

# Convergences



n° 93 — février 2004

*de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques*

**SPECIAL ELECTIONS**

**9 mars 2004**

**Personnels de l'administration  
scolaire et universitaire**

A

B

C



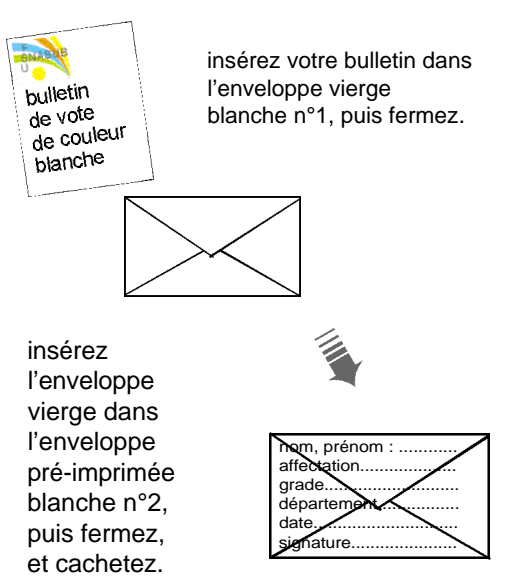
**Votez  
SNASUB-FSU**

**Syndicat National de l'Administration Scolaire et Universitaire et des Bibliothèques**  
3-5, rue de Metz 75010 Paris Tél. : 01 44 79 90 42/47 Fax 01 42 46 63 30  
E-mail : [snasub.fsu@ras.eu.org](mailto:snasub.fsu@ras.eu.org) Site Internet : <http://www.snasub.fsu.fr>

# comment voter ?

**N'utilisez que le matériel de vote fourni par l'administration.**  
**Votez pour une liste entière :**  
 rature, modification, panachage = vote nul

### Vote pour la CAP nationale

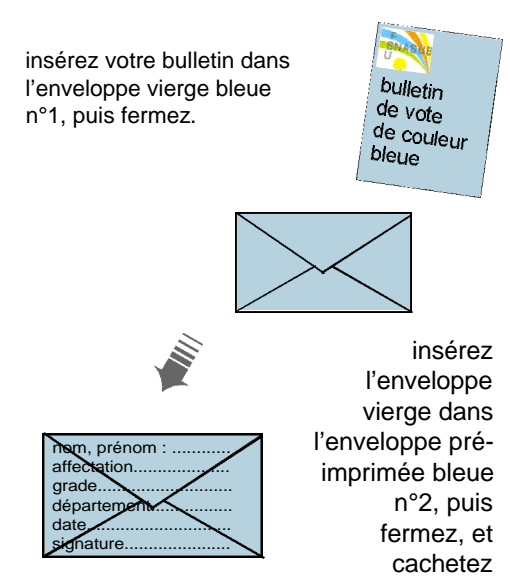


insérez votre bulletin dans l'enveloppe vierge blanche n°1, puis fermez.

insérez l'enveloppe vierge dans l'enveloppe pré-imprimée blanche n°2, puis fermez, et cachez.

nom, prénom : .....  
 affectation.....  
 grade.....  
 département.....  
 date.....  
 signature.....

### Vote pour la CAP académique



insérez votre bulletin dans l'enveloppe vierge bleue n°1, puis fermez.

insérez l'enveloppe vierge dans l'enveloppe pré-imprimée bleue n°2, puis fermez, et cachez

nom, prénom : .....  
 affectation.....  
 grade.....  
 département.....  
 date.....  
 signature.....

- Enveloppe pré-imprimée n°2 :**
- cochez votre catégorie (CASU, AASU, SASU, Adjoint administratif, Agent administratif).
  - indiquez vos noms et prénoms.
  - n'oubliez pas de signer.

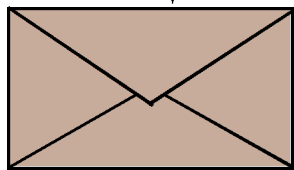
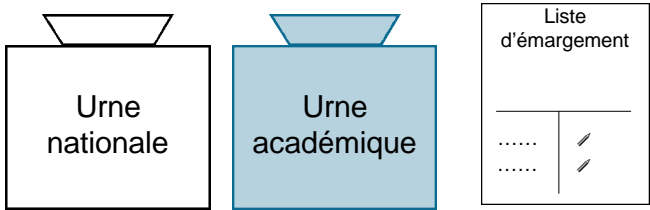
**CASU, personnels en CLM ou en CLD**  
**Vote par correspondance exclusivement**

Après les avoir cachetées, insérer les 2 enveloppes n°2 dans l'enveloppe n°3 marron pré-imprimée.

Pour tous les autres personnels, selon les académies,

- **vote à l'urne** ou
- **vote par correspondance** (consultez la circulaire académique).

**Vote à l'urne le 9 mars 2004**



**Votez dès réception du matériel**

**Le vote doit impérativement être parvenu à la section de vote avant le 9 mars 2004.**



Le 9 mars prochain, vous allez élire vos représentants aux commissions administratives paritaires académiques et nationales pour les catégories A, B et C des personnels administratifs. Pour la première fois, ces élections ont lieu simultanément.

Voter et choisir ses représentants est un acte très important.

Les commissaires paritaires du SNASUB vous défendent dans tous les actes de gestion individuelle des carrières, ils défendent également vos conditions de travail et votre statut de fonctionnaire d'État, ils refusent le profilage des postes et toute forme de clientélisme.

Le SNASUB a toujours diffusé largement l'information ; il a organisé la mobilisation et l'action avec les personnels contre les projets néfastes, comme l'ARTT (sans création de postes, sans maintien des droits acquis, avec annualisation),

les 1100 suppressions de postes administratifs au budget 2004, le projet de décentralisation avec transfert de missions et de personnels (environ 90 000 TOS et 1000 administratifs), la volonté de casse de l'administration de l'Éducation nationale à travers les stratégies ministérielles de réforme.

Le SNASUB est membre de la FSU, première fédération de la fonction publique d'État. Avec la FSU, il a contribué aux grandes mobilisations du printemps dernier, notamment pour la défense des retraites et contre la décentralisation.

Le SNASUB continuera à organiser la riposte contre toutes les attaques ultralibérales de ce gouvernement, contre sa volonté de casse du service public en général et de celui de l'Éducation nationale en particulier, contre la remise en cause des acquis sociaux et de la protection sociale.

Face à ces attaques, voter et faire voter pour les listes présentées par le SNASUB-FSU est un acte de résistance.

**Arlette Lemaire**

# Sommaire

Rôle des commissaires paritaires	p. 4
Politique budgétaire	p. 5
Défendre les missions du service public d'Etat	p. 6
Stratégies ministérielles de réforme (SMR)	p. 7
Qu'est-ce que la LOLF ?	p. 8
<b>Dossier</b>	<b>pp. 9 à 12</b>
Décentralisation	p. 13
Non à la réforme territoriale	p. 14
Toute peine mérite salaire, mais...	p. 15
Salaire au mérite : non ! Salaire décent : oui !	p. 16
GRH ou gestion inhumaine des "ressources"	p. 17
Menaces sur la protection sociale	p. 18
Retraites : la double peine	p. 18
Pour nous contacter	p. 19
Bulletin d'adhésion	p. 19



Bulletin mensuel du SNASUB  
 Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques  
 3-5, rue de Metz 75 010 Paris ☎ : 01 44 79 90 42  
 Directrice de la publication : Arlette Lemaire  
 Rédactrice en chef : Béatrice Bonneau  
 Secrétariat : Véronique Gurney  
 Publicité : Clotilde Poitevin ☎ : 01 42 80 96 05 (Sony p. 20)  
 Impression : Imprimerie Grenier — 94250 Gentilly  
 • ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D73S

## Dossier

**pp. 9 à 12**

# Le rôle des commissaires paritaires



## Une fonction importante et reconnue

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

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

## Les CAP sont obligatoirement consultées pour :

refus de titularisation ; sanctions disciplinaires et licenciement pour insuffisance professionnelle ; péréquation des notes ; réduction ou majoration d'ancienneté au passage d'échelon ; tableau d'avancement de grade ;

propositions de promotion par liste d'aptitude ; mutation avec changement de résidence ; mise à disposition ; détachement ; mise hors cadre ; disponibilité ; refus de congé de formation syndicale.

## Elles sont consultées à la demande du fonctionnaire pour :

révision de la notation ; refus d'inscription à un tableau d'avancement, refus d'accès à une action de formation, refus de temps partiel ; refus de démission.

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

Élus de tous les personnels, syndiqués ou non syndiqués, les commissaires paritaires du SNASUB étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent leurs collègues.

Après les CAP, les commissaires paritaires communiquent aux collègues les résultats de la commission et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire. L'avis qu'ils envoient aux personnels n'est qu'officiel et préalable à la décision administrative, mais permet de les informer rapidement. Formés par notre

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

Les élus du SNASUB s'appuient sur les revendications collectives des personnels se reconnaissant dans notre organisation syndicale pour défendre individuellement tous les collègues. Au moment où le mérite est mis en avant par l'administration pour les promotions, voire dans l'avenir pour le salaire de base, où la notation sera de plus en plus individualisée, les commissaires paritaires ont un rôle essentiel pour rappeler certains principes fondateurs de la fonction publique comme l'ancienneté, l'égalité de traitement à travers l'application de barèmes, etc. Le SNASUB condamne le principe des postes à profil et son développement, qui fausse le mouvement.

A l'occasion du traitement individuel des carrières, c'est toute la démarche de gestion de la fonction publique qui apparaît : par exemple les postes à

profil illustrent une démarche "marchande" étrangère à l'esprit de fonction publique et remettent en cause l'esprit sinon la lettre de ses statuts. Nous réaffirmons qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois du corps auquel il appartient. Les concours passés, l'ancienneté, la formation continue, l'expérience, garantissent les compétences.

En matière de contestation de notation, les commissaires paritaires du SNASUB vous aident à la formuler de la manière la plus pertinente. Dans la perspective de la réforme de la notation, le rôle des commissions paritaires devient d'autant plus important pour s'assurer que l'agent a été mis en mesure de présenter son point de vue.

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

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

# Une politique budgétaire...

Avec l'annonce de 1100 suppressions de postes dans l'administration scolaire et universitaire, 2004 marque une rupture sévère.

Jamais un tel tribut n'avait été exigé de la part des personnels de l'ASU. Les orientations ont un sens : en supprimant pour l'essentiel ces postes dans les services académiques (inspections et rectorats), il ne s'agit pas seulement de "faire des économies" comme on nous le présente, mais surtout de créer une situation irréversible, remettant en cause l'existence même de l'administration scolaire et universitaire.

Oui, le SNASUB a eu raison d'écrire qu'en enlevant aux services académiques les moyens d'assurer des missions de service public (suppression du versement des allocations chômage, simplification et externalisation des tâches effectuées par les services d'examens et concours, etc.), il s'agissait de "la démolition programmée de l'Éducation nationale".

Il s'agit pour l'essentiel d'amorcer un processus de désengagement de l'État en lorgnant d'ailleurs vers les collectivités territoriales. Ce qui ne sera plus assuré par les services de l'État le sera par d'autres : d'abord par la région et le département et pourquoi pas par le privé, sans compter ce qui sera transféré aux établissements, quoiqu'en disent les responsables de l'Éducation nationale.

Sur le fond, la première version des fiches du débat sur l'école (fiche 20) en dit long sur la considération portée aux personnels administratifs : "les personnels non enseignants de l'ordre administratif au sens large

personnels de la fonction publique d'État aux collectivités, tandis que s'accumulent les rapports et projets sur une remise en cause sans précédent de la fonction publique territoriale, on ne les entend plus !

Cerise sur le gâteau, la même mission propose la mise en place "d'une instance nationale pour la validation des acquis et de l'expérience pour les trois fonctions publiques". Ce rapport justifie nos pires craintes sur la

## de suppressions de postes ...

*du terme ne relèvent pas des métiers de l'école même si l'exercice de leur fonction ne peut manquer d'être coloré par le fait de travailler pour et dans l'Éducation nationale".* Ainsi donc, à l'inverse d'une réflexion sur les missions des personnels, la pensée des rédacteurs jetait les personnels administratifs à la poubelle de l'histoire de l'Éducation nationale.

Cette conception est inacceptable : les services de gestion de l'Éducation nationale ont été bâtis pour assurer un service à 12 millions d'élèves, de collégiens, de lycéens. Cette mission mérite-t-elle aussi peu de considération ?

### Remise en cause des statuts

Pendant le printemps dernier, il n'a pas manqué de partisans de la décentralisation pour nous vanter les charmes de la fonction publique territoriale. Alors que persiste la volonté de transférer 120 000

Il faudrait "moderniser le statut de la fonction publique territoriale.. pour

validation des acquis de l'expérience (VAE) puisqu'on nous propose :



## ... de fermeture des services publics

conférer une souplesse plus grande aux élus", car il faut "concilier un statut national à .. la liberté de recrutement des élus locaux". Pour cela, il faut supprimer les concours et les remplacer, par exemple, par des concours sur titre. Citons là encore le rapport du président du Sénat : "le recrutement par concours sur titre permet en effet d'éviter l'organisation d'un concours pour des personnes déjà titulaires d'un diplôme". La mission en question propose en conséquence "d'ouvrir le recrutement au concours sur titre à l'ensemble des cadres d'emploi et pour toutes les catégories".

"la formation liée au recrutement doit être d'une durée plus courte"... il sera temps "d'apprendre en faisant".

Ce sont les statuts des trois fonctions publiques qui sont menacés par un chamboulement sans précédent qui verrait le recrutement local, sur titre, sans concours, au profil, se substituer au concours comme mode de recrutement dans la fonction publique.

**L'égalité d'accès aux emplois publics serait remise en cause : c'est inacceptable.**

# Défendre les missions de service public d'État

Une majorité de la population s'accorde à reconnaître que les services publics jouent un rôle irremplaçable en matière de cohésion et de justice sociale. Tout ce qui les fragilise ou les réduit appauvrit donc la collectivité.

## Maintenir et développer le champ des services publics

Le gouvernement affiche la volonté de réduire les domaines d'intervention des services publics de l'État autour des seules attributions régaliennes, qui garantissent sa souveraineté et son indépendance (justice, police, armée, diplomatie...).

Le SNASUB combattra tout projet ayant comme objectif ou comme conséquence la remise en cause des services publics "à la française" et de leur champ, notamment dans leur fonction de réduction des inégalités, soi-disant pour "recentrer l'État sur ses missions essentielles". Il veut au contraire que soit mise en œuvre une politique de reconquête et de développement du champ économique et social couvert par les services publics de l'État, facteurs de justice sociale et de réduction des inégalités.

Le SNASUB exige que les fonctions assurées par les personnels IATOS soient élargies et réaffirmées en tant que missions intégrantes du service public d'éducation, qui doit

lui-même rester un service public d'État mis en œuvre par des personnels sous statut de la Fonction publique de l'État.

Il s'oppose à toute forme de transfert, même partiel, de ces missions et des personnels qui les assurent vers les collectivités territoriales, pour préserver la nécessaire cohérence nationale de l'action éducative. Il s'oppose

également à toute forme de privatisation de ces fonctions, que ce soit par le biais de leur abandon pur et simple à l'initiative privée, par la sous-traitance ou par celui du recrutement de personnel précaire.

Le SNASUB affirme son attachement à une conception démocratique des services publics, dans laquelle les fonctionnaires sont citoyens et peuvent s'exprimer sur les missions et le fonctionnement du service public, notamment dans le cadre des instances paritaires de concertation

dont la place et le rôle doivent être confortés.

Il exige que l'éducation, la santé, la culture soient exclues définitivement du champ de l'AGCS (Accord général sur le commerce des services) et s'oppose à toute marchandisation de l'éducation.

## Maintenir la cohérence nationale du système éducatif

La déconcentration, au nom d'une gestion dite de

l'éclatement de la communauté nationale en féodalités jalouses de leur autonomie et en situation de concurrence les unes par rapport aux autres. Cela ne saurait constituer un progrès ni en matière d'efficacité ni en terme de démocratie.

Cela le serait d'autant moins que, à travers une "gestion de proximité des ressources humaines" (sic), la carrière, voire la rémunération de chacun d'entre nous, dépendrait largement des autorités locales, décentralisées ou déconcentrées, avec tous les risques d'allégeance et de clientélisme que cela comporte.

A l'opposé d'une telle vision, le SNASUB rappelle la conception du service public qu'il défend. L'État prend en charge la satisfaction de l'intérêt général dans le respect du principe d'égalité, en garantissant l'accès de chacun à ce qui est considéré comme un droit ou un besoin collectif. Pour ce faire, il définit une politique nationale et assure la cohérence de sa mise en œuvre à l'échelle de l'ensemble du territoire. C'est le fondement même de la mission de service public ; c'est ce qui justifie l'existence de la fonction publique d'État et sa structure hiérarchique, qui doit être maintenue. Cette organisation garantit le caractère permanent et national des missions, à laquelle ne saurait se substituer une administration fonctionnant sur un mode contractuel assis sur des projets à court terme.



proximité, avait déjà mis à mal les règles et les repères collectifs qui garantissent la cohérence de l'action publique sur l'ensemble du territoire national, c'est-à-dire l'égalité de traitement à la fois des usagers et des personnels. Une étape supérieure sera franchie si le gouvernement parvient à mener à bien la décentralisation, forme aboutie d'un désengagement massif de l'État menaçant les missions et les statuts des personnels. L'appétit manifesté en la matière par la plupart des régions fait craindre

# Stratégies ministérielles de réforme

Jean-Pierre Raffarin a demandé à ses ministres de préparer des stratégies de réforme avec l'objectif de réduire les dépenses publiques. Le document produit par Luc Ferry est conforme à l'idéologie de la droite ultralibérale : réduire le champ d'intervention de l'État, éliminer les contraintes pour libérer l'initiative privée, valoriser les performances individuelles, limiter les garanties collectives.

## Les missions

### Les réformes envisagées à missions constantes

A la centrale, par redimensionnement, repositionnement ou réorganisation des services, le but est de supprimer 100 emplois par an d'ici 2006, dans le cadre d'un contrat triennal de progrès (sic) en contrepartie d'une amélioration des moyens des services et des conditions de travail.

Dans les services déconcentrés, il s'agirait d'éliminer d'éventuels doublons entre rectorats et inspections académiques et de rechercher des économies d'échelle, notamment en regroupant les services du rectorat et ceux de l'inspection située dans la même ville.

Les EPLE se verraient dotés d'une plus grande autonomie avec des moyens globalisés.

Le recrutement et le mouvement des attachés seraient déconcentrés sur les recteurs, la gestion des ITRF sur les présidents d'université.

La politique contractuelle est préconisée. Elle marquerait un recul de l'État et de la loi au profit de rapports individualisés, les contractants définissant entre eux leurs propres objectifs et les moyens d'y parvenir. Tout le monde passerait contrat avec chacun :

- les universités avec l'État et entre elles ;
- les académies avec le ministère pour négocier un budget globalisé



leur conférant une certaine autonomie, et avec la région pour définir la politique éducative régionale ;

- les inspections académiques avec le recteur et le conseil

général pour une déclinaison départementale ;

- les EPLE avec le recteur, l'inspection académique et la collectivité de rattachement dans le cadre d'une démarche de projet.

Soumise à de tels empilements et croisements, l'Éducation aurait du mal à rester nationale.

### Les missions qui pourraient être abandonnées par l'État

**Celles à supprimer,** car ne présentant plus un caractère stratégique. Outre l'élimination de situations résiduelles, on y remarque la suppression des services de liquidation des allocations de chômage aux non titulaires, qui seraient transférés, en cotisant, aux ASSÉDIC.

**Celles à externaliser,** parce qu'éloignées du cœur de métier. Sont pointées la plupart des fonctions logistiques : accueil, standard, entretien, gardiennage, gestion de certains services bureautiques et informatiques. Il est même envisagé d'externaliser certaines fonctions logistiques de la gestion des examens et concours.

**Celles qui devraient être décentralisées aux collectivités territoriales ou déléguées à d'autres organismes.** Sur ce registre, Luc Ferry se contente de reprendre ce qui est prévu dans la loi de décentralisation.

Il précise néanmoins que le transfert des TOS aux collectivités entraînera la mise à disposition de celles-ci des personnels administratifs qui, dans les services académiques, les gèrent.

## La gestion des ressources humaines

### La gestion des emplois

Le dernier outil élaboré par la fonction publique s'appelle GPEEC (gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences). Nous sommes demandeurs d'un outil de gestion prévisionnelle des emplois qui permettrait d'anticiper les besoins de recrutement et de formation. Or le GPEEC raisonne en termes de compétence, alors que nous voulons qu'il le fasse en termes de qualification.

La qualification a une valeur objective, universelle, durable, assise sur un diplôme ou sur une expérience professionnelle validée ; elle est préalable à l'emploi, elle relève du domaine collectif. La compétence est une donnée subjective, individuelle, liée à un poste précis à un instant donné ; elle ne peut être constatée qu'après recrutement ; elle relève du domaine de la compétition. Le passage de la qualification à la compétence est ce qui permet l'individualisation des rémunérations par la sacralisation du mérite individuel.

## La reconnaissance du mérite

Dans le contexte actuel, un tel projet ne pouvait éviter cette tarte à la crème. Il le fait très brièvement et très prudemment, constatant notamment la difficulté à mesurer la performance de manière régulière et objective. Il renvoie le problème à des réflexions ultérieures.

# Qu'est-ce que la LOLF ?

La LOLF (loi organique relative aux lois de finances) entrera en application dès 2005. Elle fera passer l'administration d'une logique de moyens à une logique d'objectifs et de résultats. Cette loi prévoit un découpage du budget de l'état en "missions", "programmes" et "actions". Elle est présentée comme une modernisation et une simplification du fonctionnement et l'organisation du budget de l'état tel qu'il a été défini depuis l'ordonnance de 1959.

Ses promoteurs lui assignent trois objectifs fondamentaux :

- une stratégie pluriannuelle avec néanmoins maintien de l'annualité du budget de l'état ;
- l'amélioration de la transparence ;
- l'accroissement de l'efficacité des services publics.

Actuellement, le budget de l'état est organisé en 850 chapitres auxquels correspondent des lignes budgétaires fixes. Il s'agit d'une dépense par contrainte. Pour faire circuler des sommes d'un chapitre à un autre, il faut demander l'autorisation aux autorités supérieures. Par exemple, le rectorat doit demander au ministère : cela s'appelle un crédit de virement.

Par ailleurs, le parlement ne se prononce que sur les mesures nouvelles.

La LOLF organise les choses différemment. Les parlementaires ont connaissance des utilisations du budget en cours avant de se prononcer sur les prévisions. Le budget est organisé en missions et programmes auxquels on ne peut toucher ; en actions et sous-actions, qui peuvent être bougées car il est possible de faire circuler les sommes d'une action à une autre de manière beaucoup plus souple (il s'agit donc là de déconcentration des pouvoirs de l'Etat).

On institue une fongibilité asymétrique des fonds publics : l'administration a le droit de transformer des crédits de rémunération en crédits de fonctionnement, mais pas l'inverse.

Dans ce contexte, il y a une volonté de donner aux services déconcentrés et aux EPLE une autonomie plus grande et de nouvelles possibilités de fongibilité de crédits.

Les dangers sont énormes. Le SNASUB-FSU ne peut pas cautionner une telle politique.

## **L'expérience de la LOLF menée dans l'académie de Bordeaux est parlante :**

le budget de l'académie est de 1,7 milliards d'euros dont 95 % correspondent à la rémunération des personnels.

L'académie de Bordeaux sera en configuration LOLF à partir de mars 2004 pour 35 % de son budget. En 2005, l'ensemble de l'académie sera "100 % LOLF". Les personnels concernés dès 2004 sont les ATOSS et les personnels du premier degré, les personnels de second degré ne le seront qu'en 2005.

- Le rectorat commencera dans un premier temps par donner des enveloppes indicatives pour les fonds sociaux, les manuels, les bourses... à charge pour les établissements de les moduler.
- Il évaluera les actions menées par les EPLE de l'année n-1 à partir d'un rapport d'activité réalisé par chacun d'entre eux.
- Il fixera ensuite les actions pour l'année suivante, puis donnera aux inspections académiques les enveloppes indicatives des subventions.
- Enfin le recteur notifiera les budgets aux EPLE avec des enveloppes indicatives.

## **Remarque**

Cela pose un problème de démocratie au niveau des EPLE. Il est prévu une discussion entre le chef d'établissement et le rectorat, mais sans référence aux conseils d'administration. Le système est basé sur la contractualisation. Les budgets dépendront du résultat d'objectifs fixés entre le recteur et le chef d'établissement. Cela signifie que dans un second temps, les personnels seront eux aussi responsables, devant leur chef, des résultats de leur établissement. Leur service est lui aussi contractualisé, donc évalué par rapport aux objectifs de l'établissement.

C'est aussi l'introduction de critères nouveaux en matière de gestion des carrières :

- par exemple pour les mutations, en laissant la possibilité aux chefs d'établissement de fixer des critères spécifiques ;
- ou en renforçant leur pouvoir dans l'évolution des carrières, dans la notation et l'avancement des personnels, en lien avec la réussite des objectifs de l'établissement.

**Avec la LOLF, la référence aux emplois disparaît de la loi de finances ; seuls les crédits votés feront référence. C'est un lourd danger.**





# La décentralisation n'est pas une réponse progressiste aux besoins de la nation

## L'entreprise de destruction du service public d'Éducation nationale se poursuit.

Le gouvernement agit dans deux directions : réforme de l'État (cf. SMR p. 7) et décentralisation. Son projet de loi de décentralisation propose de transférer 90 000 TOS aux régions et départements ainsi que les personnels administratifs des rectorats et des inspections académiques qui les gèrent. La formation professionnelle continue sera confiée à la région. Les médecins scolaires, assistantes sociales scolaires et COPsy resteraient fonctionnaires de l'État mais leurs missions seraient définies par les collectivités territoriales.

## Dans les académies : inadmissible silence des recteurs ...

Les recteurs restent muets sur ce démantèlement et ses conséquences pour les services et les personnels. Malgré les demandes de la FSU, ils refusent de mettre à l'ordre du jour des CTPA le dossier "décentralisation". Ainsi notre employeur n'a rien à dire, sinon que tout cela n'est pas si grave ! On mesure là le mépris et le cynisme envers les personnels, leurs élus, les parents et les élèves.



## ... et organisation du transfert des personnels !

Pourtant, les transferts sont préparés activement. Par exemple, une session du conseil régional de Lorraine s'est tenue fin novembre sur la décentralisation, avec examen d'un rapport intitulé : "Projet de loi relatif aux responsabilités locales : enjeux et perspectives pour la région". Les appétits de l'exécutif régional en matière d'éducation et formation y sont exposés avec précision, avant même que le projet de loi ait été adopté par le parlement et que la loi ait été promulguée. Pour la formation professionnelle continue : la région veut devenir le "chef de file" des multiples organismes de formation, d'information et d'orientation. Ayant la responsabilité du "développement régional", elle reçoit l'outil formation professionnelle tout entier pour le plier aux exigences de l'économie locale. C'est un appauvrissement du droit à une formation professionnelle de haut niveau.

Pour l'Éducation : c'est l'entrée en force des collectivités territoriales dans la gestion directe du système éducatif. Il en découlerait les modifications suivantes :  
- création d'un conseil territorial de l'Éducation nationale

(représentants de l'État, des collectivités territoriales, auxquels pourront être associés des représentants des personnels et usagers), consulté pour toute question intéressant les compétences des collectivités territoriales en matière éducative ;

- schéma prévisionnel des formations : document qui "procède à des choix d'orientation et d'inflexion en cohérence avec la politique de développement que souhaite la région, en tenant compte des orientations nationales";
- transfert des personnels TOS des lycées, par voie de convention entre la région et chaque EPLE. La région ne créera pas les centaines de postes qui manquent actuellement dans les EPLE. Elle ne se fixe comme objectif que de "créer les conditions permettant

aux TOS d'être plus performants";

- transfert des personnels administratifs qui gèrent les TOS : une convention sera conclue entre l'État et la région pour le transfert des services qui exercent actuellement la gestion des TOS. Chaque agent

titulaire disposera d'un délai de 2 ans pour demander soit son intégration au sein de la fonction publique territoriale, soit un détachement sans limitation de durée.

La "décentralisation" est bien un processus de démantèlement du service public d'Éducation nationale, au profit des intérêts politiques et économiques locaux. Elle porte en elle un triple danger : mise en concurrence accrue des EPLE ; politisation de la gestion du système éducatif, qui deviendrait un enjeu pour les élus territoriaux ; privatisation à terme de certaines missions. La décentralisation n'améliorera pas la démocratie au sein de l'école : seule la représentation des élus locaux sera renforcée. Comme elle est censée s'opérer "sans hausse de la pression fiscale nationale et locale", les conditions de travail des personnels transférés pourraient s'aggraver (allongement des trajets, non réemploi des précaires, refus de mutation...).

**La "décentralisation" n'est pas un processus progressiste. Elle est porteuse de régressions et de nouvelles facilités offertes à la marchandisation.**

En votant, le 14 janvier 2004, le rapport sur les services d'intérêt général, le parlement européen s'est félicité "de la libéralisation intervenue dans les domaines des télécommunications, des services postaux, du transport et de l'énergie", affirmant qu'il était "nécessaire de poursuivre sans fléchir la libéralisation"; et qu'il convenait "d'étendre cette approche à d'autres secteurs". A quand l'éducation, la santé, le logement social, l'eau, la culture ?

L'Etat a décidé de se consacrer à ses missions régaliennes et il en tire les conséquences : le ministre de la Fonction publique a déclaré à l'Assemblée nationale : "Osons le dire dès maintenant : l'objectif du gouvernement, à travers les politiques qui concourent à la réforme de l'Etat, est de dégager des gains de productivité substantiels dans les administrations" - "se donner, ajoute-t-il, comme objectif des gains de productivité comparables à ceux que réalisent toutes les grandes organisations du secteur tertiaire". Peut-on être plus clair ?

La réforme de l'Etat va s'articuler autour de 4 chantiers interministériels :  
 - Un chantier structurel : la décentralisation et la réforme de l'administration territoriale : "La stratégie du gouvernement est bien évidemment d'exporter le choc de la décentralisation pour faire bouger l'Etat" !  
 - Un chantier budgétaire : la "nouvelle constitution financière" issue de la loi organique sur les lois de finances.

- Un chantier managérial : la modernisation de la gestion des ressources humaines.  
 - Un chantier qualitatif : la simplification des procédures et les politiques en faveur des usagers.  
 Pas de chantier quantitatif, bien sûr, sinon celui de détruire des milliers d'emplois de fonctionnaires (en ne remplaçant pas un fonctionnaire sur 4 parti à la retraite...)

(vive les suppressions de postes et les redéploiements !) ; 8 pôles régionaux seront créés dont l'éducation et la formation.  
 L'Etat adaptera son organisation territoriale au nouveau cadre de la LOLF.  
 Les préfets seront dotés de véritables moyens d'action interministériels grâce à un programme des interventions territoriales de l'Etat (PITE) prévu par la LOLF,

Il faudra développer et mettre à la disposition des services déconcentrés une série de plates-formes logistiques ou techniques communes dans les domaines de la GRH (!) de la gestion de l'immobilier, des fonctions d'accueil... ; le périmètre de mutualisation est déjà fixé : il portera sur l'organisation des concours de recrutement pour les corps d'agents à statut commun : sont concernés à titre principal les catégories B et C de la filière administrative ainsi que les personnels techniques à statut commun.

La conclusion du projet de circulaire du Premier ministre à tous ses ministres est savoureuse mais pas inattendue : "L'accroissement des missions de la préfecture de région ne doit, toutefois, pas conduire à un renforcement des effectifs de fonctionnaires affectés en région, mais à une nouvelle allocation des moyens et des compétences, par une implication effective et plus équilibrée de tous les services régionaux de l'Etat dans le fonctionnement des préfectures de région, au moyen de procédures de mise à disposition ou de détachement".

**La nouvelle organisation devra être opérationnelle le 1<sup>er</sup> janvier 2005... Il est grand, grand temps de se bouger.**

## Non à la réforme territoriale

**Après les transferts des personnels des administrations centrales aux collectivités territoriales, on en arrive à la réforme de l'Etat territorial.**

destiné à regrouper tous les crédits, quelle que soit leur origine, concourant au même but, sur un territoire donné. Demain, nous goûterons aux joies de la fongibilité asymétrique :



Le gouvernement va, dans les prochains mois, procéder à la recomposition des services déconcentrés de niveau régional autour de 9 directions (il y en a actuellement 24), sous l'autorité des préfets de région. Dans le même temps, la mutualisation des moyens sera organisée pour dégager des gains de productivité

les rémunérations des fonctionnaires serviront à payer le chauffage, le contraire étant bien sûr interdit !

La mutualisation des moyens est un axe très fort de cette réforme de l'Etat ; il s'agit d'optimiser l'emploi des moyens de l'Etat en région, on sait ce que cela signifie en termes d'emplois.

# Toute peine mérite salaire, mais...

Concernant la rémunération des fonctionnaires, le gouvernement a pris des décisions et fait des déclarations qui sont très révélatrices de la conception qu'il s'en fait, à contre courant de la culture française de la fonction publique qui a prévalu jusqu'ici.

## Remise en cause du principe de carrière

Avec un solide aplomb, Jean-Paul Delevoye refuse tout rattrapage salarial pour 2003, n'accorde que 0,5 % pour 2004 et, dans le même temps, affirme que le salaire moyen par tête des fonctionnaires progresse de 4 % sur la période considérée.

C'est arithmétiquement exact mais politiquement scandaleux. En effet, du fait de mesures catégorielles, d'avancements d'échelon, de requalification de certains emplois (par exemple instituteurs devenant profs d'école), bref de tout ce qu'on appelle l'effet GVT positif (glissement, vieillesse, technicité), la masse salariale croît mécaniquement d'une année sur l'autre en dehors de toute augmentation de salaire, surtout lorsque la population concernée vieillit. Or, l'un des principes généraux sur lesquels est fondée la fonction publique française est celui de la carrière. La doctrine administrative française repose sur un lien de puissance publique qui unit l'agent à l'État employeur. En contrepartie de ce lien, l'État garantit à ses fonctionnaires une carrière qui se caractérise par une progression, génératrice à chaque étape d'une rémunération plus importante. C'est pourquoi la fonction publique est structurée en corps, grades et échelons et qu'existent des procédures d'avancement et de listes d'aptitude.

Imputer ces mécanismes dans le calcul de la progression des salaires signifie que le déroulement de carrière ne servirait qu'à maintenir le pouvoir d'achat sans le faire progresser.

Et encore faut-il préciser que, sur une année donnée, une partie seulement des fonctionnaires bénéficie d'une promotion ou d'une mesure catégorielle.

...le salaire au mérite nous peine !

Les autres ne sont pas vraiment enrichis par l'avancement de leurs collègues. Pour nous c'est la valeur du point d'indice, et elle seule, qui détermine l'évolution de notre pouvoir d'achat.



## Instauration du salaire "au mérite"

Le refus d'ouvrir des négociations salariales s'est accompagné de déclarations largement médiatisées sur le prodigieux saut dans la modernité que représenterait l'instauration du salaire au mérite pour les fonctionnaires.

De quoi s'agit-il ?

La rémunération de chaque agent serait composée de trois éléments cumulables, ce que l'on pourrait appeler un salaire trinôme :

- Le premier lié au statut. C'est l'indice détenu en fonction du grade et de l'échelon de l'agent, qui constitue actuellement l'essentiel de la rémunération principale.

- Le second lié à l'emploi. A grade égal, des bonifications différenciées seraient attribuées en fonction de la nature de l'emploi occupé. Ainsi les emplois d'un même corps n'auraient pas tous la même "valeur", en vertu d'une cotation dont les données demeurent mystérieuses.

- Le troisième lié à "la manière de servir". C'est le régime indemnitaire, que la récente réforme permet de faire varier de manière considérable d'un individu à l'autre sur la base de critères éminemment subjectifs. Avec la généralisation d'un tel système, aucun des fonctionnaires d'un même corps au même grade et au même échelon ne percevrait le même salaire que les autres.

En outre, la rémunération d'un individu donné risque de connaître sur la durée des hauts et des bas, en fonction des emplois successifs qu'il sera amené à occuper et des appréciations dont il sera l'objet.

En fait, les outils existent déjà hélas (NBI,

indemnités modulables, ...)

et n'ont pas été inventés par ce gouvernement.

Ce qui serait nouveau, c'est leur accouplage systématique dans le but d'individualiser à outrance les rémunérations en plaçant les individus en situation de concurrence permanente.

C'est ce que permet le décret du 29 avril 2002 portant réforme de la notation, de l'évaluation et de l'avancement. Le SNASUB et la FSU, contrairement à d'autres organisations, s'étaient vigoureusement opposés à ce décret lorsqu'il a été soumis au CTP ministériel. Son retrait demeure une revendication.

# Salaire au mérite : non !

Jean-Paul Delevoye ne peut nier la baisse de 3,7 % de la valeur du point d'indice, mais cela ne l'a pas empêché d'affirmer que les salaires avaient augmenté en moyenne de 4 % et de décider en conséquence qu'il n'y aurait aucune augmentation au titre de 2003.

Quand le ministre dit : "nous avons une obligation de maîtriser les dépenses publiques", la vérité, c'est que le salaire des fonctionnaires n'est pas seulement une dépense :

- c'est de l'argent qui rentre dans la consommation ;
- c'est une source de cotisations pour les régimes sociaux ;
- c'est un investissement dans les services publics indispensables à la population.

Aujourd'hui, la perte du pouvoir d'achat est sans précédent. La décision du gouvernement Raffarin de refuser toute hausse du point d'indice en 2003 et de maintenir cette rigueur jusqu'en 2007 a de graves conséquences sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

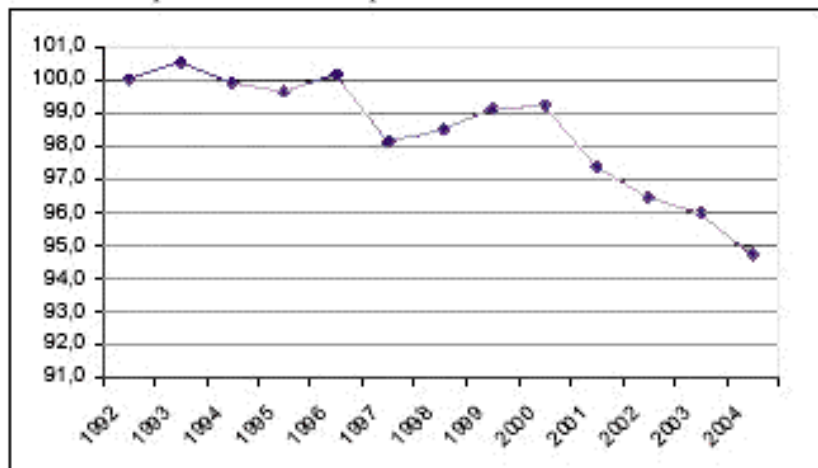
Depuis 20 ans, le pouvoir d'achat du point d'indice n'a jamais cessé de baisser.

En cinq ans, à qualification constante, les pertes cumulées du pouvoir d'achat du point d'indice représentent plus d'un mois de salaire.

Les annonces du gouvernement aggravent ce retard.

## Une perte de pouvoir d'achat sans précédent

Evolution du pouvoir d'achat du point d'indice de 1992 à 2004



Contrairement aux affirmations du ministre de la Fonction publique, Jean-Paul Delevoye, l'augmentation de la valeur du point d'indice est indispensable.

### Exemple :

Un agent classé, au 1<sup>er</sup> janvier 2000, au 1<sup>er</sup> échelon de l'échelle E2 (le plus faible de la fonction publique ; traitement mensuel net : 1056 €) sera au 31 décembre 2004 au 3<sup>e</sup> échelon. Son pouvoir d'achat n'aura pas progressé en cinq ans. Cette évolution intègre 2 changements d'échelon et 3 points d'indice additionnels pour les bas salaires. Le passage au 4<sup>e</sup> échelon au premier janvier 2005 ne lui apportera qu'une progression de 1,8 % de son pouvoir d'achat.

Cet exemple démontre que même pour les agents qui en ont bénéficié, les promotions compensent à peine les pertes du pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice.

Par ailleurs, il est urgent que nos revendications sur la reconstruction de la grille indiciaire aboutissent.

**C'est pourquoi le SNASUB revendique pour l'ensemble des catégories :**

- une forte revalorisation indiciaire, avec un salaire minimum fonction publique de 1300 euros

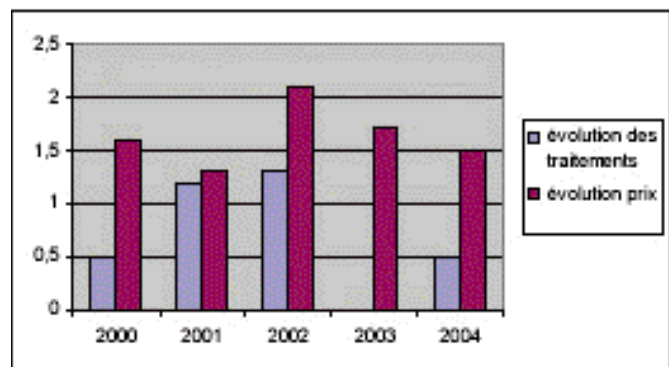
- une meilleure amplitude indiciaire pour chaque corps ;
- la limitation à deux ans de la durée de chaque échelon ;
- l'amélioration des modes de reclassement.

- une forte augmentation des possibilités d'accès aux grades et aux corps supérieurs.

## Salaire décent : oui !



Les annonces du gouvernement aggravent le retard constaté.



Evolution de l'indice des prix et du point d'indice de 2000 à 2004

# Gestion des ressources humaines

Le concept de gestion de ressources humaines caractérise la gestion "managériale" des années 1975 dans les entreprises privées. Les directions de ressources humaines, DRH, remplacent les directions de personnels.

Ce terme recouvre pour l'entreprise de nouveaux objectifs : améliorer la productivité et traiter les personnels comme toute autre ressource, économique, financière, etc. Ce concept participe à l'intégration idéologique des cadres et tente de leur faire croire que leurs aspirations sont prises en compte, sans varier d'un iota sur des objectifs préétablis.

L'introduction des DRH en 1994/95 dans l'Éducation nationale oriente celle-ci vers une logique libérale et annonce un bouleversement radical en contradiction avec l'idée même de Fonction publique française ; il s'agit de renoncer au principal de ses fondements : le sens de l'intérêt général qui est d'assurer un service de qualité égal et gratuit pour tous les usagers (même s'il a un coût pour la nation) sur le territoire national.

Il s'agit de réduire les missions du service public, de détruire le statut du fonctionnaire qui définit les devoirs et garantit les droits de chacun ; il est présenté comme frein à toute innovation et amélioration du service rendu à la population.

Au moment où les libéraux avec le MEDEF dirigent à nouveau notre pays, une grande offensive déferle

entre autres sur notre système éducatif, concernant à la fois et par des biais différents les personnels IATOSS (services, EPLE, supérieur, bibliothèques, jeunesse et sports, culture,...) et les personnels enseignants et leur mission d'enseignement.



## ou gestion inhumaine des "ressources"

Un des derniers avatars, ce sont les dispositions du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 sur l'évaluation et la notation. Elles précisent la politique de GRH et l'inscrivent dans une logique de restriction budgétaire qui devrait être rendue possible par la mise en concurrence, le développement de l'esprit de compétition et la rémunération au mérite des personnels à partir de l'évaluation et du profilage des postes. L'évaluation comportera un entretien sur les résultats professionnels obtenus en fonction des objectifs qui auront été assignés à l'agent et donnera lieu à un compte rendu versé au dossier de l'agent. Le responsable "évaluateur" serait de

catégorie A, B ou C selon l'organisation du service. L'application de majorations pour le changement d'échelon provoquera de véritables retards à l'avancement par rapport à l'ancienneté. Cette évaluation servira à gérer le régime indemnitaire (IAT, IFTS..).

Ce management basé sur la logique de résultat n'a rien à voir avec la logique du service public. - Qui définit le profil du poste ? Qui juge des compétences ? Sans critère objectif, cela devient le "libre arbitre" du décideur, aussi honnête soit-il.

L'image dominante du "bon fonctionnaire" est celle de l'agent docile.

Il s'agit de "plaire" avant de "savoir-faire".

Et pour plaire, il faut plaire plus que les collègues. Cette gestion des personnels sera le plus souvent source de division dans les services ; elle sera a-synergique par nature et contre-productive.

Les candidats SNASUB-FSU refusent les orientations de la DRH et ses nouvelles mesures qui déboucheront à très court terme sur le salaire au mérite, feront disparaître les solidarités collectives en instaurant le règne du chacun pour soi et l'arbitraire.

C'est l'attribution des moyens humains et matériels nécessaires, la formation professionnelle, et non une logique d'entreprise contredisant l'esprit de citoyenneté indissociable de l'action publique et de solidarité entre ses agents qui permettront de répondre toujours mieux aux besoins collectifs.

**Un arrêté et une circulaire d'application à l'Éducation nationale du décret 2002-682 sont en cours d'élaboration. En 2004, les personnels ne seront pas notés. Un premier entretien d'évaluation conduira à leur fixer des objectifs. Ils seront ensuite évalués et notés à la fin du premier semestre 2005.**

# Menaces sur la protection sociale

La protection sociale, c'est la sécurité sociale : assurance maladie, vieillesse, famille, accidents du travail, mais aussi l'assurance chômage, les mutuelles, l'aide sociale. C'est un système de redistribution, qui peut s'appliquer de deux façons :  
- par l'assurance (financement par la cotisation sociale). L'individu cotise auprès d'une caisse et l'argent est ensuite distribué suivant les besoins de chacun ;  
- par l'assistance (financement par l'impôt).

La réduction de la part du PIB consacrée aux revenus salariaux, dans le cadre de politiques économiques ayant opté pour la réduction de l'inflation au détriment de

celle du chômage, a conduit au développement de la part de "protection sociale" prise directement en charge par l'État et les collectivités locales.



La notion d'avantages dits "non contributifs", développée depuis quelques années, renvoie à l'idée d'équilibre entre cotisations et prestations :

à une logique de marché au lieu d'une logique de solidarité.

Il s'agit pour les gouvernements "libéraux" de passer de l'assurance collective à l'assurance individuelle, de la solidarité au chacun pour soi, et de mettre la protection sociale à la merci des marchés en en faisant un de leurs instruments. Pour les grands groupes financiers, c'est un marché considérable. Il s'agit de développer les assurances complémentaires (santé, retraite) de type privé et de réduire la couverture obligatoire à une couverture minimum, d'autant plus limitée que les budgets

publics sont en régression. Le rapport du Haut conseil de l'assurance maladie, remis au Premier ministre, avance des projections alarmistes. Le but de ce rapport est de trouver des solutions pour limiter les dépenses publiques, d'où la proposition entre autres de la mise en place d'une assurance maladie obligatoire minimalisée (AMO) d'une part et d'une assurance maladie complémentaire de base privée et facultative (AMCB), d'autre part.

La logique libérale de l'individualisation des soins est en marche. Soyons nombreux à nous y opposer.

## Retraites : la double peine

La FSU a largement contribué à la forte mobilisation du printemps dernier contre le projet scélérat des retraites proposé par le gouvernement. Malgré des luttes importantes et massives, du fait de la rupture de l'unité syndicale effectuée à la mi-mai par la CFDT, la CGC et la CFTC avec la signature du protocole d'accord, le gouvernement aux ordres du MEDEF a fait adopter par le parlement la loi sur les retraites, le 22 août 2003, marquant ainsi des reculs sociaux profonds pour tous les salariés, notamment les fonctionnaires, et pénalisant prioritairement les femmes.

Désormais, il faudra cotiser 40 annuités en 2008, 41 en 2012, 42 en 2020, pour percevoir le taux plein (75 %), ce qui se traduit par une baisse de la valeur de l'annuité.

Pire encore, ceux qui ayant commencé leur carrière après 20 ans ou l'ayant interrompue pour élever des enfants, ne pourront pas atteindre ce minimum d'annuités, ne percevront pas 75 % et se verront en plus infliger, dès 2006, une décote pour chaque trimestre manquant.

**Exemple :**  
un fonctionnaire, qui part avec 37,5 annuités à 60 ans, percevait en 2003 75 % du salaire brut ;



en 2008, il percevra 70,31 % - 2,11 % de décote = 68,20 %.

Les décrets sortis fin décembre aggravent encore la situation. Par exemple : pour les enfants nés avant 2004, la bonification d'une annuité par enfant pour la mère ne s'appliquera que si celle-ci était déjà en activité quand elle les a eus. Pour ceux nés après 2004, la bonification disparaît.

C'est au fil du temps que la nocivité extrême de cette loi va se faire sentir.

Nous continuerons à nous battre avec la FSU pour son abrogation et pour une vraie réforme négociée qui réaffirme le principe de répartition et qui redéfinisse les formes du financement et de la répartition des richesses.

Le SNASUB réaffirme son exigence d'une retraite à taux plein à 60 ans avec 37,5 annuités et une pension correspondant au minimum à 75 % du salaire brut perçu au moins 6 mois avant la fin d'activité.

# pour nous contacter...

## Secrétaires académiques

### Aix-Marseille

Marcel CHATOUX, SA  
Rectorat  
Place Lucien Paye  
13100 Aix en Provence  
☎ : 04 42 91 74 70  
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr

### Amiens

Philippe LALOUETTE, SA  
Lycée Edouard Gand  
70, bd de St Quentin  
80098 Amiens Cedex 3  
☎ : 0322 53 49 76  
manuela73@club-internet.fr

### Besançon

Mayse MALFROY, SA  
20, rue Mallarmé  
25000 Besançon  
☎ : 03 8148 06 94  
malfroy@lib.univ-fcomte.fr

### Bordeaux

Jean-Claude CARABINI, SA  
193, rue du 19 mars 1962  
40465 Lalaque  
☎ : 0558 57 53 01  
☎ : 06 82 94 46 28  
jeanclaude.carabini@free.fr

### Caen

Christian EURY, SA  
Restaurant universitaire A  
23, avenue de Bruxelles  
14070 Caen Cedex 5  
☎ : 02 31 56 63 52  
r.a@crous.unicaen.fr

### Clermont-Ferrand

Gilberte JACOB, SA  
Collège Pierre Mendès  
France

96, Av. Emile Zola  
BP 24  
63201 Riom  
☎ : 04 73 64 68 04  
giljacob@netcourrier.com

### Corse

Thomas VECCHIUTTI, SA  
LP Finosello  
Av. Maréchal Lyautey  
20000 Ajaccio  
☎ : 04 95 10 53 04  
thomaslp@club-internet.fr

### Créteil

Yann MAHIEUX, SA  
SNASUB-Créteil  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris  
☎ : 01 42 46 05 09  
viyakem@free.fr

### Dijon

Pierre BOYER, SA  
SNASUB-Créteil  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris  
☎ : 0142 46 05 09  
☎ : 06 03 48 86 60  
snasub.creteil@free.fr

### Dijon

Jean-Emmanuel ROLLIN, SA  
@u-bourgogne.fr  
Antoine MICHEA, SA  
antoine.michea@u-bourgogne.fr  
SNASUB-FSU  
Maison de l'Université  
BP 27877  
21078 Dijon cedex  
☎/Fax : 03 80 39 50 97

### Grenoble

Philippe RAMPON, SA  
427, rue Félix Faure  
38950 St Martin Le

### Vinoux

☎ : 0476758121  
phrampon@wanadoo.fr

### Lille

Nicole DELEFORGE, SA  
Evelyne DELPLACE, SA  
Jean-Paul MACHEN, SA  
Edgar WALKER, SA  
SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre  
1er étage  
28, rue des Archives  
59800 Lille  
☎ : 03 20 12 03 31  
Fax : 03 20 51 30 61  
fsunord@nordnet.fr

### Limoges

David GIPOULOU, SA  
Lycée Pierre Bourdan  
Place Molière  
BP 19  
23011 Guéret cedex  
☎ : 05 55 41 70 02  
Gipoulou.DLS@wanadoo.fr

### Lyon

Eric FOUCHOU-LAPEYRADE, SA  
CLOUS  
11, rue Tréfilerie  
42100 Saint-Etienne  
☎ : 0477 8185 50/52  
fouchou.eric@wanadoo.fr

### Montpellier

Aline de FREITAS, SA  
Place de la Fontaine  
30210 Vers Pont-du-Gard  
☎ : 04 66 62 86 03  
chazelfr@yahoo.fr

### Nancy-Metz

Jean-Claude MAGRINELLI, SA  
Lycée Hélène Boucher  
55, Bd Foch

### 57100 Thionville

☎ : 03 82 53 21 88  
Jean-Claude.MAGRINELLI@wanadoo.fr

### Nantes

Sylvie COURTIER, SA  
Rectorat  
8, rue du Général Marguerite  
44035 Nantes Cedex 1  
☎ : 02 51 86 30 94  
snasub@fsu44.org

### Nice

Christophe ANTUNEZ  
christophe.antunez@ac-nice.fr

### Orléans-Tours

Françoise CADIOU, SA  
CIO  
Rue Bretonnerie  
45000 Orléans  
☎ : 02 38 54 87 00  
snasub.ac45@wanadoo.fr

### Paris

Patrick LE TUHAUT, SA  
Lycée Jacques Decour  
12, av. Trudaine  
75009 Paris  
☎ : 01 55 07 80 46  
snasub75@yahoo.fr

### 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

### Reims

Françoise ELIOT, SA  
eliotjpf@wanadoo.fr  
Lycée St Exupéry  
82 rue Anatole France  
52100 St Dizier

☎ : 03 25 05 82 44  
Pierre SAIDI, SA  
UFRMédecine  
51, rue Cognacq Jay  
51095 Reims Cedex  
☎ : 03 26 77 97 96

### Rennes

Fabrice KAS, SA  
f.kas@free.fr  
Collège Jean Richepin  
8, bd Kennedy  
22370 Pleneuf/ValAndré  
☎ : 02 96 72 22 75

### Rouen

Michelle COLLET  
Université de Rouen  
SCUIO  
rue Lavoisier  
76821Mt St AIGNAN  
☎ : 02 35 37 10 75

### Strasbourg

Gérard GUNTZBURGER  
snasub.fsu@wanadoo.fr  
SNASUB FSU  
10, rue de Lausanne  
67000 Strasbourg  
☎ : 03 883620 90

### Toulouse

Marc DAUPHIN  
Collège Olympe de Gouges  
570, rue Ramiérou  
82000 Montauban  
☎ : 05 63 92 74 30  
Colette BASSAC, SA  
IA Auch  
Rue Boissy d'Anglas  
32000 Auch  
☎ : 05 62 61 6915  
colette.bassac@wanadoo.fr  
Dominique RAMONDOU, SA  
9, Chemin des Martyrs  
de Bordelongue

31100 Toulouse  
☎ : 05 61 55 86 84

### Versailles

Michèle MARTIN  
DARMON, SA  
Collège Le Haut Mesnil  
24, rue Arthur Auger  
92120 Montrouge  
☎ : 01 42 53 11 51  
Fax : 01 49 85 78 30

### MMARTIN-

DARMON@wanadoo.fr  
**Guadeloupe Guyane**  
**Martinique**

**Contactez le SNASUB national**  
**Réunion**

Laurent QUINSON  
laurent.quinson@wanadoo.fr  
Trésorier  
16, rue Thérésien Cadet  
appartement n°6  
résidence Pierre et Sable  
97490 Ste Clotilde  
☎ : 02 62 92 01 22

## PRENDRE CONTACT AVEC LE SNASUB

3-5, rue de Metz  
75010 Paris

Tél. : 01 44 79 90 42  
ou 01 44 79 90 47

Fax 01 42 46 63 30

E. mail:  
snasub.fsu@ras.eu.org

Site internet  
<http://www.snasub.fsu.fr>

Donnez vous dès aujourd'hui les moyens de vous défendre, syndiquez-vous !

## BULLETIN D'ADHESION au SNASUB — FSU 2003-2004

Académie .....

Réadhésion  Nouvelle adhésion

Monsieur , Madame

Nom, Prénom .....

Lieu d'exercice .....

Grade ..... Indice .....

Statuts: Administration scolaire et universitaire  Bibliothèques  Recherche et Formation

Documentation  Contractuels et Non-titulaires

Exerçant dans: Education nationale  Culture  Jeunesse et Sports  Autres

Adresse personnelle .....

Adresse professionnelle .....

Tél. personnel.....Tél. travail.....Fax.....

E. mail .....

**Cotisation 2003-2004:** par point d'indice nouveau majoré (cf. bulletin de salaire) + points NBI :

- jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré : 0,25 € par point d'indice

- entre l'indice 301 et l'indice 400: 0,27 € par point d'indice

- à partir de l'indice 401: 0,29 € par point d'indice

- Contractuels à durée déterminée inférieure à 12 mois jusqu'à l'indice 261: 30,50 €

- Contractuels à durée indéterminée et contractuels nommés pour une année: selon l'indice et la quotité

- Retraités: 50 % — Temps partiel: au prorata temporis — CPA : 80 %

### Rappel

Les cotisations  
syndicales ouvrent  
droit à une réduction  
d'impôt de 50 % de  
leur montant

**Chèque à l'ordre du SNASUB à envoyer au trésorier académique (contacts ci-dessus) ou au trésorier national: Snasub, 3-5, rue de Metz, 75010 Paris.** Possibilité de paiement échelonné par prélèvement automatique (cf. site Internet SNASUB).