

# Convergences



de l'administration scolaire,  
universitaire et des bibliothèques



Jacques  
Aurigny

## Édito

Le Président de la République a parlé récemment de « titulariser les contractuels ».

La FSU, comme d'autres, se félicite de cette proposition : encore faut-il voir dans quelles conditions, alors que se profilent les 34 000 suppressions de postes de la Fonction publique d'Etat prévues en 2010.

Dans le même temps, le gouvernement poursuit sa déstabilisation de la Fonction publique.

- répartition des 900 suppressions de postes administratifs des services ;
- schéma directeur des services informatiques ;
- contre réforme de la formation des enseignants qui va jeter des milliers d'enseignants sans formation dans les classes ;
- réforme des lycées et décret « autonomie » dans les EPLE pour mieux les « atomiser ».

La RGPP n'a pas fini de faire des dégâts, d'augmenter la pression sur l'ensemble des collègues ; ce n'est pas acceptable. Le gouvernement enfin prépare de nouvelles remises en cause des retraites.

39% des français interrogés annoncent leur accord pour se mobiliser pour les retraites ( 37% pour les salaires, enquête VIAVOICE pour la FSU).

Informez sur les projets pour les mobilisations de demain, la feuille de route syndicale est clairement indiquée.

Le général Dumas,  
Haïtien,  
né esclave,  
et devenu général  
de la République  
en 1793

Dossier

## Précarité tous azimuts

# Contacter le SNASUB



**SNASUB FSU**  
104 rue Romain Rolland  
93260 LES LILAS

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

## Le Secrétariat national

### Secrétaires généraux

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

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

### Trésorière nationale

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

### Secrétaires généraux adjoints

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

**Marie Ganozzi**  
09 71 46 60 53  
marie-ganozzi  
@wanadoo.fr

**Fabrice Kas**  
06 85 10 99 94  
f.kas@free.fr

**Philippe Lalouette**  
03 22 72 95 02  
philippe.lalouette  
@ac-amiens.fr

**Anne-Marie Pavillard**  
01 41 63 27 52  
amp@snasub.fr

## Autres membres du BN

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

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

**Cédric Dameron**  
01 53 79 49 04  
fsbnf@gmail.com

**François Ferrette**  
09 77 50 72 99  
snasub-caen  
@orange.fr

**Jacques Le Beuvant**  
02 98 66 07 70  
jacques.le-beuvant  
@ac-rennes.fr

**Yann Mahieux**  
01 48 96 36 65  
yann.mahieux  
@snasub-creteil.fr

**Eric Panthou**  
06 62 89 94 30  
ericpanthou  
@yahoo.fr

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

**Hervé Petit**  
05 61 50 38 73  
herve.petit  
@univ-tlse2.fr

**Bernard Teissier**  
04 37 37 62 05  
bernard.teissier  
@snasub-lyon.fr

**Pascal Tournois**  
06 64 32 10 91  
snasubparis@free.fr

**Thomas Vecchiutti**  
04 95 10 53 04  
thomaslp  
@wanadoo.fr

## Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

### Aix-Marseille

**Richard Barachia, SA**  
04 90 16 25 00 richard.barachia  
@univ-avignon.fr  
**Céline Beltran, SA**  
04 42 89 89 79 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

**Mauricette Buchet, Trésorière**  
04 42 65 90 70  
Chemin du Vallon St Pierre  
13120 Gardanne

### Amiens

**Arnaud Bevilacqua, SA**  
06 75 46 44 18  
**Bernard Guéant, SA**  
**Philippe Lalouette, Trésorier**  
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  
**Marie-Dominique Lhote, Trésorière**  
03 81 66 61 82  
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 Laluque  
**Nathalie Prat, Trésorière**  
06 82 91 75 26  
tresorerie  
@snasub-bordeaux.org  
12 rue des Camélias  
64000 Pau

### Caen

**François Ferrette, SA**  
02 33 32 52 00  
snasub-caen@orange.fr  
IA Cité administrative  
61013 Alençon Cedex  
**Christel Alvarez, Trésorière**  
02 31 81 68 63  
Christel.Alvarez@ac-caen.fr  
LPO Albert Sorel  
Avenue du Labrador  
14600 Honfleur

### Clermont-Ferrand

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

### Corse

**Thomas Vecchiutti, SA**  
04 95 10 53 04  
thomaslp@wanadoo.fr  
LP Finosello BP 581  
20189 Ajaccio Cedex 2  
**Catherine Taieb, Trésorière**  
catherine.taieb@ac-corse.fr  
Lycée Pascal Paoli  
Avenue Président Pierucci  
20250 Corte

### Créteil

**Yann Mahieux, SA**  
01 48 96 36 65/90  
yann.mahieux  
@snasub-creteil.fr  
**Adeline Desnoes, Trésorière**  
SNASUB-FSU  
Bourse départementale du  
Travail 1 place de la Libération  
93016 Bobigny Cedex

### Dijon

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

### Grenoble

**Abdel Moulehiawy, SA**  
**Charvet Evelyne, Trésorière**  
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-Lapeyrade, SA**  
03 21 99 68 20  
eric.fouchou-lapeyrade  
@ac-lille.fr  
**Guy Douay, Trésorier**  
douay.guy@gmail.com  
124 rue Francisco Ferrer  
59000 Lille

### 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  
**Corinne Jeandillou, Trésorière**  
05 55 69 32 95  
corinne.jeandillou  
@ac-limoges.fr  
Collège Jean Monnet  
3 allée René Regaudie  
87130 Chateaufort

### Lyon

**Monique Viricel, SA**  
06 13 22 57 64  
secretariat@snasub-lyon.fr  
9 bis rue G. Monmousseau  
Bat Education Nationale  
69200 Venissieux  
**Olivier Aubally, Trésorier**  
06 21 03 29 91  
153 place St Sylvestre,  
Le Troliet  
01150 Sainte Julie

### Montpellier

**Claude Roussel, SA**  
04 66 62 86 55  
claude.roussel-mendez  
@ac-montpellier.fr  
**Conception Serrano, Trésorière**  
04 66 62 86 19  
conchita.serrano  
@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  
**Annie Lespingal, Trésorière**  
03 87 75 87 00  
Lycée de la Communication  
3 bd Arago 57070 Metz

### 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  
**Françette Grizeau, Trésorière**  
26 av. F. Mitterand  
85200 Fontenay le comte  
02 51 69 90 41

### Nice

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

### Orléans-Tours

**Alexis Boche, SA**  
02 38 78 00 69  
snasub.aca45@wanadoo.fr  
**Natacha Sainson, Trésorière**  
02 38 63 33 04 (Lycée Voltaire)  
SNASUB FSU 10 rue Molière  
45000 Orléans

### Paris

**Pascal Tournois, SA**  
06 64 32 10 91  
snasubparis@free.fr  
Université Paris 5  
UFR Biomédicale  
45 rue des Saints Pères  
75006 Paris  
**Yannick Jourdan, Trésorier**  
yannick.jourdan@free.fr  
Lycée Bergson,  
27 rue Edouard Pailleron  
75019 Paris  
01 42 02 83 50

### Poitiers

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

### 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  
**Alice Baudry, Trésorière**  
03 26 61 04 67  
tresocad51.snasub@free.fr  
9 rue de Derrière les Vignes  
51220 Bermericourt

### 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 10503  
35705 Rennes Cedex 7  
**Nelly Le Roux, Trésorière**  
02 98 98 98 98  
IA 1 bd du Finistère  
29558 Quimper Cedex 9

### Rouen

**Michelle Collet, SA**  
06 77 61 98 95  
michelle.collet@insa-rouen.fr  
INSA Rouen Place E. Blondel  
76821 Mont St Aignan Cedex  
**Agnès Devaux, Trésorière**  
02 32 74 40 33  
9 bis rue des Lombards  
76290 Montvilliers

### Strasbourg

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

### 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  
**Dominique Frapaise, Trésorière**  
domalice@free.fr  
1 rue Lucien Lafforgue  
31000 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  
**Françoise Dutemple, Trésorière**  
3, rue des Sablons  
28130 Le Paty de Hanches  
françoise.dutemple  
@ac-versailles.fr

### HORS METROPOLE

**Etranger, Guadeloupe, Guyane; Contactez le SNASUB national**  
**Réunion et Mayotte**  
**Jean-Claude Michou, SA**  
06 92 00 71 09  
jean-claude.michou  
@univ-reunion.fr  
32 rue Jean Sita  
97430 Le Tampon  
**Jean-Odel Oumana, SA**  
06 92 64 07 44  
Rectorat de la Réunion  
24, avenue Georges Brassens  
97402 Saint-Denis Messag.  
Cedex 9  
**Jean-Claude Michou, Trésorier adjoint**  
32, rue Jean Sita  
97430 Le Tampon  
snasub.universite-reunion@univ-reunion.fr

# Sommaire

## n° 156 - février 2010

<b>Edito</b>	<b>1</b>
<b>Contacteur le SNASUB</b>	<b>2</b>
<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Actualité</b>	
<b>Brèves</b>	<b>4</b>
<b>Mesures sécuritaires pour les établissements scolaires</b>	<b>5</b>
<b>Services informatiques</b>	<b>5</b>
<b>Motion SNASUB</b>	<b>6</b>
<b>Retraites : le rapport du COR</b>	<b>6</b>
<b>Réforme de la catégorie A</b>	<b>7</b>
<b>Actualités ITRF</b>	<b>8</b>
<b>Services</b>	<b>17</b>
<b>EPLÉ</b>	<b>18-19</b>
<b>Bibliothèques</b>	<b>20</b>
<b>Fiche pratique</b>	<b>21</b>
<b>Vie des académies</b>	<b>22</b>
<b>Lu pour vous</b>	<b>22</b>
<b>Adhésion</b>	<b>23</b>

Permettez-moi de commencer mon propos en évoquant le drame qui, il y a un peu plus de quinze jours, a frappé Haïti.

J'ai été comme vous tous touché douloureusement par l'ampleur de ce désastre qui implique que nous exercions sans attendre et sans barguigner notre devoir de Solidarité. Est présent à notre congrès, Dominique THYS, le Président de Solidarité Laïque dont la FSU est membre, et je veux dire devant lui combien cette organisation a su réagir avec promptitude pour faire face à ce drame et que je me félicite que la FSU ait pu, à sa mesure, relayer ses initiatives et y apporter sa contribution.

Mais les dimensions de ce désastre humain nécessitent que les syndicalistes que nous sommes réfléchissent sur les conséquences du sous-développement, des injustices dans le partage des richesses produites entre pays, des pratiques néocoloniales, des remises en cause des droits humains fondamentaux et de l'absence ou de la faiblesse des services publics qui ont sans nul doute une lourde responsabilité dans l'amplification du bilan humain de cette catastrophe et dans ces scènes de désolation et de désorganisation que les télévisions nous montrent à l'envi.

Et au-delà de l'élan de solidarité auquel nombre d'entre nous ont participé, alors que la question de la reconstruction d'Haïti se pose, nous avons peut-être des choses à dire sur la manière et les principes qui doivent la guider. Tout comme nous devons voir dans ce désastre une raison de plus de poursuivre et améliorer nos engagements internationaux pour la défense des droits, pour la justice, pour la paix et pour la solidarité.

Nous devons bien voir en effet qu'au plan international et au plan de notre pays c'est la même politique qui sévit et qui provoque des désastres humains : la recherche du profit maximum plutôt qu'une juste redistribution des richesses et le souci des hommes et de la terre, le libre marché, la concurrence libre et non faussée plutôt que les solidarités, les droits, les services publics ou l'éducation, la loi de l'argent plutôt que l'éthique et le respect de l'Homme. C'est certes un phénomène naturel qui a ravagé Haïti mais combien de vies ont coûté la misère, le laisser-faire, la concurrence qui y sévissent et y sévissent encore ?

*(extrait du discours introductif de G. Aschieri au Congrès de la FSU, 1<sup>er</sup> février 2010).*



**Dossier**

**Précarité tous azimuts**

pp. 9 à 16

## HAÏTI

### L'éducation pour reconstruire un avenir !

Suite au terrible tremblement de terre qui a frappé Haïti le 12 janvier dernier, Solidarité Laïque, avec ses organisations membres, lance un appel à la solidarité en faveur des sinistrés d'Haïti.

Depuis de nombreuses années, Solidarité Laïque mène des actions liées à l'éducation dans ce pays, en lien étroit avec ses partenaires. Aujourd'hui, la mobilisation s'impose encore plus fortement !

En Haïti, le nombre des victimes est considérable et les dégâts matériels importants.

Dans ce pays, parmi les plus pauvres du monde, fort d'un patrimoine historique et culturel extraordinaire, la faiblesse de l'état et des institutions est un obstacle à la reconstruction. Demain, l'éducation sera l'outil de la reconstruction et à plus long terme la mise en place d'un véritable état de droit....

Solidarité Laïque, en lien avec ses partenaires :

- apportera une aide aux sinistrés les plus pauvres
- participera à la réhabilitation, la reconstruction d'écoles publiques, assurera leur équipement en matériel pédagogique
- aménagera un lieu d'accueil pour enfants et adolescents des rues, à quelques kilomètres du centre de Port au Prince

<http://www.solidarite-laique.asso.fr/>



### Comment se débarrasser des fonctionnaires, suite

Un projet de décret sur la réorientation professionnelle des agents de l'Etat, devait être présenté le 11 février au Conseil supérieur de la Fonction publique.

Un agent "dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'un projet de réorganisation" de son service sera mis en disponibilité d'office s'il refuse trois postes proposés en remplacement par l'administration.

Le projet de réorientation sera déterminé essentiellement par l'administration. Par ailleurs, il n'y a pas de visibilité sur les emplois qui seront proposés

La mise à disposition d'office existe déjà en cas de problèmes de santé et d'invalidité, mais elle est ici associée à des licenciements en relation avec des suppressions de postes.

Tous les agents peuvent être concernés. Sous prétexte de redéploiement et de restructuration, c'est un plan social qui est progressivement mis en place.

Nous reviendrons plus longuement dans le prochain numéro de « Convergences » sur ce projet de décret.

### Congrès de la FSU

Il s'est tenu à Lille du 1er au 5 février.



Bernadette Groison a été élue secrétaire générale.

Le dossier de "Convergences" dans le numéro de mars sera consacré au Congrès de Lille.

Les motions "Action" et "Retraite", adoptées par le Congrès, peuvent être consultées sur le site du SNASUB.



### 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

Publicité : Com'D'Habitude Publicité  
Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498



## Renforcement et accélération des mesures sécuritaires pour les établissements scolaires

Encore une fois, le Ministre de l'Education Nationale communique à grands renforts médiatiques sur la « sécurisation » des établissements scolaires.

Après la mort tragique d'un lycéen dans le Val de Marne, Luc Chatel dresse un bilan d'étape de la « sanctuarisation » des établissements scolaires engagée l'an dernier et appelle au renforcement et à l'accélération de ce qui, pour la FSU, se réduit à une politique sécuritaire, qui ne règle en rien le fond de la question des violences à l'Ecole. Cette violence ne peut être isolée des violences économiques et sociales...

Les « diagnostics de sécurité » établis montrent un profond décalage entre les annonces gouvernementales et les besoins identifiés par les établissements. Cela met en lumière, comme les études l'ont déjà démontré, que la mise en place de portiques de sécurité, par exemple, ne constitue pas une solution pour faire face à la violence en milieu scolaire pour près de 99% d'entre eux. En revanche, la grande majorité des besoins identifiés par les établissements concernent l'aménagement des locaux, mais les travaux n'ont pas encore été réalisés, faute d'engagements financiers.

Concernant les équipes mobiles de sécurité, le Ministre entretient un grand flou derrière l'apparente objectivité des données statistiques qu'il multiplie à l'envi. Comment peut-on imaginer que ces équipes puissent constituer une réponse à la violence scolaire ? En effet, à aucun moment il n'évoque par exemple le statut des personnels qui composent ces EMS. La FSU rappelle qu'ils ont été recrutés pour l'essentiel parmi des jeunes sans expérience ni formation et qu'ils occupent des emplois précaires quand ce ne sont pas de jeunes retraités.

D'ailleurs, le Ministre se garde bien de préciser quel est leur impact ni dans les établissements dans lesquels ils sont basés

ni dans ceux où ils interviennent. Rien ne saurait justifier la généralisation de ce dispositif.

Il existe depuis longtemps des relations entre les établissements scolaires et la police ou la gendarmerie. Pour autant, il ne saurait être question, pour la FSU que des policiers ou des gendarmes soient installés dans les établissements.

La FSU s'interroge sur la mission maintenant confiée à Alain Bauer, conseiller spécial de N. Sarkozy, intitulée : « l'évolution des règles et des sanctions disciplinaires, et sur le rôle des familles dans la prévention de la délinquance ». Nous ne pouvons accepter le présupposé que les parents seraient systématiquement défaillants et responsables de la délinquance de leurs enfants. Ce n'est pas en stigmatisant les parents que l'on résout leurs difficultés éducatives.

La FSU conteste le traitement de la sécurité des établissements scolaires essentiellement par la voie de dispositifs sécuritaires et répressifs. Ceux-ci ne cessent de montrer leurs échecs, participent à la diffusion d'une représentation négative de la jeunesse et augmentent les difficultés vécues par les élèves et les personnels. Ces amalgames souvent créés par la médiatisation de faits divers sont en complète opposition avec les valeurs éducatives de l'Ecole et avec le développement d'un climat propice aux apprentissages éducatifs.

La diminution du nombre des personnels formés et qualifiés dans les établissements scolaires, ainsi que l'application de réformes engagées par le gouvernement, produisent de l'exclusion et donc de la violence - dont les élèves sont les premières victimes.

### Communiqué de presse

FSU SNES – SNUipp - SNEP – SNUEP – SNUAS-FP – SNICS – SNASUB - UNATOS – SNUPDEN – SNPI – SNPES-PJJ - SNUCLIAS

Lille, le 3 février 2010

## Schéma Directeur des Infrastructures (SDI)

L'intersyndicale des services informatiques, conformément à son mandat, a remis ce jour à 10 heures à Monsieur Fournier, Chef du STSI au ministère, les 23 premières motions et pétitions académiques émanant des assemblées générales qui se sont réunies le 4 février.

Ces AG qui ont rassemblé des centaines de collègues dans les rectorats ont repris à leur compte les revendications de la pétition nationale et de l'intersyndicale, notamment le retrait du SDI, l'arrêt des restructurations de service, l'arrêt des redéploiements et des suppressions de postes, le maintien d'une informatique de proximité.

Le chef du STSI a indiqué à la délégation intersyndicale qu'il informerait le comité de pilotage du SDI (COFIL) qui se réunit ce jour à 15 heures des prises de position académiques.

Il a tenu à préciser que le ministère ne cherchait pas le conflit sur le dossier.

Le principe d'une nouvelle entrevue des représentants du ministère avec l'intersyndicale à l'issue de la période des congés d'hiver des 3 zones a été retenu : entrevue à arrêter pour le 9 ou le 10 mars prochain.

À cette occasion, l'intersyndicale se réunira à nouveau pour faire le point des réponses apportées par le ministère, et décider de la suite de l'action commune.

Paris, le 5 février 2010

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL Snpes-Unsa Spaseen-Fo Snasub-Fsu Sgen-Cfdt Un Sgpen-Cgt

## Motion :

### A bas le grand emprunt Sarkozy Fillon

Le grand emprunt annoncé par Sarkozy le 14 décembre est une pièce maîtresse du dispositif gouvernemental de destruction de la Fonction publique.

Il va permettre à la fois :

- de supprimer des milliers de postes de fonctionnaires en rationalisant, restructurant (« le financement des 35 milliards d'euros du grand emprunt "passe par moins de dépenses publiques" », Woerth)
- de liquider l'enseignement professionnel public au profit de l'apprentissage patronal qui bénéficiera de 500 millions.
- de faire franchir un saut décisif dans l'application de la LRU, vers la privatisation des universités et la mainmise du patronat sur la recherche publique. Il sera un nouvel instrument pour amplifier la précarité.

Les fonds de l'emprunt seront sous le contrôle d'une « agence des campus d'excellence » et de l'ANR et attribués sous condition d'un partenariat « public-privé ». La majeure partie le sera sous forme de dotation en capital, dont seuls

les intérêts pourront être utilisés. Le but est de faire passer universités et laboratoires sous la coupe des marchés financiers.

Combiné avec le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), tout est mis en place pour que ce soient directement les personnels et les étudiants qui en paient le prix fort avec à la clé, comme dans les universités américaines, licenciements, baisses des salaires, envolée des droits d'inscription, suppression d'enseignements et de pans entiers de la recherche, ... .

En réservant l'essentiel de ces dotations à des « campus d'excellence », l'objectif est de faire fusionner une sélection d'universités et de laboratoires de recherche publics dits « rentables » avec des laboratoires privés et de laisser les autres - la majorité- à l'abandon.

En conséquence, la CAN du SNASUB, réunie le 26 janvier 2009 se prononce contre le « Grand Emprunt » et contre les « campus d'excellence » prônés par le rapport Rocard-Juppé -Elle se prononce pour le retrait du projet de loi rectificatif introduisant le grand emprunt, examiné le 3 février 2010.

*(Motion votée par la CAN du SNASUB, 27 janvier 2010).*

## Retraites : la question essentielle du financement

Le COR a remis au Parlement son rapport sur la faisabilité d'une réforme en profondeur de tous les régimes de base.

Le rapport montre qu'il n'existe pas de réforme « miracle » pouvant régler à elle seule tous les problèmes, dont celui du financement. Si le COR convient que, techniquement, tout est possible, il rappelle également que les choix relatifs à l'architecture du système et aux objectifs que l'on souhaite atteindre sont d'abord des choix politiques.

Les régimes en annuités tels que nous les connaissons ont, malgré leur diversité, un objectif commun, parfaitement lisible : assurer un revenu de remplacement à la cessation d'activité en prenant en compte la diversité des carrières. La retraite est à la fois un élément du contrat salarial, un élément du pacte social entre les générations et au sein d'une même génération en opérant des redistributions.

Le passage à un système différent ( par « points » ou en «comptes notionnels ») aura pour principale conséquence d'individualiser les droits en faisant disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation. Le régime serait dégagé de toute obligation en matière de taux de remplacement et de niveau de vie des retraités, chaque individu étant renvoyé à sa responsabilité individuelle pour construire sa retraite. Or les choix individuels sont contraints par des situations inégales d'emploi, de pénibilité du travail et de revenus.

Le rapport du COR souligne la complexité des règles actuelles qui nuit à la confiance que les Français, et parmi eux les plus jeunes générations, accordent à notre système de retraite. Mais, sur ce point, le rapport omet la responsabilité des dernières réformes dans cette opacité et dans cette perte de confiance.

Le rapport rappelle que l'équilibre financier repose, quel que soit le système, sur trois grands leviers : le niveau des ressources, le niveau des pensions et l'âge moyen effectif de départ à la retraite. Le problème ne tient pas à l'architecture du système lui-même. Ce qu'on observe en Europe, c'est que, quelque soit cette architecture, les réformes conduisent, avec une incitation forte à l'épargne, à une baisse du niveau des pensions publiques. Par exemple, la baisse du taux de remplacement suite aux réformes entreprises est équivalente en France et en Suède. C'est ce mouvement de baisse des pensions qu'il faut d'abord arrêter.

Si on veut maintenir le niveau de vie des retraités, il faut nécessairement accroître les moyens de financement des régimes de retraite. Les débats sur la réforme systémique et sur le report de l'âge de départ en retraite occultent cette réalité et font le choix de la baisse des pensions, sans oser assumer politiquement ce choix vis à vis de l'opinion.

Salariés du public et du privé, nous aurons à nous battre prochainement pour nos retraites.



## Audience du 28 janvier 2010 relative à la catégorie A

Le directeur de cabinet de Woerth, chargé de la Fonction publique, entouré du DGAFP et de 3 autres collaborateurs, présente les propositions faites aux signataires de l'accord du 21 février 2008.

Délégation FSU : Gérard Aschieri, Bernadette Groison, Marie Dolorès Cornillon SNASUB, Viviane Defrance SNICS, Anne Féray SNES, Didier Horus SNUipp.

1. Sur les propos tenus le 25 janvier dernier par le président de la République « **titulariser progressivement** » les non titulaires.

La situation des non titulaires sera inscrite à l'agenda social FP 2010. Dans l'esprit du ministre, il s'agit de travailler sur les « situations abusives » dénoncées lors des groupes de travail du printemps 2009.

### 2. Grille de la catégorie A

Même méthode de travail que pour la catégorie B : approche générale pour les corps « type » puis déclinaison travaillée dans les ministères pour les corps atypiques. Les propositions énoncées sont donc décrites pour les attachés d'administration et les administrateurs civils.

- Revalorisation du seul premier échelon de la grille « attachés » (A type) porté de l'IM 349 à 362, conséquence du relèvement du bas de la grille B (IM 310 fin 2011).
- La revalorisation n'est pas construite comme dans les catégories C et B. En effet, les mesures proposées s'inscrivent dans la politique des « parcours professionnels » qui sont ceux des cadres. Les administrations ayant développé les statuts d'emploi et les fonctions occupées par les agents de catégorie A étant des fonctions de responsabilité et/ou de technicité particulière, il est envisagé de créer un nouveau grade « à accès fonctionnel », le GRAF. Celui-ci sera accessible par liste d'aptitude aux agents ayant occupé pendant un certain temps des emplois fonctionnels ou exercé des fonctions correspondant à un niveau de responsabilités élevées dans leur grade (emplois cotés 1 pour la PFR, par exemple). Le GRAF culmine en hors échelle A (attachés) ou HEC (AC). Il s'agit d'un nouvel objet statutaire, en rupture avec le principe de séparation du grade et de l'emploi puisque l'occupation de certains emplois conditionne l'accès à ce grade, qu'est le GRAF.
- Les carrières sont allongées : 33 ans pour les attachés (27 actuellement) et 27 ans pour les AC.

Les DRH devront donc identifier des parcours pour déterminer les viviers.

En réponse aux questions de la FSU, il est indiqué que le nombre de promotions dans le GRAF sera fixé après examen du vivier et compte tenu des emplois qui pourront être

assumés par les promus. Il n'est pas envisageable que le GRAF soit accessible à tous les agents du corps. Ce sera « transparent » : un arrêté sera publié qui précisera les conditions d'accès. « Aux agents de construire leurs carrières ». Pour la FP, le GRAF est transposable aux carrières du MEN.

La FSU a rappelé son exigence de revalorisation pour l'ensemble des personnels. La « revalorisation » du B rencontre l'insatisfaction générale. Elle a montré que la méthode posait problème. Pour elle, le travail sur la catégorie B n'est pas achevé :

- les personnels « sociaux » n'ont pas reçu de réponse aux questions posées. Quelle possibilité pour leurs représentants dans la FPE d'être entendus sur leur situation et revendications (recrutement, classement en A-type) ?
- Mêmes difficultés pour les infirmières ; mécontentement sur les propositions formulées par le ministère de la santé. Une pétition unitaire est proposée aux collègues.
- Conflit sur le classement des contrôleurs du travail. Aucune autre réponse que « les ministères transposeront à la FPE les mesures retenues dans les discussions conduites au ministère de la santé et à la DGCL. Aucune assurance que cela se fera sans retard.

Pour ce qui nous est présenté aujourd'hui, le A :

Quelles mesures pour les conservateurs, les maîtres de conférence, les CASU ?

Pour la FSU, il faut dégager des financements et ne pas opposer amélioration des carrières et emploi. Il faut des mesures pour tous, travailler à la reconnaissance des qualifications : aujourd'hui la référence pour la catégorie A, c'est licence, master, doctorat.

Reconnaître les formations bac + 3 au niveau licence. La grille A-type doit être la plus basse de la catégorie A.

Le directeur de cabinet nous a rappelé que n'étant pas signataire, nous n'étions pas conviés à négocier mais qu'il s'agissait seulement de nous informer.

Une nouvelle réunion de négociation était prévue le 29 janvier. Au cas où les syndicats signataires seraient en désaccord, le directeur proposerait au ministre... de ne rien faire !



## Gestion des ITRF 2010

La circulaire annuelle de gestion des ITRF est sortie fin janvier (à paraître au BO du MESR courant février ou début mars). Comme chaque année, elle fixe le calendrier des CAP nationales des personnels de catégorie A et B. Pour la catégorie C, les académies doivent adopter un calendrier similaire pour les CAPA. Les CPE dans les établissements (ou commission ad hoc dans les services académiques) doivent bien sûr se tenir avant les dates limites de remontée des dossiers.

### Date limite pour les dossiers de demande de promotion

Attention ! De plus en plus d'établissements ne tiennent plus qu'une seule CPE au printemps qui concerne aussi bien les tableaux d'avancement (promotions dans le grade supérieur, examinée à la CAP de juin) que les listes d'aptitude (promotion dans le corps supérieur, examinée à la CAPN de novembre) Renseignez vous dans votre établissement sur la date de la CPE pour avoir suffisamment de temps pour préparer votre rapport d'activité.

## Promotions : toujours autant d'arbitraire

Les conditions de promouvabilité figurent dans le Mémento 2009-2010 du SNASUB (p. 13). Rappelons simplement ici qu'elles sont différentes pour les tableaux d'avancements et pour les listes d'aptitude. Pour les tableaux d'avancement 2010, il faut remplir la condition ancienneté de service au plus tard le 31 décembre 2010 tandis que pour la liste d'aptitude, l'ancienneté s'apprécie au 1er janvier 2011. Le tableau d'avancement de la classe exceptionnel du corps des techniciens sera à l'ordre du jour de la CAPN de l'automne car il doit être examiné en même temps que les résultats de l'examen professionnel qui se déroule en octobre. Il est important de rappeler aux collègues que ce sont les présidents d'universités, les directeurs établissements, et les recteurs qui établissent les classements transmis au ministère, l'avis des CPE n'étant que consultatif et loin d'être toujours unanime. Le ministère refuse ensuite de déroger à ce classement lorsqu'il dresse la liste des promus en CAPN, se contentant de faire son choix entre les établissements (de même les recteurs en CAPA pour les ATRF). Une personne

classée 2<sup>ème</sup> par son président d'université ne peut donc pas être promue si le premier ne l'est pas, même si le classement est manifestement injuste, sans même parler des collègues qui ne sont jamais classés par leur établissement. Si elle n'est pas nouvelle, cette méthode ajoute à l'absence de critères objectifs pour la comparaison des dossiers et autorise toutes les manipulations de la part de l'administration puisque les élus en CAPN ne peuvent intervenir qu'à la marge.

### Nouveautés 2010

- Réintégrations et mutations : la circulaire précise que les présidents d'universités ne peuvent pas utiliser leur « droit de veto » issu de la loi LRU sans « éléments objectifs et tangibles » au risque sinon de recours de l'agent devant le tribunal administratif. A bon entendeur !
- Détachement et intégration : la circulaire fait référence à la loi mobilité du 3 août 2009, qui assouplit les conditions statutaires de détachement et d'intégration, mais remarque que cela ne change rien pour l'entrée dans un corps ITRF, excepté la possibilité nouvelle d'intégration directe. L'avis de la CAP reste nécessaire.
- Départ en mobilité : de façon symptomatique, la circulaire omet d'attirer l'attention sur l'un des rares droits positifs ouvert par la loi mobilité. L'administration de l'établissement ou du service ne peut plus s'opposer à une demande de mutation sortante (ou détachement) dès lors que l'agent a trouvé un établissement d'accueil. Le délai maximal de préavis de trois mois. Voilà qui mettra fin à la pratique des établissements qui pénalisait les ITRF en imposant une durée minimale dans l'établissement calquée sur les personnels administratifs.
- Recrutement de personnels handicapés : la circulaire développe les objectifs du ministère d'augmentation de ces recrutements dans les corps ITRF.

Session Printemps	Session Automne
<p>Actes collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tableaux d'avancement 2010 pour les grades suivants : IGR 1C / IGE HC/ IGE 1C/TCHRF CS/ ATRF (3 grades)</li> </ul> <p>Dossiers individuels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- demandes de détachement</li> <li>- demandes d'intégration</li> </ul>	<p>Actes collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- listes d'aptitude 2011 pour les corps suivants : IGR/IGE/ASI/TCHRF</li> <li>- tableau d'avancement 2010 – technicien de classe exceptionnelle</li> </ul> <p>Dossiers individuels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- demandes de détachement</li> <li>- demandes d'intégration</li> <li>- refus de titularisation / renouvellement de stage (concours 2009)</li> </ul>
<p>Constitution des dossiers et date des CPE : mars-avril 2010 (Remontée des dossiers à l'administration centrale par les établissements : au plus tard le 23/04)</p>	<p>Constitution des dossiers et date des CPE : dès mars-avril 2010 ou entre juin et septembre selon les établissements (Remontée des dossiers à l'administration centrale par les établissements : au plus tard le 27/09)</p>
<p>CAPN plénières :</p> <p>vendredi 18 juin – 9 h 30 IGR mardi 22 juin – 9 h 30 IGE jeudi 24 juin – 9 h 30 TCHRF lundi 28 juin – 14 h 30 ADTRF</p>	<p>CAPN plénières :</p> <p>mardi 23 novembre – 9 h 30 ASI jeudi 25 novembre – 9 h 30 TCHRF mardi 30 novembre – 9 h 30 IGE jeudi 2 décembre – 9 h 30 IGR</p>



Manifestation du 30 janvier

## Précarité tous azimuts

La précarité n'est pas nouvelle dans la Fonction publique : la succession de plusieurs plans de titularisation en témoigne.

Aujourd'hui, elle est devenue une arme dans une politique d'ensemble qui vise à réduire le service public. L'objectif poursuivi : moins d'Etat, moins de service public, davantage de place au privé, moins de protection salariale et sociale. Les réformes et projets de réforme s'inscrivent dans cet objectif, la cohérence ne leur manque pas.

Certains secteurs sont « en avance » sur le chemin des contre – réformes : ainsi, le développement de la précarité dans le supérieur peut-il être analysé comme annonciateur de ce qui peut hélas advenir demain pour l'ensemble de la Fonction publique.

La paupérisation des agents de l'Etat accompagne celle de l'Etat, et la conception d'un service public amoindri, peut être un service a minima pour les pauvres.

L'intérim dans la Fonction publique, la possibilité d'être entrepreneur personnel, la prime de départ, la réorientation professionnelle éventuellement vers le privé, tout cela dévalue l'image de la Fonction publique dans la société. Tout cela tend peu ou prou à accréditer l'idée que les fonctionnaires ne sont pas véritablement nécessaires, en tout cas qu'ils sont beaucoup trop nombreux, qu'ils ne travaillent pas bien...

Les CDI doivent être reliés à la réduction des emplois publics. C'est en réalité la Fonction publique statutaire et de carrière qui est visée. L'emploi stable dans la Fonction publique c'est le statut, pas le CDI ; et dans le cadre du statut, la souplesse de gestion est permise par la distinction du grade et de l'emploi.

Le projet de décret introduisant la possibilité de licenciement montre bien que le train de la précarisation est en marche, que titulaires et non-titulaires sont tous concernés par les réformes qui, pourront être menées dans le même sens : affaiblir les services publics par la casse des statuts, ceux-ci étant combattus sur deux fronts : le développement de la précarité se substituant aux emplois de titulaires, et l'amoindrissement des garanties statutaires.

Nous avons à mener bataille pour préserver les droits acquis, tant des titulaires que des non-titulaires, nous avons à mener bataille pour gagner des droits nouveaux.



## En bref

### Rémunération et indemnités

L'administration considère parfois que les non titulaires n'ont pas vocation à percevoir des indemnités (par exemple IAT et IFTS) parce que leur rémunération a fait l'objet d'un « contrat global ». Cette analyse est peu convaincante, d'ailleurs les décrets sur les IAT et sur les IFTS prévoient qu'un arrêté les organise pour les non-titulaires.

### Reclassement

Sauf exception le nouveau traitement doit être égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu en tant que non-titulaire.

### Discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité chargée du recrutement : cette proximité ne garantit évidemment pas l'impartialité. L'agent a droit aux défenseurs de son choix et à communication de son dossier. La sanction doit être motivée.

### Sanctions disciplinaires :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement (6 mois pour les CDD, 1 an pour les CDI) ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

### Paritarisme

La création de commissions consultatives paritaires (CCP) est un progrès. Mais elle consacre le peu de place fait à la concertation : les domaines obligatoirement portés à l'examen de la CCP seront la discipline, le licenciement. Leurs attributions limitées pourraient préfigurer celles des CAP « *renovées* » des fonctionnaires.

### Temps de travail

En principe, les non titulaires suivent les horaires du service dans lequel ils sont affectés. Le travail à temps partiel est souvent imposé.

### Formation

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :

- d'un congé pour formation syndicale (12 jours par an) ;
- d'un congé de 6 jours ouvrables (congés non rémunérés pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse) ;
- d'un congé pour formation professionnelle.

Ce droit à formation doit pouvoir se concrétiser notamment dans la possibilité de préparer des concours d'accès à la Fonction publique.

### Perspectives d'intégration

Les lois d'intégration successives n'ont jamais conduit à l'extinction de la précarité. La diminution de postes aux concours, par non-remplacement de départs en retraite, fait aussi s'éloigner la perspective de titularisation.

### Conditions de vie

Comment obtenir un crédit, louer un appartement, quand n'a qu'un CDD ? Au-delà du droit, c'est la possibilité de mener une vie normale qui est refusée aux précaires.

## Renouvellement, licenciement, chômage

### Renouvellement : des délais de prévenance

Agent possédant un CDD susceptible d'être reconduit : l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le 8ème jour avant son terme (agent recruté pour moins de 6 mois) ;
- au début du mois avant son terme (agent recruté pour une durée de 6 mois à moins de 2 ans) ;
- au début du 2ème mois avant son terme (agent recruté pour 2 ans ou plus) ;
- au début du 3ème mois avant son terme pour le contrat susceptible d'être reconduit en CDI.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

### Licenciement : préavis, indemnité

Préavis : 8 jours (agents ayant moins de 6 mois de services) ; 1 mois (de 6 mois à moins de 2 ans de services) ; 2 mois (au moins 2 ans de services).  
Notification par lettre recommandée avec AR indiquant les motifs et la période de préavis.  
Pas de préavis : motif disciplinaire, inaptitude définitive après congé pour raison de santé.  
Licenciement interdit : grossesse et pendant 4 semaines après

congé maternité ou adoption (sauf sanction disciplinaire).  
Licenciement hors motif disciplinaire : une indemnité est versée.

Les agents aptes physiquement à l'issue de leurs congés (maladie, maternité, formation, etc.) ont une priorité de réemploi. Si aucun emploi ne leur est proposé, une indemnité de licenciement leur est versée.

### L'indemnité est égale :

- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de service ;
  - au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base.
- Toute fraction de services > 6 mois est comptée pour 1 an ; < 6 mois : négligée.

Lorsque le dernier traitement est réduit de moitié (maladie ou congé non rémunéré), le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération à plein traitement.

### Chômage

Allocation de retour à l'emploi : s'inscrire à l'ASSEDIC et se renseigner auprès de son administration  
Cf. la fiche pratique dans "Convergences" n° 145 de janvier 2010.

## Le reclassement en cas de titularisation

Reprise de services lors de la titularisation	Reprise des services publics	Reprise des services privés	Option entre reprise des services publics et privés	Bonifications d'ancienneté des lauréats du 3 <sup>ème</sup> concours
<b>Catégorie C</b> Décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005.	<b>Article 5 :</b> classement avec une reprise d'ancienneté égale aux 3/4 des services civils accomplis.	<b>Article 5 :</b> reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée.	<b>Article 6 :</b> Les fonctionnaires peuvent opter, lors de leur nomination ou au plus tard dans un délai de deux ans après, pour la reprise de service (publics ou privés) qui leur est la plus favorable.	
<b>Catégorie B</b> Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	<b>Article 14 :</b> Classement dans le premier grade. Services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des 3/4 de leur durée, et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.	<b>Article 15 :</b> salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B : classement dans le premier grade en prenant en compte la moitié de la durée d'activité professionnelle. La reprise de services ne peut excéder 8 ans.	<b>Article 18 :</b> Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17.	<b>Article 16 :</b> S'ils ne peuvent prétendre à l'application des dispositions de l'article 15, les lauréats bénéficient, lors de leur nomination, d'une bonification d'ancienneté de : 1) 2 ans, si la durée des activités mentionnées dans cette disposition est inférieure à 9 ans ; 2) 3 ans, si elle est d'au moins 9 ans.
<b>Catégorie A</b> décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006	<b>Article 7 :</b> 1) Fonctions du niveau de la catégorie A, pour la moitié jusqu'à 12 ans et pour les 3/4 au-delà ; 2) Les 7 premières années de services dans des fonctions du niveau de la catégorie B ne sont pas retenues ; elles sont prises en compte à raison des 6/16 pour la fraction comprise entre 7 ans et 16 ans et à raison des 9/16 au-delà ; 3) Les services dans des fonctions du niveau de la catégorie C sont retenus à raison des 6/16 de leur durée excédant dix ans.	<b>Article 9 :</b> activités professionnelles de droit privé dans des domaines d'activité susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés : prise en compte de la moitié dans la limite de 7 ans.	<b>Article 3 :</b> une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10.	<b>Article 10 :</b> S'il ne peut prétendre à l'application de l'article 9, le lauréat bénéficie d'une bonification d'ancienneté de : - 2 ans, si la durée des activités est inférieure à neuf ans ; - Trois ans, si cette durée est d'au moins neuf ans.

## A noter :

- le reclassement s'effectue désormais dès la nomination (et non plus à la titularisation).

- une disposition réglementaire ne peut s'appliquer que pour l'avenir en vertu du principe général du droit de la non-rétroactivité des actes administratifs. On ne peut donc appliquer une règle nouvelle à une situation déjà constituée. Dans ces conditions, les fonctionnaires titulaires du corps lors de l'entrée en vigueur de la disposition ne peuvent bénéficier d'une mesure de classement nouvelle ; seuls ceux titularisés après cette date pourront s'en prévaloir.



Masque blanc de "Génération précaire".

# Ouvrons partout le débat sur la rémunération des agents non titulaires !

Les contractuels constituent dans leur grande masse la catégorie de personnels la moins bien rémunérée, en deçà de ce que reçoivent les collègues de la catégorie C en début de carrière. Lorsque l'on parle de rémunération, il faut comprendre à la fois les points d'indice et les indemnités. Ces dernières prennent un poids de plus en plus important au détriment de la grille, creusant ainsi l'écart entre les rémunérations des titulaires et celles des non titulaires.

Bien que l'indemnité mensuelle soit considérée officiellement comme un élément de la rémunération différente du traitement, l'ensemble des fonctionnaires estime qu'elle est une forme de salaire détournée pour compenser la faiblesse de la part indiciaire. Or, les contractuels ont pour référence principale le nombre de points d'indice perçu par un fonctionnaire de la catégorie C en début de carrière, soit 292 points.

La réglementation relative aux salaires des contractuels est si souple qu'elle permet une politique qui peut être à la tête du client et faire le lit du copinage. Cela peut conduire parfois à fixer un nombre de points d'indice bien plus important que celui des agents titulaires en place. Le député de l'Aisne, René Dosière, a analysé la brochure « *Personnes affectées dans les cabinets ministériels* », annexée à la loi de finances pour 2010. Certains, rares, contractuels peuvent émarger à 7115 euros brut en moyenne mensuelle dans les cabinets ministériels !

Cette situation est source d'injustice, de mécontentements voire d'opposition entre agents titulaires et non titulaires. Il faut donc fixer des limites pour ne pas laisser introduire une politique salariale individualisée et de division des personnels pour les mêmes missions.

## Des pratiques académiques en gestation

Depuis quelques années, des autorités académiques, conscientes de la faiblesse des rémunérations, ont choisi d'augmenter le nombre de points d'indice des contractuels. L'autonomie financière des rectorats a permis de développer une politique académique spécifique. La dernière en date : Créteil. Le nouveau secrétaire général du rectorat a ainsi annoncé aux syndicats que la base de 292 points serait valorisée de 10 points pour un mois d'ancienneté, de 20 points pour trois ans d'ancienneté et de 30 points pour 6 ans d'ancienneté. Lorsqu'un contractuel serait sur un poste gestionnaire en EPLE, il toucherait 50 points supplémentaires. On pourra toujours discuter du montant de ces augmentations mais reconnaissons une chose essentielle : le rectorat de Créteil n'a pas outrepassé ses droits, il n'a pas été hors

la loi, il a simplement fixé un cadre. Le principal élément à retenir c'est qu'il a pu augmenter les salaires des contractuels. Ce qui est possible à Créteil peut l'être dans d'autres académies...

## Les contractuels doivent toucher les indemnités comme les titulaires !

Pour mémoire, le Ministère de l'Education nationale n'avait pas souhaité prendre en compte les contractuels parmi les personnels éligibles à l'IAT et IFTS lorsque celles-ci ont été mises en place. Les décrets interministériels du 14 janvier 2002 portant création de l'IAT et de l'IFTS les évoquaient pourtant explicitement. Si quelques rares académies ont cependant décidé, comme celle d'Aix-Marseille, de verser les IAT aux contractuels, il existe une solution pour permettre, d'une certaine façon, le versement du montant indemnitaire.

Le montant salarial est défini par le contrat sous forme de points d'indice. En théorie, un agent non titulaire pourrait « négocier » le nombre de points d'indice puisque le contrat est un accord conclu entre deux parties. Dans les faits, nous le savons tous, le salarié est dans un rapport de soumission à l'employeur qui, lui, détient l'emploi et choisit son employé.

Nous avons vu avec l'exemple de Créteil qu'il est possible pour une autorité académique de fixer un nombre de points d'indice supérieur aux 292 points généralement attribués. Le contrat d'un agent non titulaire pourrait fixer dès le premier jour un nombre de points intégrant, sous forme de points, le manque à gagner en indemnité mensuelle. Il suffit de faire le calcul pour transformer un montant indemnitaire (au taux moyen académique) en nombre de points d'indice.

Précisons que les postes vacants sont inscrits au budget de l'Etat, intégrant les montants indemnitaires. De ce fait, l'argent existe d'emblée pour tout contractuel sur poste



DOSSIER

CONVERGENCES

vacant.

### Une prime ponctuelle est aussi possible

En décembre 2009, dans l'académie de Limoges, les agents non titulaires se sont vus verser une prime exceptionnelle de fin d'année (sous condition d'avoir 6 mois de contrat et paie de décembre) de 200 et 315 euros, selon leur affectation. Plusieurs autres académies, ont fait de même, avec des



modalités et des montants différents

Le versement exceptionnel d'une prime est possible sous la forme d'un avenant au contrat. Cet avenant limité dans le temps (par exemple, du premier au dernier jour d'un mois donné) modifie de façon temporaire le nombre de points d'indice, la différence de points correspondant à la somme supplémentaire que les autorités académiques veulent bien verser. On voit donc qu'elles peuvent mettre en œuvre une politique ponctuelle mais bien réelle en faveur des contractuels.

## Bilan des élections pour les CTPS

**D**epuis décembre 2009, 25 académies ont procédé aux élections des Comités Techniques Paritaires Spéciaux. Cette instance permet aux agents en IA et rectorat d'avoir des représentants et de traiter des problèmes collectifs (politique indemnitaire, organisation des services, hygiène et sécurité...) La filière administrative était particulièrement concernée même si d'autres corps ont pu voter ici ou là, selon la définition du corps électoral par les autorités académiques.

Les premières leçons peuvent donc être tirées et peu de surprises devraient parvenir aux syndicats dans les prochaines échéances électorales, la dernière étant programmée le 23 février 2010.

Les rapports de forces entre les syndicats ne sont pas bouleversés et reflètent en général les résultats des élections

### Faire pression tous azimuts...

Les autorités académiques ne doivent donc pas botter en touche et renvoyer la question salariale au plan national. Elles peuvent, dès aujourd'hui, améliorer les conditions de rémunérations des agents non titulaires. Il est fondamental d'exercer une pression d'autant plus que des académies mettent déjà en œuvre une politique salariale spécifique. Chaque amélioration dans les académies est la reconnaissance de notre revendication légitime d'extension du versement des indemnités aux agents non titulaires. Bien sûr, le SNASUB-FSU ne milite pas pour des acquis partiels, géographiquement limités à quelques académies. La solidarité consiste à partager un même acquis à l'ensemble des salariés du pays. Ceci dit, nous devons nous servir des exemples concrets pour faire avancer le sujet. Chaque acquis arraché est un point d'appui pour aller plus loin et ancrer dans la conscience de chacun l'idée qu'on peut gagner.



professionnelles des CAP de décembre 2007, même si la comparaison a ses limites (corps électoraux différents, situations locales particulières, enjeux différents...). L'UNSA, dont le syndicat A&I était particulièrement concerné, conserve la première place avec un peu plus de 38%. La FSU (le SNASUB pour l'essentiel) obtient un peu moins de 17%.

Remarquons que FO avec 16,35% des voix, arrive à se hisser au dessus de la CFDT qui est à 11,95%. La CGT obtient, quant à elle, moins de 10% des voix. FO et CGT bénéficient d'un travail de terrain qui a porté ses fruits mais reste très localisé sur quelques académies.

SUD n'atteint pas la barre des 2%. D'autres organisations étaient présentes à ces élections à titre de témoignage plus qu'en tant que syndicats réellement présents dans les services. On pourra d'ailleurs déplorer que ces élections aient été organisées avec un vote par sigle et non par liste de candidats, ce qui aurait permis d'éviter la dispersion des voix.

## Contractuels : nos revendications

### Pour les salaires :

- un salaire mensuel minimum Fonction publique à 1600 euros nets ;
- la ré-indexation des traitements sur les prix ;
- 300 euros nets pour tous calculés en points d'indice et 5% d'augmentation de la valeur du point comme mesure immédiate

### Pour l'emploi :

- l'arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit ;
- la titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
- l'intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B ;
- l'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement, la possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la Fonction publique ;
- l'accès de tous les non titulaires aux indemnités.

La satisfaction de ces revendications implique la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis.

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

### Contractualisation :

Si le gouvernement améliore les conditions d'emplois des précaires, c'est uniquement dans le but de casser le statut des fonctionnaires.

Cette logique, couplée à une politique drastique de suppressions des emplois publics (RGPP), conduit au développement de la précarité et affaiblit les droits collectifs, l'objectif étant de faire de la précarité la norme sociale et d'exclure les personnels précaires d'une titularisation.

La LOLF, en substituant à la notion d'emplois budgétaires celle d'un double plafond (en crédits et en équivalents temps plein) permet aux présidents d'université et aux chefs de service de privilégier le recrutement de précaires dans le cadre de leur politique GRH.

La possibilité d'accéder à un CDI pour les agents cumulant 6 ans d'ancienneté sur des contrats reconduits n'équivaut absolument pas à une titularisation, puisqu'il peut être mis fin si la mission pour laquelle il a été créé disparaît et qu'aucune grille salariale n'est mise en place. Par ailleurs, l'évolution réglementaire tend à privilégier la conclusion de contrats de droit privé plutôt que de droit public.

(Textes adoptés par le Congrès national du SNASUB de 2009).



## Les CDI, ou la précarité qui ne dit pas son nom

Les articles 12 et 13 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 transposent, pour les agents non titulaires de l'Etat, la directive 1999/70/CEE du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée.

L'article 12 concerne certains agents recrutés après la publication de la loi. Il modifie l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (statut de la fonction publique de l'Etat), en organisant une éventualité de transformation en CDI des CDD conclus au titre de cet article.

L'article 13 traite de personnels en fonction à la date d'application de la loi et conduit en principe à la transformation de leur contrat en CDI.

Pour les agents du MEN, une circulaire du 1er décembre 2005 apporte des précisions sur l'application de ces dispositions législatives.

Cette loi, contrairement à l'objectif affiché de la directive européenne (limiter les recours abusifs aux CDD dans l'ensemble de l'activité

salariée), instaure une nouvelle voie de recrutement précaire : l'agent sera sous CDD pendant 3 ans, renouvelable une fois, mais sans obligation de recrutement au terme des 6 ans, limite de CDD quatre fois supérieure à celle imposée dans le secteur privé. Le gouvernement n'entend pas pour autant limiter le recours aux CDD dans la Fonction publique.

L'introduction de CDI conduit à la fois un turn-over des non-titulaires (pas de CDI si l'agent est recruté sur un besoin nouveau par rapport à son emploi précédent) et à la création d'une sous-catégorie d'agents publics très relativement stabilisés, dans une situation qui ressemble à un ballon d'essai pour une Fonction publique d'emploi.

Catégorie d'emploi	Durée du contrat	Articles de la loi 84-16	Articles du décret 86-83
Emplois permanents dans certains cas	CDD. durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois. Au-delà de 6 ans,, ils ne peuvent être renouvelés qu'en CDI	Article 4	
Emplois permanents à temps incomplet (70% maximum)	CDI ou CDD. Si CDD : 3 ans maximum, renouvelable (au bout de 6 ans, seulement en CDI)	Article 6 1° alinéa	Article 6
Emplois saisonniers	Six mois au maximum par période de 12 mois	Article 6 1° alinéa	Article 7
Emplois occasionnels	10 mois au maximum	Article 6 2° alinéa	Article 7

## Enseignement supérieur et recherche

### Enquête et actions intersyndicales contre la précarité

La précarité a toujours été massive dans l'enseignement supérieur et la recherche. Aux agents non titulaires sur budget Etat (environ 15% comme dans le reste de la Fonction publique), s'ajoute en effet presque autant de contractuels employés sur ressources propres des établissements. Le phénomène est variable d'un endroit à l'autre, mais toujours significatif.



A l'université de Provence, les non titulaires représentaient 21,6% des Biatos en 2007 (213 sur 986). A l'université de Brest (UBO), les chiffres sont les suivants : 694 postes dont 170 contractuels, soit 24,5% des effectifs. Cela semble encore pire dans les écoles d'ingénieurs. A l'INSA de Rouen, on atteint ainsi 100 contractuels pour un effectif total de 239 Biatos (41,8%) !

Le ministère ne fournit aucun chiffre national, mais les Biatos précaires représentent donc entre 1 collègue sur 3 ou 1 sur 5 selon les estimations. Et la précarité est encore plus forte dans les laboratoires de recherche, avec la multiplication des contrats « atypiques » financés sur projets (ANR...) Dans les BU, les étudiants constituent un vivier de précaires non négligeable dans lequel sont recrutés les moniteurs censés permettre les extensions d'ouverture. Le recours aux stages non rémunérés ou faiblement rémunérés est aussi une pratique répandue et bien souvent abusive.

Depuis la loi LRU, les présidents des universités passées aux responsabilités et compétences élargies (RCE) peuvent « recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels [...] pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A » C'est donc une brèche ouverte au principe selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires. Ainsi, les plafonds d'emplois de l'université de Poitiers, passées aux RCE en 2010 sont éloquentes : pour un total de 1457 emplois BIATOSS, ils prévoient 60,1% de fonctionnaires, 8,3% de CDI et 31,6% de CDD.

Au-delà de cette mesure législative, tout est fait pour inciter les établissements à développer l'emploi contractuel, en CDI ou avec des contrats précaires. L'Etat encourage en effet le développement des ressources propres des établissements (qui permettent de rémunérer des emplois hors plafond Etat).

La conséquence en est toujours plus d'emplois sous contrat, plus ou moins précaires, car les deux extrêmes existeront de plus en plus entre quelques catégories A très bien payés en CDI et de l'autre une masse d'agents précaires en CDD 10 mois (ou encore plus court) Comme partout se développent les pratiques abusives pour faire s'enchaîner les petits contrats tout en refusant les CDI « aux petites mains ».

C'est dans ce contexte que l'intersyndicale a décidé de lancer à l'automne dernier une grande enquête en ligne sur l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur et la recherche publique en France. L'objectif est de sortir la précarité et les précaires de l'invisibilité. Les résultats de cette enquête ont été présentés le 8 février lors d'une conférence de presse. Au total, 4 409 personnes ont répondu au questionnaire. Elle sont globalement représentatives de l'ensemble des catégories et des métiers. (parmi les réponses, on note 1 820 personnes qui déclarent effectuer un travail d'ITA/BIATOS, soit 1 181 ingénieurs et 639 administratifs ou techniciens ; l'image de l'enquête est donc probablement légèrement déformée par rapport à la structure d'emploi réelle dans l'enseignement supérieur). Restituant les trajectoires individuelles, les conditions de travail au quotidien, cette étude permet de saisir la réalité de la précarité pour les personnes concernées.

Les rapporteurs de l'enquête relèvent en conclusion deux revendications :

- exiger un droit du travail au moins aussi protecteur que dans le secteur privé ;
- exiger la création de postes statutaires et la titularisation des précaires de longue durée.

L'intersyndicale a affirmé sa volonté de poursuivre cette campagne contre la précarité. Elle prévoit d'organiser un « Printemps des précaires » avec des débats et des actions dans différentes régions et des revendications portées nationalement.

**Bernard Teissier**

Consulter l'enquête, le rapport et la déclaration finale sur le site : <http://www.precarite-esr.org/>



## Après l'intervention télévisée de Sarkozy sur TF1...

**"Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels pour ne pas les laisser en situation de précarité. Ce n'est pas juste"**

Lundi 25 janvier 2010, Sarkozy a annoncé que "La situation des contractuels dans la Fonction publique, de mon point de vue, est profondément anormale. L'Etat ne peut pas dire aux entreprises : faites des CDI, contrats à durée indéterminée, plutôt que des CDD, contrats à durée déterminée, et proposer des contractuels ». Il a ajouté : "Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels pour ne pas les laisser en situation de précarité. Ce n'est pas juste". Ces déclarations ont surpris l'ensemble des syndicats qui y voient une contradiction flagrante avec toute la politique menée au nom de la RGPP, des suppressions de postes, au vu des externalisations en cours des missions...

Interrogé sur Canal+ mercredi 27 janvier, Eric Woerth, le ministre du Budget, a affirmé que le gouvernement allait « travailler d'arrache-pied » sur la question des contractuels employés dans la Fonction publique. « On a un groupe de travail sur la place des contractuels » et cette question sera inscrite à l'ordre du jour de l'agenda social. Il a observé que dans le cadre du non-remplacement du départ à la retraite d'un fonctionnaire sur deux, certains contractuels « peuvent être titularisés ». Il a ajouté : « On va regarder ça de près et puis, on va regarder les conditions dans lesquelles peuvent être faites ces titularisations ».

Enfin, il a terminé en déclarant que « Ce que je veux, c'est éviter les abus, titulariser les gens lorsque c'est possible, lorsque c'est souhaitable, lorsqu'il y a un poste définitif ».

Le groupe de travail en question n'a pas été réuni depuis juin 2009 et la FSU est en attente de sa poursuite. On ne peut être que prudent sur les déclarations du Président de la République. Il nous avait déjà fait le coup du « Président du pouvoir d'achat », on a vu le résultat.

Quoi qu'il en soit le SNASUB, avec la FSU, continuera à se battre pour la titularisation des contractuels et défendra cette position dans les groupes de travail.



## Amiens : interventions du SNASUB pour augmenter la rémunération des agents non titulaires

Le mardi 12 janvier dernier, une délégation académique du SNASUB-FSU était reçue en audience par Manoëlle Martin, conseillère et membre du cabinet d'Eric Woerth, ministre de la Fonction publique, dans les locaux de sa permanence parlementaire. Celui-ci est initialement député d'une circonscription de l'Oise (celle de Senlis) et est toujours maire d'une commune proche, celle de Chantilly. Nous y avons exposé la situation des agents non titulaires qui ont, dans notre académie, perdu leur Indemnité d'administration et de technicité à la rentrée de septembre 2006. Ces collègues sont donc aujourd'hui rémunérés dans l'académie d'Amiens à l'indice 292 (depuis la hausse du SMIC au 1er janvier 2010) sans aucune prime versée. Les salaires dépassent à peine les 1.000 euros nets pour un temps plein. Nous avons expliqué pourquoi cette situation est scandaleuse notamment au regard des missions et emplois occupés. Et que le ministre de la Fonction publique laissait courir, par voie

de conséquence, des situations de rémunération « scotchées » au plancher, sans perspective de carrière. Nous lui avons également détaillé notre revendication principale, à savoir le versement de la 1ère tranche de l'IAT (celle des agents titulaires de l'échelle 3), sous la forme de points d'indice intégrés dans le contrat, tout en lui faisant savoir que nous avions demandé l'ouverture de négociations avec notre recteur sur cette question.

La conseillère d'Eric Woerth nous a écouté et a convenu évidemment que la situation n'était pas normale. Elle nous a dit qu'elle interviendrait auprès du recteur pour lui demander d'examiner cette situation. Depuis, nous avons demandé formellement une demande d'audience au recteur, qui ne saurait tarder à nous répondre. Il est à noter que les organisations syndicales enseignantes de l'académie sont reçues en groupe de travail sur le sujet le 26 février prochain. A suivre donc... C'est sans doute le moment d'y aller fermement, pour faire cesser cette situation qui n'a que trop duré.

## Défendre les établissements et les personnels !

L'un des « avantages collatéraux » de l'organisation régulière d'élections professionnelles, c'est qu'elle amène l'administration à communiquer des éléments autrement classés « top secret ».

Le renouvellement des CTP<sup>(1)</sup> et CCP<sup>(2)</sup> du SCEREN donne en effet l'occasion d'analyser des chiffres jusque là « Confidential défense » : postes gelés ou vacants, nombre de personnels non titulaires...

La réalité de la carte budgétaire du réseau explique la discrétion de violette antérieure...

### Effectifs : le grand bond en... arrière !

Le nombre d'électeurs passe de 2536 en 2004 à 2268 en 2007 (- 88), puis à 1907 en 2010 (- 361 !!!). Cet effondrement traduit à la fois la contraction continue de la carte budgétaire, culminant – si on peut dire – par la suppression de 102 postes au premier janvier 2010, et la diminution du nombre de personnels mis à disposition par les collectivités territoriales, les IA ou rectorats (350 en 2004, 230 en 2007, 116 en 2010). Quelques établissements ont encore des effectifs supérieurs à leur plafond d'emploi, le record du genre étant détenu par le CRDP de Poitiers : 130 électeurs pour un effectif théorique de... 61 !

### Le gel de postes : double peine pour les équipes.

Comme si les suppressions de postes et la réduction de nombre de Mis à disposition ne suffisaient pas, les directions de CRDP ne pourvoient pas les postes disponibles, affaiblissant ainsi encore plus leurs équipes.

Sur l'ensemble du réseau, 97 postes sont aujourd'hui vacants.

Au tableau d'honneur : les CRDP de Grenoble (14 postes vacants), Rouen (9), Caen et Limoges (8) qui gèlent entre 16 et 20% de leur dotation théorique.

Le CNDP venant de restituer au ministère 82 postes, il semble presque exemplaire avec ses 5 postes gelés.

### Le grand secret : les Agents non titulaires

A l'issue du protocole Sapin de résorption de la précarité, le SCEREN employait 207 contractuels.



En novembre 2009, l'administration avançait le chiffre de 309 électeurs pour la CCP des personnels non titulaires, mais en février 2010, ce seront bel et bien 368 ANT qui éliront leurs représentants (soit 18% de

la carte budgétaire théorique du réseau, et 21% des effectifs réels).

Le recours systématique au travail précaire devient bien LE mode de management du réseau, l'explosion de nombre de contractuels (CDD ou CDI) visant à contrebalancer le recul des effectifs de toutes les autres filières (ATOS du CNDP : - 22 ; Bibliothèque et documentation : - 14 ; Enseignants : - 29 ; PTO : - 113 – dans le cadre du Plan d'Accompagnement Social du CNDP- . La filière ITRF marque une exception (+ 28) aujourd'hui révolue, puisque l'ouverture de concours ne semble plus d'actualité dans le réseau)

### Grands mots... et mauvais remèdes !

Suppressions et gels de postes, précarisation en hausse: cette politique ne pouvant s'exhiber telle quelle, se pare des plumes de la « modernisation », de la « réorganisation », de la « restructuration » et pour tout dire de la « refondation ».

Derrière ces aimables vocables, il s'agit en fait d'imposer aux personnels et aux équipes mobilité et polyvalence accrues, fusion de services, abandon ou externalisation de missions jugées peu ou pas rentables, mettant en danger le service de proximité de documentation pédagogique, et en premier lieu ses établissements les plus fragiles, les CDDP.

A l'occasion des prochaines élections, la FSU et le SNASUB affirmeront qu'il ne peut y avoir de renouveau du réseau sans les personnels, et a fortiori contre eux !

## Documentation : Elections professionnelles du SCEREN

**SCEREN** : Services Culture Edition Ressources pour l'Education Nationale : le réseau constitué par le CNDP et les CRDP

**(1) Comités Techniques Paritaires** : un pour chaque CRDP, un pour le CNDP et un commun aux uns et à l'autre

**(2) Commissions Consultatives des Personnels** ; une pour les ATOS du CNDP, une pour les enseignants, une pour les ITRF, une pour les PTO et deux qui concernent plus spécialement le SNASUB : les personnels non titulaires et les personnels de bibliothèque et documentation.



## ACMO et DU : quelles réalités ?

L'accord sécurité et santé au travail dans la Fonction publique signé par la quasi-totalité des syndicats dont la FSU a suscité un débat non pas sur les objectifs poursuivis, très consensuels, mais sur la réalité des moyens mis en œuvre et sur l'effectivité même de certaines dispositions.

Exemple : les ACMO et le Document Unique.

Les Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) ont pour mission « *d'assister et de conseiller le chef de service pour (...) prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ; améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ; faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ; veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et de sécurité* »

Pour ce faire, ils ont un véritable rôle de conseil, de contrôle et d'élaboration.

Qu'en est-il 10 ans après ?

Depuis 2000, les Maîtres Ouvriers, à qui ces missions ont généralement été confiées, sont devenus des Adjointes Techniques Territoriales des collectivités locales lesquelles ont notamment la maîtrise de leur plan de formation et exercent sur eux une autorité hiérarchique.

La mise en place des ACMO s'est faite de façon très disparate selon les académies, certaines ayant mis en place de véritables formations (plusieurs niveaux, perfectionnement, actualisation des connaissances) alors que d'autres ont laissé les EPLE se débrouiller. Le plus souvent c'est l'affichage très théorique d'un personnel désigné ACMO mais qui n'exerce aucune des fonctions pour lesquelles il n'est d'ailleurs pas payé.

Parfois ces missions sont prises en charge par le Gestionnaire matériel lui-même. La question est alors de savoir s'il en a le temps, les moyens et si ce qui s'apparente à un autocontrôle est pertinent. Enfin dans certains établissements c'est une infirmière scolaire ou un enseignant qui est désigné ACMO ! Pire est le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DU).

L'accord sécurité et santé au travail révèle même que 90% des EPLE n'en ont pas !

Le Document Unique comporte un inventaire actualisé des risques identifiés dans chaque unité de travail et décrit les conditions d'exposition des agents à ces risques. Il s'agit d'un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des personnels à des dangers ou à des facteurs de risques. Il est mis à jour au moins annuellement et commence par le bilan des mesures mises en œuvre.

Qui peut faire cela ? Comment ? Il existe bien des modèles tous prêts mais que valent-ils quand il est évident que chaque DU est spécifique à chaque EPLE... Reste la prestation par un organisme de contrôle agréé, cher mais efficace. Cela ne dispense pas de la mise à jour interne annuelle. Résultat : personne ou presque ne le fait et plutôt que « d'achèvement de la mise en place du Document Unique » (action 6 de l'axe 2) de l'accord santé et sécurité au travail précité, mieux vaudrait pour les EPLE évoquer un véritable début de mise en place.

Les suppressions de postes et les restrictions budgétaires de ces dernières années ne favorisent pas l'exercice de ces missions pourtant essentielles.

Ce qui manque ici comme ailleurs c'est la formation des personnels, des ACMO pour l'exercice effectif de leurs prérogatives et le Gestionnaire matériel pour que le DU existe, soit pertinent et en adéquation avec l'établissement. Mais les moyens financiers doivent également être alloués car la sécurité, la santé ont un coût ! Sans cela, les textes et autres accords resteront lettres mortes et encombreront les bureaux des intendances...

Gageons que les nouveaux CHSCT favorisent l'implantation d'ACMO formés et valorisés et permettent la création de DU utiles et adaptés.

Thomas Vecchiutti



La Commission EPLE réunie lors de la CAN des 26 et 27 janvier dernier a pointé les difficultés rencontrées par les collègues dans l'exercice de leurs fonctions.

Tout concourt à déstabiliser les personnels : les suppressions de postes, les restructurations, la surcharge de travail, les regroupements comptables démesurés fragilisent les personnels.

Les conditions de travail se dégradent, la souffrance au travail se développe.

Toutes les catégories et toutes les fonctions sont touchées.

Parfois les réponses trouvées à ce mal être au travail sont douloureuses et la profession en est profondément affectée.

Un dossier est en cours de réalisation

L'article qui suit a été écrit avant le drame qui s'est déroulé à Toulouse mais il est cruellement d'actualité

Marie Dolorès Cornillon

## Conditions de travail : vulnerant omnes, ultima neeat \*

Notre belle et bonne administration s'est dotée il y a quelques lustres de directions des ressources humaines ; il s'agissait nous disait-on alors de sortir d'une gestion purement hiérarchique et quantitative pour accéder à une nouvelle ère marquée par le souci du bien-être des individus et par une « individualisation » du parcours professionnel.

Ceux qui ont cru à cette révolution copernicienne ont dû tomber de haut depuis ou se sont endormis dans la plénitude accomplie d'une illusion anesthésiante.

En réalité les conditions de travail des personnels de l'ASU des services ou des EPLE se sont nettement aggravées au fil des années.

Ceci tient principalement en deux causes, liées l'une à l'autre.

D'une part, la politique constante des suppressions de postes n'est pas sans conséquences sur le stress subi au travail, sur le volume en accroissement constant des tâches à accomplir, sur la modification même de la qualité du traitement des dossiers confiés aux collègues.

Ceci se traduit dans les faits par des horaires qui s'alourdissent ou par une accélération de la cadence de travail, par une plus grande distance prise par rapport à l'usager du service public auquel on n'a plus le temps de consacrer les minutes pourtant nécessaires à une bonne compréhension de l'action publique. Le phénomène est général, vous pouvez le vérifier vous-même dans vos démarches quotidiennes auprès des services.

D'autre part les « réformes » qui sont administrées au service public sont dictées par une volonté permanente de baisse des coûts et deviennent de ce fait chaotiques puisqu'elles traduisent en solutions non pérennes des modes de fonctionnement imaginés en dehors d'une analyse des besoins.

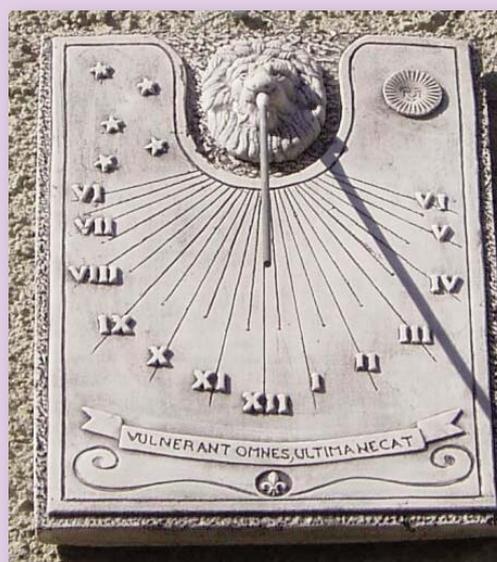
Mais après cette analyse, que faire ?

Tout d'abord dénoncer l'état de fait et se battre pour arrêter l'hémorragie de postes, ensuite ne pas cautionner une politique en gageant d'hypothétiques gains indemnitaires sur des suppressions d'emplois, refuser les regroupements de services, s'opposer à l'augmentation de la taille des agences comptables et dire haut et fort que le service public n'est pas une charge mais le gage d'un fonctionnement social équitable.

C'est le sens de l'action du SNASUB-fsu qui n'oublie jamais que les conditions de travail constituent un enjeu à la fois pour la santé des personnels et pour l'efficacité de leur action.

Leur dégradation est pire que l'érosion du temps, elle mine insidieusement ceux qui n'en ont pas conscience, elle participe de cette pathologie existentielle qui nous rapproche inexorablement d'un terme dont on devrait pouvoir exiger qu'il ne soit pas prématuré.

Jacques Le Beuvant



*\*toutes blessent, la dernière tue*

## Dégradation de nos conditions de travail : comprendre pour agir !

La « modernisation » de la gestion des « ressources humaines » que nous sommes devenus se traduit progressivement, dans les bibliothèques comme ailleurs, par une dégradation de nos conditions de vie au travail. Une bonne compréhension des mécanismes à l'œuvre constitue le socle sur lequel notre action de lutte doit se fonder.

### Déqualification

Cette expression traduit une réalité simple : on attend des collègues qu'ils réalisent des activités relevant des missions d'un grade supérieur, tout en étant rémunérés en fonction de leur grade actuel. Nos employeurs tirent profit de la surqualification des agents en leur proposant des activités plus en accord avec leur qualification réelle sans pour autant profiter des départs en retraite pour transformer les emplois (de magasiniers en assistants par exemple).

En outre, la pratique consistant à exiger des collègues espérant une promotion qu'ils exercent au préalable pendant x années des missions relevant du grade qu'ils souhaitent obtenir s'impose de plus en plus. Jusqu'à l'apparition cette année du nouveau concept de « grade à accès fonctionnel » introduite dans le cadre du projet de refonte de la grille indiciaire de catégorie A : n'y auraient accès que les agents choisis par l'employeur et qui auraient exercé les fonctions correspondantes pendant 10, 12 voire 15 ans!

### Précarisation

Le recours aux emplois précaires se généralise également. C'est le cas partout avec les extensions d'horaires d'ouverture sans créations d'emplois de bibliothèques mais avec des crédits destinés à financer des emplois-étudiants précaires. Dans le même temps, les ouvertures de nouveaux établissements se font sans les emplois de titulaires nécessaires. A ce titre, la situation de la nouvelle bibliothèque Sainte-Barbe est emblématique : 2/3 des emplois sont précaires et ce sont 18 postes de titulaires qui manquent. Cette bibliothèque fonctionne désormais sans aucun magasiniers! Et la bibliothèque universitaire des langues et civilisations (BULAC) semble prendre un chemin identique.

### Flexibilisation

L'extension des horaires d'ouverture est désormais l'unique objectif assigné par le gouvernement aux bibliothèques universitaires. Ces extensions induisent parfois des augmentations (heures supplémentaires rendues par ailleurs désirables par le tassement de nos rémunérations, particulièrement sensible en catégorie C). Elles impliquent toujours une flexibilisation de nos horaires de travail : nous devons travailler en horaires de plus en plus décalés. En travaillant officiellement 35 heures dans un planning qui devra atteindre 65 heures hebdomadaires en 2012, il sera alors théoriquement possible pour certains collègues de ne jamais se côtoyer au travail! Cette flexibilisation est source de stress et de difficultés plus grandes à concilier vie professionnelle et vie familiale. Quand aux compensations

(récupération, majorations) prévues par les textes relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, elles sont dérisoires. Un fait que le SNASUB-FSU avait dénoncé (et qui avait été stigmatisé pour cela à l'époque) lors de leur mise en place, plusieurs années avant leur application concrète.



### Mise sous tension

L'extension à marche forcée avec des moyens précaires des horaires et des surfaces de bibliothèques offertes à nos publics est l'action principale sur laquelle nos collègues exerçant des emplois d'encadrement supérieur sont jugés. A tous les niveaux de la hiérarchie, le management par objectifs à court terme (annuels) et son impact croissant sur nos carrières (avancement) et nos rémunérations (primes) accentue la pression qui nous est imposée au travail. Un management par le stress qui a malheureusement fait ses preuves à France Télécom est en train de s'affirmer peu à peu dans nos bibliothèques.

### Il n'y a pas de fatalité !

Les transformations que nous vivons, les agents de La Poste, de France Télécom, d'autres secteurs de la Fonction publique y ont été ou y sont confrontés. Doit-on pour autant considérer ces dégradations de nos conditions de vie au travail comme une fatalité ? Sûrement pas!

Nous devons lutter pour résister pas à pas dans nos bibliothèques, localement comme au niveau régional (*Appel des bibliothèques en lutte en région parisienne*) ou national et ne rien lâcher sans résistance. Nous partageons l'ambition d'une amélioration du Service public mais nous refusons la dégradation de nos conditions de vie au travail.

Il est urgent de promouvoir une information critique face à la propagande managériale, de développer notre coordination et d'amplifier nos actions individuelles et collectives pour faire entendre la voix des « invisibles ». La lutte est engagée, il ne tient qu'à nous de la mener activement!

Antoine Meylan

# Le Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF a été mis en place par le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Tout fonctionnaire bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de 20 heures par année de service. Cette durée est proratisée en cas de temps partiel (sauf temps partiel de droit).

## Calcul des droits ouverts

Les périodes d'activité sont prises en compte, y compris les congés en relevant, les périodes de mise à disposition, de détachement, de congé parental.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés jusqu'à 120 heures. Si l'accumulation de droits non utilisés se poursuit, la durée disponible du DIF reste plafonnée à 120 heures.

L'administration informe périodiquement les fonctionnaires du niveau des droits acquis.

## Modalités

Le DIF est utilisé à l'initiative du fonctionnaire, avec l'accord écrit de son administration.

L'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse à la demande faite par l'agent. Le défaut de notification vaut accord écrit.

La faculté d'utilisation du DIF s'exerce dans le cadre de l'année civile. Lorsque, pendant 2 ans, l'administration s'est opposée aux demandes d'un agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle (chapitre VII du décret).

## Quelles actions ?

Le droit individuel à la formation professionnelle est utilisé à l'initiative du fonctionnaire en accord avec son administration. L'action de formation choisie en utilisation du DIF fait l'objet d'un accord écrit entre le fonctionnaire et de son administration.

L'administration refuse souvent systématiquement toutes les formations qui ne sont pas dans le plan de formation académique ou d'établissement. Cette motivation passe-partout doit être dénoncée, voire attaquée.

L'utilisation du droit individuel à la formation par le fonctionnaire peut porter sur :

- l'évolution prévisible des métiers (b du 2° l'article 1er) ;
- le développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications (c du 2° l'article 1er)..

Le fonctionnaire peut également faire valoir son droit individuel à la formation pour :

- la formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne (3° de l'article 1er) ;
- la réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et

motivations en vue de définir un projet professionnel (4° de l'article 1er) ;

- la validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation (5° de l'article 1er) ;

## En cas de changement d'administration

Le DIF antérieurement acquis par un fonctionnaire mentionné à l'article 1er reste invocable devant toute personne morale de droit public auprès de laquelle il vient à être affecté.

Lorsque le fonctionnaire utilise les droits qu'il détient au titre de son DIF auprès de sa nouvelle administration d'affectation, celle-ci prend en charge le coût de l'action de formation qu'il suit ainsi que, le cas échéant, le montant de l'allocation de formation qui lui est versée (voir ci-dessous).

## Utilisation en dehors du temps de service

Les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler hors du temps de service du fonctionnaire. Le fonctionnaire reste dans la position statutaire d'activité (mais non assimilé à un temps de service pour le droit à pension). Il perçoit pour ce temps excédentaire une allocation de formation égale à 50 % du traitement horaire.

## Utilisation anticipée

Les fonctionnaires ayant acquis une durée déterminée au titre du DIF peuvent, avec l'accord de leur administration, utiliser par anticipation une durée supplémentaire au plus égale à la durée acquise. La durée totale ainsi utilisée ne peut dépasser 120 heures.

Une convention entre l'administration et le fonctionnaire doit préciser la ou les actions de formation retenues, les modalités de contrôle de l'assiduité et, le cas échéant, la part de ces actions se déroulant hors du temps de service. Cette convention stipule en outre la durée de l'obligation de servir, durée qui correspond au temps de service requis pour l'obtention du DIF ayant fait l'objet d'une utilisation anticipée.

En cas de sortie du service résultant de son fait avant le terme de l'engagement de servir, le fonctionnaire doit rembourser le coût de la formation suivie et le cas échéant l'allocation reçue, au prorata du temps de service restant à accomplir en vertu de la convention.

Pierre Boyer



En marge du congrès de la FSU à Lille, notre camarade Nicole Deleforge a donné une interview au journal local "Liberté hebdo".

## Un management très dur, autoritaire

**Nicole Deleforge**, co-secrétaire académique du Snasub, travaille à l'Inspection académique de Lille. « *La RGPP et son cortège de suppressions de postes nous a détruits dans nos missions, avec la réorganisation des services administratifs sans interroger les gens de terrain* », lance-t-elle d'emblée.

Exemple type : le regroupement à Lille des anciens services de gestion des bourses, du Nord et du Pas-de-Calais. Nicole Deleforge a vu arriver « *beaucoup de nouveau personnel sans formation* » et déplore des « *paiements avec beaucoup de retards* ». « *La surcharge de travail est telle que l'on doit diminuer le temps d'accueil téléphonique, sinon on ne s'en sort plus* ». Aux personnes qui s'occupaient des bourses dans le Pas-de-calais, « *on a imposé de changer de métier* ».

A la prochaine rentrée, 42 suppressions de postes sont programmées chez les administratifs de l'Education nationale, dans la région. « *On arrive en février et je suis incapable de dire dans quels services cela va s'appliquer, si certains services seront mutualisés...C'est l'omerta complète.*»

Ce manque de « *visibilité* » alimente « *un climat d'angoisse* », poursuit-elle. « *On voit se développer une souffrance au travail, un management très dur, beaucoup de harcèlement...* » elle évoque ainsi un collègue récemment arrivé : « *Au bout de trois mois, on lui reproche d'être distrait, on lui demande une cadence incroyable, on commence à lui faire des rapports écrits...On n'attend même pas que la personne se forme.*»

La pression est d'autant plus forte sur les précaires : « *Ce sont essentiellement des femmes, qui touchent à peine le Smic. Un mois dans tel service, un mois ailleurs, toujours sur le pont.* » « *Cela crée parfois des climats tendus dans les services, où les fonctionnaires sont déjà opprimés. On peut comprendre la titulaire qui forme sa 4ème contractuelle de l'année et à qui on demande des objectifs...*»

Nicole Deleforge ne rejette pas non plus entièrement la faute sur l'encadrement, qu'elle sait sous la pression « *des objectifs* » fixés par le ministère. Mais au bout du compte, c'est un « *réel mal de vivre* » qui se développe et une détérioration du service rendu au public.

(LIBERTE-HEBDO n°895 29 janvier 2010).

## Lu pour vous



**Arrêté du 23 décembre 2009** fixant la liste et la composition des zones géographiques pour l'organisation des concours de recrutement de personnels ITRF du MEN (JO du 20 janvier 2010).

**Arrêté du 23 décembre 2009** modifiant l'arrêté du 26 avril 2002 relatif aux modalités d'organisation des concours de recrutement de personnels ITRF du MEN (JO du 20 janvier 2010).

**Arrêté du 4 janvier 2010** modifiant l'arrêté du 8 décembre 2006 fixant la liste des professions prises en compte pour le classement dans les corps relevant du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de catégorie B (JO du 13 janvier 2010).

**Arrêté du 4 janvier 2010** modifiant l'arrêté du 29 juin 2007 fixant le pourcentage et les éléments de rémunération pris en compte pour le maintien partiel de la rémunération de certains agents non titulaires accédant à un corps relevant du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de catégorie B (JO du 13 janvier 2009).

**Décret n° 2010-5 du 5 janvier 2010** portant prorogation du décret n° 2001-1226 du 20 décembre 2001 portant création d'une indemnité particulière de sujétion et d'installation (JO du 6 janvier 2009).

**Arrêté du 11 janvier 2010** portant création du corps des agents techniques des administrations de l'Etat à Mayotte et du corps des agents administratifs des administrations de l'Etat à Mayotte relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (JO du 3 février 2009).

**Arrêté du 14 janvier 2010** modifiant l'annexe de l'arrêté du 16 août 2002 portant création, composition et attributions du comité technique paritaire central d'établissements publics relevant du ministre de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur (JO du 27 janvier 2009).

**Arrêté du 22 janvier 2010** modifiant l'arrêté du 13 décembre 2001 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'enseignement supérieur aux recteurs d'académie en matière de gestion des ITARF du MEN affectés dans les services déconcentrés du MEN et au sein de certains établissements publics et institutions relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse et des sports (JO du 2 février 2009).

**Arrêté du 22 janvier 2010** modifiant l'arrêté du 13 décembre 2001 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'enseignement supérieur aux recteurs d'académie pour certaines opérations de recrutement et de gestion concernant le corps des adjoints techniques de recherche et de formation (JO du 2 février 2010).

**Arrêté du 22 janvier 2010** modifiant l'arrêté du 13 décembre 2001 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'enseignement supérieur aux présidents des universités et aux présidents ou directeurs des autres établissements publics d'enseignement supérieur en matière de recrutement et de gestion des ITARF du MEN et de certains agents non titulaires de l'Etat, affectés dans lesdits établissements (JO du 2 février 2010).



# SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2009 - 2010

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> **par chèque** : 1, 2 ou 3 chèques, datés du même jour et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse en page "Contacter le SNASUB")

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

**Merci de remplir tous les champs avec précision.**

## Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice nouveau majoré** vos points **NBI** (le cas échéant) et appliquez à ce total le coefficient suivant :

- > jusqu'à l'indice 300 : 0,26 € par point d'indice
- > entre l'indice 301 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

### CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
- > Temps partiel et CPA :
- > Retraités : 50 %  
(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

**ACADEMIE :** \_\_\_\_\_ **ANNEE DE NAISSANCE** \_\_\_\_\_

NOM : .....  HOMME  NOUVEL ADHERENT

PRENOM : .....  FEMME  ANCIEN ADHERENT

**VOS COORDONNEES**

APPARTEMENT, ETAGE : .....

ENTREE, IMMEUBLE : .....

N°, TYPE, VOIE : .....

BP, LIEU DIT : .....

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....

TEL : ..... PORTABLE : .....

**VOTRE ETABLISSEMENT**

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

NOM D'ETABLISSEMENT : .....

SERVICE : .....

RUE : .....

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....

TEL PROFESSIONNEL : ..... PAYS : .....

**Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales :** \_\_\_\_\_

**SECTEUR**

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

**STATUT**

- ASU
- BIB
- DOC
- ITRF
- Non titulaire

**CATEGORIE**

- A
- B
- C
- Contractuel

**CORPS :** \_\_\_\_\_ **GRADE :** \_\_\_\_\_

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

**COTISATION**

( \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ ) x \_\_\_\_\_  
(indice) (NBI) (coefficient)

x Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

\_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_ €

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

**DATE :** \_\_\_\_\_

**Signature :** \_\_\_\_\_

**Règlement par chèque** Nombre de chèques :  1  2  3

Montant réglé : \_\_\_\_\_ €

**Prélèvement automatique**

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

> **MONTANT DE LA COTISATION :** ..... €

> **MONTANT DE LA MENSUALITE (COTISATION / 5) :** .....

> **DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS :** ..... / 2009

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

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous. En cas de litige, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

**AUTORISATION DE PRELEVEMENT**

<b>ORGANISME CREANCIER</b> SNASUB FSU 104 RUE ROMAIN ROLLAND 93260 LES LILAS	<b>N° NATIONAL EMETTEUR</b> <b>430045</b>
<b>NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE</b>	
<input type="checkbox"/> Monsieur <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Mademoiselle	
.....	
.....	
.....	

**DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER**

Etablissement	Code guichet	N° de compte	Clé RIB
.....	.....	.....	.....

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

NOM : .....

ADRESSE : .....

CP : ..... VILLE : .....

DATE : \_\_\_\_\_ SIGNATURE : \_\_\_\_\_

# Alliez éducation et protection de l'environnement grâce au **Pack Ecole Batribox** !

Le programme de sensibilisation et de collecte des piles et batteries usagées de SCRELEC équipe déjà plus de 1 000 établissements scolaires.



le bac de comptoir

Financé par les producteurs, premiers importateurs ou vendeurs sous marque de distributeurs, de piles et batteries, **SCRELEC** est un éco-organisme conventionné par les pouvoirs publics pour la collecte et le traitement des piles et des batteries usagées.

Avec le **Pack Ecole Batribox**, **SCRELEC** a la volonté de mobiliser l'ensemble des établissements scolaires de l'hexagone, de la maternelle au lycée et de rattraper ainsi l'avance prise par nos voisins du nord de l'Europe.

*En Belgique, en Allemagne et en Autriche une pile usagée sur quatre est collectée par le biais des écoles.*

## Diffusion des bonnes pratiques environnementales

Ce programme complet de sensibilisation et de collecte mis gratuitement à disposition de tous les établissements scolaires qui en font la demande, incite les élèves à adopter les bonnes pratiques de tri et de gestion des déchets.

Lancé en juin 2008, le **Pack Ecole Batribox** offre d'ores et déjà l'opportunité à 360 000 élèves d'agir concrètement pour la protection de l'environnement au sein de leur établissement avec un geste simple.

*Saviez-vous que chaque ménage français stocke chez lui en moyenne 2,5 Kg de piles et batteries usagées ?*

## Les élèves jouent le jeu

Les résultats de la première année sont très encourageants car grâce aux élèves et au travail des enseignants, plus de 28 000 kilos de piles et de batteries ont été collectés via le programme de collecte et de traitement: « Batribox, l'Eco Reflexe ».

*Le recyclage des métaux composant les piles et batteries participe à la préservation de nos ressources.*

## Comment devenir éco-acteur en quelques clics ?

Le **Pack Ecole Batribox** est destiné à tous les enseignants et chefs d'établissement qui souhaitent faire bénéficier leurs élèves d'une démarche de sensibilisation efficace.

Rendez-vous sur **www.screlec.fr**

puis cliquez sur « commander gratuitement votre Pack Ecole Batribox » et laissez vous guider !



les Minis Batribox

## Le programme de sensibilisation

- Un **poster** pour tout savoir sur les différentes étapes de la fin de vie des piles et batteries usagées et des affiches de signalisation.
- Un **DVD** pour suivre en images le parcours d'une pile ou d'une batterie usagée.
- **Des dépliants** d'information.
- Un **quizz interactif**, développé par matière (histoire, géographie, SVT, sciences et français) disponible sur [www.batribox.fr](http://www.batribox.fr).



**batribox**  
L'éco-reflexe!  
Plus d'informations sur  
[www.batribox.fr](http://www.batribox.fr)

**Le Pack Ecole Batribox se compose ainsi :**

- 1 borne de collecte (bac de comptoir et/ou borne sur pied),
- 2 cartons d'enlèvement,
- les outils de sensibilisation.

la borne sur pied