

# C Convergences

Spécial SERVICES

Janvier 2010

de l'administration scolaire,  
universitaire et des bibliothèques



## NON à la réorganisation/suppression des services déconcentrés

De 2004 au Budget 2010 c'est environ 5000 emplois qui sont supprimés dans les services déconcentrés. Dans le budget 2010, aux 600 suppressions clairement annoncées s'ajoutent environ 300 emplois transférés dans un programme (LOLF) où il n'y a pas d'administratifs (programme 230, « Vie de l'élève »). Cela fera 900 suppressions en Septembre 2010 dans les Inspections Académiques et Rectorats.

C'est insupportable tout comme l'est le « deal » de A&I qui a consisté à signer la suppression de 1600 emplois contre la mise en place de la PFR.

Les réorientations professionnelles rendues possibles par la loi de mobilité vont se multiplier, et l'individualisation des carrières s'aggraver avec la mise en place de la PFR pour les A en 2009 et les B en 2010.

Les CDTI sont en voie de disparition et le Schéma Directeur des Infrastructures (SDI) nous inquiète beaucoup, la mise en place des applications CHOREGIE et SIRHEN notamment entraîne des bouleversements.

La question du devenir même des Inspections académiques est posée. Que deviendront les missions ? Seront-elles supprimées, externalisées, privatisées ?

Que devient la gestion administrative publique de l'Education Nationale ?

Très prochainement vous aurez à voter, lors de la mise en place des CTPS, contre la politique destructrice d'emplois et de missions, contre la casse des services, pour la défense des personnels et contre la mise en concurrence des personnels entre eux.

**Election au Comité technique  
paritaire spécial (CTPS) :  
Votez et faites voter  
pour la liste FSU**

## Sommaire

<b>Edito</b>	<b>1</b>
<b>RGPP et services administratifs</b>	<b>2-3</b>
<b>Indispensable paritarisme</b>	<b>4</b>
<b>Voter pour le CTP Spécial</b>	<b>4-5</b>
<b>La place essentielle des services académiques</b>	<b>5</b>
<b>Les services informatiques menacés</b>	<b>6-7</b>
<b>La PFR</b>	<b>7</b>
<b>Contacteur le SNASUB</b>	<b>8</b>



# Les griffes de la RGPP se resserrent

Les services de l'État sont en plein remous, des services sont reconcentrés à l'échelon académique et des projets de réorganisations d'envergure s'accroissent de façon générale dans toute la Fonction publique. L'informatique joue un rôle inégalé et néfaste alors qu'elle pourrait être utilisée pour améliorer le fonctionnement de la société et le bien-être de chacun. Elle devient un outil oppressant, de déshumanisation des rapports sociaux, tout ceci étant lié à une volonté politique de supprimer des dizaines de milliers d'emplois dans la Fonction publique.

La Révision Générale des Politiques Publiques, dont les mesures ont été décidées voici deux ans, en est la cause. Le Conseil de la modernisation des politiques publiques avait en effet adopté le 12 décembre 2007 une batterie de mesures qui aboutissent à diminuer de manière importante le nombre de postes de fonctionnaires et à supprimer des services entiers.

## Création d'un service unique des retraites

Le 29 août 2009 est paru au JO le décret 2009-1052 portant création d'un « service des retraites de l'État » au sein du Ministère du Budget. Il se substituera aux services des pensions de chaque ministère, au service des pensions de l'État et à la plupart des centres régionaux des pensions (CRP).

« La réforme de la chaîne des pensions » aboutit à remettre en cause dans l'Éducation nationale comme ailleurs, l'existence même du service de la Baule qui s'occupe des pensions des personnels, d'où la réaction des collègues sur ce site le 15 octobre dernier. Le conseil de modernisation des politiques publiques du 12 décembre 2007 avait évalué le nombre de suppressions en personnels « de l'ordre de 1200 ETP, portés à plus de 1800 ETP en cas de suppressions des transferts de trimestres entre régimes (validation de service rétroactive). »

Le caractère déshumanisé de la nouvelle architecture de la chaîne des pensions est clairement précisé par le conseil de modernisation puisque le contact entre gestionnaires et agents se fera « par la mise en place de centres d'appel téléphoniques [avec des fonctionnaires ?] et Internet par lesquels, les fonctionnaires retraités et actifs pourront obtenir des renseignements à caractère général ou sur leur dossier personnel. À terme, une mise à jour automatique devra être alimentée par les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) des ministères. »

## SIRHEN

Il s'agit d'un « Système Informatique des Ressources Humaines de l'Éducation Nationale » (chaque ministère ayant son SIRH) qui permettra de mieux contrôler la gestion des moyens, d'alimenter un système décisionnel des trois fonctions publiques et qui sera interfacé avec l'Opérateur Nationale de Paie, dont il sera question par la suite.

SIRHEN gèrera un dossier unique par agent recensant l'ensemble des éléments de sa vie professionnelle et de sa carrière : absences, congés, situations médicales, évaluation, entretien professionnel, préparation de la paie (dont l'indemnitaire), de la retraite, etc. Sous couvert d'une meilleure transparence, il est à craindre un contrôle encore plus resserré sur les agents. SIRHEN interviendra, par exemple, sur les listes d'aptitude et, selon une source académique, il semblerait que les barèmes ne soient pas à l'ordre du jour dans ce programme car cela signifierait l'adaptation de SIRHEN aux pratiques locales, ce qui est contradictoire avec la philosophie du système. On pourra aussi s'inquiéter de la place et du rôle des CAPA... Mais la transparence n'est pas la qualité première du Ministère de l'Éducation nationale en ce domaine.

SIRHEN sera aussi un outil permettant la mobilité des agents. Lorsque l'on sait que les projets du Livre Blanc sur l'avenir de la Fonction publique d'avril 2008 mettaient en cause le « mouvement » au profit du « recrutement en cours de carrière », on ne peut être que méfiant à l'égard d'un dispositif comme SIRHEN qui pourrait sans doute autoriser un employeur public à consulter les entretiens professionnels en ligne via le dossier unique de l'agent et y faire son marché. N'oublions pas que la cotation des postes avec la PFR permettra de comparer les agents selon l'importance supposée des postes et des résultats obtenus. Un agent qui aurait un entretien professionnel sur un poste coté 1 pourrait se voir refuser un poste coté 2 si l'entretien montre des lacunes.

Thierry Le Goff, directeur général des ressources humaines du Ministère de l'Éducation nationale, indiquait en mai 2008 : « Nous souhaitons parvenir à un dossier unique pour les agents, répondant à la question de la mobilité des personnels. Ce dossier pourra ainsi être consulté par différentes autorités selon des niveaux de droits d'accès bien déterminés. »

### Ont participé à la rédaction de ce numéro :

Pierre BOYER  
Benoît DELANNOY  
François FERRETTE  
Arlette LEMAIRE  
Philippe RAMPON

## Convergences

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

01 41 63 27 51

Directrice de la publication : Arlette Lemaire  
Rédacteur en chef : Pierre Boyer  
Mise en page : Sauveur Salcedo

Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498

# sur les services administratifs de l'État !

## Opérateur National de Paie

L'ONP a été créé par décret le 15 mai 2007 portant création d'un service à compétence nationale à caractère interministériel. Dirigé par un directeur ayant la qualité de comptable public, le service à compétence nationale est composé de trois départements et d'un secrétariat général. Il aura pour fonction d'assurer la paie des 2,5 millions de fonctionnaires du pays.

*« Sur 10 000 ETP consacrés à cette fonction, l'ONP permettra de réaliser près de 3 000 suppressions dans les ministères et 800 ETP au Trésor public (à partir de 2014). »*  
C'est une véritable politique de terre brûlée à laquelle le gouvernement se livre ! Les postes des services de paie des IA sont d'ores et déjà dans la ligne de mire et leur disparition va affaiblir encore un peu plus les IA et rectorats qui doivent mettre en place SIRHEN pour s'interfacer à l'ONP. La relation aux actifs et inactifs se fait actuellement à travers les services déconcentrés et concourent à l'existence d'un service public proche des citoyens.

On comprend mieux la mise en place de la PFR qui va simplifier le paysage indemnitaire car il existe quelque 2000 règles de paye, dont plus de 80% pour les régimes indemnitaires et ceux-ci doivent être remis à plat pour entrer dans les règles unifiées de l'ONP.

## CHORUS

Cette application est un outil commun de gestion financière, budgétaire et comptable aux administrations de l'État qui doit remplacer 606 applications ministérielles ou interministérielles. Derrière cet outil se profile un nombre important de suppressions de postes. Le rapport de suivi de

la RGPP de juillet 2008 indiquait que les effectifs financiers et comptables des ministères pouvaient diminuer de 8000 à 11 000 postes avec l'installation de Chorus. Cette application est développée par de grands groupes informatiques (sociétés privées), et comme pour Chorus et ses « satellites » telles les Applications Métiers Ministériels, il est fort à craindre que ce soit encore plus l'Homme qui sera enclin à s'adapter à l'outil que l'inverse (c'est l'essence même des Progiciels de Gestion Intégrée).

Il est à noter que l'État fait entière confiance à la sous-traitance dans le domaine du développement d'applications informatiques. Quid de l'indépendance de l'État ? Qu'advierait-il si les entreprises faisaient faillite (c'est l'essence même des sociétés privées : la mort fait partie de la vie) ? Comment et par qui seraient gérés les futurs bugs ou les développements de fonctionnalités ? En attendant, il s'agit bien de milliards d'euros qui sont injectés au joli son de la modernisation mais qui ne garantissent en rien la pérennité des systèmes mis en place, si modernes soient-ils.

Du point de vue des agents en charge de Chorus, il n'y a pas de baisse d'activité. Mais son arrivée a pu justifier des suppressions de postes à la rentrée 2009 alors que Chorus est chronophage et nécessite un personnel aujourd'hui en nombre insuffisant. L'hyper centralisation de cet outil a aussi été l'occasion d'un bug national sur lequel les équipes locales d'informaticiens n'ont pas eu prise.

Le Ministère de la Fonction Publique et celui de l'Éducation nationale sont bien avares en informations et il devient urgent de réclamer la transparence sur la mise en place de SIRHEN, Chorus et de l'ONP car ces mesures vont avoir des conséquences en chaîne pour les fonctionnaires.



# Place et rôle du paritarisme

## Pourquoi le paritarisme ?

Avant le statut, le clientélisme était roi : carrière au « mérite », grilles de salaires différentes selon les ministères, grève conduisant à la révocation, notion de « contrat de fonction publique » : bien des contre-réformes en cours visent à nous ramener à cette période.

Avec le statut, les fonctionnaires ont obtenu la garantie de droits tout en étant soumis à des devoirs. Le paritarisme s'est développé sous l'effet de l'action syndicale, les acquis obtenus doivent être défendus.

## La conquête de la citoyenneté

Le statut conquis en 1946 a permis l'accès du fonctionnaire à une citoyenneté qui lui était refusée auparavant (par exemple le droit de se présenter aux élections, le droit syndical, le droit de grève). Le paritarisme fut conçu comme un outil de contrôle, permettant de garantir les droits des fonctionnaires face à l'État employeur.

Décentralisation et déconcentration ont rendu indispensables des moyens de contrôle au niveau académique. Le décret de 1982 a organisé le paritarisme sur des bases réglementaires solides.

Nous sommes pour une représentativité syndicale reposant sur un vote libre des personnels, sans obstacle à la liberté de candidature syndicale dans les élections professionnelles.

## Quel est son objet ?

La gestion collective d'une part, la gestion individuelle des carrières d'autre part. Les commissions paritaires sont consultatives, la décision finale appartenant à l'autorité administrative.

## Acquis du paritarisme

Le paritarisme a permis d'assurer une gestion plus transparente des carrières, notamment à travers l'application de barèmes.

Pour l'avancement d'échelon ou de grade et de liste d'aptitude, le nombre de bénéficiaires effectifs est prédéfini, en quantité ou en pourcentage, par des dispositions réglementaires, statutaires ou budgétaires. Le décalage étant souvent énorme entre le nombre d'ayants droit et celui des bénéficiaires effectifs, tout acte collectif de gestion consiste à départager les postulants entre eux.

Pour cela, il est indispensable de disposer d'outils qui permettent d'opérer ce partage de la manière la plus objective et la plus transparente possible. Ils doivent donc comporter des éléments quantifiables, seules les données chiffrées étant objectivement comparables entre elles. De tels outils s'appellent des barèmes.

Ils représentent un facteur de transparence et de lutte contre l'arbitraire pour les personnels et leurs représentants en permettant des comparaisons objectives. Ils constituent des repères collectifs forts, même si leur application ne saurait être totalement mécanique. Les CAP doivent en effet conserver une marge d'appréciation pour tenir compte des situations particulières.

Le joli mot de "mérite", dont il n'existe pas de vraie unité de mesure, cache souvent une bien vilaine réalité : l'arbitraire.

## Les remises en cause

Avec la nouvelle GRH, le paritarisme a un rôle plus difficile :

- l'évaluation peut difficilement être mise en cause au niveau des commissions paritaires. Elle s'accorde moins avec la constitution de listes classées que la notation.
- Les postes profilés permettent moins de postuler sur tout poste de son corps.

Le rôle des CAP est ainsi mis en cause : la volonté du gouvernement est d'amoindrir leur rôle en les vidant de contenu. Il ne faut pas laisser faire.

## Installation d'un CTP Spécial : les enjeux

Jusqu'à présent, les questions intéressant les inspections académiques et les rectorats étaient traitées en CTPA (Comité Technique Paritaire Académique). Le Ministère de l'Éducation nationale a décidé de créer un CTP spécial (un par académie) ayant compétence sur toutes les IA de l'académie ainsi que sur le rectorat.

Cet organisme paritaire traitera des problèmes ayant un caractère général. Parmi les attributions du CTP spécial qui intéressent tous les agents : information sur la politique indemnitaire, sur les questions d'hygiène et de sécurité, sur la qualification des postes, sur les projets de restructurations, etc. L'intervention syndicale peut contribuer à l'amélioration du sort des salariés et les autorités ministérielles ou académiques ne pourront pas agir en toute impunité. En dernière instance, c'est l'autorité académique qui arrêtera une décision après avis du CTP. Une disposition prise sans que le CTP ait été consulté serait une décision entachée d'irrégularité. Il y a donc une obligation d'informer au

préalable les représentants du personnel, ce qui est aussi important pour disposer d'informations, alerter les personnels et les mobiliser le cas échéant. Précisons que les conclusions des travaux en CTP ne lient pas les syndicats à l'administration. Cependant, celle-ci peut entendre, au sens fort du terme, les demandes et remarques des représentants du personnel et c'est là que les syndicats ont un rôle à jouer pour modifier certains projets, voire demander le respect du cadre réglementaire lorsque l'administration est en dehors des clous.

Le SNASUB se battra pour que les points en CTP spécial IA/rectorat soient également traités en CTPA car nos services ne concernent pas que les agents en place mais également l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Par exemple, dans le cadre de l'égalité de traitement, il ne saurait y avoir une politique indemnitaire en IA et rectorat différente de celle en EPLE. Nous sommes convaincus de la nécessité de lier les intérêts des uns et des autres sans sombrer dans un corporatisme de secteur. Il y va de l'unité des salariés et de leur capacité à s'unir.

# La place essentielle des services académiques dans le système éducatif

On désigne sous le vocable de services académiques, ou services déconcentrés pour les distinguer des services de l'administration centrale, les rectorats (implantés dans les chefs lieux d'académie) et les inspections académiques (implantées dans les chefs lieux de département).

Techniquement et politiquement ils jouent un rôle essentiel dans l'organisation et le fonctionnement du système éducatif, rôle qui est remis en cause par les réformes en cours qui touchent tous les services publics.

## Au plan technique

Un système aussi vaste et complexe que l'éducation qui, par définition, concerne directement l'ensemble de la population, ne peut fonctionner sans les outils logistiques appropriés.

En effet, l'acte éducatif proprement dit ne peut s'accomplir ni produire tous ses effets sans interventions en amont et en aval. Ces interventions, souvent méconnues et même obscures aux yeux des élèves, de leurs parents et parfois des autres acteurs du système éducatif n'en sont pas moins indispensables.

Les recteurs et inspecteurs d'académie seraient bien en peine de prendre la moindre décision et de la faire appliquer s'ils n'étaient assistés de services structurés couvrant tous leurs domaines de compétence.

Ainsi les mesures d'organisation scolaire, la nomination des personnels sont préparées et mises en œuvre par ces services, qui assurent également la rémunération et tous les actes de gestion de la carrière des personnels, l'instruction des dossiers de retraite, l'action sociale.

Pour que l'enseignement débouche sur des diplômes reconnus, il faut des services aptes à organiser des centaines d'examens chaque année et veiller à leur régularité.

Encore plus méconnus, d'autres produisent les statistiques indispensables aux prévisions à court et moyen terme ou encore assurent la mise en œuvre et la pérennité des outils informatiques et télématiques.

Tels des soutiers, ces services et leurs personnels sont largement invisibles, mais sans leur action quotidienne la machine s'arrêterait.

Parfois, et hélas de plus en plus souvent, ces personnels souffrent d'être assimilés indistinctement à

« l'Administration », lorsque ce terme globalisant vise à désigner un monstre impersonnel plutôt malfaisant.

Dans un Etat de droit, l'administration ne crée pas ses propres règles ; elle applique des décisions qui sont prises par le pouvoir politique (lois, règlements), et ceux qui s'en prennent à « l'Administration » se trompent généralement de cible.

## Au plan politique

Historiquement, l'organisation administrative de l'Éducation nationale (et de la plupart des autres services de l'État) est structurée autour de trois niveaux hiérarchiques :

l'administration centrale, les rectorats, les inspections académiques, qui correspondent aux circonscriptions administratives : État, région, département.

Chaque niveau a ses compétences propres. Le ministère définit les grandes orientations nationales de la politique éducative et les normes juridiques qui l'encadrent. A l'intérieur de ce cadre, il revient aux recteurs d'élaborer et mener la politique académique et d'assurer la gestion des lycées et LEP, et aux inspecteurs d'académie d'assurer la gestion du premier degré et des collèges.

Cette structuration hiérarchique a pour fonction essentielle d'assurer la cohérence nationale de l'action éducative et l'égalité de droits des usagers sur l'ensemble du territoire.

Cette cohérence est mise à mal par les réformes en cours, et notamment la RéATE (réforme de l'administration territoriale de l'État).

Cette réforme transfère vers les régions et les rectorats un pouvoir de décision de plus en plus important en matière de politique éducative, entraînant un risque de perte de cohérence nationale. Dans le même temps, du fait entre autres des suppressions massives d'emplois, elle vide les IA de leurs attributions, avec le risque de leur disparition pure et simple, au moins en tant qu'échelons déconcentrés de plein exercice.

Au-delà de son opposition aux suppressions d'emplois, et pour que l'éducation reste nationale, le SNASUB est attaché à cette organisation hiérarchique dans laquelle chaque niveau dispose d'un champ de compétences identifié, dans un cadre qui garantit la cohérence nationale.

## Les modalités électorales pour le scrutin CTPS

Le bulletin de vote ne comportera pas de liste de candidats. Chaque électeur devra utiliser un bulletin de vote portant le nom d'une fédération syndicale. Le bulletin de vote « FSU » permet de voter pour avoir des élus, entre autres, du SNASUB-FSU.

Les aspects pratiques du vote sont définis par les autorités académiques. Le Ministère de l'Éducation nationale leur propose un vote de préférence à l'urne pouvant être accompagné d'un vote par correspondance pour ceux qui le désirent. Attention : demandez précisément les modalités du vote par correspondance auprès du service gérant les élections du CTP pour y prétendre. Une date limite peut être proposée pour recevoir le matériel de vote.

# Quel avenir pour les services informatiques ?

## Menaces sur les services informatiques déconcentrés

Le SNASUB-FSU a été reçu le 23 novembre 2009 au ministère de l'Éducation nationale au sujet de « la restructuration des centres informatiques ». Pour l'instant rien n'est officiellement bouclé, la direction du STSI (Service des Technologies et des Systèmes d'Information) reçoit les différents syndicats du secteur, le SDI (Schéma Directeur des Infrastructures) devant être finalisé fin janvier 2010.

## Redéploiement de 150 agents !

Actuellement, 2300 informaticiens sont affectés dans les services informatiques académiques (IA et rectorats).

Le projet qui nous est présenté prévoit de « redéployer » 150 emplois sur 5 ans. Nous pouvons donc craindre que les départs en retraite ne soient pas remplacés et que les supports budgétaires libérés seront affectés dans les Centres d'Exploitation des Services (CES) ou Centres de Responsabilité Technique (CRT). Mais, comme les départs en retraite ne suffiraient pas à eux seuls, il faudrait que des agents subissent une mobilité forcée. Sur ce point, la direction du STSI a « botté en touche » en nous répondant que cette question dépend de la DGRH (Direction Générale des Ressources Humaines). Les craintes des collègues sont pourtant bien fondées.

Seules dix académies auraient un rôle à dimension nationale, vers elles seraient reconcentrés les personnels informatiques. On peut craindre des mobilités forcées dans les 20 autres académies ! Il est en outre probable qu'au sein même d'une académie ayant un CES ou un CRT, des mobilités soient imposées des IA vers le rectorat.

Sur ce point, le STSI a tenté de nous rassurer : la distribution géographique ne serait pas encore finalisée et certaines missions à dimensions nationales ne seraient pas encore localisées. Le SNASUB a néanmoins le sentiment que la décision est plus qu'ébauchée. Cette distribution

géographique fait craindre un déséquilibre qui s'accroîtra dans le temps, notamment si on la relie à la réforme des collectivités territoriales.

## Reconcentration

Nos craintes quant à l'affaiblissement de l'échelon départemental, voire académique quand celui-ci n'est pas un support du Centre National de Service, n'ont pas été apaisées. D'ailleurs, lors de notre entretien, il n'est plus question d'échelon départemental, seule reste l'idée un peu floue de DSI (Directions des Systèmes d'Information) académiques renforcées (?).

A ce propos, dans la 2ème partie de l'introduction (page 8 du SDI), la reconcentration est posée comme une évidence. Ne devrait-elle pas être discutée et réfléchie a priori ? Les processus « industriels » centralisés existants (SIRHEN, CHORUS, hébergement BE1D) ont-ils fait la preuve de leur efficacité quant aux services rendus ou à leur rendement en exploitation ? Où en est la prise en compte de l'évaluation des risques ?

Une contradiction apparaît au sein même du SDI. On lit à la page 11 : « La cible est l'objectif à atteindre au terme du SDI, soit à 5 ans ... Cette cible se caractérise par : son but : le service rendu aux utilisateurs. » Et à la page 17 : « La centralisation des architectures et la mutualisation des moyens de l'exploitation informatique peuvent avoir un impact sur la qualité du service fourni, du fait de l'éloignement des utilisateurs et l'allongement de la chaîne de production. » Pourtant, quelques applications ont déjà été mutualisées (GAIA, DT-ULYSSE...), mais on ignore le degré de satisfaction des utilisateurs.

## Externalisation

Le SDI prône l'externalisation là où il n'y en a pas besoin. Page 16 : « Les recours à la sous-traitance sont donc de facto strictement limités aux situations ayant des contraintes non compatibles avec le statut, la disponibilité ou le profil des

agents du ministère, notamment pour assurer les prestations d'assistance en dehors des heures ouvrées et pour gérer les pics de charge. » Cette phrase est étonnante car, outre que les dispositions statutaires de la fonction publique n'empêchent nullement le travail en dehors des heures ouvrées, les rédacteurs du document ne se sont pas interrogés sur la nécessité d'assurer une assistance sur de plus grandes plages ouvrées, besoin qui n'est donc pas chiffré... Concrètement, des informaticiens sous statut fonction publique effectuent des astreintes dans le cadre des campagnes du bac, du mouvement, de la surveillance de la messagerie, etc. Dès lors, pourquoi externaliser des tâches qui sont effectuées par des fonctionnaires dans le cadre normal de leurs missions ? Rappelons au passage que ce projet SDI a été élaboré par une société privée et aurait coûté environ 300 000 €...

## Direction des Systèmes d'Information (DSI) Académiques renforcée ?

Le concept « d'une DSI académique renforcée » apparaît à plusieurs reprises dans le SDI. Cela dénote une surprenante méconnaissance du fonctionnement des services informatiques. En effet, pour une DSI académique sans mission nationale, les SI nationaux représentent une très grande part de l'activité. Comment les postes pourront être maintenus dans ces DSI sans mission nationale une fois que les SI nationaux seront exploités nationalement ? A ce sujet nous avons rappelé au STSI que la notion de formation était primordiale et qu'elle devait se situer au centre de la réflexion concernant l'évolution des personnels informatiques.

Par ailleurs, le SDI évoque « un partenariat renforcé avec les collectivités », mais celui-ci est tributaire de divers facteurs :

- volonté politique du recteur en place et de la collectivité,
- moyens dont disposeront la DSI académique et la collectivité,

.../....

# La prime de fonctions et de résultats (PFR)

Le décret 2008-1533 du 22 décembre 2008 institue la PFR pour les personnels des filières d'administration générale des services de l'État. Elle doit se substituer à toutes les indemnités existantes (IFTS, IAT)

A l'Éducation nationale, elle s'applique à la catégorie A depuis le 1er janvier 2009 et à la catégorie B à partir du 1er janvier 2010.

## Deux parts distinctes

La PFR comprend deux parts distinctes, cumulables entre elles et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients à un taux de référence :

- une part liée aux fonctions (F), modulable de 1 à 6 en fonction du poste occupé. Tous les emplois d'un même corps ouvert à la PFR devraient désormais recevoir une cotation à l'intérieur de cette échelle.
- une part liée aux résultats individuels (R), modulable de 0 à 6 au regard de la « performance » et des « mérites » des agents, mesurés par le compte rendu de l'entretien professionnel.

## Les CTPS concernés

Le Comité Technique Paritaire Spécial (CTPS) qui va se mettre en place dans chaque académie sera consulté sur les questions concernant l'organisation des services académiques (le rectorat et les IA).

Il aura donc à émettre des avis sur les éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR, notamment :

- la définition des niveaux pour la typologie des emplois ;
- la cartographie des emplois au regard de cette typologie (cotation) ;

- la politique de modulation et son articulation avec les objectifs et les résultats (cf. entretien professionnel).

## Un dispositif contraire à l'esprit de la Fonction publique

Le SNASUB, avec d'autres, a dénoncé vigoureusement ce dispositif qui remet en cause plusieurs principes fondateurs du statut de la Fonction publique, renforce l'individualisation des carrières et des salaires et institutionnalise la concurrence entre les personnels. (Pour de plus amples informations et connaître la position du SNASUB sur ce dispositif, consulter notre site national : <http://www.snasub.fsu.fr>).

## Le SNASUB défendra dans les CTPS quelques principes forts :

- Pour la transparence sur les montants versés
- Pour l'application d'un coefficient unique à la part F, contre la cotation des postes à laquelle il oppose la revendication d'une requalification des emplois au regard des missions
- Contre la modulation individuelle « au mérite » de la part R

- nature de l'offre selon que la DSI possède ou non une compétence nationale (elle aura certainement moins de compétences à offrir si elle ne fait pas partie d'un des pôles de compétences).

Dans ce contexte, le sigle SDI se lit plutôt comme « Schéma DESTRUCTEUR (et non directeur) des Infrastructures.

### En conséquence, nous exigeons :

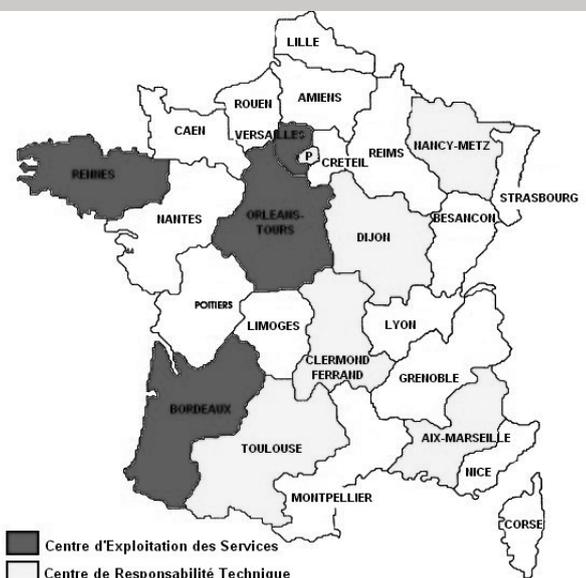
- la remise à plat du projet (avec une réelle concertation de tous les personnels informatiques et de leurs représentants syndicaux dès l'initialisation et pendant toute la réflexion),

- Le maintien de l'informatique académique et départementale avec toutes ses missions, tous ses postes et tous ses personnels,

- le maintien des missions de proximité, nécessaires aux usagers (personnels et utilisateurs),

- l'arrêt de la politique du « tout externalisé »,

- la formation régulière des personnels pour maintenir leur niveau de qualification en relation avec les évolutions technologiques.



La prochaine carte des compétences informatiques ?

# BULLETIN D'ADHÉSION au SNASUB — FSU 2009-2010

Académie .....  Réadhésion  Nouvelle adhésion

Monsieur,  Madame

Nom, Prénom .....

Lieu d'exercice .....

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

Statuts:  Administration scolaire et universitaire  Recherche et Formation

Contractuels et Non-titulaires

Exerçant dans :  Education nationale  Autres

Adresse personnelle .....

Adresse professionnelle .....

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

E. mail .....

**Cotisation 2009-2010** : par point d'indice nouveau majoré (cf. bulletin de salaire) + points NBI :

- jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré : 0,26 euros par point d'indice

- entre l'indice 301 et l'indice 400 : 0,29 euros par point d'indice

- à partir de l'indice 401 : 0,32 euros par point d'indice

**CAS PARTICULIERS :**

- Contractuels à durée déterminée inférieure à 12 mois : 30,50 euros

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

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

## Rappel

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

**Chèque à l'ordre du SNASUB** à envoyer au **trésorier académique** (voir *Convergences* n° 151, p. 3) ou au **Trésorier national**: **Françoise Eliot, 9 rue d'Ancerville, 55170 SOMMELONNE**. Possibilité de paiement échelonné par prélèvement automatique (voir *Convergences* septembre 2009, n° 151, p. 22).

## Pour nous contacter....

### Aix-Marseille

**Richard Barachia, SA**

04 90 16 25 00  
richard.barachia  
@univ-avignon.fr

**Céline Beltran, SA**

04 91 48 15 13  
celine.beltran  
@ac-aix-marseille.fr

**Florence Marly, SA**

04 91 17 05 08  
florence.marly  
@ac-aix-marseille.fr  
SNASUB-FSU  
74 rue Louis Pasteur  
84000 Avignon

### Amiens

**Arnaud Bevilacqua, SA**

06 75 46 44 18  
**Bernard Guéant, SA**  
SNASUB-FSU

9 rue Dupuis  
80000 Amiens  
03 22 72 95 02  
snasub.amiens  
@wanadoo.fr

### Besançon

**Christian Vieron-Lepoutre, SA**

03 81 66 61 80  
snasub.besancon  
@gmail.com  
SNASUB-FSU  
SCD Univ. de Franche-Comté, 45 B avenue de l'Observatoire  
25000 Besançon

### Bordeaux

**Jean-Claude Carabini, SA**

06 82 94 46 28  
jeanclaude.carabini  
@wanadoo.fr  
193 rue du 19 mars  
1962  
40465 Lalluque

### Caen

**François Ferrette, SA**

09 77 50 72 99  
snasub-caen@orange.fr  
IA Cité administrative  
61013 Alençon Cedex

### Clermont-Ferrand

**Denis Guerot**

04 73 64 68 04  
denis.guerot  
@ac-clermont.fr  
Collège Mendes-France  
96 av. Emile Zola  
63201 RIOM Cedex

### Corse

**Thomas Vecchiutti, SA**

04 95 10 53 04  
thomasvp@wanadoo.fr  
LP Finosello BP 581  
20189 Ajaccio Cedex 2

### Créteil

**Yann Mahieux, SA**

01 48 96 36 65/90  
yann.mahieux  
@snasub-creteil.fr  
SNASUB-FSU  
Bourse du Travail  
1 place de la Libération  
93016 Bobigny Cedex

### Dijon

**Danièle Patinet, co-SA**

SNASUB-FSU Maison  
de l'Université BP 27877  
21078 Dijon Cedex  
03 80 39 50 97  
snasubdijon@free.fr

### Grenoble

**Abdel Moulehiawy, SA**

SNASUB-FSU  
Bourse du travail  
32 avenue de l'Europe  
38030 Grenoble  
04 76 09 13 60  
snasub.fsu38  
@wanadoo.fr

### Lille

**Nicole Deleforge, SA**

03 20 62 30 78  
**Stéphane Lefevre, SA**  
SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre  
1er étage  
28 rue des Archives  
59000 Lille  
**Eric Fouchou-Lapyerade, SA**  
03 21 99 68 20  
eric.fouchou-lapeyade  
@ac-lille.fr

### Limoges

**Marie-Hélène Dumas, SA**

05 55 37 84 76  
marie-helene.dumas  
@ac-limoges.fr  
Collège Pierre de  
Ronsard  
98 rue de la Brégère  
87065 Limoges

### Lyon

**Monique Viricel, SA**

06 13 22 57 64  
secretariat  
@snasub-lyon.fr  
9 bis rue G.  
Monmousseau  
Bat Education Nationale  
69200 Venissieux

### Montpellier

**Claude Roussel, SA**

04 66 62 86 55  
clauderoussel-mendez  
@ac-montpellier.fr  
SNASUB-FSU  
IA du Gard  
58 rue Rouget de Lisle  
30031 Nîmes Cedex

### Nancy-Metz

**Jean-Claude Magrinelli, SA**

06 18 79 64 82  
magrinelli.jean-claude  
@neuf.fr  
**Chantal Welsch-Floremont, SA**  
3 rue du Four  
54610 Abaucourt sur  
Seille

### Nantes

**Nathalie Dreameau, SA**

02 51 12 52 20  
nathalie.dreameau  
@univ-nantes.fr  
Université de Nantes  
BU section Sciences  
2 chemin de la  
Houssinière BP 92208  
44322 Nantes Cedex 3

### Nice

**Antonia Silveri, SA**

06 88 54 39 87  
antonia.silveri  
@ac-nice.fr  
Cité Jardin Bât. B1  
2 route de Grenoble  
06200 Nice

### Orléans-Tours

**Alexis Boche, SA**

02 38 78 00 69  
snasub.aca45  
@wanadoo.fr

### Paris

**Pascal Tournois, SA**

06 64 32 10 91  
snasubparis@free.fr  
Université Paris 5  
UFR Biomédicale  
45 rue des Saints Pères  
75006 Paris

### Poitiers

**Serge Garate, SA**

05 49 46 28 70  
serge.garate@ac-  
poitiers.fr  
Lycée C. Guérin 33 rue  
de la Gibauderie BP 611  
86022 Poitiers Cedex

### Reims

**Françoise Eliot, SA**

06 83 31 83 64  
snasub.fsu.reims  
@wanadoo.fr  
**Marie-Reine Bourgeois, SA**  
06 72 73 96 23  
snasub-fsu.acreims@  
orange.fr SNASUB-FSU  
Maison des Syndicats  
15 boulevard de la Paix  
51100 REIMS

### Rennes

**Jean-Luc Pinon, SA**

02 98 66 95 73  
pinonje@orange.fr  
**Bruno Leveder, SA**  
06 79 88 16 66  
leveder.bruno  
@gmail.com Rectorat  
96 rue d'Antrain CS 1053  
35705 Rennes Cedex 7

### Rouen

**Michelle Collet, SA**

06 77 61 98 95  
michelle.collet  
@insa-rouen.fr  
INSA Rouen Place  
E. Blondel 76821 Mont  
St Aignan Cedex

### Strasbourg

**Michel Jedvaj, SA**

03 89 42 63 38  
snasub-alsace  
@orange.fr  
90 rue Josué Hofer  
68200 Mulhouse

### Toulouse

**Dominique Ramondou, SA**

06 78 77 00 44  
snasub.ac-toulouse  
@wanadoo.fr  
SNASUB-FSU  
Bâtiment C  
3 chemin du Pigeonnier  
de la Cépière  
31100 Toulouse

### Versailles

**Sylvie Donné Lacouture, SA**

01 30 83 48 62  
(Rectorat)  
sylvie.donne  
@ac-versailles.fr  
**Rémy Cavallucci, SA**  
01.34.48.57.30  
remy.cavallucci  
@orange.fr  
Lycée Edmond Rostand  
75 rue de Paris  
95310 St Ouen  
l'Aumône

### HORS METROPOLE

**Etranger, Guadeloupe, Guyane**  
**Contactez le SNASUB national**

### Réunion et Mayotte

**Jean-Claude Michou, SA**  
06 92 00 71 09  
jcmichou  
@univ-reunion.fr  
32 rue Jean Sita  
97430 Le Tampon  
**Yves-Odel Oumana, SA**  
06 92 64 07 44  
Rectorat de la Réunion  
24, avenue Georges  
Brassens  
97702 Saint-Denis  
Messag. Cedex 9