

CONVERGENCES

n° 143 novembre 2008

de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques



É d i t o

par
Arlette
Lemaire



La crise doit conduire à un vrai changement

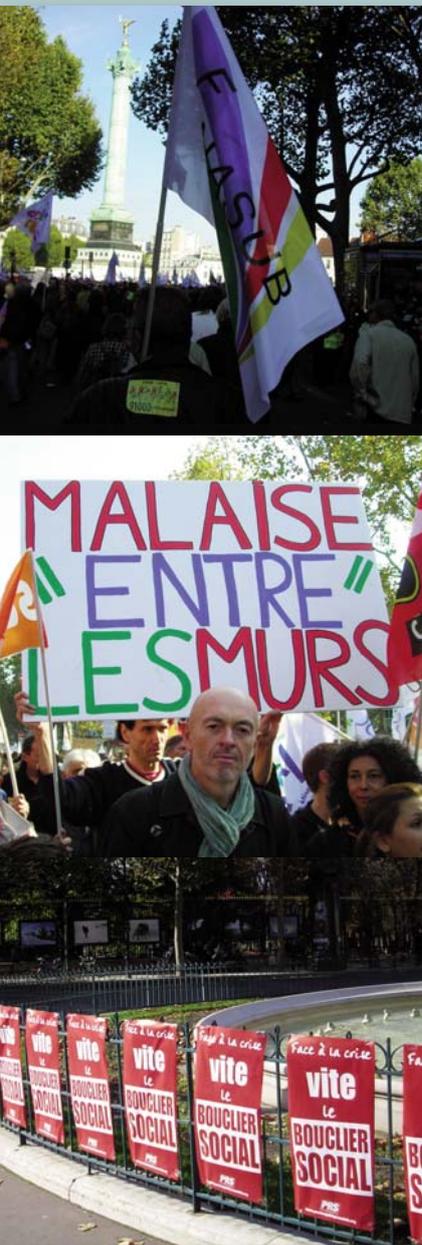
La situation économique impose un plan d'urgence sociale : l'augmentation des salaires, des minima sociaux et des indemnités de chômage, la création massive d'emplois de qualité compatibles avec un développement durable et écologiquement responsable, le développement de formations professionnelles adaptées aux besoins des chômeurs, le développement de services publics de qualité.

Les moyens financiers consacrés à la résolution des problèmes sociaux et au combat pour faire régresser le chômage doivent être à la mesure de ceux mis pour le rattrapage des systèmes financiers et bancaires.

L'examen du budget 2009 se poursuit, avec ses 30 000 suppressions d'emplois, le non rattrapage des salaires ; le gouvernement veut faire travailler le dimanche et jusqu'à 70 ans.

Dans notre secteur, A&I-UNSA troque 1700 suppressions d'emplois en 3 ans contre une "prime de fonctions et de résultats", qui renforce l'individualisation des salaires ; l'attaque contre les statuts se poursuit notamment dans le Supérieur, et la privatisation des missions des Inspections académiques a commencé pour ce qui concerne les mutations des enseignants.

NON cette logique n'est plus de mise, il va bien falloir entendre la colère qui gronde et voir la misère qui grandit. Ensemble les salariés précaires, chômeurs, retraités vont devoir se battre, pour imposer une autre répartition des richesses.



Dossier

L'EPLÉ dans la tempête

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 Sommelonne
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 41 63 27 52
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 Couron
04 73 84 65 88

Corse

Thomas Vecchiutti, 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 Defeorge, 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
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 Aubacourt sur Seille

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

Nantes

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

Nice

Dominique Beretti, SA
dominique.beretti@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'Artilerie
86000 Poitiers

Reims

Françoise Eliot, SA
9 rue d'Ancerville
55170 Sommelonne
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

Sommaire

n° 143 - novembre 2008

Edito 1

Contacteur le SNASUB 2

Sommaire 3

Actualités

Audience au MEN 4

Mutations 4

Communiqués du SNASUB 5

Projet de budget 2009 6

Rapport Silicani 7

Le recours préalable obligatoire 8

Santé au travail 8

Indemnités

La dérive 9

Un marché de dupes 10

La PFR 11-12

Bibliothèques 18

Attaque contre les personnels

**Supérieur
Non au plan Péresse** 19

**Fiche pratique
Retrait et abrogation des
décisions administratives** 20

Tribunes libres 21

Lu pour vous 22

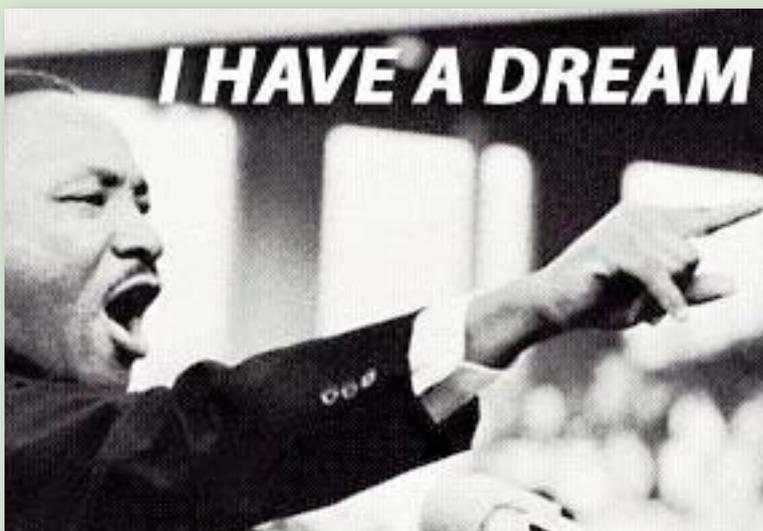
Retraite 22

Adhésion 23

Dossier

L'EPLÉ dans la tempête

pp. 13 à 17



En 1968, Martin Luther King, militant pacifiste qui appelait toutes les ethnies américaines à faire la paix, était assassiné par des extrémistes blancs.

40 ans plus tard, un noir est élu Président des Etats-Unis. Nul doute que ce soit un événement que l'Histoire retiendra, peut-être comme le vrai début du XXI^e siècle.

L'évènement est hautement symbolique pour tous les peuples du monde. Certes le nouveau Président n'opérera pas une rupture radicale avec l'impérialisme, certes la politique économique et sociale ne changera pas du tout au tout. Mais c'est bien un signe d'espoir qui apparaît.

They did it, now we can do it !



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

Publicité : Com D'habitude Publicité (MAIF, p.20)
Impression : Imprimerie Grenier — 94 250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498

Compte-rendu de l'audience du SNASUB au Cabinet du MEN

Une délégation du SNASUB (Arlette Lemaire, Françoise Eliot, Jacques Aurigny, Pierre Boyer), a enfin été reçue au ministère le 9 octobre par : Roland Jouve, Conseiller social, Philippe Court, Directeur du Cabinet de X. Darcos, Philippe Lafay, Sous-directeur à la gestion prévisionnelle et statutaire.

Point sur la rentrée et ses difficultés : Nous expliquons les difficultés rencontrées à la rentrée :

- 1000 suppressions d'emplois du budget 2008 que nous condamnons ; 500 programmées dans le projet de budget des enseignements scolaires.
- réorganisations forcées des services académiques, fusions ou suppressions d'établissement, tentatives de regroupements comptables type « mammoth » (Grenoble, Corse où une grève a eu lieu à la rentrée scolaire) ;
- presque 5000 postes de moins depuis 2004, soit environ 1/5 des emplois dans les services. Il faut définir les besoins et les missions à remplir, pour ensuite définir les moyens à mettre en œuvre et éventuellement les niveaux les plus

pertinents de réalisation ; seule la logique comptable a prévalu et, pour les personnels, cela se traduit par :

- des mesures de carte scolaire de plus en plus compliquées, sans parler des mutations plus difficiles de même que les progressions de carrière ;
- une pression importante sur tous les personnels, à tous les niveaux de la hiérarchie, ce qui se traduit par de plus en plus de cas d'autoritarisme, voire de harcèlement. Partout la souffrance au travail des personnels augmente ;
- tout ceci dans un contexte d'individualisation et de primes au mérite qui aggrave les choses ; nous rappelons notre point de vue sur l'évaluation des personnels.

La réponse à chaque fois : ce n'est pas si grave et si, en 2009, 500 postes seront supprimés, 500 seront créés dans les nouveaux EPEP (implantés essentiellement dans les grandes villes).

Seul élément positif : « *les IA n'ont absolument pas vocation à disparaître* », réponse faite sur un ton presque scandalisé que nous ayons pu le redouter (nous ne connaissions pourtant pas encore à ce moment la privatisation du renseignement pour les mutations

des enseignants 1er et second degré cf. ci-dessous).

De même l'administration continue à tenter de nous vendre l'interministérialité ; sur l'indemnitaire il est répondu à nos questions, notamment pour les personnels logés, que les textes sont en préparation et que l'on se rapproche du taux moyen interministériel. C'était se moquer de nous : le même jour le ministre signait avec AI le troc inique de 1700 postes supprimés sur 3 ans en échange de la PFR, prime au mérite (cf. page 11).

Par ailleurs nous rappelons notre condamnation de la LRU, avec le droit de veto qu'elle accorde au président et la précarisation des personnels, ainsi que l'attaque contre les statuts de l'ASU et des personnels des Bibliothèques.

Nous abordons le problème du SMA et de sa traduction pour nos personnels. On nous dit que cela passera par le volontariat, la réquisition demeurant toutefois possible : c'est un dossier à suivre.

Nous avons présenté plusieurs dossiers individuels de contentieux, pour l'instant aucune réponse.

Arlette Lemaire

Privatisation de certaines missions des services déconcentrés

Le ministère de l'Education nationale a décidé, après la suppression de plusieurs milliers d'emplois depuis 2004, de faire un appel d'offre pour confier à un prestataire privé, l'aide et le conseil aux enseignants pour leur mutation, avant et après le mouvement. Nous avons découvert par hasard cette information très peu diffusée.

Il est très choquant de voir les services se vider et parallèlement de voir leurs missions transférées au privé et quand on l'évoque au Ministère, on nous rit presque au nez...

Les services de gestion des personnels, si on ne les amputait pas régulièrement, sont tout à fait aptes à donner des renseignements aux candidats à mutation. Il est choquant que ces officines privées aient accès à des informations personnelles et donc la main sur les fichiers de personnels, et d'autre part que, dès que le

projet de mouvement est réalisé, elles puissent donner des infos sur ces premières estimations avant les CAP. Du jamais vu !

Jamais aucune organisation ne se serait permis de diffuser le projet de mouvement ; désormais le privé diffusera une information, non fiable.

Si l'information ainsi diffusée doit être dans tous les cas confirmée, cela signifie que le mouvement informatique est pertinent. Il ne servira plus à rien de réunir les CAP...

Mais si toutefois il reste encore un rôle à celles-ci, et que les chaînages bougent, ce qui se passe toujours, il faudra que des personnes, ne connaissant rien à l'éducation et formées à la va-vite, arrivent à expliquer le pourquoi du comment sans compromettre le secret de la CAPN...

Le but du jeu est multiple : réduire les effectifs de fonctionnaires, transférer des missions au privé...

A.L.

Votez pour les élections à la Commission consultative paritaire des agents non titulaires

NON au SMA, et NON aux astreintes qui en découlent

Les personnels administratifs de l'Éducation Nationale en ont ras le bol : ils ont l'impression d'être méprisés, ne sont jamais revalorisés, voient leurs services se décomposer au rythme des milliers de suppressions d'emplois réalisées depuis 2004, notamment dans les services déconcentrés.

Et ils doivent parallèlement mettre en place de multiples réformes en étant de moins en moins nombreux. Après 1000 suppressions effectives à la rentrée 2008, il est envisagé de supprimer encore 500 postes en 2009 et 450 dans le Supérieur.

Leur dignité est de plus en plus mise à mal, la souffrance au travail est grandissante. Ils ont l'impression d'être la variable d'ajustement d'une logique purement comptable, des pions dont on dispose sans leur avis et dont le travail n'est pas reconnu alors que la pression est de plus en plus forte.

Faut-il le rappeler, sans eux l'Éducation Nationale ne pourrait pas fonctionner.

Le SNASUB a appelé les personnels à se mobiliser massivement les 7 et 19 octobre.

Par ailleurs, nous considérons la loi qui instaure le Service Minimum d'Accueil comme nocive : non seulement elle contribue à notre avis à restreindre le droit de grève des

enseignants du 1er degré, mais de plus elle cause des dégâts collatéraux.

Prenons par exemple le cas du 7 octobre, où la grève est tombée un mardi. Les professeurs des écoles devaient se déclarer 48 heures avant : il faut bien que du travail « invisible » se fasse pour que les mairies soient informées des écoles qui ont un taux de grévistes de plus de 25%. Aussi une permanence est effectuée le samedi - voire le dimanche ? -, et on fait appel pour cela aux collègues, souvent de catégorie C, qui travaillent dans les Inspections de l'Éducation Nationale afin de procéder au recensement envoyé à l'Inspection Académique, où là aussi des collègues sont d'« astreinte » pour collationner les résultats et les rediffuser aux mairies.

Là encore ce sont les administratifs qui trinquent : vie de famille perturbée, compensation aléatoire, etc .. On nous assure qu'ils doivent être volontaires et non contraints. Nous tirerons le bilan de cette première application et serons vigilants quant aux éventuelles dérives. Mais d'ores et déjà nous disons NON au SMA qui est une limitation du droit de grève, NON à son extension probable, et NON au fait d'être victimes d'astreintes les week-end et de participer à l'élaboration de mécanismes qui, en diminuant la portée des grèves, portent au final atteinte à l'arme que constitue pour les personnels le droit de grève.

Arlette Lemaire

(Communiqué de presse du SNASUB-FSU)

Scandaleuse négociation secrète ou l'histoire d'un troc : suppressions d'emplois contre augmentation de primes

Le syndicat A&I-UNSA a signé le 9 octobre avec le ministre de l'Éducation nationale un « accord salarial » au terme duquel les primes des personnels de catégorie A et d'une partie des B de ce ministère augmenteront en contrepartie de 1 700 suppressions d'emplois, essentiellement de catégorie C, sur les années 2009-2011.

Pour le SNASUB-FSU, il est choquant d'appeler « accord salarial » un protocole qui n'a été négocié, en secret, qu'avec une seule organisation syndicale et qui ne concerne qu'une partie des personnels d'un seul ministère.

Il est également choquant d'appeler ainsi un accord qui entérine un troc entre salaire indiciaire et primes individualisées au « mérite ».

Il est encore plus choquant de voir une organisation syndicale accepter de gager cette augmentation indemnitaire sur des suppressions d'emplois, en outre majoritairement opérées dans des catégories largement exclues du bénéfice de cette « avancée ».

Pour le SNASUB-FSU, le maintien de la qualité du service public passe au contraire par la création des emplois indispensables pour assurer la pérennité des missions. Il passe également par un salaire indiciaire qui reconnaisse les qualifications détenues et qui évolue, au moins, au même rythme que les prix.

(Communiqué de presse du SNASUB-FSU)

Non à la socialisation des pertes et à l'individualisation des profits

Le Bureau national du SNASUB, considérant :

- que la faillite du système financier international n'est pas de la responsabilité de la population laborieuse ;
- que cette dette est une dette privée et qu'elle n'a pas à être financée sur les deniers publics ;
- que les 360 milliards d'euros donnés aux banques devraient au contraire être investis dans les créations de postes, le développement des services publics, l'augmentation du pouvoir d'achat, le développement des systèmes de soins et de protection sociale ;

se prononce :

- contre le renflouement des banques sur les deniers publics ;
- pour le retrait du plan des 360 milliards.

Paris, le 21 octobre 2008.

Budget 2009 : moins de moyens pour les services publics

La récession (définie par une décroissance deux trimestres de suite) ne conduit pas le gouvernement à envisager une relance de la consommation mais à persévérer dans sa politique de restriction budgétaire, en l'aggravant. On nous disait que les caisses étaient vides, et 360 milliards d'euros ont été mis sur la table, dont 40 milliards de dépenses, pour sauver le système bancaire. Le gouvernement prend ainsi des engagements dont le coût à terme est inconnu, mais réduit les services publics et les dépenses sociales au lieu de les développer.

Avec plus de 30 000 suppressions de postes, l'Etat se vide de ses moyens humains. Recul ou raccrochage à l'inflation seront le lot de la plupart des ministères.

Les 5 millions de fonctionnaires seront augmentés de moins de 0,4 % sur l'année (0,5 % en juillet et 0,4% en octobre) tandis que la prévision d'inflation est de 2 %.

Des mesures qui pèsent sur le pouvoir d'achat et la croissance

Elles pèseront sur le pouvoir d'achat des ménages modestes : augmentation des cotisations vieillesse, de la taxation des organismes d'assurances répercutés sur les tarifs des assurances complémentaires. L'essentiel des niches fiscales, qui permettent aux ménages les plus aisés de payer peu ou pas d'impôts sur le revenu, s'élèvent au total à 73 milliards d'euros.

Le paquet fiscal de la loi Travail emploi pouvoir d'achat, votée à l'été 2007 (dite Tèpa) monte en charge et coûtera en 2009 environ 9,5 milliards d'euros, soit près de 2 milliards de plus que l'an passé. Un tiers de ce montant finance la réduction des droits d'héritage, le bouclier fiscal pour les riches contribuables, et les déductions d'impôt sur la fortune.

La prime pour l'emploi (PPE) voit ses montants et ses seuils d'éligibilité gelés pour financer en partie le RSA (400 millions d'euros). Ainsi les salariés qui ont un revenu proche du Smic financeront le complément de revenu des plus pauvres.

Les personnes âgées aux revenus modestes ne bénéficieront plus de l'exonération de redevance audiovisuelle. Cette taxe forfaitaire est inéquitable car elle ne tient pas compte des revenus des contribuables.

L'allongement de l'âge de départ à la retraite d'un trimestre par an jusqu'en 2012 est confirmé.

Les conditions de départ anticipé des personnes ayant commencé à travailler très jeunes seront durcies.

Education : moins d'emplois, moins d'argent

En euros constants, après avoir atteint 60 milliards en 2006, le budget de l'Education passe à moins de 54 milliards.

13 500 emplois de moins, par non remplacement de fonctionnaires partant à la retraite.

500 suppressions dans les services académiques et l'administration centrale, 500 créations dans les établissements publics d'enseignement primaire (EPEP). Parmi les mesures de suppression d'emplois, la fin annoncée des réseaux d'aide aux enfants en difficulté (Rased) qui perdent 3 000 emplois (sur 14 000).

Supérieur et Recherche

L'Enseignement supérieur et la Recherche doivent être une priorité pour le pays. La crise actuelle témoigne du besoin de dépenses d'avenir, notamment pour faire face à ses conséquences économiques et sociales. 900 emplois sont supprimés dans le budget 2009. Ils doivent être rétablis. Un plan pluriannuel de recrutement d'enseignants-chercheurs, de chercheurs et de personnels administratifs, techniques et de bibliothèque pour faire face aux besoins d'encadrement et des laboratoires, est nécessaire. D'autres choix budgétaires sont nécessaires pour répondre aux besoins (vie étudiante, précarité, locaux, revalorisations salariales, etc.).

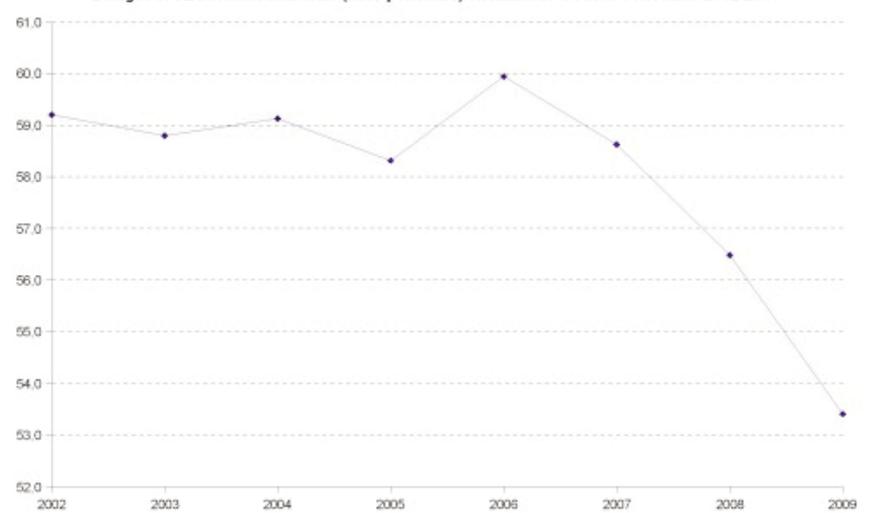
Jeunesse et vie associative

Le budget 2009 du secrétariat d'Etat chargé des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative atteindra 996 millions d'euros, soit une baisse de 5 % par rapport à 2008.

Nous aurons l'occasion de revenir dans le prochain numéro de « *Convergences* » sur le budget 2009.

Pierre Boyer

Budget de l'Education nationale (hors pensions) en milliards d'euros constants 2002-2009



Rapport SILICANI : un avenir peu radieux pour la Fonction publique

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, ministère de la Fonction publique) a convié les fédérations de fonctionnaires à une série de groupes de travail sur le thème « *recruter, gérer, évaluer et rémunérer dans un cadre statutaire* ». Il s'agit de promouvoir le livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique, élaboré par Jean Ludovic Silicani à la demande du gouvernement, qui en a fait sa bible et sa boussole en matière de modernisation de la Fonction publique.

La formulation « *dans un cadre statutaire* » est délibérément ambiguë. En l'occurrence elle ne se réfère pas à un corpus législatif et réglementaire, comme on pourrait le penser, mais elle désigne ce qui est destiné à se substituer aux corps statutaires tels que nous les connaissons actuellement.

Des cadres statutaires à la place des corps

C'est une idée déjà ancienne qui refait surface : il y aurait beaucoup trop de corps, ce qui complique la gestion et constitue un obstacle à la mobilité. Il s'agirait donc de supprimer les quelque 500 corps et 200 statuts d'emploi pour leur substituer une cinquantaine de cadres statutaires interministériels.

Chaque cadre statutaire se situe au croisement entre :

- 7 filières professionnelles, chacune représentant un « *ensemble cohérent de qualifications et de métiers* », éventuellement subdivisées en spécialités : administration générale ; finances et fiscalité ; social ; éducation et recherche ; culture ; technique ; sécurité ;
- et 4 niveaux de qualification : CAP/BEP ou aucun diplôme ; baccalauréat ; licence ; master.

La DGAFP s'est engagée à produire d'ici la fin de l'année 2008 la maquette prototype des cadres statutaires de la filière administration générale.

Des modalités de recrutement profondément modifiées

Les recrutements par concours dans ces cadres statutaires seraient organisés soit par un ministère « *chef de file* », soit par une école (type IRA), soit par un « *opérateur dédié* ».

Les lauréats seraient classés par ordre alphabétique sur une liste d'aptitude, à charge pour eux de se trouver une affectation via la bourse de l'emploi public. Les employeurs potentiels qu'ils auront démarchés sont libres de retenir ou non leur candidature. Malgré les questions que nous avons posées, il n'a pas été possible de savoir quel serait le sort de ceux qui ne seraient acceptés par aucun employeur.

La fin du contrôle paritaire sur les mouvements

La notion de mutation sur la base d'un mouvement soumis à l'avis de la CAP disparaît. S'y substitue celle de recrutement en cours de carrière. Il appartiendrait à chaque fonctionnaire qui veut changer d'affectation d'effectuer lui-même les démarches auprès des responsables des services souhaités, qui sont là encore libres d'accepter ou non, hors de tout contrôle paritaire.

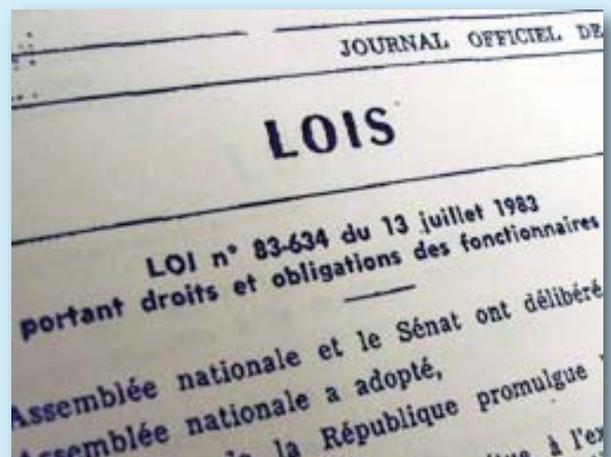
Qu'il s'agisse de recrutement initial ou en cours de carrière, le fonctionnaire qui arrive sur un poste s'y voit notifier une « *convention d'affectation* » qui fixe les missions, les objectifs et la durée du poste. Ce dernier point sous-entend que ce ne serait plus le fonctionnaire qui décide seul s'il souhaite quitter un emploi, mais que désormais, au terme de la convention d'affectation, il pourrait être contraint de le faire à la seule initiative de son chef de service.

Le rapport Silicani recèle bien d'autres dangers encore pour le statut de la Fonction publique. Il est pétri de l'idéologie ultralibérale qui veut abolir les frontières entre service public et entreprise privée pour soi-disant « *libérer les initiatives* », en fait pour détruire tout ce qui constitue des garanties collectives fortes à la fois pour les usagers et les fonctionnaires.

C'est ainsi qu'il prône l'individualisation à outrance des carrières et des rémunérations, qu'il veut réduire à néant le rôle des CAP, qu'il entend substituer le contrat au statut, le tout dans un contexte de réduction drastique du champ des services publics. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans les prochains numéros de notre revue.

Ces orientations rencontrent l'opposition de nombre d'organisations syndicales, dont la FSU. Il faut que ces résistances se fédèrent, en impliquant les personnels, pour que les services publics et ses agents demeurent une richesse collective.

Philippe Rampon



Bientôt, le recours administratif préalable obligatoire?

La loi 2000-597 du 30 juin 2000 sur les référés en matière administrative comporte en son article 23 une disposition issue d'un amendement d'origine parlementaire, introduisant l'obligation d'un recours administratif préalable pour les recours contentieux en matière de fonction publique (sauf pour ce qui concerne le recrutement et la discipline).

Cette disposition, qui a été adoptée sans concertation avec les représentants des personnels, a fait l'objet d'un décret d'application pour les militaires ; elle semblait enterrée pour les personnels civils de l'Etat.

Un récent rapport du Conseil d'Etat la remet à l'ordre du jour en préfigurant un futur décret la mettant en œuvre.

Une délégation de la FSU (F. Berguin, C. Gourbier, P. Boyer) a rencontré au ministère de la Fonction publique l'auteur du rapport du Conseil d'Etat, O. Schrameck.

Les arguments avancés

L'encombrement des juridictions, le fait que les juridictions administratives n'ont pas à expliquer les décisions de l'administration justifieraient l'introduction de cette obligation.

Le fonctionnaire devrait s'adresser à un « tiers référent » : un médiateur de l'administration, ou la commission administrative paritaire. Mais tant le premier que les secondes disposent de moyens insuffisants. Les CAP devraient déjà être consultées sur certaines décisions administratives de rejet, par exemple les demandes de temps partiel, mais cette disposition n'est pratiquement jamais appliquée. C'est la décision du tiers référent qui serait attaquable par voie contentieuse.

L'accès à la justice administrative doit demeurer aisé

Il s'agit en réalité, on l'aura compris de faire des économies en diminuant le nombre de recours. L'allongement des procédures ne manquera pas de dissuader un certain nombre d'intéressés d'aller devant la juridiction administrative.

Par ailleurs, les décisions administratives annulées totalement ou partiellement par le juge administratif sont relativement nombreuses. Elles le sont d'autant plus que les requérants se sont entourés de conseils -souvent syndicaux- et ont ainsi évité les écueils de procédure.

En face d'une administration souvent davantage préoccupée de gestion que de respect des règles, il est important que l'accès à la justice administrative ne soit pas plus compliqué. L'Etat de droit a certes un coût mais le droit au recours est trop précieux pour être bousculé.

Pierre Boyer

Santé au travail : de bonnes paroles, mais il faudra des actes

Dans le cadre des négociations sur la santé au travail dans la Fonction publique s'est tenue le jeudi 16 octobre une réunion portant plus spécifiquement sur le développement de la connaissance des dangers, risques et expositions en milieu professionnels.

Les employeurs publics et l'Etat en tout premier lieu ont sans doute pris conscience du retard pris sur ces questions, et de la déshérence de la médecine de prévention, faute de volonté politique forte et de moyens.

La FSU a pris acte des objectifs aujourd'hui affichés, et participe aux réunions avec la volonté d'aboutir mais le problème est qu'à l'issue de cette nouvelle réunion, si des mesures " techniques " sont effectivement proposées, qui selon la FSU vont dans le bon sens, on reste pour l'instant sur sa faim: d'abord parce qu'il est contradictoire de vouloir prévenir les risques professionnels, TMS, les risques psycho-sociaux, lorsque la politique de suppressions d'emplois qui est menée contraint les personnels à une intensification forte du travail, lorsque la mise en concurrence devient la norme, et que les injonctions faites aux salariés ne se

préoccupent pas des réalités concrètes auxquelles ils doivent faire face....

Parce que des propositions positives se heurtent au mur des moyens : manque de médecins de prévention (exemple dans l'EN ou un médecin doit prendre en charge en moyenne environ 18000 agents), manque de locaux et de matériel ... Il s'agit aussi de lutter contre les dysfonctionnements des instances, les textes non appliqués, etc...

Suicides, maladies professionnelles, accidents du travail, drame de l'amiante... montrent qu'il y a là un enjeu majeur. La santé au travail doit devenir une vraie priorité, dans la Fonction publique comme dans l'ensemble des secteurs professionnels : cela suppose une volonté politique forte au niveau du gouvernement comme des employeurs et particulièrement ici dans la Fonction publique : cette volonté politique, si elle existe, ce que nous espérons, doit se traduire par des mesures concrètes.

Le problème demeure encore insuffisamment traité même si des évolutions sont en cours. Construire des outils, sortir de la négation des pénibilités, entendre la parole des salariés, former les salariés à tous les niveaux et aussi les cadres de l'administration à la santé, sont des objectifs de première nécessité. Les collectifs de travail doivent pouvoir soigner le travail ! Cette négociation doit viser à leur donner les moyens de le faire.

(communiqué FSU)

La dérive indemnitaire, ou la mise en concurrence des personnels au service de la baisse des rémunérations.

Les taux 2008 des indemnités servies aux personnels BIATOS sont en augmentation par rapport à l'année 2007, et le ministère s'engage à poursuivre cet effort au moins sur les trois années suivantes. Mais cette plaisante nouvelle cache une réalité qui l'est moins.

D'abord, parce que cette augmentation moyenne cache une grande disparité, du fait de la modulation individuelle des indemnités, que le décret de septembre 2007 sur l'entretien professionnel incite à systématiser, individualisant les rémunérations au « mérite » et organisant la concurrence entre les personnels. L'instauration de la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats, voir pages suivantes) va encore aggraver le phénomène.

Ensuite, parce qu'elle est la contrepartie d'un décrochage voulu de la valeur du point d'indice au regard de l'évolution des prix à la consommation. Or 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 inverse qu'opère le gouvernement. Il théorise désormais sur le fait que le déroulement de carrière (le franchissement des échelons successifs) ne doit assurer, au mieux, que le maintien du pouvoir d'achat. Son éventuelle progression devrait se « mériter » individuellement et relèverait uniquement de l'indemnitaire, modulé en fonction des performances de chacun.

Un sommet a été atteint avec l'apparition de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat), indemnité destinée à garantir... le simple rattrapage périodique du pouvoir d'achat du salaire indiciaire ! (cf. "Convergences" n° 140, juin-juillet 2008)

L'indemnitaire devient l'instrument d'une GRH conçue comme un outil de plus en plus sophistiqué de mise en concurrence des agents entre eux dans un contexte de baisse constante du pouvoir d'achat de la rémunération globale. En effet, l'augmentation de la part indemnitaire est loin de couvrir, en moyenne, les pertes cumulées de pouvoir d'achat subies par le salaire indiciaire.

Dans le même temps, le gouvernement prétend qu'il n'est pas possible d'augmenter les salaires des fonctionnaires au motif que les caisses de l'État seraient vides. Ce mensonge éhonté est spectaculairement démenti par l'actualité.

En l'espace de quelques jours, des sommes colossales ont pu être miraculeusement trouvées dans ces caisses prétendument vides pour voler au secours des banques privées : 42 milliards d'euros injectés directement, sans véritable contrepartie et vraisemblablement à fonds

perdus, auxquels il convient d'ajouter 360 milliards consentis en garantie.

Ces chiffres méritent qu'on s'y arrête. Rappelons que l'augmentation de 1% du salaire des fonctionnaires coûterait à l'État 800 millions d'euros en année pleine, que le déficit de la Sécurité sociale est estimé à 13 milliards et celui des retraites à 5 milliards. Ainsi les 42 milliards déboursés au profit des banques représentent l'équivalent de ce qui permettrait, en même temps, d'augmenter nos salaires de 20% d'un coup, de combler intégralement le trou de la sécu, d'assurer le financement des retraites et de multiplier par 8 les sommes allouées au financement du Revenu de Solidarité Active (RSA). Pour les 360 milliards consentis en garanties, nous demandons un peu de temps pour formuler des propositions alternatives en vue d'une utilisation socialement utile ...

Les moyens existent bien, le refus de les dégager au profit des salariés est un choix politique et idéologique qui peut et qui doit être combattu. Il est donc parfaitement raisonnable et réaliste de revendiquer des augmentations salariales assises sur une forte revalorisation du point d'indice, y compris en transformant l'indemnitaire en indiciaire.

Rappelons enfin que, contrairement aux cadeaux offerts aux spéculateurs, les augmentations de salaire ne sont pas des fonds perdus. La plus grande part est consacrée à la consommation, favorisant ainsi l'activité économique. Une autre partie retourne dans les caisses publiques, sous forme d'impôts, de taxes et de cotisations sociales.

Philippe Rampon



Troc entre suppressions d'emplois et indemnités : un marché de dupes

Le 9 octobre, A&I a signé avec le ministre de l'Éducation nationale un protocole « *concluant un accord salarial* »* en deux parties :

1) La mise en place de la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats) pour les personnels administratifs de l'Éducation nationale. Son taux, de même que celui de l'ensemble des indemnités provisoirement maintenues (IFTs, IAT, ...), de 3,34 en 2008, sera porté d'ici 2011 à 5, taux moyen interministériel actuel. La PFR ne concernera que les personnels de catégorie A en 2009 et sera étendue aux B en 2010.

2) Le financement de ces augmentations indemnitaires par la suppression de 1 700 d'emplois en trois ans : 500 en 2009, 600 en 2010 et de nouveau 600 en 2011, au nom d'une « *modernisation des structures, des modes de fonctionnement et de l'organisation administrative et comptable de l'Éducation nationale* » (sic).

A propos du deal sur l'emploi

C'est la première fois qu'une organisation syndicale de la fonction publique entérine et cautionne par sa signature des suppressions d'emplois.

Celles-ci toucheront surtout des emplois de catégorie C, dont les personnels ne sont pas les premiers bénéficiaires de cette « avancée ».

A&I tente d'expliquer qu'elles ne représenteraient « que » ¼ des agents partant en retraite sur cette période, au lieu de la moitié qui était l'objectif gouvernemental. C'est oublier que de 2004 à 2008, presque 5 000 emplois ont déjà été supprimés dans ce secteur. Sur 8 ans, près de 6 500 emplois auront disparu, soit l'équivalent de la totalité des emplois administratifs de trois académies de taille moyenne.

Cet accord traduit un renoncement à organiser la lutte pour que le service public dispose des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Il est porteur d'une acceptation à venir de l'abandon même d'une partie des missions de service public.

A propos du terme « accord salarial »

Ce vocabulaire ne s'applique formellement qu'à un accord conclu à l'échelle des trois Fonctions publiques, à l'issue de négociations où toutes les fédérations de fonctionnaires sont conviées, que chacune signe ou non à la fin. Il qualifie un accord portant au moins à titre principal sur le salaire indiciaire et produisant des effets identiques au profit de tous les fonctionnaires. Appeler ainsi un protocole négocié en secret entre un seul ministre et une seule organisation syndicale, ne

portant que sur l'indemnitare et ne s'appliquant dans un premier temps qu'à une partie des agents d'un seul ministère constitue un glissement sémantique inquiétant.

Une telle pratique relève du lobbying et pas de l'action syndicale unifiante telle que nous la concevons et revient à brader le service public en contrepartie d'avantages catégoriels, en l'occurrence plus supposés que réels.

Le SNASUB fait, lui, le choix de défendre en même temps le service public ET les personnels, pas de sacrifier l'un au profit des autres.

A propos des « avantages » obtenus

Quoi qu'il en dise, A&I n'est pas pour grand chose dans l'augmentation indemnitaire annoncée, pour deux raisons évidentes.

1) Depuis l'instauration de l'ARTT en 2000 qui a imposé la même obligation horaire annuelle à tous les fonctionnaires, plus aucun argument ne justifie la faiblesse du régime indemnitaire servi à l'Éducation nationale au regard des autres ministères. L'engagement a donc été pris dès cette date de l'amener progressivement à la moyenne interministérielle. L'annonce que cet objectif devrait être atteint en 2011 n'est que l'aboutissement logique d'un (trop) long et (trop) lent processus engagé depuis 11 ans.

2) Ce gouvernement a toujours affiché sa détermination politique à augmenter la part de l'indemnitaire au détriment de la part indiciaire dans la rémunération globale des fonctionnaires, par ailleurs en perte constante de pouvoir d'achat. Il n'avait pas besoin de la caution d'un syndicat pour cela.

En outre, lorsqu'A&I indique pour chaque catégorie les montants qui seront perçus en 2011 et prétend que c'est « avec garantie à l'ensemble des personnels », il les leurre. Ces montants ne sont que des moyennes et les variations individuelles de part et d'autre de celle-ci seront considérables.

Il est choquant de voir une organisation syndicale apporter sa caution à une telle politique.

Ph. R.

* on trouvera ce texte et le communiqué du SNASUB sur notre site : <http://snasub.fr>

La prime de fonctions et de résultats (PFR)...

Le 17 octobre, le ministère de la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales la dernière née des primes, la PFR, qui a vocation à remplacer progressivement toutes les indemnités servies dans les différentes administrations de l'État. S'il s'agissait d'harmoniser enfin les régimes indemnitaires disparates et inégaux d'un ministère à l'autre, nous ne pourrions que souscrire à la démarche. Hélas il s'agit de bien autre chose, qui s'apparente à une arme de destruction avec sous-munitions dont la cible désignée est le statut de la Fonction publique.

Explications :

Qu'est-ce que la PFR ?

C'est un dispositif indemnitaire qui comprend deux parts cumulables entre elles et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence :

- Une part liée aux fonctions exercées (le F de PFR), modulable de 1 à 6, prenant en compte la nature du poste occupé.
- Une part liée aux résultats individuels (le R de PFR), modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la « performance » et de la manière de servir de l'agent. La PFR sera versée mensuellement à chaque agent.

Comment ça marche ?

1) – S'agissant de la part liée aux fonctions.

Cela suppose que chaque poste de chaque corps fasse préalablement l'objet d'une cotation de 1 à 6, définie par chaque chef de service dans le cadre d'une typologie établie par ministère pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Chaque agent est assuré de percevoir au moins le coefficient 1 de la part F. Le coefficient effectivement perçu par l'agent devrait rester inchangé tant que celui-ci demeure sur le même poste.

A terme, cette part F a vocation à se substituer à la NBI qui, rappelons-le, est aujourd'hui de l'indiciaire.

2) – S'agissant de la part liée aux résultats.

Cette part R, déterminée par chaque chef de service « en cohérence » avec les conclusions de l'entretien professionnel, a vocation à évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'évaluation faite par le supérieur hiérarchique. Elle peut varier de 0 à 6 fois le taux de base, même si le ministère de la Fonction publique prétend que l'attribution du coefficient 0 a vocation à constituer une exception.

! Le bonus. Possibilité est laissée aux chefs de service

de verser aux fonctionnaires qu'ils identifieront comme particulièrement performants un bonus semestriel ou annuel non plafonné, en sus du versement mensuel normal de la part R.

A coefficient égal et hors « bonus », la part F devrait représenter 55% à 60% du total de la PFR et la part R de 40% à 45%, selon les grades considérés.

Qui est concerné et selon quel calendrier ?

A moyen terme, cette prime a vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires, interministériels et ministériels, existant actuellement dans la Fonction publique de l'État. Seul un nombre limité de primes et indemnités (non précisées aujourd'hui) pourront être maintenues et cumulées avec la PFR, dans la mesure où il s'agit de dispositifs indemnitaires répondant à des problématiques particulières.

Une fois publié le décret Fonction publique, actuellement à l'état de projet, chaque ministre fixera par arrêté la date d'entrée en vigueur et la liste des corps et emplois « bénéficiaires ». Il est néanmoins prévu que l'ensemble des corps d'Attachés devront entrer dans ce dispositif au plus tard le 1er janvier 2012. S'agissant des catégories B et C, aucun échéancier n'est pour l'instant imposé par la Fonction publique.

Le protocole signé par A&I avec le ministre de l'Éducation nationale (voir plus loin) avant même la présentation du dispositif Fonction publique aux fédérations de fonctionnaires, et donc avant même que le cadre réglementaire soit fixé, prévoit une entrée en vigueur dès 2009 pour les personnels de catégorie A et 2010 pour les B.

lire la suite page 12...



... La prime de fonctions et de résultats (PFR)

Ceci dit, le respect du cadre juridique veut que, pour que le dispositif s'applique, un arrêté ministériel intervienne postérieurement au décret Fonction publique et que le projet de cet arrêté soit préalablement soumis au CTP du ministère de l'Éducation nationale, où siègent toutes les organisations représentatives, dont la FSU. Dans ces conditions, on ne voit pas bien quel est le statut de ce protocole, sauf à imaginer que Darcos et A&I sont complices pour tenter de forcer la main du CTPM. La réunion de celui-ci au cours de laquelle devrait être examinée la question promet d'être intéressante.

Cas particulier des personnels logés par nécessité absolue de service.

La présentation faite par le ministère de la Fonction publique précise que la part Résultats leur sera versée dans les conditions de droit commun, donc modulable de 0 à 6 avec possibilité de « bonus ».

En revanche, la part Fonctions fera l'objet d'un abattement de 50% à 100%. Autrement dit, elle sera assortie d'un coefficient compris entre 0 et 3.

PFR et dialogue social

Le ministère de la Fonction publique « préconise » (mais n'impose pas) que les organisations syndicales soient informées, dans le cadre des CTP, de l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR :

- définition des niveaux de cotation des postes,
- « éventuellement » au niveau de chaque service, cartographie des emplois au regard de la grille de cotation des postes,
- détermination des marges de modulation sur chacune des deux parts,
- politique d'attribution des montants individuels (mais les CTP n'auront pas compétence pour se prononcer sur le traitement des situations individuelles ni sur les montants individuels effectivement versés),
- information sur les montants moyens, maximum et minimum, pour chacune des deux parts, par niveau de poste et par grade.

Analyse et commentaires

La PFR est une pierre supplémentaire à l'édifice que ce gouvernement met en place ou en chantier autour de la réforme/destruction de la Fonction publique, en cohérence totale avec le rapport Silicani, dont le ministère de la Fonction publique a fait sa bible et sa boussole.

C'est l'inscription en dur, dans des textes de caractère réglementaire, de l'individualisation totale des carrières, des parcours professionnels et des rémunérations. C'est l'institutionnalisation de la concurrence et de la compétition comme mode de relations entre

fonctionnaires et la négation du fait que les missions de service public doivent être une œuvre collective pour être efficaces. Nous demeurons convaincus que la qualité du service public repose sur la cohésion des équipes. A cet égard, la situation de rivalité et de concurrence permanente dans laquelle seront placés les agents est désastreuse pour l'utilisateur.

Si le mot « *quota* » n'est pas utilisé dans le projet, il est sous jacent, au moins pour la part Résultats de la PFR puisque les enveloppes disponibles pour « *récompenser la performance* » ne sauraient être extensibles.

S'agissant d'un jeu à somme nulle, pour quelques uns qui toucheront le gros lot (à quel prix et avec quelle garantie de pérennité ?) le plus grand nombre verra sa rémunération globale fondre encore un peu plus. Dans ce contexte, obtenir une bonne évaluation de son supérieur hiérarchique constitue un enjeu majeur pour la rémunération et la carrière.

En effet, la variabilité cumulée des deux parts de la PFR peut induire des rapports extrêmes de 1 à 10 entre les montants individuellement perçus. Ce rapport peut même être bien plus important encore du fait de la perception par quelques uns du « *bonus* ».

En outre, la cotation systématique des emplois dont dépend la part fonctionnelle de la PFR remet en cause un principe fondateur du statut de la fonction publique : celui de la séparation du grade et de l'emploi. En vertu de ce principe, tout fonctionnaire titulaire d'un corps donné a vocation à occuper n'importe quel emploi de ce corps. Les emplois et les fonctionnaires seront « profilés », les premiers par leur cotation, les seconds par leur évaluation ; l'affectation de tel agent sur tel poste ne pourra résulter que de la coïncidence entre les deux profils. De plus, l'appréciation de celle-ci ne sera plus soumise à l'avis de la CAP, mais relèvera du pouvoir discrétionnaire des chefs de service.

Encore une fois, c'est d'une revalorisation indiciaire que la Fonction publique a besoin, dans le cadre d'une refonte globale de la grille des rémunérations ; pas d'un dispositif qui génère des concurrences entre agents au lieu de leur nécessaire collaboration.

Ph. R.

L'ÉPLE DANS LA TEMPÊTE

Nous sommes confrontés à une crise d'une ampleur exceptionnelle due aux dérégulations et à une politique qui fait des lois du marché et de la concurrence libre et non faussée le nec plus ultra de toute activité économique.

Dans ce contexte, le projet de Budget 2009 reste marqué par les mêmes dogmes qui ont nourri cette crise et fait la preuve de leur incapacité à y remédier. D'un côté le Gouvernement poursuit sa politique de libéralisation et de l'autre, programme de nouveaux sacrifices et des coupes supplémentaires dans l'emploi public avec des chiffres jamais atteints. Ce sont l'ensemble des services publics qui vont être touchés, et en particulier l'enseignement et la recherche

Dans notre secteur, encore de nouvelles suppressions de postes dans les services académiques et à la centrale. Ce ne sera pas sans conséquences sur le fonctionnement des établissements scolaires par le redéploiement des postes ou les transferts de tâche.

Dans le même temps et pour tenter d'atténuer l'impact néfaste des suppressions de postes on « *rationalise* », on « *mutualise* », on « *externalise* ». Les réformes autoritaires qui tournent le dos aux besoins des élèves ne manquent pas : ce sont les fusions d'établissement, les établissements multi-sites, les regroupements d'agences comptables, et pour mieux cacher la misère d'encadrement administratif dans les EPLE la

constitution de pôle administratif, plus gadget que réalité fonctionnelle.

Si des milliards existent pour sauver le secteur bancaire privé, en revanche l'argent manque pour donner à notre jeunesse une éducation à la hauteur des défis et des besoins du 21^{ème} siècle.

L'argent manque pour prendre en compte les besoins sociaux via les bourses.

L'argent manque pour résorber la précarité et rémunérer les personnels de façon décente.

Ce dossier n'est pas exhaustif de ce que vivent les collègues dans les établissements scolaires, entre autre la situation faite aux personnels de secrétariat.

Situation difficile par les responsabilités qui reposent sur des personnels souvent de catégorie C ; par la charge de travail de plus en plus lourde que les collègues doivent assumer ; par l'isolement dû notamment au manque de moyens en postes.

Mais c'est une réalité de notre fonctionnement : l'isolement des collègues est une difficulté à prendre en compte, tout comme doit l'être le dévouement et la forte implication des personnels dans la bonne marche de leur établissement qui rendent difficiles leur participation aux réunions y compris professionnelles pourtant nécessaire pour rompre l'isolement et nouer de vrais échanges.



« Réforme » de la carte comptable : inventaire avant liquidation

Une circulaire publiée au BOEN du 28 août 2008 fixe la procédure à suivre pour démanteler les cartes comptables dans les académies. Ce texte préconise de passer de 3 à 6 EPLE par agence c'est-à-dire en supprimer la moitié.

La méthode est douce : se baser sur les mutations, retraites et départs volontaires mais le projet est là. Sur le fondement du très contestable rapport de la Cour des Comptes de 2008 sur « *les défaillances et insuffisances dans la fonction comptable des EPLE* » (sic), les recteurs ont une feuille de route pour « réformer » la carte comptable. Chacun s'y prend à sa façon : à la hussarde comme à Grenoble et en Corse, dans la concertation comme à Limoges, progressivement ailleurs, mais partout çà passe !

Evidemment on commence à s'asseoir sur un vieux principe qui, quoique très critiquable, s'appliquait systématiquement : un attaché principal peut aujourd'hui être gestionnaire matériel. Avant il devait muter ou perdre le bénéfice du concours.

Aujourd'hui on peut avoir aussi bien un SASU, un attaché ou un attaché principal sur une GM ! Ceux qui ont dû muter apprécieront, les collègues SASU qui gèrent un établissement plus important que celui d'un attaché aussi...

Un grand chambardement est donc en cours dans les 2750 agences comptables : redéploiements de postes dans toutes les catégories, transferts de missions, changement d'attribution, etc...



Restent quelques points que toutes les circulaires du monde ne

changeront pas : fermer une agence c'est une sanction professionnelle pour l'équipe d'intendance à qui est retiré ce travail sans explication si ce n'est une prétendue rationalisation. C'est également une sanction professionnelle pour les ex-agents comptables qui ne rentrent pas dans les cases mutations/retraites/départs volontaires (comment compenser la perte indemnitaire ?)

Sur le fond on ne peut qu'être sceptique sur la réduction du nombre comme facteur limitatif du risque comptable : c'est bien dans les grosses agences en Ile de France ou ailleurs que se trouvent les plus gros problèmes. A la question : " est-ce que 6 établissements en moyenne par agence est raisonnable ? ", A&I répond par l'affirmative.

Le SNASUB n'a pas de mandat précis sur cette question et c'est heureux tant la question du nombre n'est pas pertinente en soi. En effet la dotation en personnels suffisants, la formation préalable et continue à la comptabilité et à la gestion matérielle de toute l'équipe d'intendance, la revalorisation indemnitaire pour le comptable et ses adjoints (indemnités à créer pour ces derniers surtout si demain ils deviennent des « fondés de pouvoir ») comptent beaucoup plus que le nombre.

Mais bien plus que ces contingences, se profile tout simplement un changement profond dans la nature des fonctions exercées ainsi qu'un transfert de la mission comptable vers le Trésor.

En effet après une réduction du nombre d'agences, apparaîtront de maxi agences avec des comptabilités d'établissements rattachés tenues de façon incertaine par manque de personnel et une gestion matérielle de l'établissement support à l'abandon (on ne peut pas tout faire !). S'imposera alors naturellement l'idée que pour résoudre ce problème décidément récurrent (on ressortira alors le rapport de 2008 de la CDC), la solution sera de traiter les EPLE comme des collectivités locales et de transférer à la TG la comptabilité générale des EPLE...

De toute manière, si l'on considère la comptabilité comme un support à la pédagogie dans le respect de la réglementation, il n'en sera déjà plus de même avec un chapelet d'établissements rattachés. Comment exercer la fonction de conseil avec 6 chefs d'établissements ou plus ? Comment prendre en charge les projets et voyages pédagogiques en conciliant contraintes pédagogiques et comptables ? Comment assurer les contrôles des stocks, inventaires et valeurs pour l'ensemble des EPLE des maxi agences ?

Autre piste : séparer gestion matérielle et comptabilité en mettant à la tête des maxi agences des agents comptables qui ne seraient plus gestionnaire matériel de leur établissement d'affectation.

Cette dénaturation des missions repose la question du transfert au Trésor : si demain la mission de certains n'est que comptable, pourquoi laisser cette mission à l'Education nationale ? Sera perdu de vue le principe de base : la comptabilité d'un EPLE est au service de l'acte pédagogique dans le respect des textes.

Une fois les comptables largués au Trésor, il ne restera plus qu'à transférer les gestionnaires matériels et les personnels affectés dans les intendances aux collectivités territoriales ! C'est ce qui s'appelle recentrer l'Ecole sur son cœur de métier...



Bourses des collèves : un mauvais coup porté aux familles

Précédemment, les bourses des collèves étaient attribuées en fonction de l'avis d'imposition de l'année n-2 et s'il y avait un changement de situation professionnelle ou familiale, les revenus de l'année antérieure ou en cours pouvaient être pris en compte.

Depuis cette année, il n'y a que les revenus de 2006 qui peuvent être pris en compte, s'il y a des modifications, les familles ne peuvent pas prétendre à avoir une bourse ; elles peuvent simplement demander une aide dans le cadre du fonds social collégien ou du fonds social des cantines. Les familles (les familles monoparentales en particulier) en difficulté sont encore plus défavorisées.

Or, les bourses sont un droit alors que pour les fonds sociaux, les familles doivent faire une demande d'aide, démarche supplémentaire qui peut être douloureuse et mal vécue ; Les dotations attribuées aux établissements pour les fonds sociaux seront insuffisantes pour répondre aux besoins, en particulier dans les établissements de l'éducation prioritaire (Ambition réussite, ZEP ou REP)

Les familles en situation professionnelle précaire sont désavantagées. La situation des femmes qui se

retrouvent seules avec leurs enfants en cas de séparation après 2006, ne peut plus être prise en compte. On ajoute des complications à un changement de situation qui est déjà souvent difficile à vivre.

Nous demandons la mise en place d'un système simplifié et fortement revalorisé des bourses nationales d'études qui tiennent compte des revenus des familles pour permettre aux élèves de milieu modeste de suivre leur scolarité en toute sérénité. Le maintien d'un seul et unique fonds social permettant de répondre aux cas d'urgence.

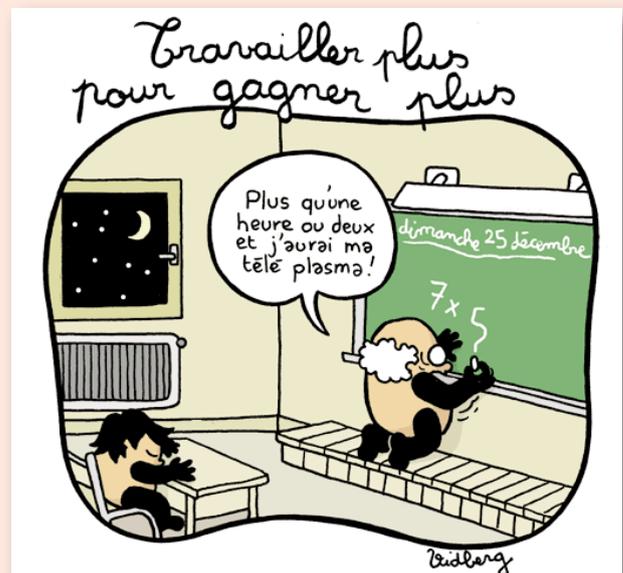


Accompagnement éducatif : la grande précipitation

L'accompagnement éducatif pourrait être une idée intéressante si elle était pensée comme un véritable service public de l'accompagnement scolaire, de soutien aux élèves en difficulté et d'ouverture à des activités culturelles et sportives pour le plus grand nombre, mis en œuvre par des personnels formés relevant de l'Education Nationale.

Le gouvernement n'a pas fait ce choix. Il impose dans une grande précipitation et improvisation la mise en place d'un tel dispositif, alors qu'il diminue les enseignements obligatoires dans les classes et qu'il supprime un nombre conséquent de postes de personnels enseignants. En fait, il propose aux enseignants d'alourdir leur service par des heures supplémentaires et ouvre la possibilité pour des personnes extérieures d'intervenir sur des compétences d'enseignement sans réelle préparation ni formation et sans concertation avec l'équipe pédagogique. L'ouverture de ce dispositif sur base de volontariat peut faire douter que les élèves les plus en difficulté soient touchés par cet accompagnement.

Non content de chercher à masquer les effets destructeurs de sa politique, il faudrait en plus que les établissements gèrent la mise en œuvre d'un tel dispositif dans un contexte de suppressions d'emplois administratifs et d'un défaut de remplacement des personnels en congés de maladie et en longs congés.



Pôles administratifs en EPLE : un cheval de Troie peut en cacher un autre

Les pôles administratifs en EPLE constituent depuis peu un thème qui interroge sur les conditions de l'administration et de gestion dans les établissements.

Il n'y a pourtant pas grand chose de nouveau dans le paysage et les dernières mutations administratives, décentralisation ou changements de logiciels comme SCONET ont été intégrées sans qu'on songe à une réorganisation généralisée.

Les outils de la conduite du rassemblement décloisonné des équipes administratives existent déjà d'ailleurs depuis la circulaire de 97 sur les missions du gestionnaire qui a formalisé l'intervention de cette fonction dans tout le champ de l'administration des EPLE.

Si on y regarde de près, l'enjeu de la constitution d'un pôle administratif en EPLE n'est pas strictement lié à une modification des tâches ou à une nouvelle répartition des responsabilités.

En effet, dans un environnement mouvant, où les objectifs politiques de réduire

drastiquement le nombre de fonctionnaires sont clairement affichés, l'Etat est à la recherche d'une méthode générale permettant de masquer la réalité des conséquences de ses choix. Un des premiers moyens utilisés consiste à globaliser tout ce qui peut l'être à tous les échelons.

Ainsi au niveau central on prône l'interministérialité comme panacée qui permettra de mutualiser des ressources humaines en arguant d'une polyvalence des personnels administratifs.

Au niveau régional, on concentre aussi des ressources jusque là séparées et on insiste sur la pertinence de ce niveau pour organiser l'administration de l'Etat. Dans les Préfectures on pousse à marche forcée vers la disparition d'un maximum de directions départementales, avec l'objectif de n'en conserver que 2 ou 3 sous l'autorité renforcée d'un Préfet omnipotent.

Notons également que même les administrations traditionnellement épargnées par l'ardeur réformatrice comme les Impôts et le Trésor connaissent aussi ce mouvement de fureur puisqu'elles fusionnent également.

L'Education Nationale serait-elle une exception ? Il n'en est rien puisqu'on voit qu'au budget 2009 on supprimera 120 postes en administration centrale. Puisqu'on voit aussi que de grandes manœuvres sont orchestrées dans les services pour opérer des regroupements de services avec 380 emplois supprimés.

Et dans les EPLE ? la difficulté pour notre administration c'est que la petite taille des équipes administratives, souvent réduites à un seul emploi dans les petits établissements, ne permet pas d'envisager des « gains de productivité » sans mettre en fragilité extrême des structures qu'on prétend par ailleurs faire vivre en autonomie.

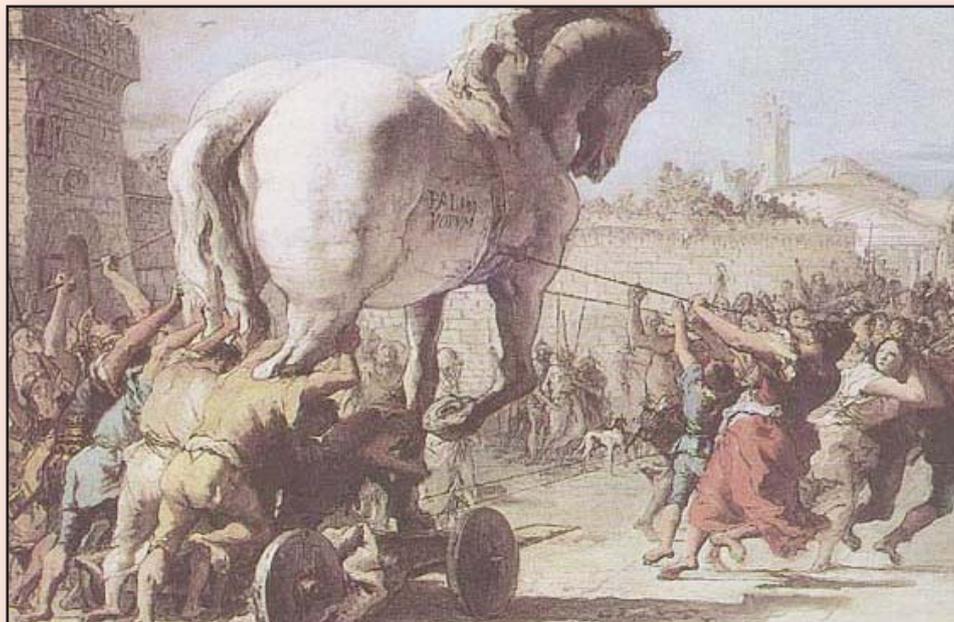
Les pôles administratifs comme les agences comptables démesurées pourront constituer, pour l'administration,

des structures mutualisantes, donc de taille suffisante pour qu'à terme, de fusions en absorptions ou d'agglomération en mises en réseau, on puisse une fois de plus décréter qu'il y a décidément trop de postes de fonctionnaires et que le Mammouth est encore trop gras.

Au bout du compte ceci devient un

démantèlement en règle qui ne peut rien laisser augurer de positif, mais qui rendra possible au gré des circonstances, soit une nouvelle décentralisation de personnels vers les collectivités territoriales, soit une externalisation « privatisante », soit une solution plus imaginative encore comme il en existe dans certains pays d'Europe où la libre administration de l'Ecole confine à des choix internes entre moyens d'administration et moyens d'enseignement, rimant pour les premiers avec portion congrue.

Si le pire n'est jamais sûr, le meilleur est un combat, d'autant mieux préparé qu'il détecte a priori les intrus qui veulent entrer par ruse dans la ville pour la détruire en faisant admirer aux naïfs leurs constructions chimériques.



L'Intendance , un métier qui change

Quand les nuages s'amoncellent, certains nourrissent de bien mauvaises intentions

Depuis la décentralisation « Raffarin » les collectivités locales ont investi l'ensemble des champs d'activité que la loi leur a concédé dans les EPLE ; l'ensemble de ces modifications a concerné l'Intendance dans son cœur de métier, c'est à dire la gestion matérielle et financière, l'accueil de l'élève et l'accompagnement de l'acte pédagogique.

Immanquablement les conditions de gestion, mais aussi les conditions et le volume du travail ont changé.

Aujourd'hui la proportion des relations d'une intendance avec les services de l'éducation nationale et avec les services des collectivités locales varie selon les cas et la taille des établissements dans un rapport de 1 à 3 ou 1 à 4 en faveur de ces derniers. Ceci ne serait pas un bien grand mal s'il s'agissait purement et simplement d'un transfert de charges et si les règles de gestion n'étaient changées.

Depuis les prémisses de cette décentralisation, le SNASUB a affirmé qu'il y aurait une rupture du principe d'égalité puisque la majeure partie des moyens matériels des EPLE proviendrait de collectivités aux ressources et aux volontés différentes ; nous disions aussi que nous assisterions à des phénomènes de parasitage de l'action éducative puisque les collectivités de plus en plus interventionnistes inciteraient les uns et les autres à se plier à leurs exigences pour bénéficier du meilleur traitement ne serait-ce qu'au regard des financements.

Nous y sommes donc maintenant et l'on voit de plus en plus se façonner une Education « Nationale » qui décline à longueur de BO les messages volontaristes de son « pilotage », comptant sans oser le formuler sur les mannes locales pour irriguer le lit d'un oued financier menacé par une sécheresse perpétuelle. Seule exception cette année, l'accompagnement éducatif dont on sait qu'il consiste en l'idée paradoxale qu'on peut confier l'aide individualisée à des élèves en difficulté à des éducateurs amateurs en gageant leur rémunération sur la disparition des postes des enseignants professionnels.

Nous vivons donc une période mouvante et troublée où celui qui nous emploie, l'Etat, sait de moins en moins de quoi est fait notre quotidien et feint de pouvoir faire la part de ce qui nous différencie les uns des autres, nous évaluer et faire évoluer nos carrières et nos rémunérations en fonction de nos mérites. D'un autre côté notre employeur réel, celui qui finance les établissements, ressent quelques malaise à ne pouvoir

nous dicter par le menu notre conduite, même si cela arrive de plus en plus souvent et qu'il s'en trouve très bien la plupart du temps, tant il est vrai qu'il peut accroître notre charge de travail sans bourse délier.

Que nous gérons des lycées ou des collèges, nous avons tous en mémoire nombre d'anecdotes qui démontrent qu'une concertation avec notre profession au plus près des usagers est indispensable pour éviter les gaspillages d'argent public et répondre réellement aux besoins de nos élèves.

Nous savons tous qu'une fausse proximité a été instituée avec les collectivités locales, qui n'ont pas forcément la culture de la gestion éducative et quelquefois encore moins la connaissance de la réalité sociale des personnels et des familles.

Pour autant nous ne revendiquons pas une extension de la décentralisation à nos métiers, en tout cas pas sans qu'un état des lieux n'apporte la certitude d'une pérennité de nos missions et d'une plus-value administrative au bénéfice de tous. Il serait trop simple pour l'Etat de se désengager une fois de plus et pour des élus d'engranger des pouvoirs supplémentaires en faisant l'économie d'une réflexion sur l'apport social et même démocratique des dernières décentralisations.

La révision générale des politiques publiques constitue également pour nous un souci majeur tant elle s'attaque aujourd'hui à la configuration structurelle des administrations ; la notre ne sera pas épargnée.

Dans nos établissements , qu'il s'agisse de la taille des agences comptables, de la perspective de leur cession au Trésor, de la nouvelle définition de l'EPLE avec les politiques de fusion ou d'établissements multisites, les nuages s'amoncellent pour nos emplois.

Certains ont décidé il y a peu de dîner avec le diable, jouant l'indemnitaire contre l'emploi, sans se munir d'une longue cuillère ; au demeurant ils risquent de s'y brûler, mais si ces inconscients renversent le chaudron, nous serons tous ébouillantés.



Attaque contre les personnels des bibliothèques

Suite à la publication du rapport Schwartz, le SNASUB-FSU a exprimé son opposition aux mesures qui ne constituaient pas une amélioration de la carrière des personnels BIATOSS. L'une d'entre elles envisageait l'intégration des magasiniers et des assistants des bibliothèques dans les corps d'adjoints techniques et de techniciens de recherche et de formation.

Le mépris n'est pas une forme de dialogue !

Le SNASUB-FSU, ainsi que plusieurs autres syndicats des bibliothèques, avaient fait connaître aussitôt leur opposition totale à cette mesure, en rappelant la spécificité de la filière Bibliothèques et l'importance du maintien de son statut interministériel.

Le 20 octobre, Valérie Pécresse a présenté son « plan en faveur de l'attractivité des métiers et des carrières dans l'enseignement supérieur et de la recherche ». Les mesures de ce plan s'appuient sur les recommandations de la commission Schwartz. Dans cette présentation, il n'est fait aucune mention de cette intégration. Le 23 octobre, lors de la rencontre qu'elle a organisée avec l'ensemble des syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche, elle n'a pas non plus dit le moindre mot à ce sujet.

En fait, cette mesure est bel et bien prévue pour l'année universitaire 2009-2010 au titre de laquelle elle figure dans l'annexe au projet de loi de finance 2009 dédiée à la recherche et à l'enseignement supérieur. Quand la ministre comptait-elle nous en informer ?

Ce silence méprisant sur une décision capitale pour la carrière de plus de 2000 collègues est une illustration des méthodes du gouvernement en matière de « dialogue social » de la ministre et de son Cabinet.

Où est l'amélioration de nos carrières ?

Par ailleurs, on est en droit de se demander où sont les mesures destinées à améliorer nos carrières dans ce plan sensé être en faveur de l'attractivité de nos métiers et de nos carrières ? Il suffit de passer en revue les trois séries de mesures pour s'en rendre compte :

1. « Attirer les talents à l'université » ? Aucune mesure en faveur des BIATOS ¹
2. « Valoriser l'engagement professionnel et l'excellence » ? On nous parle (enfin) de porter notre régime indemnitaire

au niveau moyen interministériel, mais tout le monde ne devra pas en profiter : tout dépendra de notre « performance », qui se résume à l'opinion que se fait de nous notre chef de service. Même inégalité de traitement pour l'avancement de grade ou de corps. Par contre, que nos salaires (valeur du point d'indice) n'augmentent que de 0,8% cette année quand l'inflation est prévue à 3% ne semble toujours pas poser de problème, année après année ².

3. « Favoriser la mobilité et adapter les modes de gestion à l'autonomie » ?

Les requalifications d'emplois (de C et de B en A) ne se font pas dans le cadre de simples transformations qui aurait pu (rêvons un peu) favoriser la promotion interne. Elles s'inscrivent dans le cadre de suppressions d'emplois et d'externalisations (privatisations) de certaines missions. Où est le progrès ?

Comment peut-on oser prétendre « favoriser la mobilité » en intégrant nos collègues des universités dans des corps où les possibilités de mobilité sont quasi nulles puisqu'il n'y existe pas de mouvement national, les mutations devant se conclure de gré à gré, entre les agents et les établissements ?

La riposte !

Le SNASUB-FSU a aussitôt contacté les autres syndicats des bibliothèques pour organiser ensemble la riposte à cette mesure, qui menace très directement les magasiniers et les assistants mais aussi, plus largement, l'ensemble des personnels des bibliothèques.

Il a appelé les personnels à participer nombreux au rassemblement organisé par l'ensemble des syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche, le 3 novembre, jour du débat au Parlement sur le budget de l'enseignement supérieur. La mobilisation doit continuer.

**Magasiniers ou conservateurs, tous bibliothécaires, tous solidaires !
Tous ensemble dans l'action !**

**Anne-Marie Pavillard
Antoine Meylan**

¹ Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Ouvriers et de Service.

² environ 10% de perte de pouvoir d'achat entre 2000 et 2008.

Signez la pétition de l'Intersyndicale des bibliothèques :

« Non à l'éclatement de la filière Bibliothèques »
<http://www.jussieu.ras.eu.org/biblios/>

Non au marché de dupes : le plan Péresse c'est l'individualisation des salaires, des carrières et les suppressions d'emplois !

La ministre V. Péresse a annoncé lundi 20 octobre « son plan carrières pour les personnels » dont le credo tient en un maître mot : individualisation !

En plaçant au centre de son plan l'individualisation des carrières et des rémunérations, c'est le règne de la concurrence entre les personnels, c'est la casse des règles collectives pour le déroulement des carrières qui s'instaurent. Il s'agit de faire l'économie d'une revalorisation globale des salaires et d'une reconstruction de l'ensemble de la grille des carrières pour toutes les catégories de personnels.

Le SNASUB-FSU refuse l'individualisation de la carrière des personnels, totalement destructurante pour nos statuts et nos métiers. Cette politique de libéralisation à tout crin conduira à la faillite du système universitaire. La recherche de l'individualisation est présente dans à peu près toutes les mesures annoncées : dans la modulation des primes des personnels BIATOSS que permettra l'alignement annoncé sur le taux moyen interministériel (+20% de crédits en 3 ans), comme dans la modulation de la durée de service des enseignants ou dans les avantages prévus pour quelques chercheurs sortis du lot. L'augmentation des primes de quelques uns et le repyramidage en catégorie A se feront au prix des suppressions d'emplois de catégorie C dont les missions ne sont pas considérées comme « essentielles » par la ministre qui prône l'externalisation de ces missions vers le privé.

Pour l'égalité de traitement de tous les personnels de la Fonction publique

Comment maintenir l'égalité de traitement des agents quand certains

connaîtront des carrières TGV et d'autres resteront ignorés dans leur service, composante, ou équipe de recherche ? Comment poursuivre ensemble des missions de services publics entre collègues jaloux des primes des uns des autres ? Sur la requalification des emplois, rien de concret pour les personnels BIATOSS alors même que la ministre reconnaît que c'est une nécessité !

Le SNASUB-FSU regrette l'absence d'un véritable engagement d'augmenter de manière significative les possibilités de promotions dans les corps des personnels BIATOS. Chacun de nous aspire légitimement à être reconnu dans et pour son travail. Mais ne tombons pas dans un jeu de dupes. Notre statut, le déroulement de carrière sur la base d'une grille de salaire indiciaire non modulable, la gestion collective des corps, notamment pour les promotions dans les instances paritaires, sont nos seules garanties contre le clientélisme, l'arbitraire. Le retour à l'indexation des salaires sur les prix est par ailleurs un moyen de lutter contre la perte de pouvoir d'achat.

Dans l'enseignement supérieur comme dans les autres secteurs de l'éducation nationale, la politique de prime liée à la fonction et au résultat est la carotte mise en avant pour réduire la masse salariale et supprimer les emplois.

Le SNASUB revendique :

- un seul statut pour l'ensemble du système éducatif avec deux filières : technique et administrative prenant le meilleur des différents statuts,
- le maintien du statut interministériel des personnels de bibliothèque,
- la création d'emplois statutaires d'Etat à hauteur des besoins, seule véritable réponse à la résorption de la précarité,
- la défense des droits collectifs du statut national, et une gestion académique, interacadémique ou nationale (selon les effectifs),
- le refus des primes au mérite,
- le recrutement par concours avec des membres du jury sans lien hiérarchique ou professionnel avec les candidats,
- des barèmes chiffrés pour les promotions et le mouvement,
- le retrait du droit de veto accordé aux présidents, véritable remise en cause des Commissions Paritaires,
- l'alignement des primes sur le taux maximum et leur intégration au salaire.

(Communiqué du SNASUB-FSU, 21 octobre 2008).



Retrait et abrogation des décisions administratives

Il faut distinguer actes réguliers et actes irréguliers, actes réglementaires et actes individuels. Le retrait est la disparition rétroactive alors que l'abrogation ne vaut que pour l'avenir.

Le juge administratif a établi un compromis entre principe de légalité et sécurité des situations juridiques.

1 Abrogation et retrait des actes réguliers

1-1 Retrait

En vertu du principe de non-rétroactivité des actes administratifs, les actes administratifs réguliers ne peuvent être retirés.

Par exception, la jurisprudence a admis ce retrait pour les actes individuels à la demande de leur bénéficiaire.

1-2 Abrogation

Un acte réglementaire est toujours abrogeable, à tout moment, même s'il a été pris pour une durée précisée (nul n'a de droit acquis à une réglementation).

Les actes individuels réguliers ne sont en principe abrogeables que s'ils ne sont pas créateurs de droit. Cependant un acte créateur de droit n'est pas intangible : il peut être contredit par un acte contraire. Ainsi par exemple la nomination régulière d'un fonctionnaire ne peut être abrogée mais ce dernier peut être licencié, révoqué ou mis à la retraite.

2 Abrogation et retrait des actes irréguliers

2-1 Retrait

Les actes irréguliers peuvent et même doivent être retirés par l'administration au nom du principe de légalité. Ce retrait permet de plus d'anticiper sur l'annulation par le juge administratif. Mais la sécurité juridique demande que ce pouvoir soit encadré afin de préserver les éventuels droits acquis.

Actes individuels :

a. Une décision implicite d'acceptation (*DIA*) peut être retirée, pour illégalité, dans les 2 mois après la décision, ou, si les tiers ont été informés, pendant les 2 mois de recours contentieux et la durée de l'instance éventuelle (article 23 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

b. Une décision implicite de rejet (*DIR*) peut être retirée dans le délai du recours contentieux (CE, 26 janvier 2007, SAS Kaefer Wanner).

c. Une décision explicite peut être retirée dans les 4 mois suivant la prise de décision (CE, Ternon, 26 octobre 2001). Auparavant, une décision non publiée ne pouvait être attaquée, le délai de recours des tiers n'ayant pas commencé à courir.

Les décisions pécuniaires sont créatrices de droits, et ne peuvent être retirées au delà du délai de 4 mois (Soulhier, C.E. 6 novembre 2002), mais peuvent être abrogées si les conditions légales de versement ne sont pas ou ne sont plus réalisées. En revanche, de simples erreurs de liquidation ne sont pas créatrices de droit et l'administration est en droit de récupérer les trop-perçus.

Actes réglementaires : les règlements illégaux dès l'origine peuvent être retirés tant que les délais de recours contentieux ne sont pas épuisés et pendant toute la durée de l'instance si un recours a été engagé.

2-2 Abrogation

Actes individuels : les décisions pécuniaires, si les conditions légales de versement ne sont pas ou ne sont plus réalisées (voir ci-dessus).

Actes réglementaires : passé le délai de recours contentieux et éventuellement d'instance, ils peuvent et doivent être abrogés, soit d'office, soit à la demande d'une personne y ayant intérêt (jurisprudence Compagnie Alitalia (C.E. Ass. 3 février 1989) reprise par la loi du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit).

Pierre Boyer

Retrait et abrogation : tableau résumé	Actes réguliers		Actes irréguliers	
	Actes réglementaires	Actes individuels	Actes réglementaires	Actes individuels
Retrait	Non	Non sauf à la demande de l'intéressé	Oui, dans le délai de recours contentieux et de l'instance éventuelle	<i>DIA</i> : oui, dans les 2 mois, ou dans le délai de recours et de l'instance le cas échéant <i>DIR</i> : l'administration doit retirer l'acte dans les 2 mois <i>Décisions explicites</i> : oui, dans les 4 mois
Abrogation	Oui, à tout moment	Non mais possibilité d'un acte contraire	Après le délai de recours, ils peuvent et doivent être abrogés	Les décisions pécuniaires peuvent être abrogées si les conditions légales de versement ne sont pas ou ne sont plus réalisées

Tendance École Émancipée

Faire vivre un syndicat démocratique et combatif

Parce que nous voulons faire vivre dans une large unité militante un syndicat démocratique et combatif, nous souhaitons que le congrès soit l'occasion d'un débat sans exclusive sur l'orientation et l'organisation.

Les personnels que nous représentons attendent de notre syndicat une orientation qui les aide à avoir prise sur les profondes transformations du travail qu'ils subissent, dans un contexte national et international de crise. Le succès des luttes que nous devons mener avec eux dépend en partie de nos propositions et de notre capacité à les porter ensemble.

Un bilan critique

Le SNASUB s'oppose aux politiques gouvernementales régressives, mais son fonctionnement s'est dégradé au point de lui faire perdre en démocratie et en efficacité. Cela se traduit par un déficit dans l'élaboration collective des mandats dans les instances, des carences dans l'élaboration et la diffusion de matériel d'information et une certaine faiblesse de l'action engagée.

Message du courant de pensée fédéral Unité et Action dans le SNASUB aux adhérents

Dans ce contexte d'attaques sans précédent contre le service public (du rapport Schwartz au rapport Silicani, des suppressions de postes à l'individualisation des carrières et rémunérations), nous ne devons pas en rabattre sur les revendications. Cela suppose de consolider, mieux former et structurer les équipes militantes à tous les niveaux, d'assurer une meilleure préparation des instances, sur la base d'un bilan collectif lucide du fonctionnement de la période écoulée.

Ouvrons un débat sur ces questions de fonctionnement et d'orientation et améliorons notre outil syndical au service des personnels.

Plus que jamais, nous avons besoin de cet outil, garant de la cohésion du SNASUB, reposant sur une meilleure coordination des secteurs, pour fédérer les revendications et l'action des personnels et œuvrer à la réunification syndicale si nécessaire aux salariés.

Le SNASUB est fort d'un champ de syndicalisation très large, voulu lors de sa création. Préserver cette richesse suppose de repenser l'articulation entre la défense des personnels aux différents statuts (ASU, ITRF, Bibliothèques, Contractuels) et notre action dans les secteurs professionnels (EPL, Services, Sup, Bibliothèques, etc)

Une orientation de lutte

L'École Émancipée défend un syndicalisme :

- de transformation sociale, non d'accompagnement,
- inter catégoriel et inter sectoriel,
- prenant en compte la dimension européenne et internationale,
- de lutte et unitaire, favorisant la mobilisation et la coordination des personnels en assemblées générales,
- sachant négocier mais refusant d'être instrumentalisé.

Des réponses apportées aux problèmes posés dépendra notre position dans ce congrès.

Marie Ganozzi, Anne-Marie Pavillard : secrétaires générales adjointes

Danièle Patinet, Bernard Teissier : membres du Bureau national

Michel Dissoubray, Antoine Meylan : membres de la CAN

Le SNASUB s'est constitué sur la base de la défense des missions et des statuts des personnels de l'ASU, de l'ITRF et des Bibliothèques, dans une perspective d'unification sous un seul statut avec deux grandes filières (administrative et technique), mandat réaffirmé à Dijon. Le maintien (la progression en 2007/2008) dans la diversité de nos adhérents valide cette orientation.

C'est pourquoi, en aucun cas, U&A ne se situera dans l'accompagnement de la réforme de l'Etat (RGPP), prétexte à la casse des services publics et de la Fonction Publique de l'Etat, à des suppressions massives d'emplois. Fondamentalement attaché au paritarisme, il défendra en CAP et dans toutes les instances paritaires les garanties collectives statutaires.

Il refuse l'individualisation des rémunérations et des carrières, entreprise par le biais de l'évaluation et de l'indemnitaire, dont le seul objectif est de placer les collègues en concurrence. Il continuera au contraire à militer pour une reconstruction de la grille salariale, garantie de la reconnaissance des qualifications et d'un déroulement de carrière amélioré pour chacun.

C'est sur ces bases qu'U&A appelle à un rassemblement pour le prochain congrès.

Compte-rendu de la réunion du 16 juin 2008 du CCHS ministériel compétent pour l'enseignement scolaire (BOEN n° 35 du 18 septembre 2008).

Note du 25 juillet 2008 constituant un « *Guide 2008 pour la saisie des vœux d'affectation par internet à l'usage des lauréats des concours ITRF* » (BOEN n° 35 du 18 septembre 2008).

Note de service n° 2008-104 du 30 juillet 2008 précisant les conditions de dépôt et d'instruction des candidatures à des postes dans des établissements de la Mission laïque française à l'étranger - rentrée 2009 (BOEN n° 33 du 4 septembre 2008).

Note de service n° 2008-112 du 29 août 2008 relative au dépôt et à l'instruction des candidatures à un poste de personnel d'encadrement relevant de l'AEFE - rentrée 2009 (BOEN n° 33 du 4 septembre 2008).

Arrêté du 15 septembre 2008 et note de service n° 2008-121 du même jour fixant les modalités des élections à la CAP des secrétaires administratifs d'administration centrale du MEN (BOEN n° 36 du 25 septembre 2008).

Décret n° 2008-964 du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (JO du 17 septembre 2008).

Décret n° 2008-996 du 23 septembre 2008 modifiant le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (JO du 24 septembre 2008).

Arrêté du 23 septembre 2008 modifiant l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 (JO du 24 septembre 2008).

Note de service n° 2008-132 du 26 septembre 2008 précisant les modalités d'inscription au tableau d'avancement établi en vue de la promotion au grade de CASU hors classe au titre de l'année 2009. (BOEN n° 38 du 9 octobre 2008).

Arrêté du 9 octobre 2008 autorisant l'ouverture d'un examen professionnel réservé à des agents non titulaires de la collectivité départementale de Mayotte et des établissements publics administratifs de Mayotte pour l'accès au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement du MEN (JO du 21 octobre 2008).

Loi n° 2008-1061 du 16 octobre 2008 de finances rectificative pour le financement de l'économie (JO du 17 octobre 2008).

Retraite

Demande d'admission à la retraite : pièges et conseils

1) Attention : moins un jour de travail peut déboucher sur moins un trimestre d'activité ! Un trimestre est en effet acquis à un mois et quinze jours de travail. Si votre dernier trimestre fait un mois et quatorze jours, vous perdez le trimestre. C'est la mésaventure arrivée à un collègue suite à une erreur de simulation de son rectorat. Il a aussitôt (le 2 septembre) demandé au ministère la possibilité de faire un jour de travail de plus ; il en a même fait trois autres par sécurité. Le ministère a répondu le 18 septembre que ce n'était pas possible puisque la retraite était liquidée au 9. Avant le 9, la modification était encore possible ! Le ministère préconise une demande de recours gracieux. Le SNASUB intervient.

2) Si vous avez cotisé pendant votre carrière à un régime relevant de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), la perception de la retraite correspondante est acquise à la date anniversaire de vos 60 ans, à condition que vous la réclamiez. L'opération n'est ni automatique, ni liée à la date effective de votre départ à la retraite. Par exemple si vous partez à la retraite à 62 ans, que vous avez droit à une retraite du régime général, mais que vous ne la réclamez qu'à votre départ à 62 ans, vous perdez deux ans de retraite de ce régime.

3) Si vous ne travaillez qu'un jour sur le mois de votre départ à la retraite, le salaire de la totalité de ce mois vous est dû, les primes et indemnités étant versées au prorata du nombre de jours travaillés pendant ce dernier mois.

Vous avez donc intérêt à ce que votre premier jour de retraite soit le 2 plutôt que le 1er du mois, d'autant plus si ce jour travaillé en plus... vous ouvre droit à un trimestre supplémentaire... Et puis le dernier jour n'est sans doute pas le plus difficile à faire !

4) N'ayez pas peur de paraître mesquin. De toute façon nos gouvernants le sont avec nous !

Patrick Le Tuhaut





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 :
- > Retraités : 50 %
(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

ACADEMIE :	ANNEE DE NAISSANCE :	SECTEUR	STATUT
NOM :	<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<input type="checkbox"/> BIB	<input type="checkbox"/> ASU
PRENOM :	<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT	<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
		<input type="checkbox"/> DOC	<input type="checkbox"/> DOC
		<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> ITRF
		<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
		<input type="checkbox"/> RETRAITES	
		<input type="checkbox"/> SERVICE	CATEGORIE
		<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A
		<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> B
			<input type="checkbox"/> C
			<input type="checkbox"/> Contractuel

VOS COORDONNEES

APPARTEMENT, ETAGE :

ENTREE, IMMEUBLE :

N°, TYPE, VOIE :

BP, LIEU DIT :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL : PORTABLE :

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) (coefficients)

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	
<input type="checkbox"/> Monsieur <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> 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

Le nouvel

Educatéc Educatice

Le salon professionnel de l'Éducation

CONSTRUISONS ENSEMBLE L'ÉDUCATION DE DEMAIN !

Une vision globale
des solutions et innovations
Pour un regard novateur
sur l'éducation et la formation

- Primaire
- Secondaire
- Supérieur
- Formation

**LES 27, 28
ET 29 NOVEMBRE 2008**

Paris Expo - Porte de Versailles - Hall 7.2

Pour obtenir votre badge d'accès gratuit :
www.educatec-educatice.com

Dans le cadre du



Avec le soutien de



la ligue de
l'enseignement
un avenir par l'éducation populaire

Platinum Sponsor

SMART
Technologies

Un événement

Tarsus

Educatéc - Educatice - Tour Ventôse
2, rue des Bourets - 92150 Suresnes - France
Tél : +33 (0) 1 41 18 60 62 - Fax : +33 (0) 1 41 18 60 68

