



Magasiniers

Votez pour les candidat(e)s du SNASUB-FSU

Magasiniers principaux de 1^e classe

Richard Assmus	SCDU Compiègne
Olivier Vo-Tan	BNF
Alain Carré	SCDU Savoie
Patricia Gricourt	SCDU Rouen

Magasiniers principaux de 2^e classe

Marina Josipovic	SCDU Franche-Comté
Henri Fourtine	SCDU Paris 8
Catherine Pichonneau	BPI
Marie-Anne Moncelon	SCDU Angers

Pourquoi voter SNASUB-FSU ?

Membre de la Fédération syndicale unitaire (FSU), l'organisation syndicale la plus représentative dans la fonction publique d'État, le SNASUB s'efforce tous les jours de défendre les statuts et les conditions de travail des personnels des bibliothèques. Il participe activement aux luttes pour la défense des services publics et des salaires et est à l'initiative de l'action engagée avec les autres syndicats, il y a un an, contre le démantèlement de la filière des bibliothèques.



**Elections
professionnelles du
18 novembre 2009**

Les élu(e)s du SNASUB

- défendent tous les personnels, syndiqués ou non syndiqués, sans discrimination.
- refusent le clientélisme, la cogestion et la compromission
- ne dissocient pas la défense individuelle des personnels de la défense des revendications collectives, convaincus qu'une Fonction publique de qualité, au service des usagers, passe par une amélioration des conditions de travail et de vie des agents.



Magasiniers de 1^e classe

Florence Pouradier	BU Langues orientales
Frédéric Weisz	BNF
Sonia Zamord	SCDU Paris 5
Valérie Vayssière-Gaspard	BIU Montpellier

Magasiniers de 2^e classe

Maud Bonnefon	BNF
Matthieu Joseph	BIU Médecine
Christine Pagnoux	BNF
Raquel Serighelli-Glovatiski	SCDU Paris 8

Syndicat national de l'administration scolaire et universitaire et des bibliothèques

104, rue Romain Rolland 93260 Les Lilas Tél : 01 41 63 27 51 - 01 41 63 27 51 Fax 01 41 63 15 48 - snasub.fsu@snasub.fr - www.snasub.fsu.fr

Statut des magasiniers : des beaux discours à la réalité

À grands coups de trompette, le ministre de la Fonction publique avait présenté sa réforme de toute la catégorie C, en 2007, comme une mesure de **"revalorisation des carrières de la catégorie C"** et promis **"un doublement des possibilités de promotion de C en B et de B en A"**. C'est ce qu'on appelle les **"accords Jacob"**, signés par certains syndicats, mais pas par la FSU.

Que représente exactement cette "revalorisation" ?

Il y a d'abord eu, en 2005, fusion des deux premiers grades de magasinier spécialisé dans un grade rebaptisé **"magasinier spécialisé de classe normale"** ; et tous les grades qui avaient jusque là 11 échelons ont été remplacés par des grades de 10 échelons. Beaucoup de collègues s'en souviennent encore : tous ceux, assez nombreux, qui ont été reclassés dans la nouvelle grille indiciaire à un échelon inférieur à leur précédent échelon. Certes, personne n'a vu son indice diminuer. Encore heureux ! Mais on comprend l'émotion des collègues lorsqu'ils ont reçu un arrêté les reclassant par exemple de **"magasinier spécialisé 1^{er} classe 5^{ème} échelon"** à **"magasinier spécialisé classe normale 3^{ème} échelon"**, ou de **"magasinier en chef 11^{ème} échelon"** à **"magasinier en chef 10^{ème} échelon"**...

Nouvelle réforme en 2007 : cette fois c'est la fusion des deux corps, celui de magasinier spécialisé et celui de magasinier en chef. Il n'y a plus maintenant qu'un seul corps en catégorie C, celui des **"magasiniers des bibliothèques"**.

Le SNASUB-FSU, avec toute l'Intersyndicale des bibliothèques, demandait depuis très longtemps qu'il n'y ait qu'un seul corps en catégorie C. **Mais cette fusion n'a été qu'un leurre :**

- ce corps **"unique"** comprend **toujours 4 grades** (cf. page 4), ce qui multiplie les barrages pour la progression des carrières : le passage d'un grade à l'autre se fait par promotion au choix, en CAP, et le nombre de promotions possibles est toujours très limité. À la CAP de juin 2009 il n'y avait par exemple que 59 promotions possibles pour le grade de magasinier 1^{er} classe, et 20 seulement pour celui de magasinier principal 2^{ème} classe.

- le corps des magasiniers démarre **toujours à l'échelle 3**, actuellement à l'indice 292, c'est-à-dire au niveau du SMIC. Et si chaque année les premiers échelons progressent d'un ou deux points d'indice au 1^{er} juillet, c'est simplement pour que les fonctionnaires de catégorie C ne se retrouvent pas en dessous du SMIC lorsque celui-ci est revalorisé ! Mais les indices de fin de grade, eux, ne sont jamais revalorisés, et les amplitudes de carrière se resserrent ainsi de plus en plus : en 1998 il y avait par exemple 124 points de différence entre le premier et le dernier échelon de magasinier en chef (échelle 5) ; il n'y a plus aujourd'hui que 98 points de différence entre le premier et le dernier échelon de magasinier principal 2^{ème} classe.

- lors du reclassement des agents dans le nouveau corps des magasiniers de bibliothèques, en 2007, seul un tout petit nombre de



Pour les magasiniers, l'ascension est toujours aussi difficile...

Votez



collègues a bénéficié de quelques points d'indice. **Pour la grande majorité des collègues le bénéfice a été totalement nul !**

- les anciens magasiniers spécialisés hors classe ont été reclassés dans le grade de "magasinier des bibliothèques 1^e classe" : même si ce reclassement ne s'est pas traduit par un recul indiciaire, cela a été très mal perçu par les collègues, qui se sont sentis rétrogradés. En outre plusieurs d'entre eux, qui étaient auparavant

promouvables dans le corps des magasiniers en chef, n'étaient brusquement plus promouvables dans le grade de magasinier principal 2^e classe car il faut maintenant compter au moins 6 ans d'ancienneté en 1^e classe pour espérer pouvoir passer dans le grade supérieur !

- le terme de "magasinier" ne correspond plus, depuis longtemps, aux fonctions exercées par ces personnels, mais les autorités n'ont même pas pensé à proposer une nouvelle appellation...

Le SNASUB-FSU n'accepte pas le "saucissonnage" de ces réformes catégorie par catégorie, qui permet au ministère de la Fonction publique de morceler les discussions et les personnels concernés : nous revendiquons **une refonte globale de la filière Bibliothèques basée sur une requalification générale des emplois, de C en B et de B en A, et une réelle amélioration des carrières. Pour cela, c'est tous ensemble que les personnels doivent se mobiliser !**

C'est tout cela que le ministère appelle "revalorisation" ? Cette réforme ne s'est traduite par aucune amélioration réelle pour les magasiniers. Il s'agit donc plutôt d'une vaste escroquerie !

Et pour le passage en B : quelles perspectives ?

□ Le ministre de la Fonction publique avait annoncé, en 2007, un "doublement des possibilités de promotion de C en B". Mais, là aussi, la réalité est très éloignée des promesses. Certes, le nombre des promotions possibles dans le corps des assistants, qui était auparavant de 1/5^e du nombre des postes offerts au concours, est maintenant fixé "dans la limite des 2/5^e du nombre total des nominations par concours et des détachements" : mais la formule "dans la limite" signifie que le nombre de promotions peut être inférieur à 2/5^e (la décision reste entre les mains du ministère du Budget). Et surtout, **tant que le nombre de postes offerts au concours d'assistant restera aussi dérisoire** (7 postes à l'interne et 9 à l'externe en 2008), même le doublement réel des possibilités de promotion ne représentera guère cette "avancée sociale" dont parlait le ministre de la Fonction publique : **7 promotions possibles dans le corps des assistants**, en 2007 et en 2008, c'est

évidemment mieux que 4 en 2006 ou 3 en 2005 (oui, vous avez bien lu : 3 !). Mais qu'est-ce que cela représente quand il y a **plus de 1000 magasiniers promouvables en catégorie B**, dont plus de 100 classés en n° 1 dans leur établissement ?

□ Quant aux beaux discours du ministère de l'Enseignement supérieur, affirmant sur son site que "les emplois ont été rehaussés afin que leur niveau soit compatible avec les charges confiées aux personnels, leurs qualifications et les besoins des établissements", c'est totalement faux : dans les bibliothèques il n'y a eu aucune transformation d'emplois de catégorie C en emplois de catégorie B. Il n'y a toujours que 400 postes d'assistants des bibliothèques et près de 2500 postes de magasiniers alors que ceux-ci sont de plus en plus nombreux à exercer des fonctions d'un niveau bien supérieur à celles d'un agent de catégorie C.

□ Dans le même temps, le ministère de la Fonction publique a mis en route une **réforme de l'ensemble de la catégorie B** des trois fonctions publiques. La logique de cette réforme est la même que pour la catégorie C : un seul corps en catégorie B au lieu de deux actuellement. Dans les bibliothèques ce nouveau corps regrouperait les assistants et les BAS, avec 3 grades et 2 niveaux de recrutement : recrutement niveau Bac pour le premier grade, recrutement niveau Bac+2 pour le deuxième grade. Cette réforme offre quelques points d'indice en plus ... mais pour une durée de carrière plus longue (sans doute la conséquence de l'allongement des carrières dû à la réforme des retraites des fonctionnaires ?). Ces gains indiciaires ne sont en fait qu'un **trompe-l'œil**, et cette réforme du B n'est qu'une opération de replâtrage général !

SNASUB-FSU

Magasinier de 2^e classe (E3)

Éche lon	IB	INM	Durée moyenne	Traitement net mensuel
1 ^e	297	292	1 an	1239,70 €
2 ^e	298	293	2 ans	1243,94 €
3 ^e	299	294	2 ans	1248,19 €
4 ^e	303	295	3 ans	1252,43 €
5 ^e	310	300	3 ans	1273,66 €
6 ^e	318	305	3 ans	1294,89 €
7 ^e	328	312	4 ans	1324,61 €
8 ^e	337	319	4 ans	1354,33 €
9 ^e	348	326	4 ans	1384,04 €
10 ^e	364	338	4 ans	1434,99 €
11 ^e	388	355	-	1507,16 €

Salaires



Cette augmentation de 0,8 % risque d'être inférieure à l'infla-

Magasinier de 1^e classe (E4)

Éche lon	IB	INM	Durée moyenne	Traitement net mensuel
1 ^e	298	293	1 an	1243,94 €
2 ^e	299	294	2 ans	1248,19 €
3 ^e	303	295	2 ans	1252,43 €
4 ^e	310	300	3 ans	1273,66 €
5 ^e	323	308	3 ans	1307,62 €
6 ^e	333	316	3 ans	1341,59 €
7 ^e	347	325	4 ans	1379,80 €
8 ^e	360	335	4 ans	1422,25 €
9 ^e	374	345	4 ans	1464,71 €
10 ^e	389	356	4 ans	1511,41 €
11 ^e	413	369	-	1566,60 €

Durant toute la campagne pour l'élection du président de la République, en 2007, le candidat Sarkozy haranguait les foules en disant qu'il serait "le président du pouvoir d'achat". Président il l'est, cela n'est pas contestable. Mais sa politique en matière salariale n'est pas destinée à améliorer sensiblement les rémunérations des salariés en général, encore moins celles des fonctionnaires. Au nom de la "maîtrise des dépenses publiques", l'heure est au "serrage de ceinture" plutôt qu'à la revalorisation pourtant justifiée.

tion pour l'année 2009. Et le point d'indice majoré, qui sert de base pour le calcul des rémunérations des fonctionnaires, a perdu près de 6 % depuis l'année 2000, du fait de l'austérité salariale. La politique de désindexation des salaires par rapport aux prix, inaugurée en 1982, a fait des ravages sur le pouvoir d'achat des salariés !

Magasinier principal de 2^e classe (E5)

Éche lon	IB	INM	Durée moyenne	Traitement net mensuel
1 ^e	299	294	1 an	1248,19 €
2 ^e	302	295	2 ans	1252,43 €
3 ^e	307	298	2 ans	1265,17 €
4 ^e	322	308	3 ans	1307,62 €
5 ^e	336	318	3 ans	1350,08 €
6 ^e	351	328	3 ans	1392,54 €
7 ^e	364	338	4 ans	1434,99 €
8 ^e	380	350	4 ans	1485,94 €
9 ^e	398	362	4 ans	1536,88 €
10 ^e	427	379	4 ans	1609,06 €
11 ^e	446	392	-	1664,25 €

La mobilisation unitaire de tous les personnels reste plus que jamais la seule perspective :

pour l'augmentation générale des salaires et de vraies perspectives de carrières,

contre la destruction de l'emploi public et le démantèlement des services publics.

Pour 2009 les salaires des fonctionnaires ont été augmentés de 0,5 % au 1^e juillet et de 0,3 % au 1^e octobre. C'est-à-dire ... des cacahuètes !

Magasinier principal de 1^e classe (E6)

Éche lon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Traitement net mensuel
1 ^e	347	325	2 ans	1379,80 €
2 ^e	362	336	2 ans	1426,50 €
3 ^e	377	347	3 ans	1473,20 €
4 ^e	396	360	3 ans	1528,39 €
5 ^e	424	377	3 ans	1600,57 €
6 ^e	449	394	4 ans	1672,74 €
7 ^e	479	416	-	1766,14 €

Indice brut = indice figurant sur les arrêtés envoyés par le ministère.

INM (indice nouveau majoré) = indice figurant sur les bulletins de paye.

Traitement net mensuel : les montants indiqués ci-contre ne prennent pas en compte l'indemnité de résidence (1% ou 3% du traitement brut selon les zones de résidence), ni la CSG ni la RDS. Ils ne tiennent pas compte non plus des retenues éventuelles de cotisation à une mutuelle.

Pour toute précision, connectez-vous sur : www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique170.html

Avancement

Les promotions ont lieu au choix après avis de la CAP.

❑ **Avancement au grade de magasinier de 1^{ère} classe** (échelle 4 = l'ancien grade de magasinier spécialisé hors classe) : peuvent être promus les magasiniers de 2^{ème} classe ayant atteint le 5^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.

❑ **Avancement au grade de magasinier principal de 2^{ème} classe** (échelle 5) : peuvent être promus les magasiniers de 1^{ère} classe ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade.

❑ **Avancement au grade de magasinier principal de 1^{ère} classe** (échelle 6) : peuvent être promus les magasiniers principaux de 2^{ème} classe ayant atteint au moins le 6^{ème} échelon de leur grade, depuis au moins 2 ans, et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.



Indemnité de chaussure et de petit équipement

(Décret n° 74-720 du 14 août 1974, arrêté du 31 décembre 1999). Toujours libellée en francs (214,75 F soit 32,74 €), cette indemnité n'a pas été supprimée.

... et carrières

Primes

Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Attention !

1. Son montant peut varier d'un établissement à l'autre.
2. Certains établissements peuvent pratiquer la modulation individuelle des primes "pour tenir compte de la manière de servir de l'agent". Dans ce cas, dans une même bibliothèque, vous pourriez toucher moins que certains de vos collègues : une pratique que le SNASUB-FSU combat.
3. Ce montant est susceptible de baisser en 2009 !

En effet, contrairement aux années précédentes, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n'a pas indiqué de coefficient multiplicateur pour les IAT/IFTS des personnels des bibliothèques pour 2009 (il était de 2,15 en 2008). Comme celui des personnels administratifs a augmenté de 20 % (passage de 3,13 à 3,74) alors que l'enveloppe globale n'augmente que de 7,85 %, le coefficient appliqué aux personnels des bibliothèques pourrait se réduire sauf si les établissements trouvent le moyen de compléter l'enveloppe globale des primes. **Soyons donc très vigilants cette année !** Pour mémoire, vous trouverez ci-dessous les montants de référence pour 2008. Si vous percevez des montants inférieurs contactez le SNASUB.

Indemnité d'administration et de technicité	Taux de base (€)	Coeff. 2008	Montant annuel	Montant mensuel
Magasinier 2 ^{ème} classe	443,50	2,15	953,52	79,46
Magasinier 1 ^{ère} classe	458,32	2,15	985,39	82,12
Magasinier principal 2 ^{ème} classe	463,61	2,15	996,76	83,06
Magasinier principal 1 ^{ère} classe	469,96	2,15	1010,41	84,20

Indemnité de sujétion spéciale (ISS)

(Décret n° 90-966 du 29 octobre 1990, arrêté du 2 avril 2002, version consolidée au 23 mars 2005. Il n'y a eu aucune revalorisation depuis cette date).

Magasinier 2 ^{ème} classe	716 € / an	59,67 € / mois
Magasinier 1 ^{ère} classe	796 € / an	63,33 € / mois
Magasinier principal 2 ^{ème} classe	796 € / an	63,33 € / mois
Magasinier principal 1 ^{ère} classe	796 € / an	63,33 € / mois

Le versement de cette indemnité est compatible avec la perception de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

(Décret n° 67-624 du 23/07/67, arrêté du 30/08/2001).

Ces indemnités spécifiques peuvent être allouées aux personnels chargés d'effectuer des travaux dont l'exécution comporte certains risques ou inconvénients. Ces indemnités sont classées en trois catégories. Un arrêté fixe, par ministère, la liste des travaux retenus et leur classement dans l'une des trois catégories. Ces indemnités sont allouées par demi-journée de travail effectif.

Catégorie	Travaux	Taux moyens
1 ^{ère} catégorie	présentant des risques d'accidents corporels ou de lésions	1,03 €
2 ^{ème} catégorie	présentant des risques d'intoxication ou de contamination	0,31 €
3 ^{ème} catégorie	incommodes ou salissants	0,15 €

Contre l'éclatement de la filière Bibliothèques

Il y a un an, le projet de budget 2009 nous annonçait que les magasiniers et les assistants des bibliothèques relevant du ministère de l'Enseignement supérieur allaient être intégrés dans la filière des personnels ITRF.

Que signifiait cette mesure ?

C'était tout simplement un premier pas dans la mise en application de ce que préconisait le rapport Schwarz sur les universités, paru peu de temps auparavant : rassembler un maximum d'agents "dans une filière dédiée à l'Enseignement supérieur, organisée selon une logique de métier, et sur laquelle l'établissement et son président aurait le maximum de pouvoir de décision". C'est-à-dire faire de l'université une véritable entreprise, indépendante et gérant son personnel comme dans le privé.

Première conséquence pour les personnels des bibliothèques : la quasi disparition des possibilités de mutation (la mobilité est très faible chez les personnels ITRF, c'est à chaque agent de démarcher les établissements et de négocier de gré à gré sa mutation). Le rôle des CAP pour les mutations disparaissant, les personnels de la BNF et de la BPI se retrouveraient également bloqués dans leur établissement. Cette mesure représentait donc un très grave danger pour toute la filière des bibliothèques.

C'est pourquoi, à l'initiative du SNASUB-FSU, l'Intersyndicale des bibliothèques a aussitôt écrit à la ministre Valérie Pécresse pour lui faire part de son opposition totale à cette mesure, et a appelé tous les personnels des bibliothèques, des magasiniers aux conservateurs, à signer une pétition pour dire

non à l'éclatement de la filière Bibliothèques.

Il aura fallu 3 courriers successifs et l'envoi de plus de 1800 signatures pour que la ministre daigne enfin répondre à l'Intersyndicale, en février 2009, expliquant qu'il s'agissait d'une simple "erreur" qui s'était "glissée" dans le projet de budget (hum, qu'on nous permette d'en douter...) et affirmant que l'État n'avait "aucun projet de fusion" des corps Bibliothèques et ITRF. Ouf !

La mobilisation de toute la profession a donc permis de gagner, la filière Bibliothèques a été préservée. Mais nous devons rester toujours très vigilants. Avec l'autonomie croissante des universités et des grands établissements comme la BNF et la BPI, les personnels des bibliothèques ne sont pas à l'abri d'une nouvelle attaque.

Conditions de travail

Les salaires n'augmentent pas mais, sur le terrain, on ne cesse d'en demander toujours plus aux magasiniers. L'évolution accélérée des technologies exige d'eux des compétences de plus en plus élevées, le plus souvent acquises "sur le tas".

Mais le ministère se soucie peu du statut de ses personnels : sa priorité demeure "Ouvrir plus les bibliothèques". Sans moyens suffisants, sans se soucier de la qualité du service rendu aux lecteurs ni des conséquences pour les personnels.



Loi mobilité : plan social dans la fonction publique !

Présentée comme un approfondissement du droit à mobilité des fonctionnaires, cette loi crée des outils qui en disent long sur les objectifs réellement poursuivis : "droit au départ", "réorientation

professionnelle", élargissement du recours aux contractuels et à l'intérim, cumul d'emplois à temps incomplets, détachements passant outre les règles des statuts particuliers, etc.

Cet emballage parfois séduisant n'a pas pour objectif la mobilité, mais la sortie de la fonction publique. Moins de fonctionnaires, moins de débouchés professionnels pour les jeunes, moins de service public, mais plus d'intérim et de temps partiel. Voilà une loi qui a tout du "plan social".

Rien que dans les BU, pour atteindre les standards internationaux, ce sont 1500 créations d'emplois, le doublement des crédits budgétaires et 700 000 m² de constructions qui sont nécessaires.

Ensemble, réagissons contre cette dégradation des conditions de travail, revendiquons les moyens d'assurer un service public digne de ce nom.

Entretien professionnel et avancement

L'entretien professionnel, mis en place par le décret 2007-1365 du 17/09/07, a remplacé l'entretien "d'évaluation", mais son objectif est le même : évaluer la "valeur professionnelle" des agents. Cette évaluation devient l'élément central de la carrière de l'agent : il sert à justifier la répartition des réductions d'ancienneté (article 7) et les promotions (article 12) ; et il peut servir également à moduler les indemnités (article 13).

Cet entretien vise donc à instaurer à terme une rémunération dite "au mérite". Les critiques que le SNASUB a toujours exprimées sont malheureusement justifiées. Les personnels rencontrent autant de conditions d'évaluation qu'il y a d'évaluateurs et personne n'est traité de la même manière.

Le "mérite" récompensé est fondé sur la manière de servir, telle que le supérieur hiérarchique la ressent, plutôt que sur le service effectivement rendu, tel qu'il peut être constaté objectivement. L'appréciation hiérarchique du mérite est trop subjective pour servir de principe à une politique de gestion des ressources humaines juste et équitable.

Ce dispositif favorise la concurrence entre collègues au détriment de la coopération. Il est incompatible avec le souci de favoriser le travail en équipe, qui devrait cons-



tituer la préoccupation de toute autorité soucieuse de la qualité du service rendu aux usagers. De plus, nous doutons que le temps considérable consacré à cette opération présente une quelconque utilité pour le dit usager.

Le fiasco avéré de ce dispositif a conduit le ministère à prendre partiellement en compte nos arguments. Il prétend désormais "faire tourner" les bonifications entre les agents (cf. encadré). Mais cela ne nous suffit pas. Les textes réglementaires qui régissent ce dispositif doivent être abrogés.

Le SNASUB-FSU se prononce en faveur :

- de la suppression de toute appréciation individuelle utilisée pour répartir d'éventuelles récompenses délivrées sous forme de rémunération ou d'avancement ;
- d'analyses collectives des missions et des besoins du service public.

Elles seraient l'occasion de déterminer les améliorations éventuelles à apporter au

niveau collectif, notamment sur les emplois, les qualifications, la formation ;

- d'un entretien professionnel permettant de faire le point notamment sur les besoins de formation de l'agent et sur les moyens nécessaires à la mise en œuvre de sa mission de service public, mais déconnecté de tout enjeu individuel de carrière ;
- d'un rythme d'avancement égal et accéléré pour tous.

Attribution des réductions d'ancienneté

Les CAP se réunissent en début d'année pour examiner la répartition des réductions d'ancienneté. Lors de la CAP de mars 2009, l'administration a fait part de sa volonté d'instaurer une certaine "rotation" : faire en sorte que, sur 3 ans, chaque agent puisse bénéficier d'une réduction. Très bien. Mais le décret du 17/09/07 impose plusieurs conditions :

- pour pouvoir bénéficier d'une réduction d'ancienneté, il faut que l'agent ait eu son entretien professionnel (les agents qui refusent cet entretien, individuellement ou collectivement, sont automatiquement exclus) ;
 - il faut ensuite qu'il soit proposé par son chef d'établissement. Or les directeurs ont des attitudes très diverses, certains donnant un avis favorable à tous leurs agents tandis que d'autres en privilégient quelques-uns au détriment de tous les autres. Ce qui ne va guère dans le sens d'une égalité de traitement entre agents !
- En outre ce système reste très opaque : les chefs d'établissement ne sont pas tenus d'informer les agents de leurs propositions (ou non-propositions), ni d'en informer les représentants des personnels à la CPE, celle-ci n'étant pas mentionnée dans le décret du 17/09/07.

C'est pourquoi nous continuerons à dénoncer, dans toutes les CAP, la mise en concurrence des agents instituée par ce décret et à demander son retrait.

La candidature du SNASUB-FSU à ces élections a pour objectif de faire entendre la voix des personnels, en continuant à les défendre dans les CAP et à porter leurs revendications.

LES REVENDICATIONS PRIORITAIRES DU SNASUB-FSU

La refonte générale de la grille de la Fonction publique, partant d'un minimum de 1600 € net par mois, avec la réindexation des salaires sur les prix et, comme première mesure de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, l'augmentation de 5% de la valeur du point d'indice.

La revalorisation des primes et indemnités pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration dans les salaires.

Des créations de postes, de toutes catégories, pour tous les types d'établissement, pour faire face à l'accroissement des charges de travail (1500 créations seraient nécessaires dans les seules BU pour porter les moyens à la hauteur des standards internationaux).

L'arrêt du recrutement de personnels non titulaires, assorti de la titularisation ou de l'intégration par examen professionnel des contractuels selon leur niveau de qualification ; l'utilisation de la totalité des crédits de rémunération pour le recrutement de fonctionnaires titulaires, y compris des titulaires remplaçants.

Un seul grade dans chaque corps pour permettre à chacun d'en atteindre l'indice terminal, sans barrage, avant la fin de sa carrière.

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

Le rôle des commissaires paritaires

Les CAP sont des organismes où siègent à parité des représentants de l'administration et des représentants élus du personnel. Elles jouent un rôle très important pour la vie professionnelle et la carrière de chacun(e). Dans les CAP, les élu(e)s du SNASUB défendent vos droits individuels en combattant en permanence les injustices, l'arbitraire et les passe-droits.

■ Promotions

Face à une administration qui prend essentiellement en compte le "mérite", notion éminemment subjective, les élu(e)s du SNASUB défendent prioritairement l'ancienneté et la proximité de la retraite.

■ Mutations

Face à une administration soumise aux blocages, souvent arbitraires, des directeurs ou des présidents d'université, les élu(e)s du SNASUB défendent les vœux des personnels.

■ Révision du compte rendu de l'entretien professionnel

Face à une administration qui ne désavoue jamais ses fonctionnaires d'autorité, les élu(e)s du SNASUB défendent les collègues arbitrairement sanctionnés (qui ont par exemple une "appréciation générale" très négative à la suite d'un conflit avec leur responsable hiérarchique ou de leur participation à une action revendicative).

■ Réductions d'ancienneté

Face à une administration qui entérine toutes les propositions des chefs d'établissements, les élu(e)s du SNASUB défendent le principe d'une réelle rotation, d'une année à l'autre, pour la répartition des réductions d'ancienneté.

■ CAP disciplinaire

Face à une administration qui "instruit" trop souvent uniquement "à charge", les élu(e)s du SNASUB sont les avocats des personnels.



Attention : au moment de voter... n'oubliez pas que :

- vous devez respecter scrupuleusement la procédure de vote.
- mettre la profession de foi à la place du bulletin de vote annule le vote !
- oublier de signer l'enveloppe n° 2 l'annule également !
- vous devez adresser votre vote personnellement au ministère **afin qu'il y arrive AVANT le 18 novembre 2009.**

Pour la défense de vos revendications, votez SNASUB - FSU