751	70%

Nommés 2013-2014	enseignement scolaire				enseignement supérieur				Sco + Sup	
	nommés 2013	nommés 2014	nommés 2013-2014	nommés 2013-2014 / postes offerts	nommés 2013	nommés 2014	nommés 2013-2014	nommés 2013-2014 / postes offerts	nommés 2013-2014	nommés 2013-2014 / postes offerts
filière administrative	943	353	1296	75,5%	241	67	308	100%	1604	79,2%
ADAENES	33	16	49	35,8%	5	2	7	175,0%	56	39,7%
SAENES	144	76	220	60,3%	27	13	40	75,5%	260	62,2%
ADJAENES	766	261	1027	84,6%	209	52	261	104,0%	1288	87,9%
filière sociale santé	57	6	63	52,1%	1	1	2	100%	65	52,8%
filière ITRF	94	141	235	69,7%	1296	1158	2454	79,9%	2689	78,9%
IGR	2	1	3	42,9%	0	4	4	44,4%	7	43,8%
IGE	23	45	68	53,5%	113	131	244	71,3%	312	66,5%
ASI	11	14	25	61,0%	79	111	190	69,3%	215	68,3%
TCHRF	8	8	16	76,2%	227	214	441	74,2%	457	74,3%
ATRF	50	73	123	87,2%	877	698	1575	85,0%	1698	85,2%
filière bibliothèques					35	25	60	75,9%	60	75,9%
CBIB					0	0	0	0%	0	0%
BIB					4	4	8	57,1%	4	57,1%
BIBAS					8	3	11	64,7%	11	64,7%
MAG					27	18	45	84,9%	45	84,9%
total	1094	500	1594	73,3%	1573	1251	2824	81,6%	4418	78,4%

catégorie A	120	81	201	33,8%	198	253	451	70,5%	652	61,5%
catégorie B	158	85	243	35,6%	262	230	492	74,1%	735	69,2%
catégorie C	816	334	1150	67,1%	1113	768	1881	87,2%	3031	86,3%
total	1094	500	1594	53,3%	1573	1251	2824	81,6%	4418	78,4%



## Une pierre de plus contre la précarité

**28 contrats et avenants successifs en 7 ans : le Conseil d'Etat reconnaît le droit à indemnisation.**

### Le cas soumis au Conseil d'Etat

Un agent d'entretien a été recruté avec des CDD successifs du 5 novembre 2001 au 4 février 2009 pour remplacer des personnels absents ou exerçant temporairement à temps partiel. L'agent a demandé au tribunal administratif de Dijon de condamner l'institut médico-éducatif de Saint-Georges-sur-Baulche à lui verser la somme de 12 501,40 euros en réparation des préjudices qu'elle estimait avoir subis du fait d'une éviction illégale. Par un jugement du 10 mai 2012, le tribunal administratif a rejeté cette demande. L'agent a alors formé un appel contre ce jugement du TA que la cour administrative d'appel de Lyon a rejeté le 11 avril 2013. Mme A. a demandé au Conseil d'Etat : 1°) d'annuler cet arrêt ; 2°) de mettre à la charge de l'institut médico-éducatif le versement de la somme de 3 500 euros au titre des dispositions d'articles du code de justice administrative et de la loi du 10 juillet 1991.



### La conclusion du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat a jugé dans sa séance du 20 mars 2015 que l'utilisation de 28 contrats et avenants successifs sur une durée cumulée de plus de 7 ans pour exercer des fonctions d'entretien au sein d'un institut médico-éducatif est légitimement jugée abusive. Le Conseil d'Etat « estimant que la conclusion de ces contrats successifs présentait un caractère abusif et qu'elle devait être regardée comme titulaire d'un contrat à durée

indéterminée, si bien que la décision de ne pas renouveler son dernier contrat constituait un licenciement prononcé dans des conditions illégales », l'intéressée était fondée à réclamer l'indemnisation du préjudice qu'elle avait subi lors de l'interruption de sa relation de travail. En premier lieu, le versement d'une indemnité de licenciement est ici suggéré.

### La lutte contre les contrats successifs abusifs

L'examen global des circonstances peut néanmoins révéler l'existence d'un abus au regard notamment de la nature des fonctions exercées par l'agent, du type d'organisme qui l'emploie, du nombre ainsi que de la durée cumulée des engagements en cause. Les employeurs publics ne pourront plus se retrancher derrière l'absence de limite temporelle posée par les dispositions législatives au recrutement d'agents de remplacement pour éviter toute poursuite.

### Dans quelle mesure peut-il y avoir un prolongement de cet arrêt pour tous les agents qui se trouvent dans une situation similaire ?

L'appréciation du caractère ou non abusif du recours systématique aux contrats à durée déterminée pour répondre à un besoin devra se faire au cas par cas. Une série de recours pourrait être nécessaire pour clarifier la réglementation.

Toujours est-il que l'affaire de l'agent d'entretien n'est pas close et est renvoyée à la cour administrative d'appel de Lyon. L'institut médico-éducatif de Saint-Georges-sur-Baulche versera tout de même à l'avocat de l'agent d'entretien une somme de 3000 euros pour les frais juridiques.

François Ferrette

## A propos de « l'article 6 quinquies » sur les contrats.

L'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 permet de recruter un contractuel sur un poste vacant pendant un maximum de 12 mois, le contrat pouvant être renouvelé une fois pour une durée équivalente. Une question pouvait se poser de la non reconduction de l'agent à l'issue de ces deux contrats sur la base de l'article 6 quinquies.

Les contractuels de catégorie A ont un régime spécifique précisé par une circulaire DAF C3/2014 n°0138 du 5 janvier 2015 de la Direction des Affaires Financières du ministère de l'éducation nationale. L'agent devra se voir proposé un contrat sur la base de l'article 4-2° : « après épuisement de la durée de 2 ans de contrats conclus sur le fondement de l'article 6 quinquies (vacance temporaire) ». Sur l'article 4-2°, le CDD est désormais sur un besoin permanent et passe à 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI.

En ce qui concerne les agents contractuels sur des postes de catégorie B et C, la circulaire Fonction Publique du 22 juillet 2013 précise : « En cas de difficultés à pourvoir des emplois permanents vacants relevant des catégories B et C ... le recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article 4-2° de la loi du 11 janvier 1984 n'est pas possible ».

## La GIPA et les contractuels

Les agents en CDI bénéficient de la GIPA, une indemnité liée au pouvoir d'achat sous conditions : les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans prise en considération, par le même employeur public et rémunérés sur une base indiciaire. La GIPA est aussi accessible en CDD sans interruption de contrats durant 4 ans dans les mêmes conditions que précédemment.

## Recrutements réservés « Sauvadet » : prolongation jusqu'en 2018

Le ministère de la Fonction Publique a annoncé le prolongement de deux années recrutement réservés de la « loi Sauvadet » du 12 mars 2012, soit deux sessions supplémentaires jusqu'en mars 2018.

Rappelons que ce dispositif ne répond pas de façon fondamentale à la lutte contre la précarité qui reste à un niveau extrêmement important dans les filières administrative, technique et dans les bibliothèques.

Au-delà d'un simple prolongement, le dispositif doit être modifié :

- 1) d'une part avec l'élargissement de critères d'éligibilité actuellement trop restrictifs notamment celui des quatre années avant le 31 mars 2011 qui interdit toute possibilité à un nombre significatifs d'agents.
- 2) d'autre part, d'intégrer les contractuels en GRETA dans les statistiques ministérielles et d'ouvrir la possibilité pour ces agents d'être titularisés sur place, comme pour les autres.

## Evolutions et perspectives

### Evolutions et perspectives des retraites : toutes les richesses doivent y contribuer

Le COR (Conseil d'orientation des retraites) a rendu son rapport annuel sur les évolutions et perspectives des retraites en France.

Ses nouvelles projections intègrent les premiers effets de la loi du 20 janvier 2014 et tiennent compte (à court et à moyen termes) de la modification des prévisions de croissance annoncées dans le programme de stabilité 2015-2018. Le rapport intègre des éléments nouveaux comme des indicateurs projetés (fécondité, solde migratoire) ou une analyse de l'équilibre du système à 25 ans. Il mesure finement le poids des dispositifs de solidarité et notamment comment les droits familiaux viennent diminuer les inégalités au regard de la pension dont sont victimes les femmes.

Le rapport interroge aussi la contribution des différents leviers (âge effectif moyen de liquidation de la pension, taux de prélèvement global, pension moyenne relative) à l'équilibre du système et confirme la forte dépendance à la croissance du solde financier du système de retraites.

### Retraite : blocage des pensions 1 an de plus, inacceptable pour la FSU

Près de 30 000 retraités ont manifesté dans la dernière quinzaine de mars. Malgré cela, le gouvernement reste sourd à leurs demandes.

Il confirme le cap de l'austérité malgré ses échecs et les difficultés grandissantes pour le monde du travail mais aussi pour les retraités. Il vient d'annoncer des économies supplémentaires pour 2015 et 2016 tournant le dos aux investissements nécessaires et à l'amélioration du pouvoir d'achat des actifs et pensionnés.

Ainsi, il pénalise à nouveau les retraités en étendant le gel des pensions en vigueur depuis avril 2013 jusqu'au 1er octobre 2016, soit plus de trois années de blocage. C'est inacceptable pour la FSU et le prétexte d'absence d'inflation ne tient pas !

Dans le cadre de son scénario central (croissance de 1,5% et chômage de 4,5%), le COR envisage un retour à l'équilibre vers 2030.

### A quel prix ?

A législation constante, les effets des réformes se traduisant par le relèvement de l'âge moyen de départ à la retraite couvriraient de 60 à 80% du besoin de financement d'ici à 2020. L'âge moyen effectif de départ en retraite continuerait de reculer pour se stabiliser à 64 ans d'ici 2040. C'est le résultat du déplacement des bornes d'âge et de l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour toucher une retraite limitant les effets de la décote mais aussi d'une entrée dans la vie active plus tardive ou soumise à la précarité.

Le rapport prévoit que le niveau de vie relatif des retraités baissera à long terme, la pension moyenne rapportée au revenu d'activité diminuant dès cette année. De 2020 à 2040, la diminution de la pension moyenne relative des retraités serait la principale contribution au financement des retraites. A paramètres inchangés, le risque d'un appauvrissement des retraités est bien réel.

A défaut de mesure alternative, ce sont donc bien les actifs et les retraités qui supporteront le financement du régime de retraite, l'influence du taux de prélèvement global étant nettement moindre.

Le Comité de Suivi des Retraites à qui le rapport du COR va être remis aura à estimer si l'objectif d'un niveau de vie satisfaisant pour les retraités est garanti. La FSU considère que les recommandations qu'il fera au gouvernement doivent s'écarter des orientations des précédentes réformes. L'inquiétude des salarié-es ayant récemment encore été ravivées par les propositions du MEDEF en matière de décote (avec de surcroît des taux inacceptables fondés uniquement sur l'âge) dans le cadre des négociations concernant les régimes AGIRC et ARRCO de retraite complémentaire des salariés du secteur privé.

Ce sont les questions d'une autre répartition des richesses, d'un partage du travail plus équitable et de l'augmentation de la part employeur des cotisations qui sont aujourd'hui posées.

(11 juin 2015)



Ce gel signifie une baisse du pouvoir d'achat des pensions parce que l'indice officiel des prix mesure mal leur évolution, notamment pour les dépenses contraintes, mais aussi parce que les mesures fiscales ont lourdement amputé le pouvoir d'achat des retraités (suppression de la demi-part des veufs et veuves, élargissement de l'assiette pour les parents de 3 enfants et plus, CASA payée par les seuls retraités imposables pour financer la perte d'autonomie alors que la loi n'est toujours pas votée).

Et ce alors que les attaques contre la protection sociale augmentent les restes à charge et le coût des complémentaires.

La FSU proteste contre cette nouvelle dégradation du pouvoir d'achat des retraités qui, comme les actifs, subissent l'augmentation de la TVA, les difficultés d'accès aux soins, la hausse des dépenses contraintes, tarifs réglementés (EDF, GDF, SNCF, logement...).

La FSU rappelle sa demande d'indexation des pensions sur les salaires ce qui signifie le droit à pension comme rémunération continuée du travail salarié.

Les retraités voient leur situation sociale régresser comme leur pouvoir d'achat. Aujourd'hui près de 10% d'entre eux vivent sous le seuil de pauvreté. Le COR lui-même souligne la dégradation du pouvoir d'achat de l'ensemble des retraités (pension moyenne en 2012 : 1288 euros).

La FSU poursuit son engagement et ses actions, dans un cadre unitaire le plus large possible, afin d'obtenir la revalorisation du pouvoir d'achat des retraités et l'amélioration de leurs conditions de vie.

(22 avril 2015)

## Résultats des élections CNESER 2015 : La FSU 1er syndicat des Universités, écoles et EPST au CNESER

La FSU remercie les milliers de personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche qui lui ont renouvelé fortement leur confiance lors des élections au CNESER 2015.

Elle constate la faible participation à ces élections (-35% de votants par rapport au précédent scrutin pour les collèges enseignants-chercheurs, et -15% pour les BIATSS) mais ne se résigne pas. La déconsidération du Ministère vis à vis des instances consultatives et du dialogue social n'est sans doute pas étrangère à cette baisse.

Elle dénonce l'absence de scrutin organisé dans plusieurs établissements pourtant concernés : université de la Guyane, INSEP, ISAE...

**Dans les établissements publics à caractère scientifiques et technologiques (EPST : CNRS, Ifsttar, Ined, Inria, Inra, Inserm, IRD, Irstea), le Snscs-FSU était présent sur les 2 collèges** et confirme sa position majoritaire chez les chercheurs (33,9% des voix, 1er syndicat, la deuxième liste n'obtient que 26,8%, 2 élu-e-s sur 6). Il obtient un résultat prometteur pour l'avenir chez les personnels ingénieurs et techniciens avec 6,3% des voix.

**Dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel** (universités, comue, écoles) la FSU était présente sur les 4 collèges.

**Chez les professeurs des universités et assimilés**, le Snesup-FSU obtient 31,8% des voix, en régression de 3,37 points et 3 élu-e-s sur 10 maintenant sa position majoritaire (la deuxième liste n'obtient que 22,3%). **Dans le collège des maîtres de conférences et assimilés**, où, avec 41,8% des voix, elle progresse de 1,3 points et obtient 4 sièges sur 10 (la deuxième liste n'obtient que 18,8% des voix).

**Dans le collège des personnels de bibliothèques, administratifs, techniques, santé et social (BIATSS) le Snasub-FSU augmente sensiblement son résultat** en recueillant plus de voix qu'en 2011 (3041 voix contre 2647) malgré un nombre de votants sensiblement plus faible. Cela lui permet de progresser à 14,8 % (contre 10,9% en 2011) et d'obtenir un-e élu-e (sur 5). Elle se place désormais en 3ème position derrière le Snpptes (29,1%) et la Cgt (18,2%).

**Dans le collège des personnels scientifiques de bibliothèque (conservateurs) le Snasub-FSU augmente son nombre de voix** malgré la baisse notable du nombre de votants lui permettant d'obtenir 39,6% des voix (contre 30,4% en 2011).

**La FSU largement première (en voix) chez les enseignants-chercheurs des universités et écoles et les chercheurs des EPST** obtient 10 sièges mais se place en deuxième position en nombres d'élus, En effet les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ne relevant pas de son champ de syndicalisation, cela permet aux autres listes de se partager 7 sièges supplémentaires.

**La FSU se félicite de ces bons résultats** qui l'encouragent à poursuivre son action pour la défense du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, et pour que le CNESER soit le lieu où se débattent les grandes orientations en matière de politique publique pour ce secteur.

Avec ses nouvelles prérogatives, et notamment sa capacité d'auto-saisine, la FSU pèsera pour que le CNESER soit un lieu de débat et de proposition sur la formation des enseignants, la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, le modèle

d'allocation des moyens, l'aménagement du territoire, la lutte contre les inégalités et de développement du service publique.

**Toutes nos félicitations aux nouveaux élus :**

**Collège A EPSPC :**

Mustapha ZIDI, Jacques HAIECH, Parisa GHOUDOUS, Nancy BERTHIER, Vincent PEYROT, Frédéric NOËL

**Collège B EPSPC :**

Anne ROGER, Marie-Jo BELLOSTA, Thierry ASTRUC, Marc BONINCHI, Nathalie LEBRUN, Christine DUPRAT, Pierre CHANTELOT, Christophe PÉBARTHE

**Collège BIATSS EPSPC :**

Raphaëlle KRUMMEICH, François BONICALZI

**Collège Chercheurs des EPST :**

Boris GRALAK, Maude LE GALL, Dorothée BERTHOMIEU, Philippe MUSSI

*Communiqué FSU*

*Paris, le 25 juin 2015*

**(voir aussi notre article dans Convergences 209 de mai-juin 2015, page 8).**



# Écrivez-nous, on vous répondra !

## CDD transformé en CDI

“

*J'ai été recruté en CDI à un indice inférieur à celui qui était le mien en CDD. L'établissement et les fonctions sont les mêmes. La perte est de plus de 50 points. Est-ce régulier ?*

Une jurisprudence européenne (arrêt n° C-251/11 du 8 mars 2012) considère qu'une transformation de CDD en CDI ne doit pas s'accompagner de modification des clauses substantielles des clauses du contrat précédent - par exemple la rémunération - dans un sens défavorable lorsque les fonctions demeurent les mêmes.

Etant donné que vos fonctions sont identiques, la perte de rémunération doit être considérée comme régulière.

## Classement de B en A

“

*Bibliothécaire adjoint spécialisé, je viens de réussir au concours de professeur des écoles. Cela donnera-t-il lieu à reclassement ?*

Le reclassement se fait par reconstitution de carrière dans le nouveau corps. L'ancienneté n'est pas retenue pour les 5 premières années, elle est prise en compte à raison de la moitié pour la fraction comprise entre 5 et 12 ans et des 3/4 pour l'ancienneté acquise au-delà de 12 ans.

Le reclassement ne peut avoir pour effet de placer le fonctionnaire dans une situation plus favorable que celle qui aurait été la sienne s'il avait été promu dans son ancien corps au grade ou à l'échelon supérieur.

## Congé parental

“

*Je suis en congé parental depuis le 1er octobre 2012. Quels sont mes droits à avancement ?*

Les droits à avancement d'échelon sont conservés dans leur totalité la première année puis réduits de moitié (il en est de même pour le calcul des services effectifs). A noter que les périodes de 6 mois débutées avant le 1er octobre 2012 restent régies par les dispositions antérieures au décret n° 2012-1061 du 18 09 2012 : droits à avancement d'échelon réduits de moitié sur tout le congé parental ; services effectifs non pris en compte. Congé ayant débuté entre le 1er avril et le 30 septembre 2012 : droits à avancement d'échelon conservés en totalité pour la première prolongation de 6 mois, à moitié pour les autres périodes ; services effectifs non pris en compte pour les premiers 6 mois, pris pour leur totalité pour la 1ère prolongation de 6 mois et pour moitié pour le reste du congé parental.

## Paritarisme

“

*Dans une CPE -qui est paritaire- ne faut-il pas qu'il y ait comptage des présents en parité entre le nombre de représentants des personnels et ceux de l'administration ?*

Pour le quorum, les représentants du personnel et ceux de l'administration sont comptés ensemble : voir article 36 du décret 99-272 ci-dessous :

*"(...) les trois quarts au moins des membres de la commission doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres de la commission qui siège alors valablement si la moitié de ces membres sont présents."*

Pierre Boyer



**Décret n° 2015-782 du 29 juin 2015** relatif aux conditions d'intégration, de détachement et de mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat en application des articles 83 et 86 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (JO du 30 juin 2015).

**Arrêté du 16 juin 2015** fixant la liste des écoles et des établissements d'enseignement français à l'étranger homologués (JO du 27 juin 2015).

**Arrêté du 19 juin 2015** fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation, de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire (JO du 26 juin 2015).

**Circulaire interministérielle n° DSS/SD2B/2015/204 du 15 juin 2015** relative au barème de modulation des allocations familiales, de la majoration pour âge et de l'allocation forfaitaire servies en métropole et dans les départements d'outre-mer au 1er juillet 2015 (site <http://circulaires.legifrance.gouv.fr>).

**Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015** modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des

fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (JO du 13 juin 2015).

**Circulaire n° 2015-087 du 5 juin 2015** présentant les priorités du plan national de formation en direction des cadres pédagogiques et administratifs du ministère de l'éducation nationale (BOEN n° 24 du 11 juin 2015).

**Arrêté du 9 juin 2015** fixant le montant de l'indemnité de sujétion géographique attribuée aux agents exerçant dans des services relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche affectés en Guyane (JO du 26 juin 2015).

**Arrêté du 3 juin 2015** pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (JO du 19 juin 2015).

**Décret n° 2015-611 du 3 juin 2015** relatif au barème des allocations familiales, de la majoration pour âge et de l'allocation forfaitaire (JO du 5 juin 2015).

**Arrêté du 2 juin 2015** modifiant l'arrêté du 5 février 2008 pris en application du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 5 juin 2015).

**Arrêté du 2 juin 2015** modifiant l'arrêté du 5 février 2008 pris en application du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des

personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 5 juin 2015).

**Arrêté du 1er juin 2015** modifiant l'arrêté du 24 août 2011 portant création de l'Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 11 juin 2015).

**Circulaire du 28 mai 2015** relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'Etat (site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).

**Décret n° 2015-567 du 20 mai 2015** relatif aux modalités de suivi médical postprofessionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (JO du 23 mai 2015).

**Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015** permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade (JO du 29 mai 2015).

**Arrêté du 22 mai 2015** fixant au titre de l'année 2014 les modalités et le calendrier d'affectation des lauréats des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration organisés (formation du 1er septembre 2015 au 31 août 2016) (JO du 29 mai 2015).



# Le capital décès

## Capital décès versé pour le décès d'un fonctionnaire

### Principe

Les ayants droit d'un fonctionnaire décédé en cours de carrière ont droit, sous certaines conditions, à cette prestation.

### Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du versement d'un capital décès :

- Conjoint ni divorcé, ni séparé de corps du fonctionnaire décédé,
- Partenaire d'un Pacs non dissous et conclu plus de 2 ans avant le décès,
- Enfants du fonctionnaire vivants au jour du décès, âgés de moins de 21 ans ou infirmes, et non imposables sur le revenu,
- Enfants recueillis à la charge du fonctionnaire au moment du décès, âgés de moins de 21 ans ou infirmes,
- Parents du fonctionnaire à sa charge au moment du décès, non imposables sur le revenu et âgés d'au moins 60 ans (ou d'au moins 55 ans pour la mère veuve non remariée ou séparée de corps, divorcée ou célibataire),
- Grands-parents du fonctionnaire, non imposables sur le revenu et âgés d'au moins 60 ans (ou d'au moins 55 ans pour la grand-mère veuve non remariée ou séparée de corps, divorcée ou célibataire).

### Conditions relatives au décès

- en position d'activité (c'est-à-dire soit effectivement en fonctions, soit placé dans l'un des congés de la position d'activité : congé de maladie, de maternité, de

paternité, de formation professionnelle, etc.),  
- en détachement au sein de sa fonction publique d'appartenance,  
- en détachement pour une fonction publique élective ou de membre du gouvernement,  
- en détachement pour exercer un mandat syndical,  
- en disponibilité pour raison de santé et s'il bénéficiait de la part de son administration, d'indemnités de maladie, d'une allocation d'invalidité temporaire ou d'allocations chômage,  
- sous les drapeaux.

L'origine, le moment et le lieu du décès sont sans influence sur le droit à capital décès.

### Montant du capital décès

#### Décès du fonctionnaire avant l'âge minimum de départ à la retraite

Lorsque le fonctionnaire est décédé avant l'âge minimum de départ à la retraite, le capital décès est égal à la somme :

- de son dernier traitement indiciaire brut annuel d'activité,
- et des primes et indemnités, sauf celles attachées à l'exercice de la fonction ou ayant le caractère de remboursement de frais.

Indemnité de résidence, SFT et NBI ne sont pas pris en compte.

Si le fonctionnaire était à temps partiel, le capital décès est calculé sur la base de son traitement indiciaire à taux plein.

## Capital décès des agents non-titulaires

### Conditions relatives au décès

Le droit est ouvert :

- si l'assuré décédé a versé des cotisations sur un salaire égal :
- à 60 fois la valeur du SMIC horaire au cours d'1 mois civil ou de 30 jours consécutifs,
- ou à 120 fois la valeur du SMIC horaire au cours de 3 mois civils,
- ou s'il a travaillé :
- 60 heures pendant 1 mois civil ou 30 jours consécutifs,
- ou 120 heures pendant 3 mois civils ou de date à date.

### Régime de base

Le capital décès équivaut à 90 fois le gain journalier de base retenu

pour le calcul de l'indemnité journalière. Le capital ne peut être inférieur à 1% du montant du plafond annuel servant de base au calcul des cotisations de la sécurité sociale (soit 363,72€), ni être supérieur à 25% de ce plafond (soit 9093€).

La NBI et le supplément familial ne rentrent pas dans le calcul.

### Capital décès complémentaire

Versé par l'IRCANTEC, il correspond à 75% des salaires des 12 mois précédant la date du décès soumis à cotisation. Le conjoint touchera 1/3 et les enfants 2/3.

Les sommes payées ne sont pas

### Majoration pour enfants

Chaque enfant bénéficiaire du capital décès reçoit un complément ou majoration. Cette majoration est égale aux trois centièmes du traitement indiciaire annuel brut correspondant à l'indice brut 585 (indice majoré 494, soit 823,45 depuis le 1er juillet 2010).

Les enfants nés viables dans les 300 jours suivant le décès du fonctionnaire bénéficient exclusivement de cette majoration.

### Décès du fonctionnaire après l'âge minimum de départ à la retraite

Si le décès est intervenu avant 2015, le capital décès est égal à 3 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel d'activité. Le montant est au minimum de 380,40 € et au maximum de 9 510 €.

Si le décès est intervenu en 2015, le capital décès est forfaitaire. Il est égal à 3 400 €.

Dans ce cas, aucune majoration n'est prévue pour les enfants.

### Versement du capital décès

#### Cas général

Le capital décès est ainsi versé par l'administration employeur : 1/3 au conjoint ou au partenaire pacsé, et 2/3 aux enfants. La quote-part des enfants est répartie entre eux à parts égales. En l'absence d'enfants, il est intégralement versé au conjoint ou au partenaire pacsé. A défaut

soumises à cotisations sociales, ni CSG, ni CRDS.

#### Démarches

La demande doit être présentée dans un délai d'1 mois suivant le décès, par les bénéficiaires, à la CPAM dont relevait le défunt. Ils doivent remplir le formulaire Cerfa n°10431\*01 et fournir :  
- l'acte de décès  
- la photocopie du livret de famille ou un extrait d'acte de naissance de chaque bénéficiaire

### Versement du capital décès

Le capital est versé, par priorité, aux personnes qui étaient, au jour du décès, à la charge effective, totale et permanente de l'agent.

de conjoint ou partenaire, il est intégralement réparti entre les enfants à parts égales.

A défaut, il est versé aux parents. Et à défaut, aux grands-parents. Lorsqu'il y a un seul ascendant, le capital décès lui est intégralement versé. S'il y en a deux, il est réparti entre eux par parts égales.

### Cas particuliers

Le capital décès, augmenté éventuellement de la majoration pour enfant, est versé aux ayants droits 3 années de suite, lorsque le fonctionnaire est décédé :

- à la suite d'un attentat ou d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions,
- ou à la suite d'un acte de dévouement dans un intérêt public,
- ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Le 1er versement a lieu au décès du fonctionnaire. Les deux autres au jour anniversaire du décès.

### Démarches

Les ayants droit doivent formuler une demande auprès de l'administration employeur du fonctionnaire décédé en fournissant les justificatifs de leur qualité d'ayants droit. Ils pourront demander à l'administration du fonctionnaire décédé la liste des pièces à fournir.

P.B.

Cette priorité doit être invoquée dans un délai d'un mois.

Si aucun bénéficiaire prioritaire ne s'est manifesté dans un délai d'un mois, le capital est attribué aux ayants droit suivants :

- au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité
- à défaut, aux descendants (enfants légitimes, naturels ou adoptifs de l'agent)
- en l'absence de conjoint, de partenaire de PACS et de descendant, aux ascendants (parents ou grands-parents du défunt).

## Harcèlement, urgence !

Le harcèlement est réprimé tant par le droit pénal que par le statut général. Mais comment en urgence s'adresser au juge dans ce domaine ?

Si le juge administratif français est devenu un juge de l'urgence à partir de la loi du 30 juin 2000, le référé dit "suspension" est peu adapté en cas de harcèlement : souvent il n'y a pas une décision à attaquer, tant l'habileté des harceleurs peut être grande.

Le juge du référé dit « liberté » peut « ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale » à laquelle l'administration aurait porté, dans l'exercice d'un de ses pouvoirs, une « atteinte grave et manifestement illégale », sous réserve que soit remplie une condition d'urgence. De nombreuses libertés, qu'elles soient individuelles ou collectives, ont ainsi été reconnues comme fondamentales au sens de cet article. Saisi d'une telle demande, le juge dispose d'un délai de 48 heures pour statuer. Une seconde procédure consacre les nouveaux pouvoirs accordés au juge administratif : il s'agit du référé dit « suspension ». Quand une décision administrative fait l'objet d'une requête au fond devant le juge administratif, le juge des référés, «

*saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision ».*

Un certain nombre de décisions de la Halde avait introduit la notion de harcèlement discriminatoire dans la fonction publique. Mais la justice administrative n'avait pas encore franchi ce pas.

**Dans l'affaire relatée ci-dessous, le Conseil d'Etat étend, pour la première fois, la qualification de discrimination à une situation de harcèlement.**

Un agent municipal avait été mis à l'écart de son équipe et s'était vu privé de ses responsabilités d'encadrement ainsi que de l'utilisation des moyens affectés aux services techniques, alors que son aptitude professionnelle n'était pas en cause et qu'aucune procédure disciplinaire n'avait été engagée à son encontre. Cette situation d'isolement avait engendré chez lui un état dépressif. A la suite d'une première plainte, le maire a été condamné pour harcèlement moral.

Les faits se poursuivant, le maire ayant par exemple fait murer la fenêtre du bureau de l'intéressé, celui-ci a déposé une nouvelle plainte et a parallèlement saisi le juge des référés du tribunal administratif aux fins de faire cesser immédiatement ces agissements.

Au sens du droit européen, le harcèlement est considéré comme une discrimination. Il constitue donc une atteinte à une liberté fondamentale : celle de ne pas être différencié des autres par de continues pressions.

C'est pourquoi le Conseil d'Etat estime ici que la voie du référé-liberté est pertinente en s'appuyant sur la notion de liberté fondamentale : *"Le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un agent une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L. 521-2 du code de justice administrative"*.



Avec le référé-liberté, l'agent peut se voir reconnaître rapidement le harcèlement dont il est victime, et bénéficier de mesures permettant que cesse l'atteinte à sa liberté fondamentale.

Il s'agit de contrer la logique du harceleur qui pousse sa victime à bout, et de permettre à celle-ci de retrouver des conditions de travail dignes.

Ainsi le juge des référés du tribunal administratif de Toulon a enjoint à l'administration *"de mettre en oeuvre, dans un délai de quarante-huit heures, tous les moyens humains et matériels afin de permettre à M. A. d'exercer ses fonctions d'agent de maîtrise conformément à la fiche de poste correspondant à son cadre d'emploi"*.

(rejet de la requête de la commune). (CE, 19 juin 2014, n° 381061).

La possibilité ainsi ouverte de déposer un référé-liberté en matière de harcèlement constitue une avancée importante. Elle aura l'immense intérêt de permettre dans certains cas d'aboutir à une réponse rapide à une situation qui le nécessite.

Pierre Boyer

Voir sur le site du Conseil d'Etat : "Bilan de quinze années d'urgence devant le juge administratif"

<http://www.conseil-etat.fr/Actualites/Discours-Interventions/Bilan-de-quinze-annees-d-urgence-devant-le-juge-administratif>



### Voici l'action démarrée à l'initiative du SNASUB-FSU au rectorat de Dijon.

Il y a déjà eu un rassemblement la semaine dernière et la lutte se poursuit ; d'ores et déjà la pétition diffusée ce matin devant le rectorat a été signée par 127 personnels du site Clémenceau.

"Nous, personnels des services déconcentrés de l'Etat dans l'Académie de Dijon, sollicités par les organisations syndicales, avons décidé de rédiger librement ce cahier de doléances.

Nous souhaitons exprimer notre mal-être général causé en particulier, pour les personnels actuellement en poste au Rectorat de Dijon, par le déménagement de nos services qui s'est effectué dans le courant de l'année 2012, vécu comme une difficulté supplémentaire puisqu'il s'est réalisé dans des conditions matérielles insatisfaisantes.

Aujourd'hui, en plus de cette situation non résolue, vient s'ajouter, pour nous tous, une inquiétude grandissante face à un avenir très anxiogène. Le manque de considération et la non prise en compte (le manque d'écoute) des agents ne favorisent pas du tout l'adhésion des personnels au projet de fusion des académies.

#### Nous exprimons les inquiétudes suivantes :

1. Nous demandons à avoir **un échéancier précis de l'application du scénario choisi pour la fusion.**

2. Nous voulons savoir quels efforts particuliers seront engagés pour la **formation des personnels.** Ces moyens seront-ils plus efficaces que ceux qui existent aujourd'hui ?

3. Si une organisation en bi-site est favorisée, des mesures de **prise en charge des frais de transports** seront-elles instituées ?

4. Quel que soit le scénario retenu, est-il envisagé des **mesures de départs anticipés à la retraite** ?

5. Concernant la liberté de choix : les collègues évoquent le licenciement, la mise en disponibilité, en cas de refus de nouvelles affectations (3 refus = 1 licenciement). **Pouvez-vous garantir que ces mesures ne seront pas appliquées ?**

### L'université de Bourgogne s'intéresse enfin aux questions relatives aux femmes !

Pour la première fois, l'université a mis en place une action sur l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est sur le plan de formation des personnels qu'est apparu ce stage d'une journée, sans précision ni descriptif du programme de stage, et sans aucune autre publicité ou incitation à participer à cette journée.

Des collègues se sont alors déplacées « par curiosité » comme elles l'ont expliqué en début de stage.

A cette occasion, étaient invités Delphine ZENOU (déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Bourgogne) et Sylvain MAX (psychologue et professeur à l'Ecole Supérieure de Commerce – Laboratoire d'expérimentation en sciences sociales et analyse des comportements).

6. Les personnels peuvent-ils envisager et **seront-ils accompagnés dans des démarches de mobilité vers d'autres administrations** ?

7. Dans le cadre d'une organisation en bi-site, **quels critères seront privilégiés par l'administration pour l'affectation des personnels** (ancienneté, situation familiale....) ?

8. Concernant la mise en place de la dématérialisation des documents administratifs et du télétravail, où en est la réflexion de l'administration ?

9. Compte tenu de leur statut particulier, **quel est le devenir des personnels ITRF** en particulier dans les centres informatiques (privatisation des missions et transfert des personnels au privé) ?

10. Un rythme de « vie parisienne » (durée des transports) est-il transposable sur notre nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté ?

11. Nous sommes sensibles aussi, en tant qu'usager du service public, au **maintien du service public et de son maillage sur le territoire** : quelle garantie nous donnez-vous sur ces questions ?

12. Quel est **l'avenir des personnels en contrat et qui permettent à notre administration d'assurer sa mission** ?

L'ensemble de ces questions peuvent se résumer à ces deux questions globales :

1. Quelles valeurs seront véhiculées dans l'application de ces restructurations régionales ?

2. Quel poids donnez-vous à l'adhésion des personnels pour la pleine réussite de ce projet ?

Nous estimons, messieurs les Recteurs de Dijon et de Besançon, que l'adhésion des personnels à ce projet est un élément incontournable de sa réussite, et c'est pour cette raison que nous mandatons nos responsables syndicaux pour solliciter une audience auprès de vous afin que nous devenions acteurs lucides de ces bouleversements."

Virginie Kilani

Sylvain Max a montré l'importance des stéréotypes, qui à l'université sont construits par et dans la culture. Ils se fondent sur une réalité statistique : par exemple qu'il y a beaucoup plus d'étudiantes dans les filières littéraires que dans les filières scientifiques. A un autre niveau, on voit que 85.2% des Présidents d'Université sont des hommes...



Ce stage Egalité Femmes/Hommes sera reconduit en 2015/16 ; mais il faudrait aussi penser à un « niveau 2 » avec des thématiques précises sur les questions relatives aux femmes, ce qui pourrait intéresser plus de personnels et donner envie aux participantes de ce stage de poursuivre leur questionnement et leur intérêt sur ce sujet.

V.K.



# SNASUB FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2015 - 2016

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

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

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

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

## Comment calculer le montant de votre cotisation ?

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

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

**CAS PARTICULIERS :**

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

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

<b>ACADÉMIE :</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"/> AENES
PRENOM : .....			<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
<b>VOS COORDONNÉES</b>			<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> DOC
APPARTEMENT, ETAGE : .....			<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> ITRF
ENTREE, IMMEUBLE : .....			<input type="checkbox"/> RETRAITÉS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
N°, TYPE, VOIE : .....			<input type="checkbox"/> SERVICE	<b>CATEGORIE</b>
LIEU DIT : .....			<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C
CODE POSTAL, LOCALITE : .....			<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> Contractuel CDI
TEL : ..... PORTABLE : .....				<input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois
			<b>CORPS :</b>	<input type="checkbox"/> Contractuel CDD
				<b>GRADE :</b>
			<b>QUOTITE DE TRAVAIL :</b> .....	<b>Interruption d'activité</b> (disponibilité, Congé parental...):
			..... %	
<b>VOTRE ÉTABLISSEMENT</b>			<b>COTISATION</b>	
TYPE (collège, université, rectorat...) : .....			$\left( \frac{\text{---} + \text{---}}{\text{---}} \right) \times \text{---}$ $\text{x (indice) (NBI) (coefficient)}$ <p><b>Quotité</b> (ex : x 0,8 pour 80%)</p> <p>----- =</p> <p>----- €</p>	
NOM D'ETABLISSEMENT : .....			<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>	
SERVICE : .....			<b>DATE :</b>	
RUE : .....			<b>Signature :</b>	
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....				
TEL PROFESSIONNEL : ..... PAYS : .....				
<b>Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhérent et des informations syndicales :</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.
	<b>Veillez compléter en lettres capitales</b>	
	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	<b>Référence : cotisation SNASUB</b>
	.....	
	.....	Paiement répétitif ou récurrent <input checked="" type="checkbox"/>
	.....	Paiement ponctuel <input type="checkbox"/>
Code international d'identification de votre banque - BIC	Signé à	
.....	le	
Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)	A envoyer <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>	