

Convergences

É d i t o



Nouvelle mobilisation contre nouvelles attaques.

La seule annonce par l'intersyndicale des fonctionnaires de l'action du 2 février a fait bouger le gouvernement sur ses propositions dès le 19 janvier. Elles restent insuffisantes et de loin.

Rien n'y fera. Les attaques du gouvernement se poursuivent : contrat de première embauche (CPE) pour les jeunes les plongeant dans la précarité en attendant un contrat pour les "vieux". Les restrictions de postes aux concours (- 4800) d'enseignants donnent l'ampleur des économies prévues par le gouvernement.

Nous ne ferons pas l'économie d'un affrontement avec la politique gouvernementale sur les salaires, l'emploi, la défense du service public.

La contestation de notation de plus de 20 000 collègues administratifs, personnels de bibliothèques montre l'ampleur du mécontentement des personnels.

S'en prendre désormais aux jeunes, remettre en cause leur qualification avec le CPE est insupportable : c'est l'avenir même du service public d'éducation et l'avenir des jeunes qui sont en question.

Nous ne laisserons pas faire, ni sur les salaires, ni sur l'emploi, ni sur la notation évaluation ni sur le CPE. Les élections des agents administratifs du 21 mars seront une nouvelle occasion pour les personnels de s'exprimer. Au delà, la mobilisation de tous est à l'ordre du jour.

Jacques Aurigny

**Après le 2 février, continuons...
Préparons pour nos ministres
un printemps qui les fasse
déchanter !**

pour nous contacter...

Le SNASUB national : le Bureau national

Secrétaire générale

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

Trésorière nationale

Françoise Eliot
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@aliceadsl.fr

Marie-Dolorès Cornillon
01 56 21 36 36
mdc@lyceecarnot-paris.fr
Marie Ganozzi
08 71 46 60 53
marie-ganozzi@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
02 98 66 07 70
Jacques.Le-Beuvant@ac-rennes.fr

Patrick Le Tuhaut
voir *Paris*
Jean-Claude Magrinelli
voir *Nancy-Metz*
Yann Mahieux
voir *Créteil*
Michèle Martin Darmon
mmartin-darmon@wanadoo.fr

Mylène Martinez
04 67 10 41 41
snasub@free.fr
Eric Panthou
06 62 89 72 51
ericpanthou@yahoo.fr
Danièle Patinet
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
13626 Aix en Provence Cedex
04 42 91 74 70
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr
Marie-Christine Santelli, Trésorière
3 avenue François Vi d a l
13080 Luynes
04 42 95 85 14

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

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

Orléans-Tours

Françoise Cadiou, SA
SNASUB FSU
10 rue Molière
45000 Orléans
02 38 78 00 69
snasub.aca45@wanadoo.fr
Maryvonne Maufrais, Trésorière
109 rue François Lépine
28600 Luisant
02 37 34 34 28

Université du Havre
Agence comptable
25 rue Philippe Lebon
76600 Le Havre
02 32 74 40 17

Strasbourg

Gérard Guntzburger, SA
Myriam Marinelli, Trésorière
SNASUB FSU
10 rue de Lausanne
67000 Strasbourg
03 88 36 20 90
snasub.fsu@wanadoo.fr

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

Créteil

Pierre Boyer, SA
06 24 08 63 33
snasub.creteil@free.fr
Yann Mahieux, SA
01 48 96 36 65
creteil.snasub@free.fr
SNASUB FSU
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

Lyon

Monique Viricel, SA
Lycée Jacques Brel
7 avenue Oschatz
69200 Venissieux
04 72 50 31 60
monique.viricel@free.fr
Olivier Aubailly, Trésorier
6 place St Sylvestre, Le Trolet
01150 Ste Julie
06 21 03 29 91

Paris

Patrick Le Tuhaut, SA
Lycée Colbert
27 rue de Chateau Landon
75010 Paris
01 44 89 88 33
snasub75@yahoo.fr
Michèle Maselko-Avenel,
Trésorière
Lycée Carnot
145 bd Malesherbes
75017 Paris
01 56 21 36 42

Toulouse

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

Besançon

Marina Josipovic, Trésorière
BU de Belfort
43, faubourg des Ancêtres
BP 455 90008 Belfort Cedex
03 84 21 52 88
marina.josipovic@univ-fcomte.fr

Dijon

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

Montpellier

Aline de Freitas, SA
Place de la Fontaine
30210 Vers Pont-du-Gard
04 66 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

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
Annette Fradet, Trésorière
26, rue de l'Abbé de l'Épée
86000 Poitiers
annette.fradet@ac-poitiers.fr

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

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

Nancy-Metz

Jean-Claude Magrinelli, SA
Lycée Hélène Boucher
55 boulevard Foch
57100 Thionville
03 82 53 21 88
Jean-Claude.Magrinelli@wanadoo.fr
Mauricette Didot, Trésorière
Route de Neufchef 2^e étage
57700 Hayange
03 82 84 76 17

Reims

Françoise Eliot, SA
(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

Caen

Christian Eury, SA
Restaurant universitaire A
23 avenue de Bruxelles
14070 Caen Cedex 5
02 31 56 63 52
r.a@crous.unicaen.fr
Christel Alvarez, Trésorière
La Lande
27210 Bouleville
02 32 57 92 58

Lille

Nicole Deleforge, SA
Evelyne Delplace, SA
Jean-Paul Machen, SA
Edgar Walker, SA
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1^{er} 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
59000 Lille
03 20 34 04 54

Nantes

Sylvie Courtier, SA
Université de Nantes
UFR Sciences et Techniques
2 chemin de la Houssinière
44300 Nantes
02.51.12.52.38
sylvie.courtier@univ-nantes.fr
Ghyslaine Giraudeau, Trésorière
17, rue de Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte
02 51 05 78 16

Rennes

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

Clermont-Ferrand

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

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

Rouen

Michelle Collet, SA
INSA Rouen
Rue Lavoisier
76131 Mont St Aignan
02 39 52 84 01 / 06 77 61 98 95
michelle.collet@insa-rouen.fr
Sylvie Millet, Trésorière

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

HORS METROPOLE
Etranger, Guadeloupe, Guyane,
Martinique :
Contactez le SNASUB national

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



Sommaire

Retrait du CPE

Réunies le 24 janvier 2006, Les organisations étudiantes et lycéennes et les organisations syndicales de salariés : UNEF, UNL, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, FSU, UNSA ont confronté leurs analyses sur les dernières décisions gouvernementales relatives à l'emploi des jeunes, décisions annoncées brutalement au mépris de toute concertation. Elles ont confirmé leur opposition au projet de contrat première embauche (suite au CNE). La discrimination à l'encontre des jeunes, l'aggravation de la précarité pour tous les salariés qu'il entraîne, imposent une première action.

C'est pourquoi, elles appellent leurs structures locales à des manifestations communes le 7 février sur un seul mot d'ordre : "retrait du CPE".

L'ensemble des organisations présentes appelle toutes les organisations syndicales de salariés, d'étudiants et de lycéens à renforcer, par leur présence et leur appel, cette journée de mobilisation et d'action. Dès aujourd'hui et notamment le 31 janvier, début de l'examen en première lecture du projet de CPE par l'Assemblée nationale, les organisations syndicales de salariés, d'étudiants et de lycéens mèneront des actions de sensibilisation pour réussir les manifestations du 7 février 2006.

UNEF, UNL, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, FSU, UNSA

En bref p. 4

Dernier épisode du feuilleton : "discussions à la fonction publique" : "chantage ministériel" p. 5

Organiser la riposte :
- motion de la CAN du SNASUB p. 6
- communiqué de la FSU p. 6
- déclarations de la secrétaire générale du SNASUB p. 7

La notation... p. 8

Dossier pp. 9 à 12

EPLE
Les avantages en nature p. 13

Enseignement supérieur
Précaires à l'université : la galère p. 14

Bibliothèques
Reproduire pour former, informer, conserver p. 15

Documentation
Secrétaires de documentation : le bout du tunnel p. 16

Fiche pratique
Les prestations familiales p. 17

Lu pour vous p. 18

Ratio promus/promouvables p. 19

Bulletin d'adhésion



**La GPEEC
veille sur
nous...**

pp. 9 à 12

Elections à la commission administrative paritaire nationale des Agents administratifs des services déconcentrés

21 mars 2006

Votez pour la liste présentée par le SNASUB-FSU

Daniel Duchat, lycée Delambre, Amiens
Sonia Nier, lycée Les eaux claires, Grenoble
Yvette Lassan, lycée Aristide Briand, Gap
Charlette Glemarec, lycée professionnel Jean Guéhenno, Vannes
Francine Jardin, rectorat de Paris
Régine Jalabert, rectorat de Clermont-Ferrand
Claire Delachambre, université de Bourgogne, Dijon
Malika Ahram, collège Louis Pasteur, Genevilliers

Un appel commun de mouvements de jeunesse et d'organisations étudiantes et lycéennes pour obtenir le retrait du CPE

"Pour le retrait du CPE (contrat première embauche), nous ferons du mardi 31 janvier 2006 une journée d'actions, et nous manifesterons de manière unitaire le 7 février 2006", déclarent dans un appel commun, rédigé dans la soirée du mercredi 25 janvier 2005, un collectif d'organisations lycéennes et étudiantes regroupant l'UNEF, la Confédération étudiante, SUD-Étudiant, la CNT, UNSA jeunes, la JOC (Jeunesse ouvrière chrétienne), le MJCF (Mouvement des jeunes communistes français), le PRS, AL (Alternative libertaire), la FIDL, Solidaires, la CGT jeunes, Fac verte, le MJS, l'UNL, Attac Campus, les JCR, les jeunes Verts, Alternatifs, l'UEC (Union des étudiants communistes), le CLEPS (Comité lycéen étudiant Paris Sud), la cellule Meliné, la JSPRG (Jeunesse socialiste pour un rassemblement à gauche), la JCCP (Jeunes chercheurs contre la précarité), Ré-So, la FSE-UL..

Selon Anne Delbende, secrétaire générale de l'UNEF, il est "exceptionnel" et "historique" que tant d'organisations parviennent à se coordonner. Présents à la réunion, la FAGE, la FSE, le SCALP, Génération précaire et AC chômage ont préféré ne pas signer l'appel, mais soutiennent le mot d'ordre.



Nouveaux regards

Le n° 31 de la revue trimestrielle de l'Institut de recherches de la FSU, octobre-novembre 2005, est paru. A son sommaire, deux dossiers : "élites et domination" et "culture commune".

Vous pouvez la commander auprès de l'Institut, 3/5, rue de Metz 75010 Paris, institut@institut.fsu.fr (6 €, frais de port compris). Pour découvrir l'ensemble du catalogue des publications de l'Institut, rendez-vous sur institut.fsu.fr

Notation, réductions d'ancienneté, évaluation : les directeurs de bibliothèque universitaire d'Ile de France font de la résistance...

Dans le cadre d'une gestion plus humaine, plus efficace et plus cohérente des agents et de leur carrière, les directeurs de bibliothèque universitaire, de bibliothèque interuniversitaire et de bibliothèque de grand établissement d'Ile de France (groupe Brésil - Bibliothèques de recherche et d'enseignement supérieur d'Ile de France), réunis le jeudi 19 janvier 2005, constatent le caractère inéquitable d'un système de

notation qui ne s'applique pas actuellement aux agents de toutes les filières de personnels non enseignants. Après avoir tout mis en oeuvre pour effectuer du mieux possible la notation 2005 et au vu des incohérences de ce système, ils forment le vœu :

- que la notation des personnels de la filière bibliothèque soit suspendue dès la fin de la campagne de notation 2005,

- qu'un bilan de la notation 2005 soit publié,
- qu'un dispositif plus simple et plus juste soit mis en place pour procéder chaque année aux réductions d'ancienneté,
- et que les procédures de gestion par objectifs et d'évaluation soient consolidées au niveau des établissements.

Cette prise de position a été adoptée à l'unanimité. Intéressant, non !

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
(Microsoft p. 20)
Impression
Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly
ISSN 1249-1926 - CPPAP 0710S07498

Demier épisode de notre feuilleton “discussions à la Fonction publique” : chantage ministériel !

Le 6 décembre, la FSU rappelle ses demandes à Christian Jacob : 1,8 % d'augmentation de la valeur du point d'indice pour assurer le maintien du pouvoir d'achat en 2006, le rattrapage des 5 % d'arriérés et l'ouverture de négociations sur la refonte de la grille indiciaire. Sans réponse du ministre, la FSU exige l'arrêt de la séance, les autres organisations sortent également et font un communiqué commun, à l'exception de la CFDT et de la CFTC (État).

Le 12 janvier 2006, le ministre expose ses mesures pour les volets statutaire et social très légèrement améliorées. Il en ajoute une pour les catégories B type avec l'alignement sur la carrière des Techniciens de recherche et formation, en ajoutant que ces mesures s'inscrivent dans un tout global et cohérent. D'ailleurs, il explique longuement que l'ensemble de ces 2 volets équivalent à 0,6 % en pouvoir d'achat et il finit par annoncer une mesure salariale de 0,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice en juillet (rendue possible par une loi de finances rectificative), il conclut en globalisant l'ensemble. Avant de quitter la séance, la FSU s'indigne de voir ainsi globaliser des mesures diverses et individuelles avec la valeur du point d'indice. La CFDT essaye désespérément de tendre la perche au ministre afin de ne pas être obligée de quitter la séance,

les autres organisations syndicales sont révoltées et sortent. Un nouveau communiqué est rédigé par la FSU, la CGT, l'UNSA, la CFDT, FO, d'appel à l'action des personnels pour le 2 février. Suivra un appel à la grève de l'intersyndicale de l'Éducation (FSU, SGEN, UNSA, CGT, FAEN).



Le 19 janvier, le ministre ouvre la séance en confirmant que seuls seront abordés les points social et statutaire pour un balayage fiche par fiche. La FSU intervient pour rappeler que la priorité est la discussion salariale, les autres organisations font de même. Le ministre nous répond qu'il abordera cette question à la fin de la séance, et nous fait comprendre que l'annonce sera liée à l'acceptation des deux précédents dossiers. C'est un peu la stupeur : comment comprendre un tel entêtement sinon pour fragiliser l'unité syndicale. A la question de savoir si à propos de la refonte de la grille, il a mandat d'ouvrir des négociations

et quand ? Sa réponse est non. Il se justifie d'ailleurs en évoquant son projet statutaire qui concerne toutes les catégories. La coupe est pleine, la FSU, la CGT, FO, la CGC, refusent un tel chantage, la méthode et le fond sont inacceptables, elles claquent la porte.

Seules la CFDT, l'UNSA, la CFTC demeurent au grand plaisir du ministre de voir ainsi le front syndical se diviser. La discussion durera des heures avant l'annonce faite par le ministre qui sera celle qui traînait déjà dans les quotidiens avant la séance : + 0,5 % en février 2007 (avant les élections...)

On sait que, depuis, quelques réunions “secrètes” ont eu lieu entre le ministre et ces trois organisations, signataires des volets social et statutaire, qui ne se sont soldées au final que par quelques saupoudrages supplémentaires totalement insuffisants (notamment le relèvement du bas des C de 4 points afin d'être au niveau du SMIC en juillet).

Les salariés jugeront, face à un gouvernement aussi intransigeant, de la responsabilité de ceux qui décident de rompre l'unité syndicale en acceptant un deal infâme qui aura permis au ministre d'afficher un accord sur ces deux volets avec trois organisations et de faire entériner sa méthode globale qui revient à justifier la non ouverture de la grille, à désindexer durablement le pouvoir d'achat des fonctionnaires et à nier la fonction publique de carrière.

Belle réussite de dialogue social... D'ailleurs seuls les signataires pourront suivre l'avancée des dossiers (on avait déjà connu ça avec l'ARTT). Pour les remercier, le ministre a décidé d'octroyer 1 point d'indice supplémentaire pour tous en 2006. Belle aubaine !

On est très loin du compte. Il manque pour 2006 : 1,3 % plus les 5 % d'arriérés et la nécessité de la refonte totale de la grille.

C'est pourquoi le 2 février devra être une journée de mobilisation massive, afin d'écrire une fin heureuse à ce feuilleton et d'obliger le ministre comme en 2005 à répondre positivement aux fonctionnaires mobilisés.

Arlette Lemaire

Au delà des premiers éléments d'information que vous trouverez en pp. 6 et 7, nous reviendrons prochainement en détail sur l'ensemble des mesures ministérielles.

Organiser la riposte

La commission administrative nationale du 10 et 11 janvier du SNASUB-FSU constate un mécontentement croissant des personnels, tant en matière de salaires, de reconnaissance des qualifications ou indemnitaire.

La procédure de notation/évaluation est un outil permettant la mise en place du salaire au mérite, salaire basé en large partie sur des indemnités attribuées sur l'appréciation arbitraire de la "manière de servir".

Nous continuons à contester les orientations qui n'ont pour but que de faire travailler les personnels encore plus en mettant en concurrence les uns avec les autres, en refusant d'augmenter significativement les salaires, en refusant de reconnaître les qualifications et les missions exercées.

Des milliers de recours sur la notation en CAP et en tribunal administratif prouvent le rejet par les personnels de cette nouvelle procédure.

Ce mécontentement doit maintenant déboucher sur l'action collective la plus large et unitaire possible sur la base des revendications des personnels.

C'est pourquoi, la CAN se prononce pour l'organisation et la participation à toute mobilisation permettant l'expression de ces revendications. Il faut une journée de grève, au plus tard le 31 janvier 2006 dans l'unité la plus large, éventuel point de départ d'une mobilisation durable et massive. Le SNASUB-FSU dépose (à cet effet) un préavis de grève reconductible, à compter du jour de grève en question. Il faut des assemblées générales pour que les personnels débattent des revendications et des modalités d'action.

Le SNASUB-FSU souhaite engager l'action sur la plate forme revendicative suivante :

Pour une augmentation générale des salaires

- Pas de salaire inférieur à 1300 € net.
- Réindexation des salaires sur les prix.
- 40 points d'indice pour tous.
- 5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice.
- Reconstruction de la grille.

Pour la reconnaissance de nos missions et de nos métiers

- Défense du statut de fonctionnaire d'Etat et des garanties statutaires,

- Non aux suppressions d'emplois et des moyens de suppléances,
- Ouverture immédiate de négociations sur la nécessaire requalification des emplois en fonction des missions exercées,
- Déblocage massif des possibilités de promotion et d'avancement.

Abrogation des textes réglementaires mettant en œuvre la notation-évaluation

- Non à l'avancement à la tête du client, non à la méthode de la carotte et du bâton.

Le SNASUB-FSU appelle les collègues à signer massivement la pétition contre la réforme de l'évaluation notation et à passer à l'action pour défendre leur dignité de salarié, bafouée par une politique de gestion des ressources humaines calée sur la mise en concurrence des personnels entre eux.

Commission administrative nationale du SNASUB, 10 et 11 janvier 2006



Difficile de concevoir un marché plus désavantageux

Le ministre de la fonction publique cherche à désamorcer la grève du 2 février en assurant la promotion de l'accord minoritaire qu'il a obtenu en catimini sur les volets social et statutaire. Cet accord est intervenu après d'ultimes négociations auxquelles le ministre n'avait choisi de convier qu'une partie des syndicats et les signataires ne représentent qu'environ 1/3 des personnels dans l'ensemble des fonctions publiques.

Christian Jacob utilise cette signature pour entériner le 3^e volet, salarial. Il se livre à une manipulation des chiffres en affirmant que "le pouvoir d'achat sera garanti". D'une part, il additionne des mesures générales (augmentation de 0,5% et 1 point d'indice uniforme soit 3,74 euros en valeur nette) et des mesures qui ne profitent qu'à une partie des fonctionnaires, qui pour certaines sont ponctuelles et limitées dans le temps et qui ne relèvent pas du maintien du pouvoir d'achat. D'autre part, il fait porter sur 2006 une mesure qui interviendra en 2007 et qui risque de se révéler la seule mesure sur le pouvoir d'achat pour cette année-là. La réalité est que tous les fonctionnaires vont perdre au moins entre 1 et 1,3 % de pouvoir d'achat en 2006 et que le retard

**Aujourd'hui,
il est
indispensable
de continuer !**

**Le 2 février,
il était urgent
de se
mobiliser...**

accumulé va s'accroître. La réalité est aussi que la question d'une refonte de la grille répondant aux revendications des agents mais aussi aux besoins de la fonction publique, reste entière (reconnaissance des qualifications, classements indiciaires, développement des carrières,...).

En fait, en mettant en avant 500 millions d'euros de mesures hétéroclites reportées sur une minorité de fonctionnaires, le ministre fait perdre en 2006 à l'ensemble des fonctionnaires de l'État environ 1 milliard d'euros en termes de pouvoir d'achat (2 milliards pour les trois fonctions publiques) et sans doute autant en 2007. On peut difficilement concevoir un marché plus désavantageux.

Dans ce contexte, le ministre est fort mal venu de distribuer les bons et les mauvais points aux organisations syndicales. Pour la FSU, les fonctionnaires ont toutes les raisons d'être dans l'action unitaire du 2 février pour réclamer une vraie politique salariale dans la fonction publique, qui passe par une revalorisation des salaires et la reconstruction de la grille, mais aussi une politique de l'emploi public et de réponse aux besoins des services publics.

**Fédération syndicale unitaire
Paris, le 26 janvier 2006**

Pourquoi avons-nous eu raison de ne pas accepter le chantage du ministre de la Fonction publique ?

Le 19 janvier, la FSU, la CGT, FO et la CGC quittent la réunion, car le ministre refuse de commencer par la question des salaires et d'envisager la refonte totale de la grille. Il veut une signature à tout prix, y compris minoritaire sur les volets social et statutaire pour afficher un pseudo accord avant la grève du 2 et faire accepter sa méthode qui permet de remettre en cause la notion de carrière, et en plombant définitivement le maintien du pouvoir d'achat en y incluant des mesures individuelles (indemnités kilométriques, frais de gardes d'enfants etc.) qui n'ont rien à voir.

A la suite de négociations "secrètes" entre le ministre et la CFDT, l'UNSA et la CFTC, le ministre obtient leurs signatures grâce à l'ajout de quelques nouveaux saupoudrages par rapport à la version donnée à l'ensemble des organisations syndicales, qui ne changent rien quant à l'insuffisance globale du volet statutaire et le peu d'engagements sur le volet social. Il s'agit notamment pour la

**Nous avons eu raison
de ne pas accepter
le chantage du ministre
de la Fonction publique !**

catégorie C d'adapter une nouvelle fois le bas de la grille au niveau du SMIC de juillet prochain et d'augmenter les grades du C d'un échelon supplémentaire. Cela allonge de 26 à 30 ans la durée de carrière

dans un grade, et ne permet même pas de rétablir dans tous les grades l'amplitude indiciaire perdue avec la fusion des échelles 2 et 3.

Par contre, le ministre peut, à la veille de la grève des fonctionnaires, afficher aux yeux de l'opinion publique un accord (très minoritaire, les organisations signataires ne représentant qu'un tiers des fonctionnaires) et faire croire au maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires avec la seule augmentation prévue de 0,5 % pour 2006 et en globalisant le coût des autres mesures. Ce n'est hélas pas la première fois (retraites, ARTT, notation-évaluation, etc.) que des organisations, souvent les mêmes, signent des accords dont les personnels ne découvrent les effets négatifs que plus tard.

Le 2 février, nous serons en grève et présents dans les manifestations.

Nous exprimerons notre colère sur le fond et la forme de ce pseudo accord entériné par des organisations minoritaires dans la fonction publique et expliquerons à nos collègues, notamment de catégorie C, la réalité de ce marché de dupes et la nécessité de faire aboutir les revendications du SNASUB et de la FSU :

- exiger l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,8 % pour 2006,
- exiger les 5 % de rattrapage 2000/2004,
- exiger une refonte totale de la grille qui permette enfin à chacun un salaire décent à 1300 euros net minimum, la reconnaissance de ses qualifications et une réelle possibilité de carrière pour tous,
- exiger le respect des statuts et l'abrogation du dispositif évaluation /notation,
- exiger des créations d'emplois.

**Arlette Lemaire
Secrétaire générale du
SNASUB
Paris, le 27 janvier 2006**

La notation... Nos ministres en ont rêvé. Bientôt, ils vont en faire des cauchemars !

La première campagne de notation sous le régime du nouveau dispositif entre dans sa phase terminale, avec la tenue des CAP d'appel en révision dans les académies qui ne l'avaient pas encore fait. Le bilan qu'on peut tirer à ce stade montre que le mécontentement des personnels se manifeste de manière puissante.

Au 25 janvier, plus de 3 000 signatures de la pétition étaient déjà parvenues au SNASUB, sur support papier ou électronique. Surtout, un nombre extrêmement élevé de contestations a été formulé par les personnels de tous les corps. Cette explosion du nombre des appels soumis à l'examen des CAP est déjà remarquable en soi, compte tenu des manœuvres qu'ont développé les autorités hiérarchiques pour tenter d'endiguer la vague : délais d'appel très courts fixés de manière arbitraire, information délibérément tronquée sur les éléments susceptibles de faire l'objet d'un appel dans l'espoir d'en déclarer un certain nombre irrecevables, tentatives d'imposer l'utilisation d'un formulaire fourni par l'administration pour adresser l'appel, etc.

Au-delà de la quantité, un autre élément notable tient aux motivations avancées par les intéressés à l'appui de leur recours. Beaucoup expriment avoir éprouvé à la lecture de leur fiche de notation un sentiment d'atteinte à leur dignité

personnelle et une impression de mépris par rapport à leur implication professionnelle, parfois indépendamment de la note qui leur a été attribuée.

La déconvenue est grande pour certains, qui avaient pu croire de bonne foi le discours gouvernemental sur la reconnaissance et la valorisation du mérite individuel à travers une "modernisation" des procédures d'évaluation et de notation.

les promoteurs et les défenseurs de ce système, dont les effets dévastateurs n'ont peut-être pas fini de se révéler, notamment avec l'arrivée dans les prochaines semaines de la première campagne d'entretiens d'évaluation.

Le SNASUB n'est pas pour rien dans la prise de conscience collective du caractère néfaste de ce "machin", grâce à l'analyse de fond et aux outils de mobilisation qu'il a mis à la



Du fait du contingentement, c'est le résultat exactement inverse qui est obtenu, avec son lot d'incompréhension, de désenchantement et au bout du compte de rejet de ce dispositif. L'attachement des personnels au service public et à ses valeurs, leur implication dans son fonctionnement, les ont conduit à refuser massivement de se voir infantilisés et placés en situation de concurrence. C'est la leçon que devraient aujourd'hui tirer

disposition des collègues, tant par le biais d'une brochure spécifique que des nombreuses réunions d'information animées par ses militants locaux.

Il a également dignement tenu son rôle dans les CAPA, en ayant pris soin de former et d'armer ses élus qui y ont de ce fait joué un rôle moteur, à la fois dans la contestation au fond du dispositif et dans la défense pied à pied de chaque cas.

Un point important à relever est que la contestation émane non seulement des personnels notés, mais est également le fait d'un nombre significatif de notateurs primaires, notamment de chefs d'établissement.

A l'occasion de la transmission aux services du rectorat des appels émis par des personnels pour lesquels ils avaient établi la proposition initiale, beaucoup l'ont assortie d'un commentaire explicite sur le caractère arbitraire et contre-productif des quotas qui leur ont été imposés. Certains ont même à cette occasion expressément appuyé les demandes de révision qu'ils ont eu à transmettre.

Par parenthèse, cela nous conduit à regretter la faiblesse actuelle de la représentation des chefs d'établissement au sein de la FSU. Sur une question comme celle-ci, un positionnement fédéral fort impliquant les syndicats d'IATOSS et de personnels de direction aurait été utile.

En tout état de cause, il apparaît que des convergences qui n'étaient pas évidentes au départ peuvent désormais apparaître. Pour autant qu'elles se confirment sur des bases claires, elles ouvrent des perspectives nouvelles dans le cadre du combat pour le retrait du dispositif, qui doit se poursuivre et qui reste à gagner.

Philippe Rampon

Dossier

Fainéants, impossible ! La GPEEC veille sur nous...



"Gouverner, c'est prévoir" a dit il y a longtemps un grand journaliste, Emile de Girardin. La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) est au point de rencontre de la démographie de la fonction publique, des qualifications de ses agents et des besoins à venir évalués selon l'idée que se font les gouvernants de la place des services publics, de leur mode de gestion et du rôle présent et futur de l'état.

Certains voudraient couler la GPEEC dans le moule "libéral" : réduction du rôle de l'Etat et des services publics, destruction des garanties statutaires dont disposent les fonctionnaires, destruction parallèle avec les remises en cause, dans le privé, du droit du travail. Il s'agit d'adapter le coût de l'Etat à un soi-disant "état critique des finances publiques".

L'approche "métiers" est intéressante (nous sommes attachés à nos métiers !), mais là encore tout est dans la finalité de l'approche : nous ne sommes pas d'accord avec la remise en cause de la notion de corps ouvrant la voie à plusieurs métiers : dans un système de fonction publique de carrière, où on n'est pas recruté pour un emploi mais pour une carrière, il est normal que pour certains types de fonctions, et les fonctions d'administration et de bibliothèque sont du nombre, on puisse accomplir cette carrière en changeant éventuellement de métier. La logique de "compétences" prend le pas sur la logique de "qualification" quand, à l'inverse, plusieurs corps ouvrent la voie à un même métier : logique d'individualisation, de mise en concurrence.

Le métier est privilégié par rapport au corps. La gestion des personnels du supérieur et des bibliothèques est une illustration de cette dérive.

La gestion prévisionnelle telle que nous la souhaitons devrait permettre d'anticiper les besoins du service public, à la fois en terme d'effectifs et de qualification, eu égard aux missions de celui-ci. Elle devrait garantir le principe selon lequel chaque fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois de son corps, élément déterminant à la fois de la mobilité choisie des fonctionnaires, de leur indépendance, de la richesse de leur parcours professionnel, quand ils font le choix de le varier. Le développement et la qualité des services publics sont aussi de l'intérêt des personnels qui les servent.

La GPEEC au service de quelles finalités ?

Qu'est-ce que la GPEEC ?

Elle est très largement ce que ses concepteurs veulent en faire. Aujourd'hui, elle est mise au service de la réduction programmée du périmètre de l'État. Certains perçoivent l'État comme "budgétivore". Elle a été remise à l'honneur quand la corrélation a été faite par certains entre la perspective de départs massifs en retraite et leur souhait de voir réduites les missions de l'État et le nombre de fonctionnaires.

Cette réduction programmée s'exprime dans les stratégies ministérielles de réforme, dont un des maîtres-mots est l'externalisation, avec la volonté d'"économiser" 10 000 emplois par an.

Au ministère de l'Éducation nationale, le projet de confier au privé une partie (pour commencer, on imagine) de la gestion des examens est une parfaite illustration de la mise en œuvre de ces conceptions. Elle est désormais facilitée par la LOLF, notamment avec la fongibilité asymétrique des crédits de rémunération des personnels. Le mythe selon lequel la gestion des collectivités locales est moins coûteuse que celle de l'État, et la gestion par le privé serait la plus économique de toutes, n'a pas fini de faire des ravages. C'est la qualité du service public, l'égalité de tous pour y accéder, sa continuité, qui imposent des coûts.

L'acte de prévision est nécessaire. Il faut prévoir les besoins sociaux pour déterminer les moyens de l'intervention publique. Par exemple, la programmation des recrutements sur plusieurs années est un facteur d'égalité des chances entre les candidats arrivant sur le marché du travail à des moments différents.

Quelle attractivité demain pour la fonction publique de l'Etat ?

L'attractivité de la fonction publique est étroitement liée à la situation générale du marché du travail. Il est certain que demain, une conjonction des données démographiques (moins de jeunes entrant chaque année sur le marché du travail) et économiques (une reprise de l'emploi dans le secteur privé), facteurs auxquels on doit ajouter la stagnation de la part de diplômés du supérieur, devrait largement conduire à une baisse de l'attractivité de la fonction publique, cette attractivité que l'on mesure assez aisément par le ratio nombre de candidats par poste. C'est la raison du slogan "*moins de fonctionnaires mais mieux payés*" par lequel le gouvernement estime pouvoir résoudre ces difficultés.

La variable démographique

C'est pour des raisons de choix de politique économique (notamment la priorité donnée à la réduction des déficits publics plutôt qu'à une politique de relance) que la variable démographique de la

LA FLEXIBILITÉ EN HAUSSE CHEZ LES JEUNES



fonction publique est étudiée de près : certains voient dans la perspective de départs massifs en retraite une occasion unique de diminuer les effectifs de l'État. Des services publics peuvent être confiés au privé, d'autres purement et simplement disparaître... Les statuts des fonctionnaires doivent eux aussi s'adapter à la nouvelle donne : la fusion entre corps de "centrale" et ceux des services extérieurs est encouragée, l'interministérialité est privilégiée afin de faciliter les redéploiements en cours et à venir.

La concurrence du secteur privé

Elle est immédiatement plus forte en cas de reprise avec un effet quasi mécanique sur l'attractivité des concours d'entrée dans la fonction publique.

Le nombre de diplômés du supérieur

L'"ascenseur social" ne fonctionne plus et aujourd'hui nombre de diplômés sont contraints de se replier sur des emplois peu qualifiés. Demain, la stagnation du nombre de diplômés du supérieur risque de créer des difficultés de recrutement dans la fonction publique.

La fonction publique deviendra vraiment attractive si elle montre son ambition pour le service public, si elle sait donner le goût de ces métiers : les "stimulants matériels" ne suffiront pas à transmettre l'esprit de service public. Mais comment transmettre ces valeurs en s'inspirant pour le recrutement et la gestion des personnels des méthodes du privé : recrutement échappant au principe d'égalité d'accès, mise en concurrence des personnels ?

La notion de métiers a été introduite à l'Éducation nationale au début des années 1990, avec le dispositif OMEGA (Organisation par métiers de la gestion des ATOSS). Il s'est traduit par l'élaboration d'un répertoire de "fiches métiers". La démarche consiste à identifier et décrire des "emplois types" pour chaque domaine d'activité que couvre l'éducation nationale. Elle se situe sur un registre exclusivement fonctionnel et évacue le cadre statutaire. En effet, chaque métier est décrit en termes de compétences et de savoir faire, voire de savoir être, et il n'est jamais fait référence à un corps statutaire susceptible de l'exercer.

En 2004 est apparue dans le discours gouvernemental la notion de "cadres statutaires", largement inspirée des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale mais étendant la volonté de polyvalence à l'échelle de toute la fonction publique de l'État, dans un cadre totalement interministériel. L'ébauche gouvernementale prévoyait en effet de substituer aux 900 corps existants une trentaine seulement de cadres statutaires. Le projet semble actuellement mis en sourdine, mais il ne serait pas surprenant que ses avatars réapparaissent tôt ou tard.

À l'automne 2005, l'Observatoire de l'emploi public placé auprès du ministre de la Fonction publique a lancé un chantier RIME

(Répertoire interministériel des métiers de l'état), auquel il a convié les organisations syndicales à participer. Chacun des vingt groupes de travail, constitués autour de domaines fonctionnels, a en charge de produire une dizaine de fiches "emplois références". Il est présenté comme ne se substituant pas aux répertoires ministériels existants mais destiné à en être l'élément de cohérence, permettant d'offrir une lecture commune des emplois de l'État et de partager les mêmes concepts de "métiers" à l'échelle de toute la fonction publique de l'État.



Que ce soit à travers les "emplois types", les "emplois références" ou les "cadres statutaires", ce qui est à l'œuvre, c'est l'effacement de la notion de corps et de statut au profit de celle de métier. Il s'accompagne de la substitution systématique de la notion de compétence à celle de qualification. Cette double substitution permet de

découpler le salaire de la qualification et donc de sous-rémunérer les fonctionnaires. En effet l'appartenance à un statut, assise sur la possession préalable d'une qualification, est assortie de la garantie de percevoir le salaire correspondant. La compétence, elle, ne crée pas de lien avec la grille des rémunérations.

- la requalification des emplois, pour les mettre en adéquation avec les qualifications que requièrent les missions et que détiennent effectivement les personnels ;
- le reclassement des personnels en place sur les emplois ainsi requalifiés ;
- la formation, sous un double aspect : formation

L'approche "métiers" contre la reconnaissance des qualifications

Ce que devrait être une véritable gestion prévisionnelle

initiale des nouveaux recrutés avant leur prise de fonctions ; formation continue pour tenir à jour la qualification des personnels et l'efficacité des services ;

- le recrutement, en offrant aux concours les emplois correspondant aux besoins de qualification préalablement identifiés.

L'équilibre doit être préservé entre recrutements externes et promotions, que ce soit par liste d'aptitude ou concours interne.

Elle devrait permettre d'identifier les besoins et de programmer les moyens du service public, à la fois en terme quantitatif (nombre d'emplois nécessaires) et qualitatif (niveaux appropriés de qualification au regard des missions qui lui sont assignées par la collectivité). Elle devrait donc jouer conjointement sur plusieurs leviers :

Bien entendu, une véritable gestion prévisionnelle doit s'inscrire dans le respect des statuts, même si nous ne sommes pas opposés par principe à l'évolution de ceux-ci quand la situation le justifie. Pour nous, elle va de pair avec la résorption des situations de précarité et des différentes formes de contractualisation.

La logique "métiers" dans l'enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur et les bibliothèques, le ministère a mis en place un référentiel des emplois types pour les personnels ITRF et un référentiel des métiers pour les personnels de bibliothèques.

Pourquoi des référentiels ?

S'il est important que, dans les branches techniques et de documentation, nos métiers soient reconnus, il est indispensable que cette reconnaissance soit assise sur les qualifications des personnels et non sur une prétendue compétence. Ces qualifications, dont nos statuts devraient être les garants, sont sans cesse remises en cause.

Pour les personnels ITRF, c'est le référentiel des emplois types qui devrait servir de base tant pour le recrutement des agents que pour leur promotion. La réalité est toute autre, les agents sont recrutés sur des emplois ayant des définitions précises, mais ils

accomplissent souvent des missions beaucoup plus importantes, qui correspondent aux catégories supérieures. Ce décalage entre qualifications et travail réellement fourni par les personnels n'est aucunement reconnu dans l'évolution de la carrière de l'agent. Pire, lors des promotions par tableau d'avancement ou liste d'aptitude, on voit souvent tel agent favorisé parce qu'il maîtrise plusieurs langues ou qu'il détient des compétences dans un domaine précis alors même que l'emploi type ne l'exige pas.

Dans les bibliothèques, c'est la même logique. Alors que le référentiel des métiers est présenté comme un progrès par l'administration, il bafoue en fait les statuts des personnels. Les agents sont amenés à exercer des fonctions identiques avec des statuts (et donc des rémunérations) différents. Le référentiel institutionnalise cette pratique,

chaque emploi-type pouvant être occupé par au moins deux corps de catégories différentes (A, B ou C). C'est le passage de la logique de qualification (sanctionnée par l'appartenance à un grade, avec la rémunération correspondante) à celle de compétence qui permet de découpler la rémunération de la qualification.

Mise en concurrence des personnels

Ce système introduit inévitablement la concurrence entre personnels. Il permet de tirer avantage de nos capacités sans avoir à les rémunérer à leur réelle valeur. En effet, pourquoi recruter un agent de catégorie B sur un emploi correspondant quand un agent de catégorie C peut l'occuper pour une rémunération inférieure ? C'est déjà le cas pour les recrutements à l'étranger qui ne se font plus sur le grade, mais bien plus souvent sur l'indice.

Le ministère refuse de mettre en œuvre une politique permettant de véritables débouchés de carrière pour l'ensemble des personnels, avec des salaires indiciaires permettant une réelle rémunération des qualifications. Il préfère "casser les statuts" et renforcer l'individualisation des traitements par l'attribution de primes. A cela s'ajoute le dispositif d'évaluation/notation qui permet à l'administration de

faire avancer (voire reculer) nos carrières à des rythmes différents. Primes et avancements dépendent alors de notre "manière de servir", évaluée par notre hiérarchie, selon des critères détaillés, compliqués ... et parfaitement subjectifs. Cette politique vide les statuts, c'est à dire nos garanties collectives, de leur contenu. Nos "managers" veulent nous diviser pour mieux régner et nous gouverner par la menace de rémunérations réduites ou de carrières ralenties selon notre "manière de servir" ! A ce jeu malsain, tous les personnels sont perdants sur la durée.

Politique d'établissement dans le cadre des gestions des ressources humaines

Depuis quelques années, une forme de décentralisation est également à l'œuvre dans le secteur de l'enseignement supérieur et des bibliothèques, à travers les projets d'autonomie des universités ou des grands établissements culturels. A terme, les personnels pourraient être amenés à devenir des "personnels d'établissement" avec recrutement direct par l'établissement sur des emplois à profil basés sur des missions et soumis à des règles de gestion locales. On connaît déjà des inégalités de traitement entre établissements (horaires, congés, primes, ..). Une autonomie accrue ne pourrait que les accentuer.



Logement et avantages en nature

Gérard Aschieri
Secrétaire général de la
Fédération syndicale unitaire
à
Monsieur Gilles de Robien
Ministre de l'Éducation nationale

Paris, le 5 décembre 2005

Objet : évaluation de l'avantage
en nature logement

Monsieur le Ministre,

Par circulaire adressée aux rec-
teurs en date du 14 avril 2005
(DAF C2/2005 n°0009), vous
opérez un choix en matière de
détermination de l'avantage en
nature logement pour l'assujet-
tissement à la CSG et à la
CRDS, à la RAFF depuis le
premier janvier 2005.

Le choix effectué vaut alors pour
l'évaluation de la valeur à
déclarer au titre de l'IRPP pour
les personnels dont le revenu est
inférieur au plafond de la sécurité
sociale.

Le seul argument retenu, celui
de la simplicité, revient à écarter
sans autre examen l'évaluation
forfaitaire basée sur un barème,
lequel prend en compte les
rémunérations de l'agent et à se
baser dans tous les cas sur la
valeur locative.

Nous nous étonnons qu'un tel
choix qui peut avoir des consé-
quences importantes pour les
agents concernés, et en fait ceux
qui ont les salaires les plus bas,
ait pu être opéré sans la moindre
concertation.

Dans les établissements
scolaires du second degré,
certains emplois sont logés.
Les personnels logés par
nécessité de service, ont de ce
fait des obligations particulières :
temps de travail augmenté,
astreintes, services de
vacances...

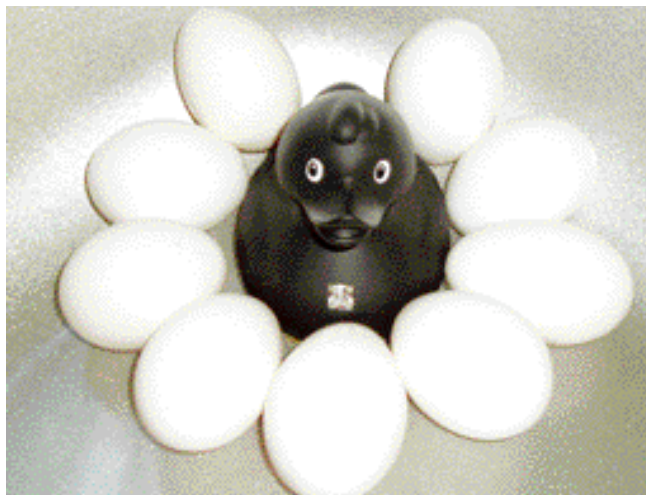
Il ne s'agit donc pas
d'un "avantage" sans
contrepartie mais
d'une disposition liée
à l'exercice de leurs
fonctions.

Notons que leur vie
privée est affectée
par ces contraintes,
partagées par leurs
proches. Leur
présence évite aux
collectivités des
dépenses de
gardiennage.
Dans certaines
académies, les
opérations de régularisation
conduisent fréquemment à de
lourdes retenues pour trop perçu.
Une fois de plus, il est à déplorer
le peu de respect envers les
personnels concernés dont
certains ont vu leurs revenus
brutalement amputés sans
même une information préalable.
Nous vous demandons donc que
les retenues soient suspendues
afin que les modalités de
détermination de la valeur de
l'avantage logement fasse l'objet
d'une concertation.

Nous rappelons que tout
prélèvement de sommes "trop
perçues" doit faire l'objet d'un
étalement examiné
avec les personnes concernées.

Nous insistons d'autant plus que
la baisse du pouvoir d'achat de
nos traitements est lourdement
ressentie par les personnels. [...].

Gérard Aschieri



Ce courrier du secrétaire général
de la FSU est le résultat d'une
constatation : plusieurs académies
ont appliqué brutalement la totalité
des prélèvements (CSG, RAFF)
sur "l'avantage en nature" logement
avec des rappels depuis le
1^{er} janvier 2004. C'est ainsi que des
personnels ouvriers ont vu leur
bulletin de paie de novembre
amputé de 300 € en étant prévenus
une semaine avant.

Sur le fond, oui, il y avait moyen de
faire autrement en choisissant
l'évaluation forfaitaire. Il n'est pas
juste que la modification arrive
brutalement sans qu'une réflexion
ait eu lieu sur le fond du dossier.

Boudier fiscal pour les uns et
prélèvements généralisés pour les
autres : ce sont les salaires les plus
faibles qui sont les premiers
sanctionnés pendant que d'autres
se voient protégés des impôts "trop
élevés" !

Les établissements publics locaux
d'enseignement sont demandeurs
d'une autre réflexion sur les
avantages et les contraintes du
logement de fonction.

Jacques Aurigny

Précaires à l'université : la galère !

Interview des animateurs du collectif des précaires de l'université de Bourgogne

Convergences : comment le collectif s'est-il constitué ? Nous avons constaté lors d'une réunion d'information syndicale que les précaires représentent près de 30 % du personnel bibliothèque et IATOSS et que de nombreux contrats risquent de ne pas être renouvelés alors que les fonctions exercées sont indispensables. Le collectif regroupe des personnels non titulaires aux contrats très divers, des titulaires qui les soutiennent, des syndiqués et non syndiqués.

Convergences : comment se traduit la précarité à l'université ?

De nombreux collègues ont des CDD de courte durée, et c'est le stress à chaque période de fin de contrat. Certains, en poste depuis deux ans, ont des contrats renouvelés pour trois mois. Nous sommes exclus des primes et indemnités pour des fonctions identiques aux titulaires, nous n'avons pas droit aux chèques-vacances. Nous payons le ticket restaurant plus cher parce que le fonds social ne subventionne que les titulaires ! Sans parler des mois de galère pendant les périodes de chômage où il faut attendre les indemnités ...

Convergences : quels sont les types de contrats ?

Cela va du CES ou CEC au CDD, en passant par les emplois-jeunes.

Et l'université semble s'engager dans les nouveaux contrats encore plus précaires. Certains sont rémunérés en fonction de leurs diplômes, mais la plupart le sont au niveau le plus bas. Ce qui est étonnant, c'est la manière dont les contrats sont renouvelés : pour le même travail, une personne peut avoir un nouveau contrat ou un avenant au contrat précédent, et même recevoir son contrat après la date de reprise de fonctions.



Le hall de l'université de Bourgogne se fait l'écho de la colère des précaires.

Convergences : quelles sont vos revendications ?

Nous demandons que tous les précaires soient maintenus plutôt que les mettre au chômage pour embaucher de nouveaux précaires avec des contrats encore plus instables.

La direction de notre université refuse obstinément de mettre en CDD les collègues qui ont été emplois-jeunes, et cela même lorsque le service dispose des crédits ! Nous voulons que la précarité soit une priorité lors des demandes de création de postes et que ces demandes se fassent dans la transparence.

Convergences : quelles actions menez-vous ?

Une pétition a été massivement signée. Nous travaillons en lien avec les élus du SNASUB au conseil d'administration qui ont demandé que la précarité soit mise à l'ordre du jour du CA. La motion a été signée par 2/3 des membres du conseil. Nous avons été reçus par le vice-président délégué aux ressources humaines et aux moyens et nous avons obtenu quelques avancées :

accord pour la création d'une commission de suivi des précaires, possibilité de VAE, accompagnement à l'emploi, étude des cas urgents de collègues risquant le chômage ...

Sinon, nous ne ratons pas une occasion de manifester notre présence, par exemple en organisant une loterie surprise des précaires à la cérémonie des vœux ou en affichant 200 affiches de couleur avec les noms des précaires dans le hall de la Maison de l'université. D'autres actions sont en cours !

Convergences : Comment fonctionne le collectif ?

De manière ouverte et le plus démocratiquement possible. Nous essayons de maintenir une réunion hebdomadaire et nous avons ouvert un Yahoo groupe.

Convergences : pensez-vous que vous pouvez être entendus ?

Nous savons que la question de fond de la précarité relève du gouvernement. Mais l'université a aussi sa part de responsabilité dans la manière de gérer les personnels. Quand la direction annonce en CA : "Il faut maîtriser la croissance de la masse salariale", cela ne nous rassure pas !

La mobilisation a permis de toucher non seulement les personnels bibliothèque et IATOSS mais aussi des enseignants et des étudiants. Elle doit continuer pour que les premières avancées ne soient pas une simple diversion.

Nous pensons aussi qu'un mouvement d'ampleur nationale est indispensable pour qu'un plan de résorption soit mis en œuvre. Alors, collègues des autres universités, n'hésitez pas à nous contacter (precaireub@free.fr) !

Propos recueillis par Chantal Masson

Reproduire pour former, informer, conserver

Après une première session en décembre 2005 à l'Assemblée nationale, le parlement doit reprendre prochainement l'examen d'un projet de loi relatif au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information (DADVSI) qui doit transposer dans notre droit une directive européenne du 22 mars 2001. Le débat se focalise sur le téléchargement de musique, de films, etc. Mais cette loi aura également un impact négatif sur l'enseignement et la recherche.

La directive 2001/29/CE prévoit la possibilité d'exceptions au droit d'auteur pour l'enseignement, la recherche et les services de documentation. Le projet de loi proposé par le gouvernement n'en reprend aucune, ce qui menace de grever un peu plus le budget des universités pour l'accès à la documentation scientifique, indispensable pour les enseignants, chercheurs et étudiants.

17 amendements concernant les archives, bibliothèques et centres de documentation ou l'enseignement et la recherche, déposés par des députés de toutes tendances, n'ont pas encore été examinés. Ces amendements prévoient des exceptions aux droits d'auteur pour la conservation et la diffusion des documents numériques pour ces établissements qui n'en tirent aucun avantage

économique ou commercial direct ou indirect. Il est nécessaire de mobiliser l'opinion publique en général et nos usagers en particulier pour faire pression sur le gouvernement et convaincre les députés qui y sont encore hostiles.

Diffusion de l'information

Exception lorsqu'il s'agit de l'utilisation, par communication ou mise à disposition, à des fins de recherche ou d'études privées, au moyen de terminaux spécialisés, à des particuliers, dans les locaux des bibliothèques accessibles au public, des établissements d'enseignement, des musées ou des services d'archives, d'œuvres et autres objets protégés faisant partie de leurs collections qui ne sont pas soumis à des conditions d'achat ou de licence.

A défaut, ceci risque d'aggraver la fracture culturelle au regard de l'accès aux nouvelles technologies et également d'anéantir les efforts souvent considérables effectués par de nombreuses collectivités locales pour mettre en place des espaces publics multimédias. Un juste équilibre doit être trouvé de manière à permettre que les services documentaires puissent continuer dans le contexte numérique à remplir leurs missions de conservation et de communication, dans des conditions raisonnables.

La conservation des savoirs

Exception pour les reproductions spécifiques effectuées, à des fins de conservation par ces mêmes établissements.

Les archives, bibliothèques et centres de documentation doivent pouvoir conserver ce qui doit l'être et procéder à des copies pour des raisons de conservation, notamment pour éviter l'obsolescence des supports et des formats. A défaut, des pans entiers du patrimoine historique, intellectuel, artistique, historique ou administratif pourraient disparaître.

L'enseignement et la recherche

Exception lorsqu'il s'agit de l'utilisation à des fins exclusives d'illustration dans le cadre de l'enseignement ou de la recherche scientifique, sous réserve d'indiquer, à moins que cela ne s'avère impossible, la source, y compris le nom de l'auteur, dans la mesure justifiée par le but non commercial poursuivi.

Dans le cadre de la construction de l'espace européen de l'enseignement et de la recherche, cet amendement permet aux établissements d'enseignement et aux chercheurs français de travailler dans les mêmes conditions que leurs homologues des autres pays européens.

Sans tarder, les organisations syndicales attachées à la défense des services publics, comme le sont notre syndicat et notre fédération, doivent engager leur force de conviction dans cette lutte.

Signez et faites signer les pétitions en ligne

<http://droitauteur.levillage.org/> (*archivistes, bibliothécaires et documentalistes*)
<http://www.politechnicart.net/exception/php/index.php> (*enseignants, chercheurs et étudiants*)

En juin 2005, la Conférence des présidents d'université avait adopté une motion à l'unanimité pour demander l'introduction de ces exceptions. www.cpu.fr/ActU/Actu.asp?Id=1011&Inst=CPU
Saisissez les conseils d'administration de vos établissements.

Antoine Meylan

Dernière minute

Le 24 janvier, la conférence des présidents de l'assemblée nationale a confirmé le report sine die des débats parlementaires sur ce texte. Interrompus par les vacances de Noël, ils auraient du reprendre le 7 février. Matignon gère désormais le dossier et une commission d'information parlementaire pourrait être créée. Internaute, bibliothécaires enseignants, étudiants ou chercheurs, la mobilisation de tous ceux qui s'opposaient à ce projet de loi a contraint le gouvernement à en suspendre l'examen. Maintenons la pression.

Ancienne situation	Nouvelle situation	
Secrétaire de documentation de classe exceptionnelle	Technicien de recherche et formation de classe exceptionnelle	Ancienneté conservée dans la limite de la durée dans l'échelon
7 ^e échelon	7 ^e échelon	
6 ^e échelon	6 ^e échelon	
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise dans tous les cas
4 ^e échelon	4 ^e échelon	
3 ^e échelon	3 ^e échelon	
2 ^e échelon	2 ^e échelon	
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	

Ancienne situation	Nouvelle situation	
Secrétaire de documentation de classe supérieure	Technicien de recherche et formation de classe supérieure	Ancienneté conservée dans la limite de la durée dans l'échelon
7 ^e échelon	7 ^e échelon	
6 ^e échelon	6 ^e échelon	
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise dans tous les cas
4 ^e échelon	4 ^e échelon	
3 ^e échelon	3 ^e échelon	
2 ^e échelon	2 ^e échelon	
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	

Ancienne situation	Nouvelle situation	
Secrétaire de documentation de classe normale	Technicien de recherche et formation de classe normale	Ancienneté conservée dans la limite de la durée dans l'échelon
13 ^e échelon	13 ^e échelon	Ancienneté acquise
11 ^e échelon	11 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	9 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon avant 2 ans	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise

Secrétaires de documentation : le bout du tunnel

Au journal officiel du 28 décembre 2005, a été publié le décret n° 2005-1653 du 21 décembre qui porte suppression du corps des Secrétaires de documentation de l'éducation nationale et leur intégration dans celui des Techniciens de recherche et formation, au sein de la branche d'activité professionnelle F : Édition, communication, documentation.

Cela fait bientôt sept ans, avec le SNASUB, que les Secrétaires de documentation se battent pour préserver leur spécificité.

Dans un premier temps, le SNASUB a essayé de maintenir et revitaliser ce corps pour lequel le

recrutement était gelé depuis plusieurs années, en faisant des propositions pour étendre son champ d'intervention.

Confronté au refus du ministère et à l'indifférence des autres organisations syndicales, le SNASUB a reporté le combat sur la préservation des qualifications des personnels concernés, contre la volonté initiale du ministère de reverser purement et simplement les intéressés dans le corps des SASU.

La mise en extinction devenue inévitable, le SNASUB a proposé leur reclassement dans le corps des Chargés d'études documentaires (catégorie A) ou, à tout le moins, sur un statut permettant de reconnaître et de préserver leur technicité.

C'est finalement cette dernière solution qui a été obtenue, non sans mal, par leur intégration dans la filière recherche et formation, effective au 28 décembre 2006.

Adieu, donc, aux Secrétaires de documentation et bienvenue aux Technicien(ne)s de recherche et formation.

Philippe Rampon

Prestations familiales et prestations d'action sociale

Prestations familiales au 1^{er} janvier 2006

Allocations versées sans conditions de ressources

Allocations familiales : 117,14 € pour 2 enfants, 267,21 € pour 3 enfants 417,28 € pour 4 enfants + 150,08 € par enfant supplémentaire. Majorations pour âge : 32,39 € de 11 à 16 ans, 58,57 € au-delà de 16 ans.
Forfait d'allocations familiales : 74,06 €.

Allocation parentale d'éducation : 521,85 € (cessation totale d'activité), 345,06 € : activité inférieure ou égale à 50 %, 260,94 € : activité réduite entre 50 et 80 %.

Allocation de présence parentale : -pour un couple : 856,55 € (cessation totale d'activité), 428,29 € : activité inférieure ou égale à 50 %, 260,94 € : activité réduite entre 50 et 80 %).

- pour une personne seule : les montants sont respectivement de 1017,16 €, 535,36 € et 345,06 €.

Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée : par enfant de moins de trois ans : 140,86 € (taux minimum), 169,99 € (taux médian), 214,97 € (taux maximum) ; de trois à six ans : 70,43 €, 85,00 € et 107,50 €.

Allocation de soutien familial : 82,36 € par orphelin de père ou de mère ; 109,81 € par orphelin de père et de mère.

Allocation d'éducation spéciale : allocation de base : 117,72 €. Compléments : 1^{ère} catégorie : 88,29 € ; 2^e : 239,12 € ; 3^e : 338,44 € ; 4^e : 524,47 € ; 5^e : 670,30 €

Allocations versées sous conditions de ressources

Allocations pour jeune enfant et d'adoption : 168,20 €.

Complément familial : 152,46 €.

Allocation de parent isolé : femme enceinte sans enfant : 551,81 € ; majoration par enfant : 183,94 €.

Prestation d'accueil du jeune enfant

Prime à la naissance : 840,96 €, Prime à l'adoption : 1 681,91 € (pour les enfants adoptés à compter du 1^{er} janvier 2005), Allocation de base : 168,20 €.



Prestations d'action sociale interministérielles : taux 2006

Restauration

Prestation repas : 1,04 €.

Aide à la famille

Prestation pour la garde des jeunes enfants : 2,68 €. Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 19,88 €.

Subventions pour séjours d'enfants

- En colonies de vacances : enfants de moins de 13 ans : 6,38 € ; enfants de 13 à 18 ans : 9,67 €.
 - En centres de loisirs sans hébergement : journée complète : 4,62 € ; demi-journée : 2,31 €.
 - En maisons familiales de vacances et gîtes : séjours en pension complète : 6,72 € ; autre formule : 6,38 €.
 - Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif : forfait pour 21 jours ou plus : 66,20 € ; pour les séjours d'une durée inférieure, par jour : 3,15 €.
 - Séjours linguistiques : enfants de moins de 13 ans : 6,38 € ; enfants de 13 à 18 ans : 9,67 €.

Enfants handicapés

- Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel) : 139,21 €.
 - Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel) : 110,14 €.
 - Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour) : 18,22 €.

Prestations pour la garde de jeunes enfants

Plafonds de ressources :

Nombre d'enfants	1 revenu (brut global)	2 revenus (brut global)
1	18 712 €	23 390 €
2	19 629 €	24 536 €
3	21 010 €	26 262 €
4	22 652 €	28 315 €
Par enfant au delà du 4e	2353 €	2353 €

Pour une demande effectuée entre le 1^{er} septembre 2006 et le 31 août 2006, les ressources prises en compte sont celles perçues en 2004 ; pour une demande effectuée entre le 1^{er} septembre 2006 et le 31 août 2007, les ressources prises en compte sont celles perçues en 2005.



Arrêtés du 16 décembre 2005 répartissant

les emplois de secrétaire général et d'agent comptable d'établissement public d'enseignement supérieur en deux groupes (JO du 30 décembre 2005).

Arrêté modificatif du 16 décembre 2005 relatif à l'application du décret n° 2003-404 du 29 avril 2003 portant attribution d'une indemnité de gestion allouée aux agents comptables d'EPSCP (JO du 30 décembre 2005).

Arrêté du 19 décembre 2005 fixant pour l'année 2006 le nombre de postes (externe : 15 ; interne : 15 ; TH : 2) offerts aux concours de recrutement d'AASU (JO du 29 décembre 2005).

Arrêté du 19 décembre 2005 fixant au titre de l'année 2006 le nombre d'emplois (externe : 28 ; interne : 19) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés (JO du 1^{er} janvier 2006).

Décret n° 2005-1653 du 21 décembre 2005 portant suppression du corps des secrétaires de documentation de l'éducation nationale (JO du 28 décembre 2005).

Arrêté du 21 décembre 2005 autorisant au titre de l'année 2006 l'ouverture de concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB (JO du 30 décembre 2005).

Décret n° 2005-1630 du 22 décembre 2005 portant transfert de compétences en matière de recrutement et de gestion de

certains personnels non titulaires de l'enseignement supérieur (JO du 27 décembre 2005).

Arrêté du 22 décembre 2005 portant nomination du médiateur de l'Éducation nationale (JO du 4 janvier 2006).

Décret n° 2005-1631 du 26 décembre 2005 fixant les modalités du transfert définitif aux départements et aux régions de services ou parties de services du MEN (JO du 27 décembre 2005).

Décrets n° 2005-1727 du 30 décembre 2005 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des fonctionnaires de l'État et n° 2005-1785 du 30 décembre 2005 relatif au détachement sans limitation de durée (application des dispositions de l'article 109 de la

loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales) (JO du 31 décembre 2005).

Arrêté du 30 décembre 2005 fixant la journée de solidarité pour les personnels relevant du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative (JO du 8 janvier 2006).

Circulaire du 2 janvier 2006 relative à la mise en oeuvre des propositions de réforme de l'administration départementale de l'État (JO du 6 janvier 2006).

Décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État (JO du 7 janvier 2006).

Note de service n° 2006-002 du 6 janvier 2006 relative au mouvement des personnels de

catégories B et C à gestion déconcentrée - (rentrée 2006) (BOEN n° 2 du 12 janvier 2006).

Arrêté du 11 janvier 2006 autorisant au titre de l'année 2005 l'ouverture d'un recrutement pour l'accès au corps d'adjoints administratifs des services déconcentrés (28 postes au titre du PACTE, répartis par académie).

Arrêté modificatif du 16 janvier 2006 relatif aux CAP compétentes à l'égard des agents administratifs et des adjoints administratifs des services déconcentrés du MEN (JO du 19 janvier 2006).

Ratio promus promouvables

Déclaration FSU au Comité technique paritaire ministériel du 9 Janvier 2006

Vous nous présentez aujourd'hui les ratios promus/promouvables pour les années 2006 et 2007, en application du décret du 1^{er} septembre 2005. La FSU n'a pas d'objection contre le principe de ces ratios dès lors que les éléments présentés au CTPM le sont dans la clarté et que les chiffres retenus permettent de débloquent la situation de nombreux collègues.

Est-ce bien le cas ?

Les blocages de carrière que nous connaissons dans la plupart des corps résultent de phases de recrutement inégales dans le temps et de contraintes budgétaires que nous contestons.

C'est dans le cadre d'une nouvelle gestion des ressources humaines encadrée par la LOLF que vous situez ces propositions alors que l'ensemble des organisations syndicales a exprimé son désaccord avec les modalités d'accès à la hors classe chez les enseignants. La référence même

aux postes budgétaires est gommée au profit d'équivalents temps plein travaillés.

L'absence dans le cadre de cette présentation des perspectives de départs à la retraite de nombreux personnels dans les années à venir, entraîne un manque de lisibilité de la mesure.

Il y a globalement un maintien des perspectives de promotion pour les personnels avec des avancées pour certains corps mais aussi des reculs pour d'autres.

Sans la présentation des départs à la retraite et du comparatif ouvert par ces départs dans les 5 ans à venir, il est à craindre que les promotions de grade à venir ne soit couplées exclusivement avec la notion de "mérite" dont on voit les ravages avec la notation des IATOS mais aussi avec les instructions données chez les enseignants pour les passages à la hors classe.

Nous avons d'autres ambitions pour les personnels en terme de requalification des emplois et de reconnaissance des qualifications.

Jacques Aurigny

Extrait de la note GRH de la fonction publique du 4 novembre 2005

"Ces possibilités de promotion souffrent actuellement de la conjonction de plusieurs facteurs démographiques et économiques, qui en limitent l'efficacité. En effet, les recrutements dans la fonction publique, après plusieurs années de forte expansion des années 70 au milieu des années 1980, se sont ensuite stabilisés, et dans certains cas amoindris : les fonctionnaires recrutés dans ces années d'expansion, ont aujourd'hui autour de cinquante ans et occupent les postes de débouché. Les possibilités d'avancement de grade et de promotion interne sont ainsi durablement saturées. Les fonctionnaires des générations suivantes se trouvent dès lors, alors qu'ils ont souvent un niveau de qualification élevé, bloqués dans leurs perspectives d'évolution pour des raisons purement mécaniques indépendantes de leur manière de servir et de leur motivation".



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) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes à la date que vous aurez choisie (05/11 - 05/12 - 05/01 - 05/02 ou 05/03) et vous serez averti(e) de son renouvellement à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...). choisir un autre mode de paiement ou décider de ne pas réadhérer. 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 appliquer 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 :

Prénom :

Homme

Femme

Année de naissance

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

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 / / 2006

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	
<input type="checkbox"/> Monsieur	<input type="checkbox"/> Madame
<input type="checkbox"/> 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			
Nom :			
Adresse :			
CP : Ville :			

Cotisation

(+) x

(indice) (NBI) (coefficient)

X Quotité

(ex : x 0,8 pour 80%)

=

..... €

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

