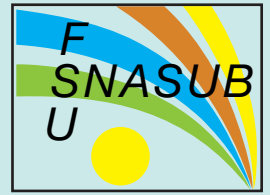


C onvergences

de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques



É d i t o

par
Arlette
Lemaire



Une rentrée offensive

J'espère que toutes et tous ont pu prendre quelques vacances malgré les difficultés financières grandissantes.

Cette année encore la rentrée s'annonce très difficile. Les 1000 suppressions de postes effectives au 1er septembre vont encore alourdir les conditions de travail des personnels en service ou EPLE, de même que l'absence de création dans le supérieur. Dans le même temps se multiplient les réformes souvent néfastes.

Le nombre de mutations et de places aux concours et sur les listes d'aptitude se réduit comme peau de chagrin, et pourtant le gouvernement envisage de poursuivre l'hémorragie de postes avec la Révision Générale des Politiques Publiques, en voulant supprimer 160 000 emplois de fonctionnaires en quatre Budgets.

Pour 2009 il s'agirait de 30 000 emplois dont 13 500 pour l'Éducation Nationale et 900 pour le Supérieur et la Recherche ; il va sans dire que si cela se

concrétisait, la ponction pour les administratifs serait encore de plusieurs centaines de suppressions. Cela est intolérable comme l'est le simulacre de négociations salariales de juin, comme l'est aussi de 2000 à 2008 la perte de 10 % de pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Le gouvernement ne prévoit aucun rattrapage et envisage pour les trois prochains budgets des augmentations de misère qui creuseraient encore plus profondément le décalage avec l'inflation.

Aussi dès la rentrée, nous devons sur tous les lieux de travail nous rassembler, faire le point et préparer des actions locales le plus unitaires possibles avec l'objectif de réussir à terme une grève massive le plus tôt possible dans l'Éducation Nationale. Le 7 octobre, nous participerons à la journée européenne d'action interprofessionnelle.

Mais le premier acte de résistance est de se syndiquer : seul(e) on ne peut rien.

... JE M'INQUIÈTE
POUR MA
RETRAITE...

... MOI, ÇA SERAIT
PLUTÔT POUR
LA MIENNE!...



SYNDIQUEZ-VOUS !!!

NOUS VOUS CONNAISSONS BIEN. ENSEMBLE NOUS VOUS **PROTÉGEONS MIEUX.**

À la MAIF et à l'Autonome de Solidarité, nous accompagnons et protégeons, depuis toujours, les professionnels de l'éducation que vous êtes, en vous assurant dans toutes les circonstances de votre vie personnelle comme professionnelle.

Tous deux partenaires issus de l'économie sociale, nous sommes dédiés par vocation première, aux personnels de l'éducation.

Présents à vos côtés, à chaque instant de votre vie, nous connaissons tout de votre métier, des difficultés rencontrées et des risques encourus, dans le monde d'aujourd'hui tout particulièrement.

Afin de répondre plus efficacement à vos nouvelles attentes et faire face à l'évolution constante de votre métier, nous avons uni nos compétences. Cette alliance nous permet aujourd'hui de vous proposer une offre unique et performante associant protection et proximité.

L'Offre Métiers de l'Éducation, que nous vous proposons conjointement, vous permet de bénéficier des meilleures prestations et garanties spécifiques à nos deux organismes afin de mieux vous protéger, de vous accompagner et de vous défendre chaque jour dans l'exercice de votre métier.

Nouveau : Offre Métiers de l'Éducation
VOTRE MÉTIER A TOUT À Y GAGNER



Rentrée : appel à l'action

La FSU confirme le plan d'action décidé le 7 juillet

La FSU recherchera le développement de l'action unitaire sur les questions d'emplois, de pouvoir d'achat, de protection sociale et de fonction publique – services publics.

La FSU s'inscrit dans la journée internationale du 7 octobre à l'appel de la CSI et de l'ensemble des confédérations françaises. Elle est prête à participer à toutes les initiatives et réunions permettant d'en préciser le cadre et les modalités susceptibles d'en faire un temps fort de l'action unitaire.

Dans le cadre de l'action pour la défense des services publics, la FSU confirme son engagement autour de l'appel « le service public est notre richesse ». Elle appelle ses sections départementales à faire campagne notamment avec le 4 pages national. Elle confirme l'organisation d'une enquête action « publiscope » au premier trimestre.

Elle appelle à la réussite de la journée d'action des retraités du 16 octobre.

La FSU renouvelle son appel aux personnels de l'éducation à se réunir lors de la pré-rentrée et la rentrée pour examiner la situation (HS, précarité, effectifs surchargés, remplacements non assurés,...), enclencher des actions locales avec et auprès des usagers, dont les parents, et débattre des suites, y compris la grève nationale.

La FSU propose l'organisation nationale d'actions hebdomadaires pour un service public d'éducation de qualité, en direction de l'opinion et des pouvoirs publics. Cela pourrait prendre la forme de « jeudis de l'éducation » dès début septembre, sous des modalités diversifiées pouvant inclure une journée de grève.

La FSU appelle à assurer la réussite de l'initiative « Nuit des IUFM » du 4 septembre.

25 août 2008



Convergences

Bulletin mensuel du **SNASUB-FSU**
Syndicat national de l'administration scolaire
universitaire et des bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 51

Directrice de la publication : Arlette Lemaire
Rédacteur en chef : Pierre Boyer
Mise en page : Olivier Morvan
Publicité : Com D'habitude Publicité (MAIF, p.20)
Impression : Imprimerie Grenier — 94 250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498

S O M M A I R E

n° 141 - août septembre 2008

Edito	1	Commissaires paritaires	15
Rentrée	3	Commissaires paritaires nationaux du SNASUB	16
Syndiquez vous	4	Retraites	17
Suppressions de postes	5	Nous contacter	18
Salaires	6	Adhésion	19
RGPP	7-9		
Indemnités	10		
Entretien professionnel	11-13		
Précarité	14		

Syndiquez vous

au SNASUB, dans la FSU

Notre conception du syndicalisme

Ensemble, construisons le SNASUB dont nous avons besoin :

-un SNASUB combatif au service des luttes de l'ensemble des personnels ;

-un SNASUB qui associe le plus grand nombre à la réflexion et aux décisions ;

-un SNASUB qui respecte le pluralisme et travaille à dégager les convergences, à travers la diversité des opinions ;

-un SNASUB qui prenne pleinement sa place dans les engagements et les débats de la FSU ;

-un SNASUB ouvert à la concertation avec tous les partenaires de l'Education nationale ;

-un SNASUB qui agit en toute souveraineté, sur la base des mandats de ses adhérents, indépendant de toute pression externe ;

-un SNASUB qui cherche en toutes occasions à favoriser les convergences sur les revendications dans l'unité la plus large avec les autres syndicats.

Nos revendications

Le SNASUB agit pour :

-la refonte générale de la grille de la Fonction publique, partant d'un minimum de 1500 euros par mois ; et dans l'immédiat : 40 points d'indice pour tous ;

-la réindexation des salaires sur les prix et l'augmentation, comme première mesure de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, de 5 % de la valeur du point d'indice ;

-l'intégration des primes aux salaires ;
-des carrières linéaires pour tous les corps (un seul grade dans chaque corps), afin de supprimer le verrou des passages "au choix" d'un grade à l'autre et permettre ainsi à chacun(e) d'atteindre l'indice terminal de son corps, sans barrage, avant la fin de sa carrière ;

-des créations de postes, de toutes catégories, (y compris de titulaires-remplacants) pour tous les types d'établissement, pour faire face à l'accroissement des charges de travail ;

-l'arrêt du recrutement de non-titulaires, la résorption des personnels hors - statut et la transformation des crédits servant à rémunérer les non-titulaires en postes budgétaires ;

-le rétablissement du régime de retraite des fonctionnaires et défense du système de protection sociale ;

-35 heures hebdomadaires pour tous avec maintien des acquis, sans annualisation ni flexibilité.

Pourquoi se syndiquer aujourd'hui ?

Quelle que soit la conjoncture politique, économique et sociale, les personnels ont intérêt à s'unir et à s'organiser, de manière permanente, pour défendre leurs intérêts professionnels, lutter contre les inégalités et imposer la satisfaction de leurs revendications.

L'action syndicale, c'est la défense de chacun et de chacune dans le respect du droit de tous, au sein des commissions paritaires ou par le biais d'interventions auprès des responsables des agents concernés ; la défense collective des personnels, dans les différentes instances ou à l'occasion d'audiences auprès des

diverses autorités ; mais l'action syndicale, c'est aussi l'organisation de mobilisations les plus massives et les plus unitaires possibles.

Adhérer au SNASUB

C'est renforcer un syndicat qui a déjà fait la preuve de son efficacité et de sa représentativité, puisqu'il est à la fois présent dans les luttes et dans de nombreux organismes paritaires.

Adhérer au SNASUB, c'est choisir l'intercatégorialité et l'intersectorialité contre le corporatisme.

Adhérer au SNASUB, c'est rejoindre un syndicat qui affirme l'importance du rôle des personnels non-

enseignants au sein du système éducatif dans la réussite des élèves et des étudiants.

Adhérer au SNASUB, c'est choisir la FSU, première force syndicale de l'Education, la Recherche et la Culture ; c'est se retrouver, ensemble, au sein d'une fédération puissante et combative.

N'oubliez jamais que c'est de vous, de votre implication que dépendra la satisfaction de vos revendications. Unis et organisés, vous représentez une force considérable. Alors, n'hésitez plus, faites entendre votre voix, syndiquez-vous.

Rejoignez le SNASUB-FSU

Suppressions de postes : 4000 en 5 ans

Le bilan des suppressions de postes dans le secteur de l'administration scolaire est accablant :

Commencé en 2004 avec 1100 suppressions de postes, le démantèlement de l'Education nationale se poursuit année après année.

La privatisation d'activités est largement engagée avec la loi « partenariat public-privé » malgré les corrections du conseil constitutionnel (décision du 24 juillet loi du 29 juillet). L'organisation des départs de fonctionnaires sous couvert de mobilité est également engagée avec la série de décrets déjà publiés et ceux en projets.

Suppressions de postes- suppressions de missions.

Au ministère, en juillet, la direction des ressources humaines admettait que la remise en cause du service des pensions de la BAULE se fera avec des réaffectation des fonctionnaires du ministère vers les services extérieurs. Les fusions de service au niveau central (paie-pensions de retraites...) n'ont pas fini de produire leurs effets négatifs sur les personnels. De même la restructuration du ministère de l'éducation nationale et de celui de l'enseignement supérieur illustre l'abandon de toutes missions de gestion.

Dans les services académiques, les suppressions 2008 ont illustré largement la remise en cause des missions des rectorats et inspections académique : regroupement de services sur un seul site dans l'académie en éloignant la gestion des intéressés –élèves et personnels. Ce sont d'ailleurs l'ensemble des directions académiques qui se sont investies considérablement dans la gestion des suppressions de postes : ce mouvement laisse des traces durables. L'objectif premier des académies devient « la bonne réalisation des suppressions d'emplois » et non le bon fonctionnement des services de l'éducation.

Dans les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement le mouvement de suppressions de postes réaffirme haut et fort « rien n'est possible » pour améliorer le suivi des élèves. Les personnels résistent et montrent leur attachement au service public. La circulaire de juillet appelant à la disparition de la moitié des 2500 agences comptables d'EPL illustre aussi cette volonté de faire moins au nom de la « simplification » alors que le suivi particulier des élèves et notamment ceux en difficulté exige une augmentation du nombre de personnels.

La simplification n'est avancée que comme prétexte pour justifier des suppressions.

2009 s'annonce comme une année décisive sur le fonctionnement des EPLE.

Dans les établissements d'enseignement supérieur la mise en place de la loi L.R.U trace clairement des objectifs de remplacement de personnels de bibliothèques pour ne prendre que cette exemple par des étudiants « mal » rémunérés : la traduction est immédiate le budget 2009 se fixe 900 suppressions de postes dans l'enseignement supérieur exit la « priorité faite à l'enseignement supérieur »

Dans tous les services de l'éducation nationale les craintes ne peuvent qu'être grandes : Centre d'information et d'orientation, centre régionaux de documentation pédagogique, Centre d'enseignement à distance, ONISEP, mais aussi CROUS le vent de suppressions de postes n'entend faire qu'une bouchée de services dénoncés comme n'étant pas le cœur de métier et dont l'organisation pourrait être confiée à d'autres.

Les 13500 suppressions de postes annoncés en 2009 ne permettent pas le maintien des missions de l'Education nationale telles qu'elles



existent. Ce serait de nouvelles suppressions par centaines dans nos secteur.

Faire peser ce poids de suppressions va mobiliser une fois de plus les directions des services académiques sur un seul objectif « réussir les suppressions d'emplois » !

Nous sommes fonctionnaires d'Etat pour faire « réussir les élèves ».

Suppressions de postes 2004-2008				
2004	2005	2006*	2007	2008
1100	850	400	500	1000

* Depuis 2006 la présentation LOLF en équivalent temps plein travaillé (ETPT) s'est substituée à la présentation postes.

Salaires : revaloriser le point d'indice et les carrières

Individualisation des salaires : tous perdants

Une caricature de négociations sur les salaires et le pouvoir d'achat s'est tenue à Bercy le 3 Juillet .

Alors que toutes les organisations syndicales réclamaient la revalorisation de la valeur du point d'indice, la perte cumulée depuis 2000 s'élèvera à 10 % fin 2008, Eric Woerth est directement passé aux soi-disant évolutions triennales 2009-2011, en considérant qu'il n'y avait plus rien à donner pour 2008(je rappelle que le gouvernement déjà en février dernier a été obligé d'ouvrir des discussions suite aux puissantes mobilisations d'octobre en augmentant le point d'indice de 0,5% en mars et de 0,3% en octobre 2008.

Lors de la séance de Février déjà le Ministre a essayé de mélanger pouvoir d'achat, salaire, carrière, primes etc. afin de faire signer le maximum d'organisations syndicales. Même si aucune n'a acté la revalorisation « ridicule » du point d'indice, comme elles ont signées

d'autres morceaux (comme la Garantie individuelle du pouvoir d'achat – GIPA qui devait être une garantie ponctuelle) du protocole vendu à la découpe, cela a permis au ministère de mettre un terme à ces négociations.

Le point d'indice doit suivre l'augmentation du coût de la vie

La proposition faite le 3 juillet aux organisations syndicales était d'augmenter la valeur du point d'indice de 0,5% par an sur les trois prochaines années avec un léger coup de pouce en 2009 de 0,3% supplémentaires. La FSU ainsi que l'ensemble des organisations syndicales a refusé ce qui se serait traduit par une nouvelle dégradation du pouvoir d'achat.

Par ailleurs le ministère a de nouveau remis sur le table des négociations la GIPA qui, de fait, deviendrait pérenne, au grand étonnement des signataires de février. En tout état de cause cela confirme l'analyse que nous avons faite : le niveau du salaire ne serait plus garanti à tout le monde par la valeur du point d'indice.

Les autres propositions gouvernementales déboucheraient sur une individualisation accrue des rémunérations remettant en cause la notion même de carrière et les garanties collectives des fonctionnaires en matière de rémunération.

C'est pourquoi, la FSU avec l'ensemble des organisations syndicales lui a demandé de mettre fin à la séance et de proposer dans les meilleurs délais une nouvelle date avec des propositions qui permettent une réelle discussion. A ce jour aucune nouvelle du ministère.

Chacun(e) aura malheureusement pu constater au fur et à mesure de cette année l'augmentation de toutes les denrées alimentaires de bases, la hausse exorbitante du carburant, les différentes augmentations (gaz, électricité, loyer etc.).

Pour l'ensemble de ces raisons il est impératif et urgent de revaloriser la valeur du point d'indice et de reconstruire de véritables carrières. Seule la mobilisation large et unitaire des personnels obligera le gouvernement à revoir sa copie.

La baisse du pouvoir d'achat du point d'indice

En 1999, l'INM 251 correspondait au SMIC.
En 2008, l'INM 290 de début correspond au SMIC !
Le point d'indice a perdu de sa valeur en pouvoir d'achat : le sommet du C ne représente plus que 153% du Smic contre 165% en 1999. C'est pourquoi nous demandons le retour à l'indexation des salaires sur les prix.

Revalorisation ... pour arriver au SMIC !

La revalorisation des grilles indiciaires de catégorie C a été avancée au 1er juillet 2008 en raison de la nécessité de

ne pas passer en dessous du SMIC.

Désormais, les trois premiers échelons de l'échelle 3, les deux premiers de l'échelle 4 et le premier de l'échelle 5 sont au même indice (INM) 290 !

Reconstruire la grille et revaloriser les carrières

Une véritable reconstruction de la grille doit permettre à la fois l'amélioration du début de la carrière et l'accélération de son déroulement. Un déblocage général des carrières est indispensable avec une augmentation des indices terminaux de toutes les catégories et la suppression des barrières constituées par les changements de grades contingentés.

Cela passe aussi par la requalification d'un grand nombre d'emplois de C en B et de B en A : les carrières doivent prendre en compte les qualifications détenues

et mises en oeuvre par les personnels et être revalorisées par une reconstruction de la grille indiciaire.

Chaque promotion de corps ou de grade doit se traduire par une augmentation de salaire.

La revalorisation du seul indice de traitement (et pas de l'indice brut, qui reflète le positionnement des grades et des corps) sert à ne pas répercuter l'augmentation du SMIC tout au long de la hiérarchie. D'où une "smicardisation" des débuts de carrière dans toutes les catégories, et un resserrement des amplitudes de carrière.

Les pensions des retraités doivent être revalorisées, avec indexation des retraites sur les salaires ; aucune pension ne doit être inférieure au SMIC revalorisé.

Refuser le salaire trinôme

C'est un aspect important des projets de réforme de la fonction publique. Il s'agit de diviser le salaire en trois parties :

- la rémunération indiciaire,
- la rémunération du poste de travail,
- une rémunération personnelle.

Cette individualisation des rémunérations diviserait les personnels et doit être rejetée.

Révision générale des politiques publiques

Un plan social dans la fonction publique pour casser les services publics

Depuis le début des années 1990, la grande construction législative qu'a constitué le statut général de la fonction publique (1983) et sa déclinaison en trois volets État, Territoriale et Hospitalière (1984/85) n'a cessé d'être grignotée par des « modernisations » successives. Néanmoins jusqu'à une période récente l'essentiel en a été préservé. A travers les garanties fortes données à ses agents, elle structurait de manière claire le champ et la répartition des services publics entre les trois fonctions publiques.

Une attaque d'importance contre l'édifice a déjà été portée par le gouvernement Raffarin à l'occasion de son plan de décentralisation d'une partie importante des services de l'État, des Stratégies Ministérielles de Réforme (SMR) et du rapport Weiss.

Le discours du 19 septembre 2007 par lequel Nicolas Sarkozy traçait sa vision de la fonction publique marque un saut qualitatif et non plus quantitatif dans la nature des attaques.

Eric Woerth, ministre « des comptes publics et de la fonction publique » (l'intitulé constitue déjà tout un programme), a été chargé d'initier la démarche RGPP, dont la finalité annoncée est de réduire considérablement le champ des services publics et d'abattre les garanties collectives du statut de la fonction publique.

La volonté exprimée de supprimer 160 000 emplois de fonctionnaires d'Etat sur 4 ans a été confirmée par l'annonce le 8 juillet de la suppression de 30 000 à 32 000 postes en 2009, dont au moins 13 500 à l'éducation nationale.

Dans une parodie de dialogue social, quatre grands chantiers inter-ministériels (voir plus loin) sont ainsi ouverts et leur mise en œuvre devrait s'effectuer selon le calendrier suivant

2^{ème} semestre 2008 : l'ensemble des décisions prises après le Conseil de Modernisation des Politiques Publiques sera inscrit dans une loi de programmation budgétaire pluriannuelle (2009-2011).

2008-2012 : application des réformes par les ministères.

Le chantier budgétaire : LOLF et PPP

La LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finance) préexiste à la RGPP puisque le budget de l'Etat est entièrement établi sous cette norme depuis 2006.

A une logique de satisfaction des besoins définis à partir des missions de service public, elle substitue une logique purement comptable fondée sur le dogme de la prétendue nécessité de réduire à tout prix les dépenses publiques.

Elle fait disparaître la notion d'emplois par corps pour lui substituer un double plafond : en crédits de rémunération globalisés d'une part, en « équivalents temps pleins à l'année » (ETPA) d'autre part. Un ETPA n'est rattaché à aucun corps précis, ni même à la qualité de fonctionnaire titulaire.

Les PPP (Partenariat Public Privé) permettent de faire financer par le secteur privé la construction et l'entretien d'équipements publics (écoles, hôpitaux, prisons, ...). En contrepartie, l'Etat ou la collectivité territoriale concernée verse un « loyer » pendant une période de 20 à 30 ans au prestataire privé. Ce mécanisme est une sorte d'astuce qui a été inventée par l'Etat Français pour lui permettre de

satisfaire aux critères budgétaires imposés par l'Union européenne (limitation du déficit budgétaire et de la dette publique à respectivement 3% et 60% du PIB). Mais, pas dupe, l'Union européenne préconise de réintégrer ces dépenses dans le calcul de la dette publique. Comme quoi on n'est jamais mieux trahi que par les siens ...

Le chantier qualitatif : les politiques en faveur des usagers

Même si ce chantier comporte un volet amélioration de l'accueil des usagers, il s'agit avant tout d'alléger les contraintes juridiques et les contrôles dans une optique résolument libérale.

Au motif de « libérer les initiatives » qui seraient bridées par une réglementation trop lourde, le but est de déréglementer au maximum, et particulièrement de réduire la charge administrative qui pèserait sur les entreprises et les collectivités locales.

Ce chantier est surtout là pour faire croire à l'usager que sa meilleure satisfaction est le souci qui anime la réforme, alors qu'on a bien compris que c'est l'effet inverse qui en résultera.



Révision générale...

Le chantier structurel : réforme des ministères et de l'Etat local

Lorsque François Fillon affirme, en lançant la démarche RGPP, que « *la réforme de l'Etat supposera que chacun d'entre nous accepte qu'il y ait moins de services, moins de personnels, moins d'Etat sur son territoire* », on ne peut pas l'accuser de dissimuler les intentions du gouvernement.

La volonté mainte fois réaffirmée de supprimer au moins 160 000 emplois de fonctionnaires entre 2009 et 2012 implique en effet de réduire considérablement le champ d'intervention des services publics d'Etat, voire d'en supprimer certains. Les missions ainsi abandonnées seraient soit définitivement perdues pour tout le monde, soit « monnayables » sur le marché concurrentiel, si celui-ci estime y trouver source de profits.

Dans la conception de ce gouvernement, l'Etat central (les ministères) ne conserverait que le pilotage politique des missions maintenues, l'échelon stratégique de l'action de l'Etat devenant la Région. Cela se traduit par une forte déconcentration vers le préfet de région, aux pouvoirs accrus, qui voit placés sous son autorité l'ensemble des services déconcentrés de l'Etat, regroupés en 8 pôles et unis par des liens de « mutualisation » pour réaliser des économies d'échelle. C'est cet esprit qui préside au dégraissage massif des administrations centrales, de même qu'aux restructurations et fusions de services déconcentrés.

Conjointement, s'affiche la volonté de recentrer l'Etat sur ses fonctions dites régaliennes (police, justice, armée, finances, diplomatie). Pour les autres missions qu'il n'aurait pas purement et simplement abandonnées ou privatisées, l'Etat limiterait son rôle à celui de « stratège » (définition des politiques à moyen et long terme) et de régulateur. Il abandonnerait son rôle « d'opérateur » à d'autres acteurs par le biais de délégations de service

public à des entreprises privées, de « partenariat public – privé (PPP, voir plus haut), de transfert aux collectivités locales et, dernière nouveauté, par la création d'agences de service public.

Pour l'instant on sait peu de choses sur ce que serait le statut de ces « agences », sauf par la négative : elles ne seraient pas un démembrement de l'administration d'origine, à laquelle elles resteraient rattachées ; elles ne seraient pas des établissements publics puisque non dotées de la personnalité morale ; elles n'auraient pas vocation à être permanentes.

En revanche, il est clairement affiché que leur responsable serait recruté indistinctement dans le secteur public ou privé, sur la base d'une lettre de mission, et rémunéré à la performance. Ce serait la porte ouverte à la constitution de baronnies, à la confusion entre service public et entreprise privée, voire entre intérêt général et intérêt privé.

Et on peut avoir les pires craintes sur la manière dont seraient gérés les personnels dans une telle structure, surtout lorsqu'on fait le lien avec le chantier managérial traité plus loin.

Dans le même temps, la politique sociale (protection sociale, retraite) de ce gouvernement est marquée par la volonté de reporter sur les individus la charge d'une bonne partie de ce qui relève jusqu'à présent de mécanismes de solidarité nationale, ouvrant un boulevard aux assurances privées et aux fonds de pension.

De son côté, la politique de l'emploi est caractérisée à la fois par une diminution constante des droits des salariés et un renforcement du contrôle social, sur les demandeurs d'emploi notamment.

Dans l'optique du gouvernement, la RGPP c'est moins d'Etat, moins de service public, moins de proximité, moins de solidarité. Pourtant, les services publics tels que nous les connaissons encore aujourd'hui représentent une richesse socialisée dont la dilapidation représenterait une perte conséquente, autrement

plus importante que l'hypothétique gain que réaliserait le contribuable moyen en réduction d'impôts. Et que dire pour celles et ceux que leurs faibles revenus rendent non imposables ?

Le chantier managérial : la nouvelle GRH

Largement inspiré du rapport Silicani, ce chantier comprend trois volets :

Assurer la rencontre de l'offre et de la demande de compétences

S'appuyant sur les répertoires – métiers existants à l'échelon interministériel ou ministériel, il s'agit d'ouvrir des bourses à l'emploi public où les agents pourront s'inscrire et où, surtout, les chefs de service et responsables d'agences pourront faire leur marché, hors de tout contrôle paritaire.

Valoriser les compétences et les performances des agents.

Le but est de développer une gestion individualisée des carrières et des rémunérations en utilisant toutes les ressources de l'évaluation individuelle, et d'exacerber la concurrence entre les agents. La démarche repose sur une forte déconcentration de la GRH, permettant aux chefs de services d'agir directement sur tous ses paramètres :

-la structure et le coût des emplois du service.

-la valorisation des compétences individuelles, la « récompense du mérite et de l'effort ».

-la modulation indemnitaire.

-le déroulement de carrière.

La rémunération, la carrière et l'affectation de chacun ne relèveraient plus de dispositions collectives, statutaires et réglementaires, mais seraient contractualisées entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

Cela suppose un recul du paritarisme. Les CAP ne seraient

... des politiques publiques

plus consultées que sur l'avancement, les mesures disciplinaires et ... le licenciement. Pour tous les autres actes de gestion, elles ne seraient que des instances d'appel de décisions individuelles, et dans la seule mesure où l'agent aurait au préalable déposé un recours gracieux auprès de son supérieur.

Favoriser la mobilité

C'est le volet le plus avancé, puisqu'un projet de loi intitulé « mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique » est en cours d'examen au parlement. La version soumise au vote des parlementaires avait pourtant rencontré l'opposition unanime des organisations syndicales, en particulier sur ses quatre dispositions les plus inacceptables détaillées ci-dessous.

L'accompagnement financier de la mobilité (art. 6).

Un agent détaché dans une autre administration ou collectivité conservera à titre personnel le plafond indemnitaire le plus favorable. Il ne s'agit donc pas d'aligner par le haut l'ensemble des régimes indemnitaires aujourd'hui disparates, mais au contraire

d'intensifier leur individualisation en construisant des parcours individuels niant les garanties collectives.

La réorientation professionnelle (art. 7).

En cas de restructuration de service ou de suppression d'emploi, l'agent qui ne pourra être maintenu sera placé dans cette nouvelle position pendant deux ans. Il reste sous l'autorité de son administration d'origine, qui pourra lui demander d'accomplir des missions temporaires y compris dans d'autres services.

Avec l'aide de son administration, il devra chercher un nouvel emploi **dans l'une des trois fonctions publiques ou dans le privé**. S'il refuse successivement trois propositions (sans précision de périmètre géographique), il sera placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite. Cela ressemble fort à un licenciement déguisé. C'est en tout cas une remise en cause de la garantie de l'emploi dont bénéficient actuellement les fonctionnaires et du principe de séparation du grade et de l'emploi, qui permet à un fonctionnaire dont le poste est supprimé de poursuivre sa carrière en étant nommé sur un autre emploi.

Le cumul d'emplois (art.8).

Il sera désormais possible de cumuler jusqu'à 3 emplois à temps incomplet dans les 3 fonctions publiques, à concurrence d'un temps plein. Cela ne peut que détériorer les conditions de travail et rendre impossible le travail en équipe. Il est en outre difficile d'imaginer qu'un même individu dispose d'une bonne qualification sur chaque emploi.

Le recours à l'intérim (art. 9).

Pour assurer les remplacements ponctuels, les administrations pourront recourir aux services de sociétés privées d'intérim. Ce n'est évidemment pas la manière dont nous souhaitons voir résolu le problème de la précarité.

Ce volet « mobilité » constitue la boîte à outils dont le gouvernement souhaite se doter pour pouvoir mener à bien ce qu'il faut bien appeler son plan social pour la fonction publique. Il espère ainsi organiser « l'acceptabilité sociale » de son projet de destruction des services publics.

Il appartient aux fonctionnaires et aux usagers de l'en dissuader.

Au revoir, Olivier

Olivier nous a quittés brutalement le 18 juin, décédé brutalement après une journée de travail au siège national, alors qu'il répétait avec son groupe de musiciens pour la Fête de la musique.

Incroyable et insupportable, cette nouvelle nous a atterrés, Olivier devait nous quitter en septembre pour reprendre un poste de Bibliothécaire et faire de la formation, il était heureux de se rapprocher de sa famille, il devait finaliser l'achat d'une maison, afin de s'installer avec sa compagne Louise et la petite Maya, ses rayons de soleil.

Néanmoins, afin de ne pas nous laisser démunis avant son départ en septembre, il avait déjà beaucoup travaillé sur le memento qui va sortir et sur le maquetage de ce numéro, il devait également rencontrer fin août le

collègue qui va le remplacer, afin de le faire profiter de son expérience.

Alors que ce n'était pas sans émotion que nous envisagions son départ, lui toujours disponible, discret, efficace, souriant et aimable, nous avons eu beaucoup de mal à réaliser l'injustice du sort qui le frappait, qu'il n'aurait pas droit à tous les beaux projets qu'il avait échafaudés et que nous ne le reverrions plus.

A Louise et Maya, à toute sa famille, à ses amis, à son groupe, nous renouvelons nos condoléances attristées et nous leur disons qu'Olivier restera toujours là quelque part avec nous.

A Louise nous souhaitons beaucoup de courage et nous savons qu'elle en a pour la petite Maya, pour continuer d'avancer comme l'aurait souhaité Olivier.

Chacun(e) se souviendra d'Olivier et de son sourire, comme lors du dernier congrès du SNASUB.



La dérive indemnitaire

Les taux de référence 2008 des différentes indemnités servies aux personnels BIATOS font apparaître une augmentation sensible de leur volume par rapport à l'année précédente, mais cette plaisante nouvelle cache une réalité qui l'est moins.

D'abord, parce que cette augmentation moyenne cache une très grande disparité, du fait de la modularité individuelle des indemnités, que le décret de septembre 2007 sur l'entretien professionnel incite à systématiser, individualisant les rémunérations en fonction du « mérite ». De plus, cette disparité est aggravée par des pratiques différentes d'une académie à l'autre et, à l'intérieur d'une même académie, d'un secteur à l'autre, brouillant ainsi un peu plus les repères.

Ensuite, parce qu'elle est la contrepartie d'un nouveau décrochage de la valeur du point d'indice au regard de l'évolution des prix à la consommation. Or pour nous, c'est la rémunération indiciaire et elle seule qui doit servir de référence pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

C'est le choix délibérément inverse qu'opère le gouvernement et qui est très clairement apparu lors des dernières pseudos négociations salariales avortées. Il théorise désormais ouvertement sur le fait que le déroulement de carrière (le franchissement des échelons successifs) n'assurerait, au mieux, que le maintien ou le rattrapage du pouvoir d'achat. Son éventuelle progression devrait se « mériter » individuellement et relèverait uniquement de l'indemnitaire, modulé en fonction des performances de chacun.

Le volontarisme de ce choix est démontré par l'instauration à partir de 2008 de la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat), destinée à garantir... le pouvoir d'achat du salaire indiciaire ! (voir ci-dessous).

L'indemnitaire devient un instrument

de GRH, celle-ci étant conçue comme un outil de plus en plus sophistiqué de mise en concurrence des agents entre eux.

La GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat), l'indemnité du troisième type

En février, le gouvernement a invité les fédérations de fonctionnaires à discuter d'un protocole sur le pouvoir d'achat. Aucune n'a accepté de signer le volet salarial, qui se limite à une augmentation de la valeur du point d'indice de 0,5% au 1er mars 2008 et de 0,3% au 1er octobre. Pour néanmoins afficher un succès du dialogue social, le projet de protocole a été découpé en 6 volets distincts. Et en effet, les 5 autres ont été signés par deux à quatre organisations. Seules la FSU, la CGT et FO, représentant ensemble la majorité des fonctionnaires, n'ont signé aucun des relevés. Le volet GIPA a été signé par la CFDT, la CGC et la CFTC.

De quoi s'agit-il ?

Chaque agent bénéficie de cette garantie dès lors que son traitement indiciaire au 31 décembre 2007 a perdu du pouvoir d'achat par rapport à l'inflation constatée depuis le 1er janvier 2004.

Versée en une seule fois pour solde de tout compte, elle serait égale à l'écart constaté entre l'évolution du traitement et celle de l'indice des prix sur la même période. Elle prendra la forme d'une indemnité, ce qui ne manque pas de sel s'agissant d'un dispositif censé garantir le pouvoir d'achat du traitement indiciaire.

Sont concernés tous les fonctionnaires jusqu'à la hors échelle B et les non titulaires rémunérés par référence à une grille indiciaire. Cette indemnité sera prise en compte au titre du régime additionnel de retraite, sans plafonnement. Son versement intervient au 2ème semestre 2008, l'opération devant être reconduite en 2012.

Commentaire

Sur une période de 4 ans, rares sont les fonctionnaires qui n'auront pas gravi un échelon, en dehors de ceux qui sont en fin de grade. Ce dispositif constitue l'aveu que ce gouvernement entend en finir avec le principe de la carrière. Désormais les avancements d'échelon, voire de grade, n'assureraient même plus le seul maintien du pouvoir d'achat.

En clair, cela signifie que désormais le gravisement des échelons, plus la GIPA, ne feraient que maintenir pendant toute la durée de la carrière le pouvoir d'achat indiciaire initialement acquis au moment de l'entrée dans le corps.

C'est pas beau, ça ?

Extrait de la motion revendicative du SNASUB adoptée au Congrès de Dijon (mai 2006)

Le SNASUB exige la revalorisation des primes et indemnités pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération.

C'est le moyen d'empêcher l'arbitraire et l'individualisation des salaires, de revaloriser à la fois le traitement des actifs et les pensions de tous les retraités, qui verraient ainsi les primes et indemnités automatiquement intégrées dans le calcul des pensions.



Entretien professionnel et avancement : les nouvelles règles

Le fiasco généré, dès sa mise en œuvre, par la contestation massive du dispositif d'évaluation et d'avancement, assis sur des quotas de notation prédéterminés, a contraint le gouvernement à le modifier. C'est l'objet du cadre réglementaire rappelé ci-dessus.

Disons tout de suite que ces modifications ne rendent pas, loin s'en faut, le nouveau dispositif plus acceptable que le précédent, pour les motifs que nous allons exposer.

Le nouveau cadre réglementaire

Ce qui change.

La notation disparaît ; le compte rendu de l'entretien professionnel constitue désormais l'unique outil de comparaison de la valeur professionnelle des agents, hors de toute référence chiffrée.

La procédure redevient annuelle au lieu de couvrir une période de deux ans.

Les quotas de répartition des mois de bonification sont apparemment moins fermés qu'auparavant mais ils sont réintroduits et, surtout, la faculté de les durcir est donnée aux chefs de service (recteurs, présidents d'université, ...).

Le décret Fonction publique 2007-1365 du 17 septembre 2007 institutionnalise le lien entre l'entretien professionnel et la modulation individuelle du régime indemnitaire (art. 13).

Ce qui demeure

Le contenu obligatoire de l'entretien dit " professionnel " reste identique à celui de feu l'entretien " d'évaluation ". Le changement de terme est uniquement destiné à faire croire qu'il serait dépourvu de tout enjeu de carrière, ce qui est évidemment faux. Il inclut en outre l'entretien de formation prévu par le décret du 15 octobre 2007 cité plus haut.

Le mode de calcul du nombre de mois de réduction d'ancienneté à répartir est inchangé : il est toujours de 90% du nombre des agents notés, dans l'effectif desquels ne sont pas comptés celles et ceux qui sont au dernier échelon de leur grade.

La procédure de l'entretien

L'entretien est individuel ; c'est un tête à tête entre le fonctionnaire et son supérieur direct. Celui-ci aura informé l'agent, par écrit au moins deux semaines à l'avance, de la date et de l'heure de l'entretien.

Il fait l'objet d'un compte rendu écrit, versé au dossier du fonctionnaire, à qui un exemplaire est obligatoirement remis.

L'agent peut, de sa propre initiative, rédiger et remettre au cours de l'entretien un rapport d'activité qui, s'il le demande, sera annexé au compte rendu.

L'agent dispose d'une semaine à partir du moment où il lui a été communiqué pour compléter le compte rendu par ses propres observations sur la conduite de l'entretien et les éléments sur lesquels il a porté.

Lien entre entretien professionnel et réduction (ou majoration) d'ancienneté.

Le décret du 17 septembre 2007 cité ci-dessus introduit un lien direct entre le compte rendu d'entretien et l'attribution de réductions (ou majorations) d'ancienneté (art. 7). Celles-ci sont réparties par tranches de 1, 2 ou 3 mois par an entre les agents " dont la valeur professionnelle est distinguée ". Mais au moins 30% des ayants droit bénéficieront d'une réduction de 2 mois au minimum (art. 10, alinéas 1 et 2 de l'arrêté Éducation nationale).

Cela signifie en clair qu'au moins 40% ne bénéficieront d'aucune réduction (100 agents = 90 mois à répartir ; 30 ont 2 mois et 30 ont 1 mois). Et ce dans le meilleur des

cas, c'est à dire si aucune réduction de 3 mois n'est accordée et si seulement 30% se voient attribuer seulement 2 mois.

Mais on voit bien que si des chefs de service attribuent des bonifications de 3 mois et/ou dépassent le minimum de 30% de 2 mois, comme les textes les y autorisent, le caractère discriminant et concurrentiel du dispositif peut s'en trouver aggravé par rapport à la situation antérieure, déjà inacceptable et largement rejetée par les personnels.

En outre, la pratique risque d'être différente d'un endroit à l'autre, brouillant encore plus les repères.

Qui peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté ?

En sont totalement exclus les agents qui ont atteint le dernier échelon de leur grade ou de leur corps.

Dans la pratique antérieure, l'étaient également les agents détenant un échelon à cadence fixe, dont les durées statutaires moyenne et minimale sont identiques (ex. : échelons 2 à 5 du grade de SASU classe normale).

Suite à une décision du Conseil d'État du 9 juillet 2007, ces agents y ont désormais droit. Ils pourront capitaliser les réductions acquises pour les utiliser lorsqu'ils auront atteint un échelon dont la durée moyenne est supérieure à la durée minimale, mais dans la limite de la durée minimale de cet échelon.

Les possibilités de contestation.

Le décret (art. 6) ouvre la possibilité de recours en révision du compte rendu de l'entretien. Mais elle est encadrée par une procédure dissuasive, elle-même enfermée dans un triple délai très contraignant.

1. L'agent doit d'abord faire une demande gracieuse de modification auprès de son supérieur direct, auteur du compte rendu, dans les 10 jours suivant la communication de celui-ci.

suite page 12

2. A partir de cette demande, qui doit être écrite et datée, le supérieur dispose d'un délai de 10 jours pour notifier sa réponse.

3. En cas de refus (exprès ou résultant d'une absence de réponse) ou de réponse non satisfaisante, s'ouvre pour l'intéressé un nouveau et dernier délai de 10 jours pour saisir la CAP d'une demande en révision du compte rendu. Chacun voit bien que la portée pratique de cette procédure compliquée est quasiment nulle. Ce n'est en effet pas la CAP qui va réécrire le compte rendu ; et l'auteur de celui-ci sera d'autant moins enclin à donner entière satisfaction au demandeur qu'il aura déjà refusé de le faire dans le cadre du recours gracieux préalable.

Mais, bien que le compte rendu d'entretien soit le seul outil de départage pour l'attribution des réductions d'ancienneté, sa simple lecture, contrairement à celle d'une fiche de notation, ne renseigne pas de manière évidente sur la probabilité d'en obtenir ou pas. Or la connaissance de cette probabilité est souvent l'élément qui détermine le fait de saisir ou non la CAP d'une demande de révision.

A partir de ce constat, nous avons pu obtenir dans certaines académies que les personnels se voient remettre par leur chef de service (qui n'est pas forcément le supérieur hiérarchique direct) un document, distinct du compte rendu d'entretien, qui fasse apparaître s'ils sont ou non proposés pour une réduction d'ancienneté et pour combien de mois éventuellement. Ce document est lui-même susceptible de fonder un appel devant la CAP, non soumis aux conditions de délais évoquées plus haut.

C'est une pratique qui gagnerait à être étendue à toutes les académies.

Quelques commentaires

Sur la disparition de la notation.

Le SNASUB n'a jamais considéré que le système de notation antérieur à 2002 constituait l'idéal en la matière. Il condamne néanmoins sa disparition, qui est le signe d'une

volonté d'abandonner toute espèce de repère tant soit peu objectif, donc quantifiable, en matière de gestion de personnels. Derrière, se profile l'abandon de tous les barèmes, là où ils existent encore.

La logique qui est à l'œuvre, c'est l'individualisation des carrières et des rémunérations, qui seraient les unes et les autres remises entre les mains des supérieurs hiérarchiques hors de tout contrôle collectif et paritaire. Elle va de pair avec la mise en concurrence des personnels entre eux.

Le dispositif qui se met en place joue effectivement sur ces deux terrains.

Sur le principe d'un entretien périodique.

S'il s'agissait de créer des occasions d'échange sur les objectifs collectifs du service, sur les conditions de leur mise en œuvre, sur les besoins de formation, hors de tout enjeu individuel, nous ne pourrions qu'y être favorables. Or la démarche est d'emblée invalidée par l'aspect concurrentiel que le cadre réglementaire impose délibérément à l'entretien. De ce fait, ni l'évaluateur ni l'évalué ne peuvent aborder l'exercice sans arrière pensée, puisque chacun d'eux sait que s'y joue la carrière et le régime indemnitaire de l'agent qui " bénéficie " de l'entretien.

Que faire ?

Boycotter l'entretien ?

Le SNASUB estime que cela n'a de sens que dans le cadre d'une démarche collective majoritaire, au minimum à l'échelle d'un établissement ou d'un service. L'action individuelle en la matière serait de faible portée et exposerait son auteur à des conséquences pas forcément faciles à assumer.

Pour faciliter cette démarche, le SNASUB propose un modèle de courrier à adresser collectivement aux supérieurs hiérarchiques, leur exposant les motifs qui conduisent les signataires à refuser l'entretien. Dans la mesure où la démarche collective s'avérerait impossible

et où il faudrait se rendre à l'entretien, ce courrier peut être utilisé, moyennant les adaptations nécessaires, comme un élément des observations que chacun a le droit de demander à joindre au compte rendu.

Contester le compte rendu.

Dans le cas où l'entretien a eu lieu, lorsqu'on n'est pas satisfait du compte rendu et qu'on n'a pas pu obtenir son amendement à l'amiable, il est vivement conseillé d'adresser dans le délai de 10 jours au supérieur direct une demande officielle de modification. Ne pas le faire serait se priver du droit de déposer éventuellement un recours devant la CAP. Il est toujours possible de retirer un recours déposé, mais pas d'en présenter un hors délai.

Il est souhaitable d'adresser une copie du recours aux commissaires paritaires du SNASUB.

Textes de référence :

-**Décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007**, relatif à l'entretien professionnel

-**Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007**, relatif à la formation professionnelle

-**Arrêté Éducation nationale du 10 avril 2008**, relatif à l'application des deux décrets précités

-**Circulaire Éducation nationale n° 2008-072 du 30 mai 2008**, relative aux modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel



Modèle de courrier

A adresser au supérieur hiérarchique chargé de conduire l'entretien

.....

Les personnels du (*établissement ou service*)

à (*supérieur hiérarchique direct,
Chargé de conduire l'entretien*)

Le (*date*)

Dans le cadre des dispositions du décret Fonction publique n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 et de l'arrêté Éducation nationale du 10 avril 2008, vous nous avez conviés à participer à un entretien professionnel que vous conduirez. Nous vous informons que nous ne souhaitons pas nous rendre à cet entretien, pour les motifs que nous vous exposons ci-dessous.

L'article 7 du décret du 17 septembre 2007 introduit un lien exclusif et indissociable entre le contenu du compte rendu de cet entretien et l'obtention éventuelle d'une réduction de l'ancienneté requise pour passer à l'échelon supérieur.

L'article 13 de ce même décret lie également la modulation des indemnités que nous sommes susceptibles de percevoir au dit compte rendu.

Dans ce contexte, vous admettez que l'entretien peut difficilement représenter le "*moment privilégié d'échange et de dialogue*"... " *dans un esprit constructif*" que s'attache à décrire la circulaire ministérielle. Pas plus que nous, en effet, vous ne pouvez ignorer que de son issue dépend pour une large part le déroulement de notre carrière et le montant global de notre rémunération.

De plus, ce dispositif voudrait instaurer une compétition entre nous, puisque le nombre et la répartition des mois de réduction sont contingentés et que la masse indemnitaire constitue une enveloppe fermée. Chaque mois et chaque euro attribué à l'un est un mois ou un euro enlevé aux autres.

Nous ne sommes pas et ne voulons pas devenir des concurrents. Nous souhaitons rester des collègues soucieux de contribuer ensemble au bon fonctionnement du service public.

Ainsi, dans le contexte réglementaire qui l'encadre, l'entretien auquel vous nous conviez nous paraît au mieux inutile, au pire dévastateur pour la cohésion du service auquel nous appartenons. C'est pourquoi nous préférons ne pas y participer.

En revanche, nous restons à votre disposition pour nous entretenir régulièrement avec vous du fonctionnement du service et des moyens à mettre en œuvre pour maintenir et améliorer sa qualité, de préférence dans un cadre collectif et dénué de tout enjeu concurrentiel.

NOM, Prénom et signatures des personnels

Copie aux commissaires paritaires du SNASUB

Précarité : la galère

La montée de la précarité

Malgré les plans successifs de prétendue résorption de l'emploi précaire (Le Pors, Perben, Sapin), non seulement la précarité dans la fonction publique ne diminue pas, mais elle connaît au contraire une expansion inquiétante. Elle concerne un nombre croissant d'individus. Ses formes se diversifient derrière d'innombrables et fluctuantes appellations, relevant tantôt du droit public tantôt du droit privé, constituant un véritable maquis réglementaire dans lequel se perdent aussi bien les précaires eux-mêmes que ceux qui ont à les gérer. Elle n'est pourtant pas de notre point de vue inéluctable et son développement traduit, selon les gouvernements en place, soit une absence de volonté politique pour y mettre fin, soit un choix politique délibéré de l'entretenir, ce qui finalement revient au même. Elle impose des conditions de vie insupportables aux personnels qui en sont directement victimes : salaires dérisoires, insécurité permanente, conditions de travail dégradées, exclusion, stress.

Sa résorption est un combat

La résorption absolument nécessaire de toute forme de précarité est donc un combat qui doit mobiliser tous les fonctionnaires. C'est évidemment une question de solidarité entre salariés.

Mais c'est également une nécessité pour préserver et améliorer l'emploi statutaire et le service public.

Comment ne pas voir en effet que l'existence de zones étendues de non droit au sein même de la fonction publique tire vers le bas la situation des titulaires, en termes de salaire, de carrière et de garanties collectives.

Sur la base de l'évidence selon laquelle il est préférable d'être titulaire - même mal payé - que précaire, cela autorise l'État employeur à refuser de reconnaître et rémunérer les qualifications détenues et mises en oeuvre par ses fonctionnaires.

C'est ainsi qu'on assiste à une

paupérisation progressive des agents, à commencer par les précaires eux-mêmes bien sûr, mais qui concerne de plus en plus de titulaires, notamment en catégorie C.

Pour lutter contre ce fléau, il est indispensable d'organiser une mobilisation puissante assise sur des revendications fortes. Conformément à ses propres mandats, le SNASUB s'y implique activement.

En finir avec la précarité : les revendications du SNASUB

Le protocole Sapin est loin d'avoir permis la titularisation de tous les Agents non titulaires (ANT) qui rentraient dans les critères déjà très restrictifs (ex : il ne prenait pas en compte les contrats de droits privés CES, CEC, etc.). Car dès sa mise en place, en juillet 2000, il ne s'est même pas vu attribuer les moyens de titulariser tous ceux à qui il conférerait la qualité d'ayants droit.



Dans notre champ de syndicalisation, il n'a permis l'intégration que de 36 % des ANT et ce de manière très différente selon les secteurs :

- 51 % des personnels administratifs du second degré,
- 60 % des personnels ITRF dont la majorité sur des postes gagés financés par les établissements sur ressources propres,
- 10 % des personnels de bibliothèques.

Par ailleurs nous avons souligné que la majeure partie des intégrations s'est faite au niveau le plus bas. Dans le même temps on continue à recruter des précaires pour accomplir des missions permanentes. Pire, depuis la mise en place du protocole Sapin de nouveaux contrats sont mis en place : CAE, CA, PACTE, CDI, alors que dans le même temps on supprime des milliers d'emplois administratifs mettant de fait en péril le devenir de nos missions et de l'emploi statutaire.

Pour contrer cette orientation le SNASUB revendique :

- la titularisation en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires, quel que soit le support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent plein temps,
- l'intégration par examen professionnel des contractuels de niveau A et B,
- l'utilisation de la totalité des crédits de rémunération pour le recrutement de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement.

Le SNASUB exige que soit proposée à ces personnels une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique.

La bataille contre la précarité doit impliquer les personnels titulaires, qui ont tout à perdre à son développement, tant en terme de garanties collectives (statutaires entre autres) que de salaires.

Cela implique la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins à tous les niveaux de qualification requis.

Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.

Commissaires paritaires

Une fonction reconnue

Les commissions administratives paritaires, composées pour moitié de représentants du personnel et pour moitié de représentants de l'administration, sont consultées sur l'ensemble des aspects individuels et collectifs de la gestion de la carrière de tous les collègues.

Les décisions appartiennent à l'administration, mais leur rôle est important puisque c'est dans leur cadre que les élus du personnel peuvent assurer la défense des collègues et faire valoir le respect des règles de gestion, notamment d'égalité de traitement d'agents d'un même corps.

Le champ de compétences

Les CAP sont obligatoirement consultées pour :

- refus de titularisation ;
- sanctions disciplinaires et licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- péréquation des notes (ministères où elle existe encore) ;
- réduction ou majoration d'ancienneté au passage d'échelon ;
- tableau d'avancement de grade ;
- propositions de promotion par liste d'aptitude ;
- mutation avec changement de résidence ;
- mise à disposition ;
- détachement ;
- mise hors cadre ;
- disponibilité ;
- refus de congé de formation syndicale.

Elles sont consultées à la demande du fonctionnaire pour :

- refus d'inscription à un tableau d'avancement, refus d'accès à une action de formation, refus de temps partiel ;
- refus de démission ;
- révision de la notation ou du compte-rendu d'évaluation

Tout autre problème peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié des élus du personnel le demande.

Les élus SNASUB

Élus de tous les personnels, syndiqués ou non syndiqués, les commissaires paritaires du SNASUB étudient attentivement toutes les demandes que

leur adressent leurs collègues.

Après les CAP, les commissaires paritaires communiquent aux collègues les résultats de la commission et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire.

L'avis qu'ils envoient aux personnels n'est qu'officieux et préalable à la décision administrative, mais permet une information rapide..

Formés par notre organisation pour ce rôle difficile parce qu'il demande une bonne connaissance des textes et une certaine pratique, ils travaillent en liaison avec les instances académiques et nationales du syndicat. En toute occasion, lors des affectations ou des promotions par exemple, ou de difficultés liées à des relations avec la hiérarchie, ils savent être les avocats des personnels, et non de simples témoins impartiaux, encore moins des cogestionnaires complaisants.

Les élus du SNASUB s'appuient sur les revendications collectives des personnels se reconnaissant dans notre organisation syndicale pour défendre individuellement tous les collègues.

Un rôle important

Au moment où le mérite est mis en avant par l'administration pour les promotions, pour la rémunération indemnitaire et peut-être dans l'avenir pour le salaire de base, où la notation a été remplacée par une évaluation non quantifiée, les commissaires paritaires ont un rôle essentiel pour rappeler certains principes fondateurs de la fonction publique comme l'ancienneté, l'égalité de traitement à travers l'application de barèmes, etc. Le SNASUB condamne le principe des postes à profil et son développement, qui fausse le mouvement.

A l'occasion du traitement individuel des carrières, c'est toute la démarche de gestion de la fonction publique qui apparaît : par exemple les postes à profil illustrent une démarche "marchande" étrangère à l'esprit de fonction publique et remettent en cause l'esprit sinon la lettre de ses statuts.

Nous réaffirmons qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois du corps auquel il appartient. Les concours passés, l'ancienneté, la formation continue, l'expérience, garantissent les compétences.

Des conditions plus difficiles pour les personnels et des outils de défense à préserver

La notation a disparu, mais la contestation de l'évaluation en commission paritaire est possible, même si l'évaluation permet moins que la notation des comparaisons objectives.

Il faut être vigilant et refuser les projets de diminuer le champ des compétences des commissions paritaires, projets qui prétendent réduire leur rôle à l'avancement, aux mesures disciplinaire et... au licenciement..

Au moment où, avec les suppressions de postes, les exigences des hiérarchies se font plus pressantes, où le "stress" se développe dans les services, de plus en plus nombreux sont les collègues qui ont besoin d'être défendus, de plus en plus nombreuses les nécessités de conciliation parce que des difficultés relationnelles ne trouvent pas leur solution dans le service.

Enfin, le développement du principe de responsabilité de l'agent nécessite que soit assurée sa protection.

Textes : Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires ; circulaire d'application du 23 avril 1999.



Les commissaires paritaires nationaux du SNASUB

ASU

Adjoints administratifs

Josiane MICHALLAT
Rectorat
BP 1065
38021 GRENOBLE
04 76 74 71 14
josiane.michallat@ac-grenoble.fr

Bernard GUÉANT
Rectorat
20 boulevard d'Alsace-Lorraine
80063 AMIENS
03 22 82 37 32
gueant.bernard@yahoo.fr

Dominique RAMONDOU
SNASUB-FSU
3 chemin de la Céprière
Bâtiment C
31100 TOULOUSE
05 61 43 60 64 / 06 84 20 95 54
ramondou.snasub@yahoo.fr

Yvette LASSAN
Lycée Aristide Briand
BP 155
20 avenue du Commandant Dumont
05007 GAP CEDEX
04 92 52 84 55
yvette.lassan@ac-aix-marseille.fr

Chantal WELSCH FLORENT
E.R.E.A.
BP 20175 VERNY
57157 MARLY CEDEX
03 87 52 70 74
chantal.welsch@ac-nancy-metz.fr

Geneviève TRUFFOT
Rectorat
168 RUE CAPONIERE
14000 CAEN
02 31 30 15 00
genevieve.salmero-truffot@ac-caen.fr

Yann MAHIEUX
Inspection Académique
8 rue Eric Satie
93008 BOBIGNY
01 48 96 36 65
creteil.snasub@free.fr

Christine CANON
Collège Le Haut des Champs
Rue Jean Bouveri
71360 EPINAC
03 85 82 40 10
chritinesaisy@aol.com

SASU

Philippe LALOUETTE
Lycée Edouard Gand
70 bd de St Quentin
80098 AMIENS
03 22 53 49 76
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

Suzanne MAMOUL
Lycée Jean Jaurès
Route de Blaye
81400 CARMAUX
05 63 80 22 00
suzanne.mamoul@wanadoo.fr

Jean-Claude CARABINI
Collège Léonce Dussarat
2 boulevard du Collège
40100 DAX
05 58 74 05 05
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr

Christine PERRONE-NOURY
Université Rennes II
UFR de Langues – Dpt d'Anglais
Place Recteur Henri Le Moal
CS 64302
35043 RENNES CEDEX
02 99 14 16 11
christine.noury@univ-rennes2.fr

Jean-Christophe CASTELAIN
Collège de la Morinie
Avenue Guy Mollet
62505 ST OMER CEDEX
03 21 38 01 53
jean-christophe.castelain@nordnet.fr

ADAENES

ThomasVECCHIUTTI
LP Finosello
Avenue du Maréchal Lyautey BP 581
20189 AJACCIO
04 95 10 53 04
thomaslp@wanadoo.fr

Alma LOPES
Inspection Académique
31 Rue de l'Université
34058 MONTPELLIER
04 67 91 52 32
lopes.alma@wanadoo.fr

CASU

Marie-Dolorès CORNILLON
Lycée Victor Duruy
33 bd des Invalides
75007 PARIS
01 40 62 31 31
md.cornillon@orange.fr

David GIPOULOU
Lycée Jean Favard
27 route de Courtille
23000 Guéret
05 55 51 34 72
06 17 99 97 75
david.gipoulou@ac-limoges.fr

ITRF

Ingénieurs d'études de recherche et formation

Pierre HEBERT
02 35 95 51 50
pierre.hebert@univ-rouen.fr

Jérôme BANULS
05 61 50 44 01
banuls@univ-tlse2.fr

Techniciens de recherche et formation

Sylvie DONNÉ-LACOUTURE
01 30 83 48 62
sylvie.donne@ac-versailles.fr

Sylvie MILLET
02 32 74 40 17
sylvie.millet@univ-lehavre.fr

Adjoints techniques de recherche et formation

Eric DUPONT
02 47 36 67 75
eric.dupont@univ-tours.fr

Jean-Emmanuel ROLLIN
03 80 39 50 97
jean-emmanuel.rollin@u-bourgogne.fr

BIB

Magasiniers spécialisés

Richard ASSMUS (BUTC Compiègne)
richard.assmus@utc.fr
03 44 23 43 11

Henri FORTINE (SCDU Paris 8)
01 49 40 69 06
hfourtine@univ-paris8.fr

Dominique JACQUEMIN (BNF)
01 53 79 40 53
dominique.jacquemine@bnf.fr

Cécile KERMARREC (SCDU Bretagne occidentale)
02 98 01 68 75
cecile.kermarrec@univ-brest.fr

Claudine LAMIRAND (SCDU Rouen)
claudine.lamirand@univ-rouen.fr

François MICHALKIEWICZ (BNF)
fsbnf@gmail.com

Chantal PERRAULT (SCDU Orléans)
chantal.perrault@univ-orleans.fr

Florence POURADIER (Bibliothèque de l'Ecole nationale des Chartres)
florence.pouradier@enc.sorbonne.fr

Céline UDREA (BNF)
celine.udrea@bnf.fr

Assistants des bibliothèques

Jacqueline DIASCORN (SCDU Poitiers)
jacqueline.diascorn@univ-poitiers.fr

Marie-Hélène FLEURY (BNU Strasbourg)
marie-helene.fleury@bnu.fr

Agnès NOËL (SCDU Paris 10)
01 40 97 72 35
agnes.noel@u-paris10.fr

Hervé PETIT (SCDU Toulouse 2)
05 61 50 39 39
hpetit@univ-tlse2.fr

Denise TASSIUS (SCDU Antilles-Guyane)
den_tas@yahoo.fr

Julie VIDAL (BIU Montpellier)
04 67 04 30 70
julie.vidal@univ-montp1.fr

Bibliothécaires adjoints spécialisés

Marie-Astrid ANGEL (SCDU Orléans)
02 38 49 40 41
marie-astrid.angel@univ-orleans.fr

Isabelle CALVET (SCDU Paris 1)
01 44 07 89 05
isabelle.calvet@univ-paris1.fr

Bettina CORDOVA (CTHS)
01 55 55 89 13
bettina.cordova@recherche.gouv.fr

Anne DUCOMET (BNF)
01 53 79 49 22
anne.ducomet@bnf.fr

Anne-Marie PAVILLARD (BDIC)
01 41 63 27 51/52
amp@snasub.fr

Brigitte REBILLARD (BIU Médecine)
01 40 46 19 41
rebillar@bium.univ-paris5.fr

Céline RIDET (SCDU Aix-Marseille 2)
04 91 32 46 54
celine.ridet@univmed.fr

Michel THEVENEAU (SCDU Orléans)
02 38 49 40 64
michel.theveneau@univ-orleans.fr

Christian VIERON-LEPOUTRE (SCDU Franche-Comté)
03 81 66 61 80
christian.vieron-lepoutre@univ-fcomte.fr

Bibliothécaires

Karin BUSCH (SICD Grenoble 2)
04 56 52 85 59
karin.busch@upmf-grenoble.fr
Catherine TELLAA (SCDU Marne-la-Vallée)
01 60 95 76 31
catherine.tellaa@univ-mlv.fr

Conservateurs

Béatrice BONNEAU (BPI)
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.fr

Delphine COUDRIN (SCDU Paris 11)
01 69 15 69 70
delphine.coudrin@u-psud.fr

Agnès MACQUIN (SCDU Franche Comté)
03 81 66 61 84
agnes.macquin@univ-fcomte.fr

Christine STOTZENBACH (BU Marne la Vallée)
01 60 95 76 03
christine.stotzenbach@univ-mlv.fr

CONVERGENCES

Retraites

La loi de 2003 est marquée par l'abandon des solidarités : le revenu des retraités est désormais indexé sur le seul indice des prix, et non sur l'évolution des salaires. C'est l'abandon de la solidarité entre générations, entre actifs et retraités.

Sous les effets cumulés de la diminution de la valeur de l'annuité, de la décote et du décrochage des pensions par rapport aux salaires, le pouvoir d'achat des retraités chute.

Cotisation retraite

Elle est de 7,85 % du salaire brut.

Durée de cotisation

A compter du 1er janvier 2004, la durée de cotisation (jusqu'à là fixée à 37,5 annuités) pour bénéficier du taux plein s'allonge :

- de 2 trimestres par an jusqu'en 2008, où elle passe à 40 annuités ;
- puis d'1 trimestre par an jusqu'en 2012, soit 41 annuités ;
- enfin de 0,5 trimestre par an jusqu'en 2020, atteignant alors 42 annuités.

Le taux maximum de pension restant fixé à 75 % du salaire, l'allongement de la durée de cotisation entraîne mécaniquement une baisse de la valeur de l'annuité : de 2 % (soit 75/150°), elle est passée à 1,875 % (soit 75/160°) au 1er janvier 2008, passera à 1,829% (soit 75/164°) en 2012 pour terminer à 1,785 % (soit 75/168°) en 2020.

Le départ à 60 ans, s'il reste un droit théorique, se traduira par une baisse importante du revenu des retraités, peu d'entre eux comptant 42 annuités à cet âge.

Décote

Sa fonction est de pénaliser une deuxième fois ceux qui partent sans avoir atteint, soit la durée de cotisation exigée, soit l'âge d'annulation de la décote.

Cette pénalisation augmente progressivement : de 0,125 % en 2006, elle atteindra 1,25 % par trimestre manquant à partir de 2015.

Ainsi, un agent de 60 ans à qui il manquera 12 trimestres en 2015 verra sa pension, déjà réduite au prorata des annuités manquantes soit $75 \times 153,5/165,5 = 69,56 \%$, amputée d'un pourcentage supplémentaire ($12 \times 1,25 \times 69,56/100 = 10,43 \%$). Elle ne représentera plus que 59,13 % de son traitement d'activité.

Minimum garanti

Il diminue sensiblement. A l'Education nationale, il concerne près de 60 % des agents de catégorie C. Pour un agent ayant 25 ans de services, il baisse de 17,5 %.

Régime additionnel

Sont pris en compte tous les compléments de salaire (primes, indemnités etc). Le taux de

cotisation (5 % pour l'agent, 5 % pour l'employeur) est prélevé sur les primes perçues. Le rapport sera très faible : 0,04 euros pour un euro de cotisation versé.

Carrières longues

Le dispositif concerne les agents ayant commencé leur carrière avant 17 ou 16 ans et totalisant une durée d'assurance de 168 trimestres.

Bonifications

Enfants nés avant 2004 : bonification d'un an, sous conditions.

Enfants nés après 2004 : si interruption d'activité, prise en compte des périodes dans la durée de services (limite : 12 trimestres par enfant). Sans interruption : majoration de durée d'assurance de deux trimestres.

Minima de pension

Si moins de 15 ans de services publics sont validés, ces années sont gérées par la CNAV.

Les agents dont les revenus n'atteignent pas le niveau de l'allocation différentielle "minimum vieillesse" (587,74 euros par mois au 1er janvier 2004) relèvent de ce dernier à 65 ans, dès 60 pour les mères de 3 enfants, anciens combattants, inaptes au travail.

Le nombre d'années à réunir pour bénéficier du minimum garanti à taux plein, qui était de 25, passera progressivement à 40 d'ici 2013.

Pension de reversion

50 % de la pension versée au défunt avant son décès. En aucun cas elle ne peut être limitée par le traitement perçu par le veuf ou la veuve.

CPA

A partir de 2008, il faudra avoir 57 ans, 33 ans de cotisations dont au moins 25 de services publics. La rémunération de la durée de travail (de 50 % à 80 %) est légèrement majorée.

Travailler plus pour gagner moins

La décote atteindra progressivement 5 % par an en 2015. Elle appauvrira encore plus les salariés et en particulier les femmes. Avec des carrières courtes, elles atteindront plus difficilement encore 40 ou 42 ans de versement. Ce sera dramatique pour les plus défavorisées, alors que les revenus les plus élevés pourront cotiser aux caisses complémentaires.

Seule la lutte permettra de faire revenir sur la loi de 2003 et sur les projets qui tendent à l'aggraver.

Pour plus de précisions, nous contacter ou consulter le site «retraites» du gouvernement (avec notamment un simulateur de calcul).



Contacter le SNASUB



SNASUB FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Tel : 01 41 63 27 51 / 52
Fax : 01 41 63 15 48
snasub.fsu@snasub.fr
http://www.snasub.fsu.fr

Le Secrétariat national

Secrétaire générale

Arlette Lemaire
SNASUB-FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 51
lemaire.arlette@free.fr

Trésorière nationale

Françoise Eliot
9 rue d'Ancerville
55170 Sommellonne
09 71 22 31 81
snasub.fsu.tresorerie@wanadoo.fr

Autres membres du BN

Jean François Besançon
01 53 79 49 04
jf.besancon@gmail.com

François Ferrette
08 77 50 72 99
snasubcaen@orange.fr

Philippe Lalouette
03 22 53 49 76
snasub.amiens@wanadoo.fr

Jacques Le Beuvant
02 98 66 07 70
Jacques.LeBeuvant@ac-rennes.fr

Patrick Le Tuhaut
01 44 89 88 33
snasub75@yahoo.fr

Jean-Claude Magrinelli
06 18 79 64 82
magrinelli.jean-claude@neuf.fr

Eric Panthou
06 62 89 94 30

Secrétaires généraux adjoints

Jacques Aurigny
01 44 41 21 21
aurigny.j@orange.fr

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

Marie-Dolorès Cornillon
01 40 62 31 31
md.cornillon@orange.fr

Marie Ganozzi
08 71 46 60 53
marie-ganozzi@wanadoo.fr

Anne-Marie Pavillard
01 44 79 90 47
amp@snasub.fr

ericpanthou@yahoo.fr

Danièle Patinet
03 80 39 50 97
dpatinet@free.fr

Hervé Petit
05 61 50 39 39
herve.petit@univ-tlse2.fr

Pierre Pieprzownik
05 61 12 05 78
ppiepro@wanadoo.fr

Philippe Rampon
04 76 75 81 21
phrampon@wanadoo.fr

Bernard Teissier
04 37 37 62 05
bernard.teissier@ens-lsh.fr

Thomas Vecchiutti
04 95 10 53 04
thomasvp@wanadoo.fr

Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille
Marcel Chatoux, SA
Rectorat
Place Lucien Paye
13626 Aix en Provence Cedex 1
04 42 91 74 70
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr
Mauricette Buchet, Trésorière
Chemin du vallon St Pierre
13120 Gardanne
04 91 62 83 69

Amiens
Philippe Lalouette, SA
Daniel Duchat, Trésorier
SNASUB-FSU
9 rue Dupuis
80000 Amiens
03 22 72 95 02
snasub.amiens@wanadoo.fr

Besançon
Christian Vieron-Lepoutre
Christian.vieron-lepoutre@univ-fcomte.fr
Marina Josipovic, Trésorière
45 B avenue de l'Observatoire
25000 Besançon
03 81 66 61 80
snasub.besancon@gmail.com

Bordeaux
Jean-Claude Carabini, SA
193 rue du 19 mars 1962
40465 Lalaque
06 82 94 46 28
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr
Maxime Gonzales, Trésorier
390 chemin Laqueyre
64300 Orthez
05 59 67 22 08

Caen
François Ferrette, SA
IA 61 - Cité administrative
61013 Alençon Cedex
08 77 50 72 99
snasub-caen@orange.fr
Christel Alvarez, Trésorière
LPO Albert Sorel
Avenue du Labrador
14600 Honfleur
02 31 81 68 63
Christel.Alvarez@ac-caen.fr

Clermont-Ferrand
Denis Guerot
Collège P. Mendes-France
96 av. Emile Zola
63201 RIOM Cedex
04 73 64 68 04
denis.guerot@ac-clermont.fr
Brigitte Chazal, Trésorière
3 rue de l'Amourette
63800 Courmon
04 73 84 65 88

Corse
Thomas Vecchiotti, SA
LP Finosello BP 581
20189 Ajaccio Cedex 2
04 95 10 53 04
thomasvp@wanadoo.fr
Catherine Taieb, Trésorière
Lycée Pascal Paoli
Avenue Président Pierucci
20250 Corte
04 95 45 03 16

Créteil
Yann Mahieux, SA
SNASUB FSU
Bourse du Travail
1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
01 48 96 36 65
creteil.snasub@free.fr
Michel Macina, Trésorier
2 allée Butte aux Cailles
93160 Noisy le grand
01 64 80 37 24

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

Grenoble
Philippe Rampon, SA
427 rue Félix Faure
38950 St Martin le Vinoux
04 76 75 81 21
phrampon@wanadoo.fr
Charvet Evelyne, Trésorière
SNASUB-FSU
Bourse du travail
39 avenue de l'Europe
38030 Grenoble

Lille
J.-C. Castelain, SA
Nicole Deleforge, SA
Stéphane Lefevre, SA
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1er étage
28 rue des Archives
59000 Lille
03 20 12 03 31
snasub.fsu@nordnet.fr
Eric Fouchou-Lapyerade, SA
4 rue Porte Gayole
62200 Boulogne sur Mer
Guy Douay, Trésorier
124 rue Ferrer
59000 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
Corinne Jeandillou, Trésorière
Académie de Limoges
Collège B.Palissy
11 rue Léon Jouhaud
87400 St Léonard de noblat
05 55 56 38 38

Lyon
Monique Viricel, SA
9 bis rue G. Monmousseau
Bat Education Nationale
69200 Venissieux
06 13 22 57 64
monique.viricel@free.fr
Olivier Aubally, Trésorier
6 place St Sylvestre,
Le Troliet 01150 Ste Julie
06 21 03 29 91

Montpellier
Alma Lopes, SA
IA 34
04 67 91 52 32
alma.lopes@ac-montpellier.fr
Claude Roussel, SA
IA 30
04 66 62 86 55
clauderoussel-mendez@ac-montpellier.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
06 18 79 64 82
Danièle Simon, SA
snasub.lorraine@orange.fr
Chantal Welsch-Floremont, SA
3 rue du Four
54640 Aubaucourt sur Seille

Annie Lespingal, Trésorière
Lycée de la Communication
3 bd Arago
57070 Metz
03 87 75 87 00

Nantes
Nathalie Dreumeau, SA
Université de Nantes
BU section Sciences
2 chemin de la Houssinière
BP 92208
44322 Nantes Cedex 3
02 51 12 52 20
nathalie.dreumeau@univ-nantes.fr
Francette Grizeau, Trésorier
26 av. F. Mitterand
85200 Fontenay le comte
02 51 69 90 41

Nice
Dominique Berettil, SA
dominique.berettil@ac-nice.fr
Antonia Silveri, SA
antonia.silveri@ac-nice.fr
Cité Jardin Bât. B1
06 88 54 39 87
2 route de Grenoble
06200 Nice
06 88 54 39 87
Maryse Aprea, Trésorière
Village Pelican Villa 41
1192 bd JB Abel
83100 Toulon
04 94 46 06 32

Orléans-Tours
Alexis Boche, SA
SNASUB FSU
10 rue Molière
45000 Orléans
02 38 78 00 69
snasub.aca45@wanadoo.fr
Natacha Sainson, Trésorière
Lycée Voltaire
3, avenue Voltaire
45072 Orleans cedex 2
Tel : 02 38 63 33 04

Paris
Jacques Aurigny, SA
(voir BN)
Pascal Tournois, SA
Université Paris 5
UFR Biomédicale
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
06 64 32 10 91
pascal.tournois@univ-paris5.fr
Nadine Loison, Trésorière
Lycée Fénelon
2 rue de l'Eperon
75006 Paris
01 44 41 18 88

Poitiers
Serge Garate, SA
Lycée Camille Guérin
33 rue de la Gibauderie
BP 611
86022 Poitiers Cedex
05 49 46 28 70
serge.garate@ac-poitiers.fr
Madeleine Prat, Trésorière
SNASUB FSU
16 av du Parc d'Artillerie
86000 Poitiers

Reims
Françoise Eliot, SA
9 rue d'Ancerville
55170 Sommellonne
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr
09 71 22 31 81
Alice Baudry, Trésorière
9 rue de Derrière les Vignes
51220 Bermericourt
03 26 61 04 67
tresocad51.snasub@free.fr

Rennes
Fabrice KAS, SA
06 85 10 99 94
f.kas@free.fr
Bruno Leveder, SA
Rectorat
96 rue d'Antrain
CS 10503
35705 Rennes Cedex 7
06 79 88 16 66
bruno.leveder@ras.eu.org
Nelly Le Roux, Trésorière
IA
1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex 9
02 98 98 98 98

Rouen
Michelle Collet, SA
INSA Rouen
Place Emile Blondel
76821 Mont St Aignan Cx
06 77 61 98 95
michelle.collet@insa-rouen.fr
Agnès Devaux, Trésorière
9, bis rue des Lombards
76 290 Montvilliers
02 32 74 43 09

Strasbourg
Michel Jedvaj, SA
90 rue Josué Hofer
68200 Mulhouse
03 89 42 63 38
snasub-alsace@orange.fr
Myriam Marinelli, Trésorière
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9
03 88 23 38 25

Toulouse
Dominique Ramondou SA
SNASUB-FSU
3 chemin du Pigeonnier de la Céprière
31100 Toulouse
05 61 43 60 64
snasub.ac-toulouse@wanadoo.fr
Régine Flament, Trésorière
15 rue de l' Aubisque
65400 Argeles-Gazost
05 62 97 29 79

Versailles
Rémy Cavallucci, SA
Collège Jean Moulin
84 rue du Poirier Baron
95112 Sannois
01 34 11 75 55
remy.cavallucci@orange.fr
Françoise Dutemple,
Trésorière
IUFM
45 av des Etats Unis
78008 Versailles Cedex
01 39 24 20 46

HORS METROPOLE
Etranger, Guadeloupe,
Guyane
Contactez le SNASUB
national

Réunion et Mayotte
Jean-Claude Michou, SA
32 rue Jean Sita
97430 Le Tampon
06 92 00 71 09
jcmichou@univ-reunion.fr
Laure Savy
Trésorière-adjointe
Lycée Jean Hinglo
2 rue des Sans Soucis
BP 2021
97825 Le Port
02 62 71 19 03



SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2008 - 2009

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 (Françoise Eliot, 9 rue d'Ancerville, 55170 SOMMELONNE) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Merci de remplir tous les champs avec précision.

Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice 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 au prorata temporis
- > Temps partiel et CPA : au prorata temporis
- > Retraités : 50 %
(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

ACADEMIE : _____ **ANNEE DE NAISSANCE** _____

NOM : HOMME NOUVEL ADHERENT

PRENOM : FEMME ANCIEN ADHERENT

VOS COORDONNEES

APPARTEMENT, ETAGE :

ENTREE, IMMEUBLE :

N°, TYPE, VOIE :

BP, LIEU DIT :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL : PORTABLE :

SECTEUR

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

STATUT

- ASU
- BIB
- DOC
- ITRF
- Non titulaire

CATEGORIE

- A
- B
- C
- Contractuel

CORPS : _____ **GRADE :** _____

QUOTITE DE TRAVAIL : % **Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...) :** _____

VOTRE ETABLISSEMENT

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

NOM D'ETABLISSEMENT :

SERVICE :

RUE :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL PROFESSIONNEL : PAYS :

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.

Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales : _____

DATE : _____

Signature : _____

Prélèvement automatique

A remplir et renvoyer avec le bulletin d'adhésion à Françoise ELIOT Trésorière nationale, 9, rue d'Ancerville 55170 Sommelonne

> MONTANT DE LA COTISATION : €

> MONTANT DE LA MENSUALITE (COTISATION / 5) :

> DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS : / 2008

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

J'autorise l'Etablissement 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'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

AUTORISATION DE PRELEVEMENT

ORGANISME CREANCIER
SNASUB FSU
104 RUE ROMAIN ROLLAND
93260 LES LILAS

N° NATIONAL EMETTEUR
430045

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE

Monsieur Madame Mademoiselle

.....

.....

.....

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER

Etablissement Code guichet N° de compte Clé RIB

.....

.....

.....

NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER

NOM :

ADRESSE :

CP : VILLE :

DATE : _____ SIGNATURE : _____

Agrafer votre RIB ici

Pourquoi je suis à la GMF ?

"parce que c'est une très bonne assurance pour ma voiture"



"que leurs tarifs sont vraiment ajustés"



"qu'ils me protègent même au travail"



"que c'est aussi l'assurance de ma maison,"



et qu'il ya des contrats adaptés pour tous ceux qui y rient !



GMF, 1^{ER} ASSUREUR DES AGENTS DES SERVICES PUBLICS.

Un seul numéro : GMF au **0820 809 809** (0,12€ TTC/mn) ou sur **www.gmf.fr**

La Garantie Mutuelle des Fonctionnaires et employés de l'État et des services publics et assimilés. Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 45930 Orléans cedex 9 et ses filiales GMF Assurances et la Sauvegarde.



www.gmf.fr - C. Solé & photos - Getty Images - M. Chauvin de Paris