

# Convergences

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

Bonnes  
vacances

Édito



**L**es gouvernements changent, les revendications restent.

A peine investi par le parlement, le gouvernement Villepin annonce la couleur : remise en cause parallèle du code du travail et poursuite de la remise en cause du statut de la fonction publique. La généralisation des emplois "d'embauche", "d'avenir", "d'accompagnement dans l'emploi" et autres succédanés ne cache pas la réalité : il s'agit de sacrifier l'emploi au nom de l'emploi, comme on veut remettre en cause les salaires au nom des salaires.

Avec les nouvelles annonces de privatisation de services publics, on assiste à la continuation de la politique menée au nom de l'union européenne pour abaisser le coût du travail et imposer la concurrence.

Les manœuvres pour poursuivre la construction de l'Europe sans les Européens sont vouées à l'échec. De même, les reculs du ministère de l'Éducation sur les aspects les plus nocifs de la loi Fillon ne sauraient faire illusion. Les décisions de suppressions de postes sont maintenues.

Les millions de salariés, jeunes, fonctionnaires qui ont voté NON le 29 mai ont clairement refusé toutes ces remises en cause. La mobilisation syndicale qui a fait ses preuves de mars au 29 mai, saura poursuivre la défense des revendications.

C'est l'action généralisée des salariés qui est à l'ordre du jour.

Jacques Aurigny



Après le vote anti-libéral des citoyens...  
p. 5



Reconnaissance de la formation : dossier  
pp. 9 à 12



Un référentiel pas vraiment bibliophile !  
p. 16

# pour nous contacter...

## Le SNASUB national : le Bureau national

### Secrétaire générale

**Arlette Lemaire**  
SNASUB-FSU  
3-5, rue de Metz 75010 Paris  
01 44 79 90 42/47  
arlette.lemaire@ac-nancy-metz.fr

### Trésorière nationale

**Françoise Elliot**  
9, rue d'Ancerville  
55170 Sommelonne  
08 71 22 31 81  
snasub.fsu.tresorerie@wanadoo.fr

### Secrétaires généraux adjoints

**Jacques Aurigny**  
01 44 41 21 21  
jacques.aurigny@wanadoo.fr  
**Béatrice Bonneau**  
06 19 94 87 13  
BeatriceBonneau@aol.com

**Marie Dolorès Cornillon**  
01 56 21 36 36  
intendance.carnot@wanadoo.fr  
**Marie Ganozzi**  
08 71 46 60 53  
marie-ganozzi@wanadoo.fr

**Michelle Hazard**  
01 44 79 90 42/47  
hazard.michelle@wanadoo.fr  
**Anne-Marie Pavillard**  
01 44 79 90 42/47  
amp@snasub.fr

### Autres membres du BN

**Pierre Boyer**  
voir Créteil  
**Bettina Cordova**  
01 53 79 85 82  
bettina.cordova@bnf.fr  
**Jacques Le Beuvant**  
Jacques.Le-Beuvant@ac-rennes.fr

**Patrick Le Tuhaut**  
voir Paris  
**Jean-Claude Magrinelli**  
voir Bordeaux  
**Yann Mahieux**  
voir Créteil  
**Michèle Martin Darmon**  
voir Versailles

**Mylène Martinez**  
04 67 10 41 41  
snasub@free.fr  
**Eric Panthou**  
06 62 98 72 51  
ericpanthou@yahoo.fr  
**Danièle Patinet**  
Fax : 03 80 39 50 97  
dpatinet@free.fr

**Pierre Pieprzownik**  
05 61 12 05 78  
ppiepro@wanadoo.fr  
**Philippe Rampon**  
voir Grenoble  
**Thomas Vecchiutti**  
voir Corse

**SNASUB-FSU**  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris

Tel : 01 44 79 90 42 / 47  
Fax : 01 42 46 63 30  
snasub.fsu@snasub.fr  
http://www.snasub.fsu.fr

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

### Aix-Marseille

Marcel Chatoux, SA  
Rectorat  
Place Lucien Paye  
13100 Aix en Provence  
04 42 91 74 70  
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr  
Marie Christine Santelli  
3 avenue François Vid a l  
13080 LUYNES  
04 42 95 85 14

### Amiens

Philippe Lalouette, SA  
Lycée Edouard Gand  
70, bd de St Quentin  
80098 Amiens Cedex 3  
03 22 53 49 76  
snasub.amiens@wanadoo.fr  
Daniel Duchat, Trésorier  
SNASUB-FSU  
9, rue Dupuis  
80000 Amiens

### Besançon

Mayse Malfroy, SA  
20, rue Mallarmé  
25000 Besançon  
03 81 48 06 94  
malfroy@ib.univ-fcomte.fr  
Marina Josipovic, Trésorière  
BU de Belfort  
43, faubourg des Ancêtres  
BP 455 90008 Belfort Cedex  
03 84 21 52 88

### Bordeaux

Jean-Claude Carabini, SA  
193, rue du 19 mars 1962  
40465 Lalaque  
05 58 57 53 01  
06 82 94 46 28  
jeanclaude.carabini@free.fr  
Maxime Gonzales, Trésorier  
LP Francis Jammes  
BP 127 64201 Orthez Cedex  
05 59 69 01 85

### Caen

Christian Eury, SA  
Restaurant universitaire A  
23, avenue de Bruxelles  
14070 Caen Cedex 5  
02 31 56 63 52  
ru.a@crous.unicaen.fr  
Chantal Morel, Trésorière  
CROUS, Restaurant universitaire C  
114, rue de Leibesey  
14070 Caen Cedex  
02 31 46 74 74

### Clermont-Ferrand

Gilberte Jacob, SA  
Collège Pierre Mendès France  
96, Av. Emile Zola  
BP 24 63201 Riom  
04 73 64 68 04  
giljacob@netcourrier.com  
Marie-Christine Labrandine,  
Trésorière  
35, route de Durtol  
63830 Nohanent  
04 73 62 88 38

### Corse

Thomas Vecchiutti, SA  
Lycée Finosello  
Avenue Maréchal Lyautey  
BP 581 20189 Ajaccio Cedex  
04 95 10 53 04  
thomaslp@club-internet.fr  
Catherine Taieb, Trésorière  
Lycée Pascal Paoli  
Avenue Président Pierucci  
20250 Corte  
04 95 45 03 16

### Créteil

Pierre Boyer, SA  
06 24 08 63 33  
snasub.creteil@free.fr  
Yann Mahieux, SA  
01 0148 96 36 80  
creteil.snasub@free.fr  
SNASUB-Créteil  
Bourse départementale du Travail  
1 place de la Libération  
93016 Bobigny Cedex  
Michel Macina, Trésorier  
2, allée de la Butte aux Cailles  
93160 Noisy le Grand  
01 64 80 36 32

### Dijon

Jean-Emmanuel Rollin, SA  
jean-emmanuel.rollin@u-bourgogne.fr  
SNASUB-FSU  
Maison de l'Université  
BP 27877  
21078 Dijon cedex  
03 80 39 50 97  
Claire Delachambre, Trésorière  
Maison de l'Université  
BP 27877 21078 Dijon Cedex  
03 80 39 50 97

### Grenoble

Philippe Rampon, SA  
427 rue Félix Faure  
38950 St Martin le Vinoux  
04 76 75 81 21  
phrampon@wanadoo.fr  
Josiane Michallat, Trésorière  
7, rue Joseph Rolland  
38120 St Egrève  
04 76 74 71 14

### Lille

Nicole Deleforge, SA  
Evelyne Delplace, SA  
Jean-Paul Machen, SA  
Edgar Walker, SA  
edgar.walker@ac-lille.fr  
SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre 1er étage  
28, rue des Archives  
59800 Lille  
03 20 12 03 31  
Fax : 03 20 51 30 61  
fsunord@nordnet.fr  
Guy Douay, Trésorier  
124, rue Ferrer  
59800 Lille  
03 20 34 04 54

### Limoges

Marie-Hélène Dumas, SA

Collège Pierre de Ronsard  
98 rue de la Brègère  
87065 Limoges  
05 55 37 84 76  
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr  
Sylvie Martinez, Trésorière  
Collège Victor Hugo  
Rue Edmond Michelet  
19002 Tulle  
05 55 20 76 10

### Lyon

Monique Viricel, SA  
Lycée Jacques Brel  
7, av. Oschatz  
69200 Venissieux  
04 72 50 31 60  
Olivier Aubailly, Trésorier  
6, place St Sylvestre, Le Troliet  
01150 Ste Julie  
06 21 03 29 91

### Montpellier

Aline de Freitas, SA  
Place de la Fontaine  
30210 Vers Pont-du-Gard  
0466 62 86 03  
chazelfr@yahoo.fr  
Conception Serrano, Trésorière  
IA du Gard  
58, rue Rouget de Lisle  
30031 Nîmes Cedex  
04 66 62 86 19

### Nancy-Metz

Jean-Claude Magrinelli, SA  
Lycée Hélène Boucher  
55 bd Foch  
57100 Thionville  
03 82 53 21 88  
Jean-Claude.Magrinelli@wanadoo.fr  
Mauricette Didot, Trésorière  
Route de Neufchê 2<sup>e</sup> étage  
57700 Hayange  
03 82 84 76 17

### Nantes

Sylvie Courtier, SA  
Université - Formation continue  
Rue Léon Bureau BP 96228  
44262 Nantes Cedex 2  
02 51 25 07 39  
snasub@fsu44.org  
Ghyslaine Girardeau, Trésorière  
17, rue du Pot de vin  
85310 La Chaize-le-Vicomte  
02 51 05 78 16

### Nice

Huguette Baisse, Correspondante  
Université - UFR médecine  
06107 Nice Cedex 2  
04 93 37 76 41  
baisse@unice.fr  
Maryse Apréa, Trésorière  
Village Pélican Villa 41  
1192, Bd J.B. Abel  
83100 Toulon  
04 94 46 06 32

### Orléans-Tours

Françoise Cadiou, SA  
Collège Anatole Bailly  
24 rue Jeanne d'arc

45000 Orléans  
02 38 53 72 87  
snasub.aca45@wanadoo.fr  
Maryvonne Maufrais, Trésorière  
109 rue François Lépine  
28600 Luisant  
02 37 34 34 28

### Paris

Patrick Le Tuhaut, SA  
Lycée Jacques Decour  
12 avenue Trudaine  
75009 Paris  
01 55 07 80 46  
snasub75@yahoo.fr  
Michèle Maselko-Avenel,  
Trésorière  
Lycée Carnot  
145, bd. Malesherbes  
75017 Paris  
01 56 21 36 42

### Poitiers

Serge Garaté, SA  
Lycée Camille Guérin  
33, rue de la Gibauderie  
BP 611 86022 Poitiers Cedex  
05 49 46 28 70  
serge.garate@ac-poitiers.fr  
Lucienne Forest, Trésorière  
3, pl. du clos des Carmes  
86000 Poitiers

### Reims

Françoise Eliot  
(voir Trésorière nationale)  
Pierre Saidi, SA  
UFR Médecine  
51 rue Cognacq Jay  
51095 Reims Cedex  
06 87 49 71 48  
pierre.saidi@univ-reims.fr  
Alice Baudry, Trésorière  
9 rue de Derrière les Vignes  
51220 Bermericourt  
03 26 61 04 67

### Rennes

Fabrice Kas, SA  
Collège Jean Richepin  
8 bd Kennedy  
22370 Pleneuf ValAndré  
02 96 72 22 75  
f.kas@free.fr  
Nelly Le Roux, Trésorière  
Collège La Tourelle  
Impasse Gauguin  
BP 1703 29107 Quimper Cedex  
02 98 52 32 40

### Rouen

Michelle Collet, SA  
Université de Rouen  
SCUIO Rue Lavoisier  
76821 Mont St Aignan  
02 35 37 10 75  
michelle.collet@univ-rouen.fr  
Sylvie Millet, Trésorière  
Université du Havre  
Agence comptable  
25 rue Philippe Lebon  
76600 Le Havre  
02 32 74 40 17

### Strasbourg

Gérard Guntzburger, SA  
SNASUB FSU  
10, rue de Lausanne  
67000 Strasbourg  
03 88 36 20 90  
snasub.fsu@wanadoo.fr  
Catherine Diener, Trésorière  
7, rue Louis Pasteur  
67205 Oberhausbergen  
03 88 10 63 18

### Toulouse

Marc Dauphin, SA  
Collège Olympe de Gouges  
570 rue Ramierou  
82000 Montauban  
05 63 92 74 30  
Colette Bassac, SA  
05 62 61 69 15  
colette.bassac@wanadoo.fr  
Dominique Ramondou, SA  
9, Chemin des Martyrs de  
Bordelongue  
31100 Toulouse  
05 61 55 86 84  
ramondou@cict.fr  
Régine Flament, Trésorière  
Collège Haut Lavedan  
33 Avenue Jean Moulin  
65260 Pierrefitte Nestalas  
05 62 92 76 62

### Versailles

Michèle Martin Darmon, SA  
Collège du Haut Mesnil  
24, rue Arthur Auger  
92120 Montrouge  
01 42 53 11 51  
Fax : 01 49 85 78 30  
mmartin-darmon@wanadoo.fr  
Remy Cavallucci, Trésorier  
Lycée Jean Jaurès  
25, rue Charles Lecocq  
95104 Argenteuil Cedex  
01 39 98 50 05

### OUTRE MER

#### Guadeloupe Guyane

#### Martinique

Contactez le SNASUB national

### Réunion

Jean-Claude Michou  
32 rue Jean Sita  
97430 Le Tampon  
06 92 00 71 09  
jcmichou@univ-reunion.fr

### Marc Dufêtre

Trésorier  
SCD Université de la Réunion  
BP 7152  
97715 St Denis Cedex  
02 62 93 87 46  
marc.dufetre@univ-reunion.fr



### Conseil supérieur de la fonction publique Le dialogue social a mal démarré

Lors de la première réunion du CSFPE, Christian Jacob, nouveau ministre de la Fonction publique, a réaffirmé sa volonté d'écoute et de dialogue social.

Force est de constater que le déroulement de ce CSFPE n'a pas donné le signe d'un renouveau de ce dialogue. En effet, nous avons découvert en début de séance la décision du gouvernement de recourir aux ordonnances pour une partie du projet de loi soumis au CSFPE (PACTE junior et report des limites d'âges). Un voeu déposé par la FSU contestant le recours aux ordonnances a été voté par la totalité des représentants des personnels et le projet de loi lui-même n'a reçu aucune voix favorable (contre : CGT, FO, UNSA, FSU - abstention : CFTD, CFTC).

D'autre part, le ministre a maintenu à l'ordre du jour la fiche indiciaire correspondant à la fusion des échelles E2 E3 dont un vote largement majoritaire, (19 pour, 1 contre, 2 abstentions), de la section syndicale avait demandé le retrait. Cette décision va à l'encontre de l'exigence d'une négociation sur la grille commençant par la catégorie C.

Enfin le ministre a confirmé que les négociations salariales commencent à l'automne alors que la demande quasi unanime des organisations syndicales est qu'elles commencent en juin.

La FSU a rappelé que les personnels attendaient des changements significatifs de politique et qu'il était important que le gouvernement rompe avec ces pratiques et fasse rapidement des signes concrets répondant aux revendications, que ce soit en matière de salaires, de grilles ou d'emploi public.

*Fédération syndicale unitaire  
Paris, le 16 juin 2005*

# Sommaire

|  |            |
|--|------------|
| En bref  | p. 4       |
| Après le vote anti-libéral des citoyens, que faire ?             | p. 5       |
| Audiences : de la courtoisie, mais toujours la même politique    | p. 6       |
| Le PACTE   | p. 7       |
| La réforme de la catégorie A                                     | p. 7       |
| <b>EPLÉ</b><br>Décentralisation et logements de fonction         | p. 8       |
| <b>Dossier</b>   | pp. 9 à 12 |
| <b>EPLÉ</b><br>La retraite additionnelle de la fonction publique | p. 13      |
| <b>Enseignement supérieur</b><br>CAPN des ITARF                  | pp. 14-15  |
| <b>Bibliothèques</b><br>Bibliofil                                | p. 16      |
| Lu pour vous   | p. 17      |
| Vie des académies  | p. 17      |
| <b>Fiche pratique</b><br>Les contractuels et l'emploi            | p. 18      |
| Bulletin d'adhésion  | p. 19      |

## Quelle reconnaissance pour la formation ?

pp. 9 à 12

### Report du transfert des TOS aux collectivités territoriales

Cédant aux pressions des élus de gauche des collectivités territoriales, le gouvernement leur a concédé un délai d'examen supplémentaire et promis de renégocier certains points (assurance, primes, contrats aidés...). Le transfert des 93 000 agents techniques (TOS) de l'Éducation nationale serait donc repoussé. Mais le report ne signifie malheureusement nullement l'abandon de ce funeste projet dont nous continuons à revendiquer le retrait. A suivre...

### Journée de solidarité : la fuite en avant ?

Tout en reconnaissant l'échec de l'imposition d'une journée travaillée supplémentaire, le président de la commission parlementaire d'évaluation choisit la fuite en avant : il affirme sans démonstration véritable que le "principe" est bon et se contente de proposer plus de souplesse dans les modalités.

A ce titre, il propose pour l'éducation une mesure qui illustre parfaitement la démarche idéologique qui préside à son propos : ajouter un jour de présence des enseignants en l'absence des élèves n'apporterait rien de plus à la solidarité et n'améliorerait pas le système éducatif ; cela ne pourrait être perçu que comme une brimade.

Il ignore ainsi les raisons profondes de l'opposition des français à cette mesure qui relève du "travail gratuit" et de la volonté d'allonger le temps de travail : l'injustice d'un dispositif qui fait porter l'effort sur les seuls salariés et son insuffisance au regard du problème posé.

Ce que démontre le déroulement de cette journée, ce n'est pas la nécessité d'assouplir les modalités mais celle de renoncer à cette mesure en recherchant par la négociation des modalités de financement de la protection sociale qui répondent aux besoins de la dépendance.

**Fédération syndicale unitaire  
Paris, le 23 juin 2005**



Mardi 7 juin, Michelle Hazard, secrétaire générale adjointe, Annick Chekchak, secrétaire administrative et Dominique Gérardin, pilier historique du secteur bibliothèques fêtaient leur départ en retraite que tous leurs amis leur ont souhaité longue, heureuse et active.

### Un nouveau gouvernement qui ignore les droits des femmes et leur nécessaire représentativité politique.

La FSU regrette que l'ex-ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle ait été remplacé par un ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité, laissant ainsi de côté tout un pan des droits des femmes.

L'absence d'un véritable ministère s'appliquant à faire avancer et respecter les droits des femmes et la limitation des tâches qui lui sont imparties mettent à mal l'égalité

femmes/ hommes et en tout état de cause, constituent une régression. De même, la FSU déplore que le nouveau gouvernement ne se soit pas appliqué à lui-même la loi sur la parité votée le 6 juin 2000 : deux femmes ministres sur seize et quatre ministres déléguées sur quinze... ! La mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes sont des valeurs portées par notre fédération syndicale et nous entendons bien en défendre tous les aspects auprès de nos interlocuteurs.

**Fédération syndicale unitaire  
14 juin 2005**



### Pour une école sans discriminations liées à la sexualité et au genre

Le 25 juin, 7 organisations de personnels de l'Éducation nationale, de parents, de lycéens et d'étudiants (FCPE/ FERC-GT/FSU/SGEN-

CFDT/ UNEF/ UNL /UNSA -Éducation) ont défilé ensemble à la Marche des fiertés lesbiennes, gaies, bi et trans, derrière une banderole «Pour une école sans discriminations liées à la sexualité et au genre» pour affirmer leur volonté commune de combattre à l'école les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

### Convergences

Bulletin mensuel du **SNASUB-FSU**  
Syndicat national de l'administration scolaire universitaire et des bibliothèques

3-5, rue de Metz 75010 PARIS  
01 44 79 90 42/47

Directrice de la publication  
Arlette Lemaire  
Rédactrice en chef  
Béatrice Bonneau  
Secrétariat  
Olivier Morvan  
Publicité

Clotilde Poitevin-Amadiou  
06 19 94 66 85 www.comdhabitude.fr  
(Apple p. 20)  
Impression  
Imprimerie Grenier — 94250 Gentilly  
ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D73S

## Après le vote anti-libéral des citoyens, que faire ?

Les salariés du public et du privé ont exprimé massivement leur opposition aux orientations libérales du Traité de constitution européenne. Ils ont mis en difficulté, en France et en Europe, les tenants politiques et syndicaux du OUI à ce projet de Constitution. C'est la sanction de leur action parce qu'ils ont mis en œuvre ou soutenu les politiques libérales depuis longtemps. Le vote des salariés et des autres catégories sociales est clair : ils ne veulent plus des "délocalisations", de la privatisation "ouverte" ou "rampante" des services publics, des suppressions massives d'emplois, des salaires de misère, des retraites "peau de chagrin", de la généralisation de la précarité contre l'emploi stable, des cadences de travail qui minent la santé...



Les salariés veulent voir mise en œuvre une politique économique et sociale qui réponde à leurs besoins. Cela nécessite notamment d'autres choix économiques et une autre législation sociale et fiscale.

Le SNASUB a contribué activement aux luttes contre toutes les régressions sociales. Il a favorisé l'expression d'un NON syndical victorieux et d'espoir parce que porté par les salariés et les syndiqués.

Il s'agit maintenant, à partir de cette première victoire, d'en préparer d'autres.

Dans la période de crise politique qui s'aiguise, nous entendons poursuivre, dans l'unité la plus large, notre action revendicative dans tous les domaines,

### Contre :

- la loi Fillon, le démantèlement de l'Éducation nationale et des statuts ;
- l'individualisation de la gestion des carrières et des rémunérations ;
- les suppressions de postes et le transfert aux collectivités territoriales des missions et personnels.

### Pour :

- le rétablissement des emplois supprimés et la création des postes nécessaires ;
- le réemploi des agents non titulaires ;
- la refonte de la grille et la revalorisation des salaires ;
- le développement du service public d'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Nous voulons aussi créer les conditions d'un syndicalisme rassemblé, visant à élargir encore l'action pour imposer les transformations économiques et sociales souhaitées.

Dans cette perspective, nous voulons travailler aux convergences avec toutes les forces qui partagent notre approche, pour faire en sorte que les revendications du salariat

### Soutien aux lycéens

La FSU renouvelle son exigence d'un abandon des poursuites et des sanctions envers les lycéens et d'un retrait des plaintes déposées par l'administration ; s'agissant des sentences déjà prononcées, elle demande une amnistie.

Elle demande que la concertation prenne en compte l'ensemble du mouvement lycéen.

Elle est intervenue dans ce sens auprès du nouveau ministre de l'Éducation nationale lors de l'audience du 8 juin : elle prend acte des propos du ministre le 10 juin qui reconnaît que les lycéens en lutte ne sont pas des casseurs, mais elle demande au gouvernement d'en tirer toutes les conséquences. Elle portera cette demande auprès du Premier ministre et elle continuera à agir notamment dans le cadre du comité de défense des lycéens et en faisant le lien avec les diverses initiatives de défense des salariés poursuivis et menacés de sanction pour leur action syndicale.

**Bureau délibératif fédéral  
national de la FSU  
13 juin 2005**

soient au cœur de la construction d'une alternative à la politique libérale que nous subissons en France, en Europe et dans le monde.

Nous demandons que la FSU, à partir d'une analyse critique du contenu et du sens du vote référendaire, s'engage avec résolution dans cette voie.

Le SNASUB appelle la FSU à participer à toutes les initiatives qui s'inscrivent dans le prolongement du référendum, notamment à celle du 16 juin, et à organiser, dès à présent, la mobilisation des personnels contre les projets régressifs du gouvernement.

**Commission administrative  
nationale du SNASUB-FSU  
7 juin 2005**

# Audiences : de la courtoisie, mais toujours la même politique

**Le 8 juin, la FSU était reçue par Gilles de Robien, son directeur de cabinet, Patrick Gérard et son conseiller spécial, Marc Foucault.**

Pendant deux heures, le ministre a exprimé sa volonté de dialogue, mais n'a apporté aucune réponse précise.

La FSU a rappelé sa demande d'abandon de la loi Fillon et son exigence d'une transformation du système éducatif pour assurer la réussite de tous les jeunes.

Le ministre a affiché sa volonté de dialogue pour les décrets d'application. Il présentera des mesures qui apporteront un "plus social" : langues vivantes dans le primaire, bourses et soutien aux élèves en difficulté, ZEP. Sur les remplacements, il évoque une expérimentation sur la base du volontariat et de mesures incitatives.

La FSU demande qu'avant toute décision d'intégration des IUFM aux universités, des garanties soient apportées sur le devenir des personnels et des sites et qu'un cahier des charges soit réalisé. Il semble d'accord.

### Rentrée

Nous demandons un collectif budgétaire et soulignons les problèmes de la rentrée dans l'enseignement supérieur et la recherche et dans les services administratifs ainsi que les problèmes de réemploi des non titulaires. Nous soulignons que l'Éducation nationale en tant qu'employeur doit contribuer à la lutte contre le chômage et la précarité. Pas de réponse.

### Recherche

Nous rappelons nos exigences et notamment celle que les organisations syndicales soient associées à la négociation sur le projet de loi. Il nous renvoie à son ministre délégué.

### Décentralisation

Nous rappelons notre opposition aux transferts et demandons si le gouvernement entend passer en force alors que la majorité des conventions ne sont pas signées. Pas de réponse précise.

### CNDP

Nous demandons la réouverture immédiate du site Internet et la confirmation du mandat de l'inspecteur général Jean François Cervel. Le ministre y semble favorable.

### Travaux personnels encadrés

La FSU conteste la formule retenue pour les TPE au bac 2006, source d'injustices. Le cabinet propose de rechercher une solution associant notre formule à celle retenue.

### Primes

Quid de la prime de 1000 euros pour les nouveaux enseignants ?

### Poursuites judiciaires

Nous demandons que le gouvernement abandonne toutes poursuites envers les lycéens, retire les plaintes et reçoive toutes les composantes du mouvement. Pas de réponse claire.

### Elèves étrangers en situation irrégulière

Nous demandons l'arrêt des expulsions et son intervention auprès de Sarkozy.

Le ministre a donné un accord de principe pour rencontrer individuellement les syndicats nationaux de la FSU qui le sollicitent. Le SNASUB a demandé à être reçu.

**Arlette Lemaire**

**Le 14 juin, la FSU était reçue par Christian Jacob, ministre de la fonction publique**

La FSU a insisté sur les questions d'emploi public en réponse aux déclarations de Jean François Copé. Elle a souligné combien l'annonce de suppressions d'emploi était inacceptable en ceci qu'elles ignoraient les besoins en partant d'a priori budgétaires et qu'elles étaient contradictoires avec la démarche affichée de lutte contre le chômage. Le ministre a affirmé qu'il était favorable à une démarche partant des besoins et non de décisions budgétaires préalables. Nous jugerons sur pièces.

Nous avons demandé la reprise rapide des discussions engagées sur les non-titulaires et un moratoire sur les licenciements de précaires. Le ministre a répondu que les discussions allaient reprendre.

Nous avons abordé le dossier des salaires avec une double demande : l'ouverture de négociations dès juin sur les salaires et la grille avec comme priorité le bas de la grille, ce qui suppose la suspension des décisions de fusion des échelles E2/E3 et des mesures concernant les attachés soumises au Conseil supérieur de la fonction publique\*. Nous avons demandé des négociations sur le droit à formation continue, sur les questions relatives aux retraités et aux retraités, sur l'action sociale et la protection sociale complémentaire des fonctionnaires. Le ministre n'envisage pas de négociations salariales immédiates. Il a annoncé que la refonte des grilles serait discutée en même temps que les cadres statutaires.

**Arlette Lemaire**

*\*Lors du CSFPE du 16 juin, les deux points ont été maintenus, avec effet au 1<sup>er</sup> octobre pour la fusion échelle 2 et 3 et l'annonce de la parution prochaine d'un décret ordinaire portant l'indice minimum FP à 276 au 1<sup>er</sup> juillet.*

## Le parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques territoriale, hospitalière et de l'État

Un nouveau mode de recrutement est créé pour l'accès à la catégorie C des trois fonctions publiques, le PACTE, qui proposera une intégration après un parcours de professionnalisation d'une période d'un an pouvant aller jusqu'à 2 ans exceptionnellement. Durant cette période, le bénéficiaire déjà affecté sur le support définitif, bénéficiera de 20 % de formation et le reste du temps, assumera les tâches dévolues au poste qu'il occupe. Au terme du contrat, après obtention d'un diplôme ou d'un titre, il sera titularisé sous réserve d'une vérification d'aptitude réalisée par une commission de titularisation. La population ciblée par ce recrutement concerne les jeunes sans diplôme ni qualification ou n'ayant pas obtenu le bac ; le montant de la rémunération qu'ils percevront sera, suivant leur âge, de 55 à 70 % du montant du SMIC.

Permettre à des jeunes d'acquérir par la formation, le diplôme requis pour intégrer la fonction publique, est tout à fait légitime. Mais le Pacte n'est une bonne solution ni pour les jeunes qui seront sous-payés mais devront assurer à hauteur de 80 % les tâches ordinaires du poste d'affectation, tout en suivant une formation encore à définir, ni pour le service d'affectation qui verra ses supports vacants utilisés seulement à 80 %, et devra assurer le tutorat sans compensation en moyens. Ce mode de recrutement pourrait devenir le mode principal d'entrée pour les catégories C dans la fonction publique pour les années futures, remettant en cause le principe républicain du concours. Nous étudierons avec attention les décrets d'application lorsqu'ils seront publiés.

Le PACTE et la suppression des limites d'âge pour le recrutement dans la fonction publique feront l'objet d'une ordonnance très prochainement\*.

**Arlette Lemaire**

\* Vœu présenté par la FSU et voté à l'unanimité par la parité syndicale au Conseil supérieur de la fonction publique : *"le CSFPE souhaite que le gouvernement n'utilise pas le recours à la procédure des ordonnances pour l'adoption de tout ou partie du projet de loi portant dispositions relatives à la fonction publique soumis à l'avis du Conseil supérieur de ce jour"*.



## Les changements prévus par la réforme de la catégorie A

### Missions

Est prévue désormais la *"participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques"*.

### Recrutement

Le recrutement IRA devient prédominant. Le nombre de places offertes au concours interne est d'au moins 1/3 des places offertes aux deux concours (externe + interne). Le nombre de places offertes au 3<sup>e</sup> concours est au plus de 20 % du nombre total des places mises aux concours. Les nominations au choix sont comprises entre 1/5 et 1/3 du nombre de nominations procédant des IRA ou des concours (cela dépendra des ministères). Les conditions d'âge ne sont plus mentionnées, sans doute en liaison avec la perspective de leur disparition.

### Reclassement

Les règles de classement dans le nouveau corps ne sont pas modifiées, mais les butoirs limitant leur application aux anciens B et ANT sont supprimés. Prise en compte de certaines activités professionnelles privées pour leur moitié, déterminant une ancienneté maximum de 7 ans. Les attachés recrutés par 3<sup>e</sup> concours (y compris IRA) bénéficient d'une bonification d'ancienneté de deux ans.

### Corps et grades

Fusion des corps d'AASU et d'attaché de centrale, fusion des deux grades du principalat.

### Espace indiciaire

Revalorisation portant la fin du 1<sup>er</sup> grade à l'IB 801. Fin de carrière maintenue à l'IB 966

### Avancement

Ratio promus/promouvables fixé par arrêté ministériel tant pour la promotion par examen professionnel que pour l'avancement au choix. Promotion par examen professionnel et inscription à un tableau annuel d'avancement : assouplissement des conditions d'accès à l'examen professionnel (1 an dans le 5<sup>e</sup> échelon et 3 ans de services effectifs en catégorie A). Inscription à un tableau annuel d'avancement après sélection par examen professionnel.

Liste alphabétique des candidats retenus : les retenus non promus au titre de l'année gardent le bénéfice de leur promotion pour les tableaux ultérieurs.

Promotion au choix par tableau annuel d'avancement : au moins 7 ans en catégorie A et un an d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon d'attaché.

**Pierre Boyer**

## Décentralisation et ...

Les logements de fonction sont pour l'Éducation nationale la conséquence d'une nécessité, celle de la continuité du service public et d'une prise en charge globale de l'élève. Historiquement c'est dans les internats qu'a été conçue comme une évidence la présence 24 heures sur 24 de fonctionnaires pouvant assurer l'ensemble des missions allant de la sécurité des personnes à la maintenance des biens en passant par la restauration et l'exercice d'une responsabilité de substitution à la famille s'agissant des mineurs. Ces fameux logements ne sont donc pas un privilège et n'ont rien de commun avec les appartements loués à prix d'or pour des ministres plus soucieux de leur standing que du bien être de la population.

Aujourd'hui, l'administration toujours prête à théoriser de manière fiscale sans se soucier de la réalité des contraintes liées aux logements de fonction, change les règles d'évaluation des "avantages en nature" et taxe les fonctionnaires logés (arrêté du 10 décembre 2002 et circulaire d'application du 7 janvier 2003).

Comme d'habitude, depuis un certain temps, ce sont les fonctionnaires les

moins bien payés qui sont les premières victimes puisqu'ils peuvent perdre l'ensemble des avantages liés à la non imposition, eux, leurs conjoints et leurs enfants. Le piège est imparable puisque quand bien même voudraient-ils renoncer à leur "avantage en nature", ils ne le

certain d'entre nous (administratifs et TOS) pourraient être les collectivités territoriales.

Pour les logements de fonction comme pour d'autres sujets, les choix ne seront pas à l'avenir neutres ou indolores.

La riposte à une politique anti-sociale



## ... logements de fonction

pourraient pas, le logement étant lié à leur poste et son abandon soumis à dérogation.

L'arrêté du 10 décembre 2002 prévoit que l'employeur peut retenir l'une ou l'autre des trois modalités de calcul, il n'est pas précisé si ce choix résulte d'une appréciation favorable ou pas au personnel. En ce qui nous concerne, l'employeur est l'État et pour

devient de plus en plus difficile à organiser dans un contexte décentralisé, on le voit déjà quand divers rectorats décident des "interprétations" différentes sur un même texte ; on le verra encore plus quand des collectivités "apprécieront" différemment les nécessités de service et l'attribution de concessions, nécessaires ou pas à leurs yeux !

Jacques Le Beuvant

## Fiscalité et avantages en nature

La note de service ministérielle n° 2005-057 du 14/04/2005 parue au BOEN n° 17 du 28 avril 2005 fait état de la réglementation en matière d'avantages en nature liés aux concessions de logements par nécessité ou par utilité de service depuis l'arrêté du 10 décembre 2002.

Non seulement les personnels les moins bien payés (TOS et catégories B essentiellement) vont voir le montant de l'avantage en nature à ajouter à la déclaration fiscale au titre de l'impôt sur le revenu augmenter de façon très importante, mais ils vont aussi avoir à payer, sur cette nouvelle base, les prélèvements obligatoires CSG et CRDS, ainsi que la cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Quand on rapproche cette ponction supplémentaire sur les ressources, notamment des personnels dont le niveau de rémunération est le plus bas, des astreintes nouvelles que l'on voit apparaître dans les projets de conventions EPLE-collectivités, on ne peut que s'indigner de constater que toutes les mesures vont dans le même sens. En effet, depuis plusieurs années, les attaques dont sont l'objet, en autres, les personnels des EPLE finissent par peser sur l'attractivité des fonctions dans ces services.

Après l'annualisation des horaires et la perte des congés scolaires sans compensation ni rattrapage indemnitaire d'aucune sorte, après la réforme des retraites, après la réforme du calcul des avantages en nature et les prélèvements supplémentaires qui s'y rapportent, il était effectivement important de demander à ces mêmes personnels d'assurer plus d'astreintes pendant leurs congés, alors qu'elles ne donneront lieu à aucune récupération.

En cette fin d'année scolaire il faut bien constater que tout va pour le mieux dans les EPLE !

Marie-Dolorès Cornillon



# Dossier

L'accès à la formation initiale et continue constitue une revendication qui a accompagné le développement du monde ouvrier et de l'ensemble du prolétariat urbain, cols bleus et cols blancs. Valeur émancipatrice, la formation est aussi une réponse aux besoins des entreprises et de l'administration.

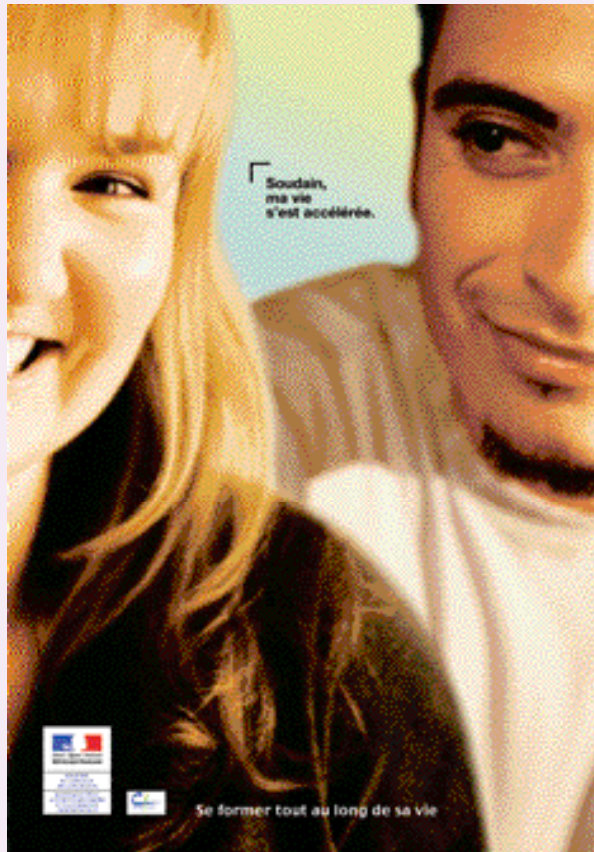
Aujourd'hui, se former dans son travail répond à la nécessité de se mettre au courant des évolutions notamment technologiques et au besoin d'améliorer sa qualification pour progresser professionnellement.

Le service public par exemple a besoin de qualifications de plus en plus élaborées. Et dans l'avenir, il aura des difficultés à trouver les personnes nécessaires. Le sens des nouveaux dispositifs est d'anticiper la réponse à cette difficulté prévisible.

A côté de cet aspect strictement utilitariste, il ne faut pas oublier la formation personnelle, qui bien sûr d'ailleurs interagit avec le domaine professionnel : certaines grandes entreprises privées l'ont compris alors que l'administration l'oublie.

## Quelle reconnaissance pour la formation ?

L'égalité devant la formation continue devrait être assurée : des différences existent selon le type de services, l'âge, le niveau de formation initiale, le sexe, la catégorie...



### Formation initiale et formation continue ne s'opposent pas.

C'est le meilleur niveau de formation initiale qui permettra plus tard de continuer à apprendre, à se former, à progresser professionnellement y compris en changeant de métier. La formation continue ne doit pas être l'alibi d'un affaiblissement de la formation initiale, et conduire à une "instrumentalisation" précoce de la formation. Le "socle de base" défini par la loi Fillon ne correspond pas aujourd'hui à une formation initiale suffisante pour profiter pleinement de la formation continue.

La "validation des acquis de l'expérience" (VAE) permet la prise en compte des acquis pour l'obtention de diplômes. Elle ne prend tout son sens que si cette qualification améliorée est reconnue professionnellement.

Et il y a encore du chemin à parcourir : c'est toute la problématique de la requalification des emplois. Les personnels doivent exiger que les qualifications de plus en plus complexes qui leur sont demandées soient effectivement rémunérées.

Et si l'on reparlait de la valeur du point d'indice, de l'avancement, de la refonte de la grille....

## Pour une formation effective et qualifiante

Le droit à la formation est inscrit dans la loi, mais sa mise en œuvre est encore largement à conquérir, qu'il s'agisse de la formation initiale ou continue.

Développer les qualifications et la formation est pourtant le seul moyen de répondre aux enjeux du développement économique et social, aux évolutions du travail. C'est d'abord la mission d'une école démocratique assurant la réussite de tous, formant des citoyens à l'esprit critique.

Les évolutions technologiques, le désir légitime de promotion, font que cette formation initiale doit pouvoir se prolonger par la formation continue.

### La formation initiale

Développer réellement l'éducation permanente, une formation continue tout au long de la vie, c'est d'abord prendre appui sur une formation initiale renforcée. Insuffisante, la formation initiale limitera les possibilités ultérieures de formation. Le "socle de compétences" de la loi Fillon est difficilement compatible avec

l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat et de 50 % de diplômés du supérieur. La formation initiale c'est aussi, pour la fonction publique, une formation spécifique suffisante immédiatement après le recrutement.

### Qualification ou compétences ?

Aujourd'hui, la logique de "compétences" et une vision étroite d'une formation tout au long de la vie tendent à réduire les contenus éducatifs à ce qui serait attendu et reconnu par les employeurs. La logique des compétences n'évalue et ne veut reconnaître que ce que l'employeur juge utile comme connaissances, expérience, savoir-faire, chez le salarié auquel il assigne un poste de travail. Elle correspond au marché du travail déréglementé que souhaite le MEDEF, dans lequel les diplômés nationaux n'ont plus de valeur reconnue par les entreprises. Il faut opposer à cela une logique de qualification globale des individus, une logique d'éducation citoyenne : formation à une approche

critique des savoirs ainsi que de toutes les dimensions de l'activité professionnelle, capacité à acquérir de nouvelles connaissances, à les structurer pour mieux comprendre et agir sur le monde.

Cette logique renvoie à l'idée d'une reconnaissance collective des capacités par les institutions d'éducation et de formation. C'est donc un repère face aux risques de déréglementation du travail. La logique de qualification conduit à reconnaître pleinement les salariés, non pour ce qu'on leur demande à un moment donné, mais pour l'ensemble de leurs capacités et de leur potentiel. La fonction publique de carrière correspond à une logique de qualification.

### Des obstacles matériels

Un certain nombre de questions matérielles ne sont pas résolues : les frais de déplacement, ceux entraînés par l'absence du domicile. Elles sont souvent déterminantes pour les personnels les plus faiblement rémunérés.



Par ailleurs, l'absence de moyens financiers suffisants conduit à proposer des formations trop courtes, à la non-satisfaction de beaucoup de demandes, au non-remplacement qui provoque des refus de départ en formation. La réalité est que l'offre de formation est inversée par rapport à la pyramide des emplois. Les catégories C bénéficient moins de la formation continue que les A, les femmes moins que les hommes.

Les dysfonctionnements perdurent du fait qu'il n'y a pas une véritable politique nationale en matière de formation. Celle-ci devrait se décomposer en trois grandes catégories (article 3 du décret 85-607 du 14 juin 1985) :

- la formation professionnelle comprenant la formation initiale et la formation continue ;
- la préparation aux examens et aux concours administratifs ;
- la formation person-

nelle. Le congé formation est aujourd'hui pratiquement réservé aux formations "utilitaires" alors que ce n'est pas sa seule vocation. Le SNASUB revendique l'application de ce texte et l'élaboration d'un véritable plan de formation, national, géré ensuite au niveau académique afin qu'il y ait égalité de traitement entre tous les personnels.

### Les formateurs

Les intervenants appartenant à l'administration doivent bénéficier d'un statut garantissant la transparence de leur recrutement et de leur situation par rapport à leur service d'origine.



# Validation Acquis Expérience

*façon continue ou non, pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans et en rapport avec le diplôme*

L'idée selon laquelle une expérience professionnelle peut être source d'une qualification validable remonte aux années 70.

Nous avons d'abord connu la VAP (validation des acquis professionnels), à laquelle la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a substitué l'actuelle VAE. Cette loi pose comme principe que "... toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles."

Ainsi, avec la formation initiale et la formation continue, la VAE constitue désormais la troisième voie d'acquisition possible d'un diplôme.

## Comment fonctionne la VAE ?

Le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris en application de la loi précitée prévoit que "peut faire l'objet d'une demande de VAE l'ensemble des activités salariées, non salariées ou bénévoles exercées de

*ou titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification pour lequel la demande est déposée."*

Le champ en est donc très large puisque potentiellement tout type d'activité, de quelque nature qu'elle soit et exercée dans n'importe quel cadre, peut fonder une demande de validation.

Adressé par le candidat à l'autorité ou organisme qui délivre le diplôme ou le titre, le dossier de demande de validation est soumis à un jury, qui peut décider :

- soit d'attribuer le diplôme ou le titre dans sa totalité ;
- soit de ne valider l'expérience du candidat que pour une partie des connaissances exigées pour l'obtention du diplôme ou titre ; dans ce cas, le candidat dispose d'un délai de 5 ans pour réussir les épreuves complémentaires nécessaires pour obtenir le diplôme ou titre considéré ;
- soit de ne pas valider du tout l'expérience du candidat.

A titre d'information, en 2003, sur plus de 14 000 dossiers examinés, 49 % ont obtenu un diplôme complet, 39 % une validation partielle et 12 % ont été rejetés.

## Quelles conséquences et quelles dérives possibles ?

La possession d'un diplôme national est garante d'un niveau de qualification de la part de son détenteur. Dans la fonction publique, elle est la condition préalable requise pour se présenter à un concours externe de recrutement (sauf pour certains corps de catégorie C). A chaque corps de recrutement correspond un niveau minimum de diplôme, qui conditionne un niveau de rémunération. Cette corrélation est en principe garantie par l'existence d'une grille des qualifications et des salaires (même si, par ailleurs, nous demandons la réactualisation de celle-ci).



Il importe donc, notamment pour l'accès à la fonction publique, que le diplôme délivré par la voie de la VAE ne soit pas dévalorisé. Cela pose la question de la composition des jurys de VAE, de leur indépendance, et de leur lien nécessaire avec ceux de la formation initiale et continue.

On sait par ailleurs que des officines privées tirent profit de la fourniture de dossiers de candidature "clés en mains".

Cela pose également la question de la place de VAE par rapport aux voies "traditionnelles" d'acquisition des diplômes.

La tentation politique peut apparaître, par souci d'économie ou par idéologie, de décourager le plus grand nombre de jeunes de poursuivre leur formation initiale le plus loin possible, en leur faisant miroiter la perspective de validation ultérieure de leur expérience pour accéder à un meilleur statut.

Cette perspective risque en outre de ne constituer qu'un leurre si les employeurs, publics et privés, ne veulent pas élever le niveau de qualification des emplois. Dans la fonction publique, le recours à cette voie pourrait ancrer dangereusement l'idée que l'accomplissement de périodes plus ou moins longues en qualité de précaire, validables, constituerait le passage plus ou moins obligé vers un éventuel emploi stable.

## Des stages moins nombreux et plus courts

Nombre d'agents ayant suivi au moins une action de formation initiale ou continue par catégorie hiérarchique

| Agents formés | Catégorie A |       | Catégorie B |        | Catégorie C |        | Ouvriers |       | Total  |        |
|---------------|-------------|-------|-------------|--------|-------------|--------|----------|-------|--------|--------|
|               | 2002        | 2003  | 2002        | 2003   | 2002        | 2003   | 2002     | 2003  | 2002   | 2003   |
| Nombre        | 96432       | 96672 | 103419      | 102868 | 211352      | 220742 | 25133    | 25210 | 436336 | 445492 |
| %             | 74,3        | 73,3  | 72,8        | 71,2   | 54,5        | 56,0   | 43,7     | 46,8  | 60,8   | 61,5   |

### Le volume de la formation continue baisse

La diminution est plus importante à l'Éducation nationale. Pour toutes les catégories, le nombre de jours par agent est en baisse. C'est pour la catégorie A que cette baisse est la plus forte.

### Les stages sont plus courts

La durée moyenne des actions de formation baisse depuis 1997. Les actions de formation raccourcissent pour toutes les catégories. C'est pour la catégorie A que la réduction est la moins importante.

|   | 2000      | 2001      | 2002      | 2003      |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Tous ministères hors Éducation nationale</b> |           |           |           |           |
| Nombre de jours                                 | 3 066 609 | 3 174 624 | 2 771 283 | 2 736 954 |
| Nombre de jours par stagiaire                   | 3,9       | 4,1       | 3,6       | 3,5       |
| <b>Éducation nationale</b>                      |           |           |           |           |
| Nombre de jours                                 | 3 407 744 | 3 628 095 | 4 017 218 | 3 503 129 |
| Nombre de jours par stagiaire                   | 3,2       | 3,3       | 3,6       | 3,1       |
| <b>Tous ministères</b>                          |           |           |           |           |
| Nombre de jours                                 | 6 474 353 | 6 802 719 | 6 788 501 | 6 240 083 |
| Nombre de jours par stagiaire                   | 3,5       | 3,6       | 3,6       | 3,3       |



Au ministère de l'Éducation nationale, pour les B et C, la formation initiale est inexistante. Pour l'ensemble des catégories, le nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en fonction était en 2003 de 3,2 pour la catégorie A, de 4,1 pour la catégorie B, de 1,9 pour la catégorie C.

## Et l'emploi dans tout ça ?

L'élévation du niveau de qualification de l'ensemble de la population est un objectif pour toute société qui vise au développement économique et social.

Mais une politique favorisant l'accès à des formations diplômantes n'a de sens que si elle est corrélée à une politique de l'emploi axée sur le développement de l'emploi qualifié. A quoi servirait-il en effet de favoriser l'accès du plus grand nombre à des diplômes si, au

bout du compte, seuls quelques-uns peuvent effectivement accéder à des emplois correspondant à leur niveau de qualification.

Au-delà de la satisfaction personnelle d'avoir élevé ses capacités, c'est la frustration de ne pas les voir reconnues, en termes de statut et de rémunération, qui pourrait bien être au rendez-vous.

Cette situation est caricaturale dans la fonction publique, où la majorité des emplois budgétaires

autres qu'enseignants est peu ou pas qualifiée.

La vraie question aujourd'hui n'est pas d'abord de savoir comment élargir le vivier des diplômés de tous niveaux, mais bien plutôt de permettre à tous les diplômés d'avoir accès à des concours de recrutement correspondant au niveau de diplôme qu'ils détiennent déjà.

Si tant d'emplois de catégories C et B sont aujourd'hui occupés par des

"surdiploômés", c'est parce qu'il n'y a pas concordance entre les niveaux de sortie du système éducatif et ceux des emplois offerts au recrutement externe.

Evidemment, nous sommes favorables à l'obtention du plus haut niveau de qualification possible pour tous. Mais pour que cela ait un sens, nous voulons que les emplois de la fonction publique soient massivement requalifiés pour permettre à chacun d'accéder au statut et

à la rémunération aux quels il a droit. Cette revendication n'a rien de démagogique.

Elle part du constat qu'un très grand nombre de fonctionnaires détiennent et mettent effectivement en œuvre des qualifications élevées ou pointues, non reconnues, mais dont le service public a besoin eu égard au développement et à la complexification des missions qui sont les siennes.

## La retraite additionnelle de la fonction publique dans les EPLE

La direction des affaires financières vient de décrire dans une note de service (BO n°17 du 28 avril) les nouveautés de l'évaluation de l'avantage en nature en vue des cotisations sécurité sociale, IRPP et retraite additionnelle de la fonction publique.

Cette note ne fait que reprendre la réglementation en cours sur l'assujettissement à la CSG, CRDS et IRPP. La nouveauté réside dans un prélèvement nouveau pour la retraite additionnelle de la fonction publique, disposition prévue dans la loi sur les retraites.

La cotisation de 10 % (5 % salarié/5 % employeur) sur tous les éléments de rémunération pose des problèmes de fond sur les logements de fonction comme sur l'indemnité de résidence.

Le maintien de l'indemnité de résidence a toujours été compris comme une compensation financière tenant compte d'une cherté de la vie différente selon les lieux géographiques et ne s'entendait qu'en période d'activité du fonctionnaire ; faire cotiser sur ces revenus au lieu d'intégrer au traitement brut pose problème puisqu'il supposerait que le fonctionnaire reste dans la même région.

Un guide d'application du décret du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique du 23/12/2004 émanant de la direction du budget et de la direction générale de la fonction publique précise les modalités d'application des calculs de l'assiette de la nouvelle cotisation.

### Les éléments de rémunération soumis à cotisation

*"Sous la réserve explicitée ci-après d'une limitation de l'assiette cotisable à 20 % du traitement perçu par l'intéressé, le champ d'application de la cotisation est donc particulièrement large. C'est ainsi que par "éléments de rémunération de toute nature perçus",*

*il convient d'entendre non seulement l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités diverses perçues en raison des fonctions exercées, mais aussi les heures supplémentaires effectuées en raison de la qualification acquise, les avantages en nature, qu'il s'agisse ou non de la contrepartie d'une contrainte dans l'exercice des fonctions, pour leur valeur fiscale déclarée, l'intéressement, lorsqu'il existe, les indemnités de jury de concours et d'une façon générale toutes les indemnités versées par des collectivités publiques, mais non soumises à cotisation vieillesse. Ces éléments comprennent également l'indemnité complémentaire perçue par les fonctionnaires placés en cessation progressive d'activité."*

Prenons un exemple bien connu des personnels ouvriers et de service : le temps de travail des agents d'accueil n'est pas de 1600 heures mais de 1903 heures en poste double et de 1728 heures en poste simple dès lors qu'il sont logés, sinon il s'agit du régime commun des 1600 heures.

Cela veut bien dire concrètement que ces personnels paient leur logement en nature et qu'il ne s'agit pas d'une rémunération supplémentaire : le logement, par nécessité absolue de service, ne se justifie que par le besoin fonctionnel pour les établissements d'avoir des personnels sur place en permanence (cf. p. 8)

Les syndicats de personnels ouvriers ont déjà fait la démonstration que les heures en plus paient le logement qu'ils occupent. Alors comment considérer qu'ils s'agit d'une rémunération supplémentaire par rapport à leur traitement principal ?

La même question se pose d'ailleurs pour tous les personnels logés par nécessité absolue de service puisque le choix n'est pas laissé à ces personnels d'occuper ou non un



logement d'avoir ou non cette rémunération "accessoire", de cotiser ou non à la retraite additionnelle.

2005 est la première année d'application de cette nouvelle cotisation qui nécessite d'inclure les avantages en nature dans la masse des indemnités puisque l'assiette retenue est au maximum de 20 % du traitement brut.

La fin de l'année 2005 verra donc la régularisation de cotisation pour de nombreux personnels logés en EPLE. Gare au rappel de fin décembre qui peut se révéler important !

Un ouvrier professionnel accueil touchant 15 000 € annuels se voit aujourd'hui contribuer à raison de 5 € pour l'IAT et l'indemnité de résidence, mais l'intégration des avantages en nature va augmenter l'assiette au maximum de 20 %, soit 3000 €, donc 300 € de cotisation dont la moitié pour l'intéressé, soit 150 € annuel.

Nous reviendrons prochainement sur le calcul de la pension complémentaire versée après cotisation.

**Jacques Aurigny**

Pour plus de précisions : [http://www.fonction-publique.retraites.gouv.fr/data/Public/documents/vademecum\\_integral.pdf](http://www.fonction-publique.retraites.gouv.fr/data/Public/documents/vademecum_integral.pdf)

## Déclaration des élus FSU aux CAP ITARF de juin 2005

La pénurie de créations d'emplois dans nos secteurs, la mise en place des stratégies ministérielles des réformes, les projets de réformes statutaires (remise en cause des concours pour l'accès à la fonction publique, réforme des cadres statutaires, refonte des grilles 2 et 3 pour les catégories C, réforme du statut des attachés), l'application de la procédure notation/évaluation, etc. ont pour objectif des modifications importantes sur la gestion des personnels. La finalité est en effet la remise en cause des statuts des personnels et des missions qu'ils remplissent dans le cadre du service public.

### Evaluation - notation

Les ITRF ne seront donc pas notés en 2005. La mise en place de l'évaluation se poursuit de manière très diverse selon les établissements, souvent dans la confusion. Nous dénonçons le traitement différent réservé aux personnels de l'ASU et personnels de bibliothèque d'un côté, aux ITRF de l'autre. Nous nous battons pour l'abrogation de l'ensemble du dispositif, néfaste à nos carrières et à nos missions de service public.

### Pour le SNASUB-FSU :

- La notation administrative n'a rien à voir avec la technicité des métiers ou l'évaluation scientifique : aucune spécificité des ITRF ne saurait être mise en avant pour diviser les personnels et refuser leur notation, sauf à traiter tous les personnels de la même manière.
- Les possibilités d'avancement doivent être identiques pour toutes les catégories. Les personnels ITRF de catégorie C, non concernés sur ce point par le décret de 1985, sont particulièrement mal lotis avec la dernière mouture du dispositif qui réduit leurs possibilités d'avancement : 75 mois de réduction d'ancienneté à répartir pour 100 agents de catégorie C, contre 100

mois pour les catégories A et B, ou 90 mois pour les ATOS et les personnels de bibliothèque.

### Promotions nationales et académiques

Notre syndicat siège pour la première fois en CAPN des ITRF, dans les corps des techniciens et des ingénieurs d'études. Nous connaissons déjà le petit nombre de possibilités de promotions en regard des effectifs promouvables. Cette pénurie continue pour les promotions de 2006 :  
- 79 promotions possibles en ingénieurs d'études pour 1373 assistants ingénieurs promouvables,  
- 168 promotions possibles en techniciens pour 5716 adjoints techniques promouvables.

A cela s'ajoutent 65 possibilités au tableau d'avancement au choix de technicien classe exceptionnelle pour 1220 agents retenus par leurs CPE !

Avec un nombre si réduit de possibilités, c'est le blocage de carrière assuré pour trop d'agents ! Ce phénomène est renforcé par le filtrage des CPE qui pratiquent l'auto-censure ou la sélection à outrance.

S'agissant des listes d'aptitude, la qualité du dossier est un élément certes important mais à relativiser, compte tenu des conditions d'élaboration et des critères de sélection très variables d'un établissement à l'autre. De plus, la plupart de dossiers soumis aussi bien aux CAPN qu'aux CAPA font état de qualités professionnelles dépassant largement les descriptifs de fonctions par corps de notre référentiel des métiers.

L'étude des dossiers des collègues nous conforte dans l'idée que le fonctionnement actuel des CPE, CAPA et CAPN n'est pas

satisfaisant. L'analyse des situations rencontrées dans les établissements démontre des inégalités locales de traitement qui ne peuvent se dénouer que par une gestion effectivement nationale des corps, aussi bien en catégorie C que A et B. Le classement des CPE en particulier ne saurait s'imposer aux choix des CAPA et CAPN.

Nous réaffirmons notre attachement à la prise en compte prioritaire de critères objectifs pour le choix des promotions : l'ancienneté dans le corps et l'échelon atteint, l'ancienneté de service public, l'âge de l'agent. Ces critères devraient trouver leur expression dans le pré-classement, préparatoire aux CAPA et CAPN.

Les promotions ne pourront être débloquées que par une politique de création d'emplois, une réforme des principes d'avancement notamment par la mise en place de corps cylindriques à un seul grade. Elles ne trouveront une pleine signification que par une revalorisation du point d'indice et une reconstruction de la grille indiciaire.



## CAPN des personnels ITARF

Pour la première fois, le SNASUB siégeait à la CAPN des techniciens et à celle des ingénieurs d'études. Le rôle principal des commissions administratives paritaires des ITARF concernent les promotions. En juin, les listes d'aptitudes (accès aux corps supérieurs), en décembre les tableaux d'avancement (accès aux grades supérieurs). Elles examinent aussi les dossiers individuels (refus de titularisation, détachement...). Les nouveaux commissaires paritaires ITARF du SNASUB racontent :

### CAPN des techniciens

Extrême pénurie des possibilités de promotion : 168 possibilités en techniciens pour 5716 adjoints techniques promouvables, auxquelles s'ajoutaient 65 possibilités au tableau d'avancement au choix de technicien de classe exceptionnelle pour 1220 agents retenus par les CPE !

Durant cette CAPN, deux avancées significatives ont eu lieu, à l'initiative des commissaires du SNASUB :

- les membres suppléants peuvent librement participer aux débats ;
- une voix par organisation syndicale, contrairement à ce que souhaitait le SNPTES-UNSA.

Pour l'examen des listes d'aptitude et tableaux

d'avancement, nous avons pu constater que le classement ne se fondait pas sur le même barème entre l'administration et les commissaires paritaires : le mérite pour l'administration et le SNPTES, des critères objectifs (grade, ancienneté dans le corps, échelon, âge, note) pour le SGEN-CFDT, la FERCSUP et le SNASUB-FSU.

Cette convergence de critères entre la FERCSUP, le SGEN-CFDT et le SNASUB-FSU, nous a amenés à organiser un front syndical afin de bloquer les voix de l'administration et du SNPTES. C'est ainsi que nous avons pu faire examiner et imposer les dossiers de collègues tout aussi méritants mais qui n'avaient pas eu la chance d'être remarqués par la parité administrative et le SNPTES.

Le SNASUB a également dénoncé le recrutement de surdiplômés en catégorie C, tout bénéfique pour l'administration, et rappelé la nécessité de requalifier nombre d'emplois en catégorie A et B. Recruter à des niveaux de qualification élevés sur des postes rémunérés à minima, mais parfois très qualifiés, conduit à des amertumes parmi les personnels et contribue à l'exclusion sociale des personnes non ou peu diplômées.

**Michel Clevers**

### CAPN des ingénieurs d'études

Nous avons dénoncé le petit nombre de possibilités de promotions dans le corps (même si la pression est moindre que pour les techniciens) : 79 pour 1361 assistant ingénieurs (ASI) promouvables. Sur 212 ASI à l'échelon terminal, seuls 35 sont proposés par les CPE ou par les services académiques. Les blocages de carrières sont donc nombreux.

Nous avons vérifié que seules les personnes classées premières (ou deuxièmes pour les grosses universités) ont une chance réelle de promotion. Avec les élus du SGEN-CFDT, nous avons dénoncé ce classement par les CPE qui est imposé à la CAPN par la volonté de l'administration alors qu'il n'est prévu par aucun texte réglementaire ou statutaire.



Nos choix, établis prioritairement sur des critères d'ancienneté et d'échelon, se sont retrouvés plus d'une fois en convergence avec ceux des élus de la CGT et de la CFDT et ont permis d'inscrire plusieurs agents sur la liste d'aptitude.

Cette CAPN a également été l'occasion d'examiner le bilan des mutations 2005.

Rappelons qu'aucun mouvement n'est organisé pour les ITARF et que les possibilités sont très réduites, car les établissements n'ont pas d'obligation réelle d'offrir les postes en mutation et restent libres de choisir parmi les candidats. Pour les corps de catégories A et B à gestion nationale, 169 personnes seulement ont obtenu un poste. L'administration avait lancé l'an passé une nouvelle application informatique "*bourse à l'emploi*" qui d'après elle devait améliorer la situation. Seulement 35 postes y étaient proposés cette année !

L'administration a annoncé lors de la CAPN une réforme du calendrier de gestion pour 2006 ouvrant les concours dès janvier pour des prises de postes au 1<sup>er</sup> octobre et repoussant la phase des mutations au printemps.

Nous réaffirmons le droit à la mutation pour les ITRF et revendiquons l'organisation d'un véritable mouvement et non pas d'un marché de l'emploi où chacun irait se vendre.

**Bernard Teissier**

## Bibliofil, un référentiel pas vraiment bibliophile !

Ça y est : "*Bibliofil*", le référentiel de la filière bibliothèque est disponible en ligne.\*

Huit emplois-type : 4 emplois scientifiques et d'encadrement supérieur, 2 emplois techniques et d'encadrement intermédiaire et deux emplois de magasinage et d'encadrement de proximité.

À l'automne dernier, le SNASUB-FSU avait formulé plusieurs critiques à l'encontre de ce qui n'était encore qu'un projet. Force est de constater qu'elles sont toujours valables.

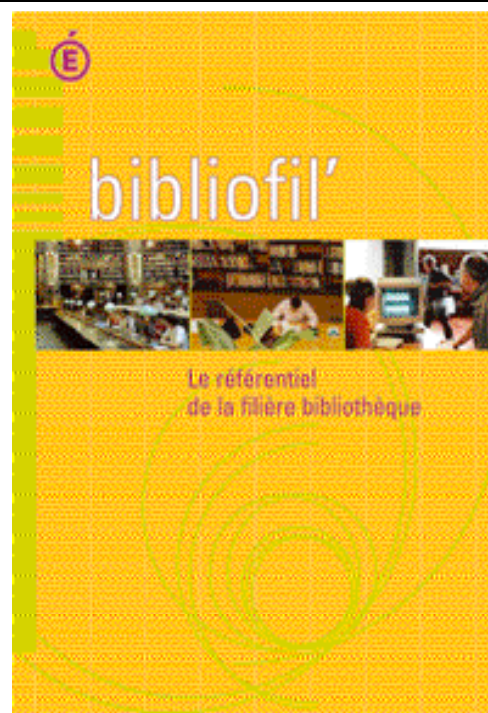
Certes, le ministère a eu le bon goût de retirer la mention faite, dans la rubrique "*environnement*", de l'obligation de travailler le samedi et le soir après 19h pour les seuls agents et leurs responsables directs. Les directeurs, experts et autres responsables en étaient commodément dispensés. De même pour "*l'accueil adapté au public handicapé*". Mais là, on aurait plutôt souhaité que ce soit le souci de tout le personnel, tout comme l'accueil du public en général et la gestion des conflits avec les lecteurs liés au non-respect du règlement de l'établissement.

Mais la grande absente de ce référentiel, c'est la référence aux statuts. Pourtant, il serait aisé d'indiquer, ne serait-ce que la catégorie (A, B ou C) à laquelle les rattacher. C'est volontaire et c'est assumé car dans une logique axée sur les compétences des agents et non leurs qualifications reconnues par un grade obtenu par concours ou promotion.

La différence, c'est qu'une compétence peut être reconnue, grâce à l'évaluation notamment, mais pas forcément rémunérée car la rémunération n'est basée que sur le grade.

Ainsi, la plupart des emplois-type peuvent être confiés à des agents de catégories ou de grades différents. L'emploi d'agent peut être occupé par un magasinier spécialisé ou un magasinier en chef, celui de chef d'une équipe d'agents par un magasinier en chef ou un assistant, celui de médiateur par un assistant ou par un BAS, etc. Le même travail, pour des statuts et donc des rémunérations différentes. C'est le phénomène de "*tuilage*" vanté par nos "*managers*" des bibliothèques comme on a pu le lire dans le "*débat virtuel*" organisé par la BPI l'an dernier.\*\*

Former et utiliser une main d'œuvre qualifiée sans la rémunérer à la hauteur de ses qualifications, voilà "*l'optimisation des ressources*" qu'on compte nous infliger. C'est une pratique jusqu'ici officieuse qui se voit désormais officiellement légitimée dans le cadre de la réforme de l'évaluation. Pour obtenir une promotion dans un grade supérieur, il faudra occuper pendant plusieurs années l'emploi correspondant : pour espérer être un jour promu assistant, un magasinier devra faire le boulot d'un assistant pendant des années, en étant payé comme un magasinier : simple et économique. On n'arrête pas le progrès...



Nous sommes les premiers à considérer que la situation statutaire n'est pas satisfaisante. Une redéfinition des fonctions serait bienvenue si l'objectif était une clarification et une simplification des 7 corps et 16 grades que compte notre filière. Le SNASUB-FSU demande depuis très longtemps la revalorisation des différents statuts, en commençant par celui de magasinier : un seul corps de catégorie C démarrant à l'échelle 4 de rémunération (équivalent magasinier hors-classe), avec un reclassement vers le haut de l'ensemble des corps de catégorie C et B. Malheureusement, ce n'est pas l'objectif de ce référentiel.

**Antoine Meylan**

\* [http://www.education.gouv.fr/personnel/administratif\\_technique/bib/bibliofil.htm](http://www.education.gouv.fr/personnel/administratif_technique/bib/bibliofil.htm)

\*\* <http://debatvirtuel.bpi.fr/ABF/papers/6>

### Nominations des lauréats des listes complémentaires des concours d'assistants, de BAS et de bibliothécaires.

|                                     | Assistants                                  | BAS   | Bibliothécaires                           |
|-------------------------------------|---|---|---|
| <b>Nombre de nominations</b>        | 20  | 63  | 16  |
| <b>Liste complémentaire interne</b> | 10 (du 1 <sup>er</sup> au 10 <sup>e</sup> ) | 29 (du 1 <sup>er</sup> au 29 <sup>e</sup> ) | 7 (du 5 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup> ) |
| <b>Liste complémentaire externe</b> | 10 (du 1 <sup>er</sup> au 10 <sup>e</sup> ) | 33 (du 2 <sup>e</sup> au 34 <sup>e</sup> )  | 9 (du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> ) |
| <b>Commission d'affectation</b>     | 7 juillet 2005                              | 7 juillet 2005                              | 12 septembre 2005                         |
| <b>Date de nomination</b>           | 1 <sup>er</sup> septembre 2005              | 1 <sup>er</sup> septembre 2005              | 1 <sup>er</sup> novembre 2005             |





# lu pour vous

Additif du 11 mai 2005 à l'annexe 1 de la note de service n° 2005-060 du 15-4-2005 relative au mouvement des secrétaires généraux d'académie (SGA), des secrétaires

général d'administration scolaire et universitaire (SGASU) et des secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES) - année 2005 (BOEN n° 20 du 19 mai 2005).

Note de service n° 2005-084 du 20 mai 2005 indiquant le **calendrier prévisionnel des examens et concours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du MEN** - année 2005-2006 (BOEN n° 22 du 2 juin 2005).

Décret n° 2005-580 du 27 mai 2005 modifiant le décret no 96-1028 du 27 novembre 1996 relatif à l'attribution de **l'indemnité d'éloignement** aux magistrats et aux fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'Etat en service dans les territoires d'outre-mer et à

Mayotte (JO du 28 mai 2005).

Arrêtés du 27 mai 2005 autorisant au titre de l'année 2005 l'ouverture d'un **concours réservé pour le recrutement de SAAC et d'AAC** au MEN (JO du 31 mai 2005).

Note de service n° 2005-088 du 30

mai 2005 relative aux modalités de participation au **mouvement des directeurs adjoints des CROUS et des directeurs des CLOUS** (BOEN n° 23 du 9 juin 2005).

## Vie des académies

### Suppressions de postes, transfert des personnels et devenir des contractuels

Comme cela a été le cas dans l'académie de Lille, le bruit a couru dans l'académie de Paris qu'aucun contractuel ne serait réemployé à la rentrée de septembre 2005.

Le 7 juin, devant les secrétaires académiques du SNASUB-FSU et de A&I UNSA, le secrétaire général de l'académie a formellement démenti cette

*deviendront les contractuels à la rentrée 2006, cela dépendra des décisions des collectivités territoriales".*

A sa manière, le secrétaire général de l'académie confirme donc que des contractuels se retrouveront au chômage à la prochaine rentrée et que le sort des "rescapés" est très incertain.

Il convient donc dans chaque académie de faire le recensement de tous les contractuels et d'exiger leur réemploi. En même temps, il est urgent d'organiser la résistance aux opérations de transferts car rien n'est joué. En effet, dans la même entrevue, le secrétaire général nous a indiqué que le calendrier ne serait vraisemblablement pas respecté et que l'Education nationale devrait encore prévoir en 2006 des opérations de mutation pour les personnels qui initialement passaient à la gestion des collectivités au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

C'était le 7 juin. Le 8 juin, le nouveau Premier ministre annonce qu'il fait de la question de l'emploi l'objectif prioritaire de son gouvernement. Sa politique de l'emploi commencera t-elle par des licenciements ?

**Patrick Le Tuhaut**

## Motion CAN

La Commission administrative nationale du SNASUB, réunie les 7 et 8 juin 2005, devant le développement de stratégies diverses et contradictoires des collectivités territoriales désormais responsables de la définition des modalités d'exploitation des services de restauration des EPLE, réaffirme la nécessité du maintien dans le service public de l'éducation nationale de ces services.

En effet la gestion directe par les EPLE a fait preuve de son efficacité :

- elle assure la continuité de la prise en charge de l'élève et de sa santé ;
- elle coordonne les mesures sociales, en particulier par le système des bourses nationales ;
- elle contribue à la mission éducative avec l'intervention de l'ensemble des personnels.

La CAN du SNASUB appelle les personnels à s'opposer à toute mesure susceptible d'ouvrir la voie à toute externalisation ou privatisation sous quelque forme que ce soit, en liaison avec les organisations syndicales et d'usagers concernées.

**Commission administrative nationale du SNASUB-FSU  
8 juin 2005**

## Paris

rumeur en affirmant qu'elle était "absurde et non fondée". "Tous les contractuels seront réemployés à la rentrée" a-t-il affirmé, en ajoutant : "bien entendu dans la limite des postes vacants. Or comme vous le savez, il y a des suppressions de postes. Il y aura donc moins de contractuels réemployés".

Il a précisé que les contrats seraient conclus comme les années précédentes pour dix mois, mais qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2006 leur gestion serait assurée par les collectivités territoriales de rattachement, tous les contractuels devant être transférés. **Quart** à ce que

# Les contractuels et l'emploi

Le recrutement de contractuels est prévu par le statut de la fonction publique de l'État du 11 janvier 1984 dans deux types de cas :

- inexistence de corps de fonctionnaire pour certaines fonctions, ou en catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Répondent à ces situations les contrats de droit public de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse (article 4) ;
- besoins non permanents ou impliquant un service à temps incomplet, ne pouvant être couvert par des titulaires (art. 6).

L'article 7 du décret 1986-83 du 17 janvier 86, fixant les conditions générales applicables aux agents non-titulaires de l'État, permet leur recrutement pour des besoins saisonniers dans la limite de 6 mois ou occasionnels dans la limite de 10 mois. Par un détournement de l'esprit de la loi, la plupart sont recrutés pour répondre à des besoins permanents et à temps complet. L'administration reconduit ainsi selon son bon vouloir des CDD de 10 mois, interrompus par 2 mois de chômage, au mieux par un contrat de transition...

### Régime de travail et congés

Les obligations de service sont celles des agents remplacés. Les congés annuels sont ceux de droit commun : cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit 2 jours et demi par mois travaillé.

### Renouvellement

L'administration doit notifier à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le 8ème jour avant la fin d'un contrat de moins de 6 mois ; au début du mois précédant la fin d'un contrat de 6 mois à moins de 2 ans ; au début du 2ème mois précédant la fin d'un contrat de plus de 2 ans. L'agent a 8 jours pour accepter.

### Licenciement

Préavis : 8 jours (agents ayant moins de 6 mois de services) ; 1 mois (de 6 mois à moins de 2 ans de services) ; 2 mois (au moins 2 ans de services)  
Notification par lettre recommandée avec AR indiquant les motifs et la période de préavis.  
Licenciement possible sans préavis : motif disciplinaire, inaptitude définitive après congé pour raison de santé.  
Licenciement interdit en cas de grossesse et pendant 4 semaines après congé maternité ou adoption (sauf sanction disciplinaire).  
Licenciement hors motif disciplinaire : une indemnité est versée.  
Les agents aptes physiquement à l'issue de leurs congés (maladie, maternité, formation, etc.) ont une priorité de réemploi. Si aucun emploi ne leur est proposé, une indemnité de licenciement leur est versée.

### Titularisation

Après 4 ans (sur 5) d'application de la loi Sapin de résorption de la précarité, une grande partie des non titulaires ne

sont toujours pas titularisés : 57 % dans la filière administrative, 40 % chez les ITRF, 94 % dans les bibliothèques.

### Reclassement

Sauf exception (agents administratifs de la filière technique), le nouveau traitement doit être égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu en tant que non-titulaire. Ainsi, les contractuels agents administratifs sont reclassés au 2<sup>e</sup> échelon de ce corps, quelle que soit leur ancienneté. Par contre des contractuels ayant pu gravir les échelons d'une grille indiciaire bénéficient d'un meilleur reclassement.

### Prestations sociales

Le principe est que les contractuels ont droit aux prestations sociales.

### Nouveaux dispositifs

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005, les CES dont le contrat arrive à terme ne peuvent être renouvelés que sous forme de contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE).



Les contrats CEC en cours peuvent être renouvelés dans la limite des droits des bénéficiaires (3 ou 5 ans). Les contrats d'avenir (CA) s'adressent aux bénéficiaires de minima sociaux. Le PACTE comporte une formation et conduit normalement à la titularisation. Autre nouveauté : la possibilité de prolonger des CDD (au bout de 6 ans) par des CDI.

Enfin, un certain nombre de contractuels seront concernés par les mesures de mise à disposition au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

*Pierre Boyer*

## 5<sup>e</sup> congrès du SNASUB

Le cinquième congrès du SNASUB se tiendra du 15 au 19 mai 2006 ; ce sera une occasion privilégiée de débat entre tous les adhérents. Nous y reviendrons dans les prochains numéros de Convergences.



# SNASUB-FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2005 - 2006



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

- > **par chèque** : 1, 2 ou 3 chèques, datés du même jour et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse p.2, "Pour nous contacter")
- > **par prélèvement automatique** sur compte postal ou bancaire, à envoyer au Trésorier national (3/5 rue de Metz 75010 Paris / Académie de Versailles : *envoyer directement au Trésorier académique*) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Pour tout nouveau prélèvement, vous devez impérativement joindre un relevé d'identité bancaire (RIB), postal (RIP) ou de Caisse d'épargne (RICE).

## 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 :

- > jusqu'à l'indice 300 : 0,26 € par point d'indice
- > entre l'indice 301 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 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité
- > Retraités : 50 %
- > Temps partiel et CPA : au prorata temporis

## Académie :

- Nouvel adhérent
- Ancien adhérent

Nom : .....

- Homme
- Femme

Année de naissance

Prénom : .....

## Vos coordonnées

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

BP, lieu dit : .....

Code postal, localité, cedex : .....

Tél. : ..... Portable : .....

Mel personnel : .....  A utiliser de préférence

## Votre établissement

Type (collège, université, rectorat...) : .....

Nom : .....

Rue : .....

Code postal, localité, cedex : .....

Tél. professionnel : ..... Pays : .....

Mel professionnel : .....  A utiliser de préférence

## Secteur

- BIB
- CROUS
- DOC
- EPLE
- JS
- RET
- SERVICE
- SUP
- Autre :

## Statut

- ASU
- BIB
- DOC
- ITRF
- Non titulaire

## Catégorie

- A
- B
- C
- Contractuel

## Corps :

## Grade :

## Quotité de travail :

.....%

## Interruption d'activité (disponibilité, CP...) :

## Cotisation

$$\begin{array}{c}
 ( \quad + \quad ) \times \quad \\
 \text{(indice)} \quad \text{(NBI)} \quad \text{(coefficient)} \\
 \\
 \times \text{ Quotité} \\
 \text{(ex : } \times 0,8 \text{ pour 80\%)} \\
 = \\
 \quad \quad \quad \text{€}
 \end{array}$$

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant.

## Prélèvement automatique

A remplir et renvoyer au SNASUB (3/5 rue de Metz 75010 Paris), sauf pour l'académie de Versailles (directement au Trésorier académique).

> Montant de la cotisation : ..... €

> Montant de la mensualité (COTISATION / 5) : .....

> Date de début des prélèvements : 05 / ..... / 2005

**Vous utilisez le prélèvement pour la première fois ? Joindre obligatoirement un RIB, RIP ou RICE.**

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous. En cas de litige, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

## Autorisation de prélèvement

Organisme créancier

SNASUB FSU  
3-5, rue de Metz 75010 Paris

N° national emetteur

430045

## Noms, prénoms et adresse du titulaire

- Monsieur
- Madame
- Mademoiselle

Date :

Signature :

## Désignation du compte à débiter

| Etablissement | Code guichet | N° de compte | Clé RIB |
|---------------|--------------|--------------|---------|
| .....         | .....        | .....        | .....   |

## Nom et adresse de l'établissement teneur du compte à débiter

.....

.....

.....

