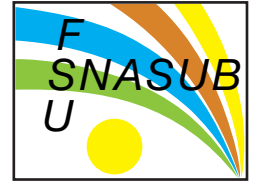


Convergences



de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques



Jacques
Aurigny

Edito

Au lendemain des élections régionales, le Président de la République a confirmé qu'il maintenait le projet de faire de la réforme des retraites une priorité.

Les pistes avancées ne cachent pas la volonté d'imposer un recul de l'âge légal de départ à la retraite, d'augmenter la durée de cotisations des salariés, d'imposer un alignement du calcul des retraites des fonctionnaires, actuellement sur les six derniers mois, sur les 25 meilleures années comme dans le privé au nom de « l'égalité de traitement ». Cela représenterait une baisse de 25% du montant des retraites.

La méthode de Sarkozy c'est le « constat partagé » auquel veut associer dans le cadre du Conseil d'Orientation des Retraites ceux qu'il appelle « les partenaires sociaux »

Il faut désormais être clair : si les propositions faites mi avril confirment les menaces sur les salariés, le SNASUB se prononce pour un appel à la grève jusqu'au retrait des projets, la grève jusqu'à satisfaction des revendications et c'est dans ce sens qu'il s'adressera aux instances de la FSU et aux autres organisations syndicales.

- Maintien à 60 ans de l'âge légal de départ à la retraite
- Refus de tout nouvel allongement de la durée de cotisation et du recul de l'âge de départ à la retraite
- Abrogation de la loi Balladur de 1993 et de la loi Fillon de 2003
- Arrêt des exonérations de cotisations patronales
- Maintien des régimes existants et du Code des pensions civiles et militaires
- Maintien du calcul sur les 6 derniers mois pour les fonctionnaires.

Vers un
1^{er} mai
de luttés

Dossier

Retraites

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 Brègère
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
Francette 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
Oliver 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 Duteuple, Trésorière
3, rue des Sablons
28130 Le Paty de Hanches
francoise.duteuple
@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

Ma France

De plaines en forêts de vallons en collines
Du printemps qui va naître à tes mortes saisons
De ce que j'ai vécu à ce que j'imagine
Je n'en finirai pas d'écrire ta chanson
Ma France

Au grand soleil d'été qui courbe la Provence
Des genêts de Bretagne aux bruyères d'Ardèche
Quelque chose dans l'air a cette transparence
Et ce goût du bonheur qui rend ma lèvre sèche
Ma France

Cet air de liberté au-delà des frontières
Aux peuples étrangers qui donnaient le vertige
Et dont vous usurpez aujourd'hui le prestige
Elle répond toujours du nom de Robespierre
Ma France

Celle du vieil Hugo tonnante de son exil
Des enfants de cinq ans travaillant dans les mines
Celle qui construit de ses mains vos usines
Celle dont monsieur Thiers a dit qu'on la fusille
Ma France

Picasso tient le monde au bout de sa palette
Des lèvres d'Éluard s'envolent des colombes
Ils n'en finissent pas tes artistes prophètes
De dire qu'il est temps que le malheur succombe
Ma France

Leurs voix se multiplient à n'en plus faire qu'une
Celle qui paie toujours vos crimes vos erreurs
En remplissant l'histoire et ses fosses communes
Que je chante à jamais celle des travailleurs
Ma France

Celle qui ne possède en or que ses nuits blanches
Pour la lutte obstinée de ce temps quotidien
Du journal que l'on vend le matin d'un dimanche
A l'affiche qu'on colle au mur du lendemain
Ma France

Qu'elle monte des mines descende des collines
Celle qui chante en moi la belle la rebelle
Elle tient l'avenir, serré dans ses mains fines
Celle de trente-six à soixante-huit chandelles
Ma France

Jean FERRAT
(1930-2010)

Sommaire

n° 158 - avril 2010

Edito 1

Contacts 2

Sommaire 3

Brèves 4

Actualité

Après le 23 mars 5

Retraites : le rapport du COR 6

Réforme de la catégorie A 6-7

SDI : mobilisation réussie 7

CROUS et paritarisme 8

Jeunesse et sports 17

EPLÉ 18-19

Bibliothèques 20

Tribune libre 21

Vie des académies 21

Fiche pratique 22

Lu pour vous 23

Adhésion 24



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 / 52

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

Dossier

Retraites

pp. 9 à 16

Le gouvernement n'aime pas les bébés et méprise leurs parents

Ce 8 avril la colère des professionnels-les de la petite enfance n'a fait que s'amplifier : 56 manifestations, des dizaines de milliers de collègues (dont la Francilienne qui a réunie près de 10000 professionnels-les) très déterminés-es.

Décidément le gouvernement n'aime pas les bébés et méprise leurs parents Professionnels et parents, nous décrétons **L'ALERTE GÉNÉRALE POUR LA PETITE ENFANCE !**

Le 8 avril confirme la mobilisation exceptionnelle de la petite enfance contre le nouveau décret sur

l'accueil collectif et la braderie gouvernementale des modes d'accueil : près de 10 000 manifestants à Paris, par milliers dans plus de 50 manifestations en province, des centaines et des centaines d'établissements fermés – pour exemple à Grenoble 69% de grévistes, 80% à Strasbourg, 50% à Rennes, 55 crèches sur 60 touchées à Marseille, environ la moitié des crèches fermées à Limoges ou à Lyon.

Extrait du communiqué du Collectif Pas de BB à la Consigne, 9 avril 2010.

Stress au travail

La section de Côte d'Or du SNASUB-FSU a organisé le 4 mars à l'attention des personnels administratifs des EPLE et des services de Côte d'Or, ainsi que des BIATOS de l'université de Dijon, une réunion – information – débat de 3 heures sur la « souffrance au travail » à Dijon avec un expert auprès de CHSCT

Quelques idées fortes :

- le « stress » au travail peut être défini comme la conséquence du décalage entre les conditions de travail et ce qui est demandé
- ne pas séparer les risques psycho-sociaux et les problèmes de santé « physiologiques » tels que les « troubles musculo-squelettiques », l'insomnie, les troubles digestifs, l'anxiété, voire la dépression
- l'idéologie du « management », le chômage et la précarité qui pèsent en limitant les possibilités de mobilité choisie,

la taylorisation des tâches y compris dans les administrations, la chasse aux temps morts qui servaient à s'adapter au travail, les réformes successives qui individualisent au détriment du collectif, le produire plus avec plus de qualité, ... tout cela contribue à la dégradation des conditions de travail, des conditions de vie et de la santé. On passe du métier au « boulot », alors que pouvoir se reconnaître dans son métier est structurant pour la personne. Le harcèlement, pointe extrême de ce « management » par la pression, obéit à des conditions définies légalement. Il faut un dossier solide . Cela se produit lorsqu'il n'y a plus de solidarité collective et qu'une personne se trouve isolée face à des pressions répétées.

Outre le succès de la réunion, les échos et les suites sont positifs parmi nos collègues.

Le projet de loi "relatif au dialogue social" en cours de discussion au parlement

Le projet de loi relatif au dialogue social dans la Fonction publique est examiné par les parlementaires. Ce projet est le fruit des accords de Bercy, signé majoritairement par nos organisations, qui ont donné lieu à de longues discussions avec le gouvernement et ont permis de trouver un compromis débouchant sur un texte équilibré.

Nos organisations considèrent qu'il est temps que cet accord signé en 2008 trouve son indispensable traduction législative pour permettre la mise en oeuvre d'un dialogue social rénové, notamment par la mise en oeuvre d'accords majoritaires.

Mais, le gouvernement profite du passage de la loi pour y rajouter un certain nombre de dispositions diverses concernant la Fonction publique.

Le ministre de la Fonction publique a ainsi introduit dans le projet de loi une mesure, qui en ouvrant un droit d'option à l'accès à la catégorie A aux personnels infirmiers et paramédicaux de la Fonction publique hospitalière, tire un trait sur la catégorie active, c'est-à-dire au droit à partir en retraite à partir de 55 ans.

Le même Ministre et le nouveau Secrétaire d'état, Georges Tron, nous ont informés qu'ils introduiraient également dans la loi des dispositions permettant la mise en place, dans la Fonction publique territoriale, de la prime de fonctions et de résultats et les bases juridiques liées à l'intéressement collectif.

Ces mesures ont été très largement, voire unanimement, rejetées par nos organisations. Il est donc d'autant plus inacceptable qu'elles figurent dans un projet de loi dont l'une des dispositions principales est l'instauration des accords majoritaires.

Les organisations CGT, CFDT, FSU et Solidaires exigent l'abandon des dispositions introduites par le gouvernement qui n'ont fait l'objet d'aucun accord.

Sans remettre en cause les prérogatives des parlementaires, nos organisations leur demandent que soit respecté pleinement le texte et l'esprit des « Accords de Bercy » validé par six organisations représentant une large majorité des agents de la Fonction publique.

Communiqué Fonction publique CFDT, CGT, FSU, Solidaires Paris, le 7 avril 2010

Après le 23 mars

Aujourd'hui, partout en France, les manifestations ont rassemblé plusieurs centaines de milliers de personnes. Cette forte mobilisation des salariés du public et du privé confirme, sous une autre forme après les élections, l'inquiétude et la colère face aux politiques conduites et réformes aujourd'hui engagées. Le gouvernement doit entendre cette contestation unitaire et inverser le cap. Le changement de quelques ministres ne constitue pas un changement de politique et les salariés attendent maintenant que d'autres réponses soient apportées.

Les conséquences de la crise économique et financière sur l'emploi sont importantes (chômage, précarité...) dramatiques même pour les chômeurs en fin de droit. Pour faire face aux inégalités et aux besoins croissants, la société d'aujourd'hui exige que l'on donne des moyens aux services publics leur permettant d'exercer toutes leurs missions afin de répondre aux besoins de tous sur l'ensemble du territoire. L'État employeur doit montrer l'exemple en renonçant au dogme de la suppression d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, en engageant un plan de titularisation des personnels précaires qui sont près de 800 000 aujourd'hui sur l'ensemble de la Fonction publique et en créant les emplois nécessaires.

Le gouvernement doit également sans tarder mettre en œuvre des mesures notamment salariales, permettant d'améliorer le pouvoir d'achat de tous les personnels.

Quand à la réforme des retraites, les personnels ont rappelé avec force qu'ils ne la laisseraient pas s'engager sur la voie de nouvelles dégradations. Pour la FSU, il s'agit de répondre aux revendications des salariés pour obtenir pour tous une retraite à taux plein sans remise en cause de l'âge de départ ni de la durée des cotisations selon des modalités propres aux différents régimes.

Le maintien du niveau de vie des salariés au moment où ils cessent leur activité nécessite d'accroître les moyens de financement des régimes de retraite et de privilégier des politiques favorables à l'emploi et aux salaires.

Les organisations syndicales doivent se retrouver le 30 mars prochain. La FSU défendra lors de cette rencontre la nécessité d'une nouvelle mobilisation, dans un cadre le plus unitaire possible, et permettant d'amplifier le 23 mars.

Communiqué de presse FSU Les Lilas, 23 mars 2010

Projections financières du COR : refuser le piège du catastrophisme, porter nos propositions

Comme prévu, l'actualisation des projections financières du COR met en évidence les effets de la crise financière et économique sur les régimes de retraites.

Bien que notre système de retraite ait pleinement joué son rôle d'amortisseur social pendant la crise, et alors que dans le même temps les fonds de pension perdaient en une seule année 5400 Mds de dollars, les effets économiques de cette crise risquent de se faire durablement ressentir si des politiques favorables à l'emploi, et aux salaires ne sont pas privilégiées. Pour la FSU, les futurs retraités n'ont pas à payer la facture d'une crise économique qu'ils paient déjà au prix fort en tant que salariés. Car si les besoins de financement sont réels, pour la FSU les ordres de grandeurs obtenus nécessitent d'être clarifiés.

La FSU souligne le peu de pertinence des scénarios catastrophes mis en avant, envisageant une croissance de la productivité de + 1,5 par an alors que la moyenne observée sur la période 1991-2007 est de 1,8 ! Gouvernement et patronat ne manqueront pas de les utiliser pour présenter comme inévitables un report de l'âge légal et un allongement de la durée de cotisation

Par ailleurs une part des besoins de financement présentés dans le rapport tient à un mode de calcul arbitraire de la contribution de l'état pour ses fonctionnaires, qui fait de la baisse du nombre des fonctionnaires et de leur pouvoir d'achat un facteur d'amplification de ces besoins.

La FSU considère que les projections du COR mettent en évidence le caractère central des questions d'emploi, de salaires et de l'investissement productif pour le financement des régimes de retraite.

En remettant ces besoins de financement à leur juste place, il est parfaitement envisageable d'actionner le troisième levier : augmenter les ressources. Cela suppose, contrairement au parti pris gouvernemental, de « tout mettre sur la table » et de débattre du taux de cotisation, de l'élargissement de l'assiette de ces cotisations aux revenus du travail et du capital qui échappent à la solidarité et de moduler ce taux en fonction de la valeur ajoutée des entreprises afin de ne pas pénaliser l'emploi et les salaires.

Pour ces raisons, la FSU, conformément aux mandats donnés par son congrès, appelle les personnels de son secteur à se mobiliser notamment dans le cadre des journées du 20 avril et du 1er mai avec l'ensemble des salariés afin de mettre en échec les projets de régression et de faire entendre que d'autres choix sont possibles.

Communiqué de presse FSU, 15 avril 2010.

Relevé de conclusions relatif à la refonte des grilles de la catégorie A Réunion Fonction publique, 29 mars 2010

Le document présenté

Le texte a été élaboré au cours de négociations limitées aux seuls signataires du volet « carrières » de février 2008.

Le champ du relevé de conclusions : les carrières des attachés d'administration (et assimilés) et des administrateurs civils.

La revalorisation de la grille des corps enseignants est traitée par le MEN. Les informations disponibles sur ce dossier montrent le caractère particulièrement restreint des évolutions indiciaires envisagées dans le cadre de la mastérisation.

La question de la grille « petit A » (corps et cadres d'emplois culminant à l'IB 780 (IM 642)) est enfin évoquée et devrait faire « l'objet d'un examen au cas par cas », selon un calendrier arrêté d'ici le mois de septembre. La FSU demande la suppression de cette échelle, aucun corps ne devant être classé en deçà de l'échelle A type.

Les propositions

- de nouveaux grades d'avancement appelés « grades à avancement fonctionnel », accessibles d'une part aux agents ayant été détachés dans un statut d'emplois (8 ans durant les 10 dernières années), d'autre part à ceux ayant exercé des fonctions à un « niveau élevé de responsabilités »

(10 ans pendant les 12 dernières années), le vivier étant identifié de manière générique par arrêté.

L'accès au GRAF sera contingenté « en fonction des besoins des administrations » et ne pourra excéder 10% du grade supérieur du corps. Une montée en charge progressive est prévue dont le terme n'est pas indiqué dans le document ministériel.

Le GRAF des attachés culminera à l'IM 821 (11^{ème} échelon de la classe normale des agrégés) et un échelon supplémentaire, accessible au choix, donnera accès à la HEA (hors échelle A ; IM du chevron A3 : 963) à une très petite partie des agents du GRAF (10% maximum des effectifs du GRAF).

Le GRAF des administrateurs civils culminera à la HEC (IM du chevron C3 : 1164).

Il s'agit par le GRAF d'allonger les carrières.

- Revalorisation du seul premier échelon de la grille A type, porté de l'IM 349 à 365 (+16 points).

Lors de la réunion du 29 mars, Georges Tron, secrétaire d'Etat à la Fonction publique revient sur la méthode de négociation (à quatre, puis ouverture à tous de la possibilité de signer). Les propositions gouvernementales répondent à 3 enjeux : la dynamisation des parcours de carrière, la reconnaissance de la valeur professionnelle (prise de risque ; responsabilité) et la prise en compte au-delà des grades actuels de l'allongement des carrières. Il assume le choix de mesures qui ne concerneront qu'une partie des agents, « préférable à un saupoudrage ».

En réponse à la FSU, l'estimation financière est précisée :

60 millions d'euros pour 750 000 agents.

L'expression de la FSU

La FSU défend la nécessité d'une revalorisation de la valeur du point d'indice et de la situation indiciaire de l'ensemble des personnels. Elle est disponible pour négocier sur la grille.

Elle dénonce la situation des plus basses rémunérations et le tassement de la grille qui ne permet pas une juste reconnaissance des qualifications.

Elle constate que les dispositions adoptées pour la catégorie B provoquent une insatisfaction générale, et souligne que ce dossier n'est pas achevé : les personnels sociaux et de santé de l'Etat ne connaissent même pas les mesures qui devraient les concerner.

Le passage en catégorie A pour les infirmières génère des contentieux : celui relatif à la suppression de la reconnaissance de la catégorie active pour la retraite, et le retard à traiter du dossier des infirmières de l'Etat ; elles se sont rassemblées très nombreuses le 23 mars dernier devant le ministère de l'éducation nationale.

Sur le dossier présenté aujourd'hui :

- La FSU note qu'un travail est annoncé sur la situation du « petit A ». Elle revendique la suppression de cette échelle, et l'échelle A-type pour les corps et cadres d'emplois recrutés au niveau licence. Il convient de reconnaître ce niveau pour de nombreuses professions actuellement classées en CII.
- Elle prend acte du relèvement du premier échelon des attachés, mais juge inacceptable de se limiter au premier échelon.
- Le GRAF ne pourra concerner qu'un nombre d'agents fort limité. Il est même probable que des agents éligibles une année, ne le soient plus les années suivantes. C'est un nouveau coup porté au principe de séparation du grade et de l'emploi, constitutif du statut depuis ses origines, visant à écarter tout risque d'arbitraire et à ne pas soumettre la progression de carrière aux opportunités. La promotion de

grade serait en effet conditionnée à l'emploi occupé, aux fonctions exercées dans un contexte où l'individualisation devrait devenir la règle. Le projet de création du GRAF montre l'erreur qu'a représenté la disparition du corps des CASU au MEN : il faudrait aujourd'hui recréer un grade pour les fonctions qui étaient celles du corps.



Il était urgent que le MEN s'exprime sur la revalorisation des métiers enseignants. Mais les propos du ministre tenus la veille laissent entrevoir des mesures particulièrement limitées. Il faut reprendre ce chantier et travailler à un plan de revalorisation de la situation de tous, nouveaux recrutés au master et personnels en fonction. La FSU demande l'ouverture de négociations sur la situation spécifique des autres corps de catégorie A, notamment dans

Reclassement des agents de catégorie B promus en catégorie A

Déclaration commune des organisations syndicales de la Fonction publique de l'Etat

Si l'application du décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'État a permis une amélioration des conditions de reclassement de certains agents, elle a cependant créé des inégalités de traitement pour ceux promus de B en A avant le 1er janvier 2007. Depuis, aussi bien oralement que par écrit, aussi bien lors d'audiences en bilatérale que lors des instances officielles du Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat, les organisations syndicales soussignées n'ont eu de cesse de revenir sur ce sujet.

Des propositions de modification du décret ont été plusieurs fois présentées. La dernière, en date du 5 décembre 2008, soumise à l'avis de la « Commission des Statuts du Conseil Supérieur » n'a pas fait l'objet d'un vote favorable de la part de la parité administrative.

Après avoir, de leur côté, déposé des recours gracieux auprès de leur ministre de tutelle, plusieurs agents reclassés A, de l'ex sphère Finances, ont saisi le Médiateur de la République.

La réponse parue dans Le journal du Médiateur de la République n° 44 de février 2009 (page 5), a été la suivante :

« La situation créée pour les personnels promus de la catégorie B à la catégorie A avant le 1er janvier 2007, par le décret n° 2006-1827, n'est donc pas équitable et doit pouvoir être corrigée par la mise en oeuvre de mesures transitoires. Celles-ci devront permettre le reclassement à l'échelon résultant de l'application des dispositions du décret n° 2006-1827, des fonctionnaires issus d'un corps ou d'un cadre d'emploi de catégorie B et nommés dans un corps de catégorie A au titre de la promotion interne, à la date de leur nomination. Ce reclassement pourrait alors être assorti d'un effet pécuniaire sans rappel antérieur à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit le 1er janvier 2007 ».

Certes, des aménagements de règles de gestion et des dispositifs particuliers ont été mis en place, dans certaines directions de ce pôle Finances, en concertation avec les représentants des personnels.

Pour autant, toutes les injustices n'ont pas été réglées pour ces agents et demeurent entières pour tous les autres. Aujourd'hui, vous entendez mettre en place une carrière A sans vous préoccuper auparavant du reclassement de ces agents lésés par le décret précité.

L'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique vous demande, officiellement, de prendre les mesures transitoires nécessaires pour le rétablissement dans leurs droits de ces agents, avant d'envisager une quelconque réforme de la carrière des agents de catégorie A.

SDI : MOBILISATION REUSSIE

Le ministre doit nous entendre !

Le 30 mars, des centaines de collègues se sont réunis partout en France devant le ministère de l'Éducation nationale et devant les rectorats pour exiger :

- le retrait du schéma directeur des infrastructures (SDI),
- l'arrêt des restructurations de service,
- l'arrêt des redéploiements et suppressions de postes,
- le maintien d'une informatique de proximité

La grève a été massivement suivie, la quasi-totalité des centres informatiques étaient dans l'action.

L'intersyndicale n'a pas été reçue par une autorité politique au pouvoir de décision comme elle le sollicitait. Le personnel ne peut traduire cette attitude autrement que comme du mépris à son égard et pour ses revendications.

Sur la demande du conseiller social du ministre, l'intersyndicale fera parvenir une note à Luc Châtel mais exige, au nom du personnel, d'être reçue et d'obtenir des réponses à ses revendications.

La colère gronde, la mobilisation s'amplifie au-delà des personnels informaticiens pour

tous ceux qui seront touchés par cette nouvelle dégradation du service public et par les suppressions de postes dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

L'intersyndicale appelle à l'organisation de nouvelles assemblées générales et pose au personnel la perspective de nouvelles actions fortes.

Le ministre prendra-t-il la responsabilité du blocage des centres informatiques et ainsi de la paralysie de toute l'Éducation nationale ?

Fait à Paris le 30 mars 2010.

Communiqué intersyndical
Snptes-Unsa Spaseen-Fo Snasub-Fsu
Sgen-Cfdt Un Sgpen-Cgt



CCPR des CROUS, un jugement, des réactions... et nos revendications

Le 4 mars 2010, le tribunal administratif de Rennes a rendu un jugement annulant la décision du directeur du CROUS de Rennes installant une Commission Consultative Paritaire Régionale (CCPR) compétente à l'égard des personnels administratifs.

Le tribunal a annulé l'installation de la CCPR pour des raisons de droit – et non pour faire plaisir au SNASUB-FSU - parce que certaines de ses compétences relèvent exclusivement d'une CAP ou d'un CTP comme le précise l'extrait suivant du jugement :
 « *Considérant qu'il résulte de ces dispositions que la participation des fonctionnaires à l'élaboration des mesures individuelles, à l'organisation et au fonctionnement des services publics et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière ne peut s'effectuer que dans le cadre des CAP et des CTP (...)* »

« *Considérant que par la décision litigieuse du 28 mars 2007, le directeur du CROUS de Rennes a créé une commission consultative (...) que de telles compétences sont au nombre de celles réservées aux CAP et aux CTP en application des dispositions précitées ; que, par suite, le directeur du CROUS de Rennes n'était pas compétent pour créer une telle commission (...)* »

Suite à ce jugement, une organisation syndicale a publié un tract intitulé « *Personnels administratifs des CROUS : dialogue social en danger* » dans lequel le ou les auteurs semblent ignorer que, dans un Etat dit de droit, l'administration se doit de mettre en oeuvre et d'appliquer les lois et règlements en vigueur.

Par ailleurs, nous ne comprenons pas cette volonté manifeste d'opposer les personnels administratifs et personnels ouvriers des CROUS. Nous travaillons tous dans les mêmes structures et nous avons tous intérêt à concourir ensemble au bon fonctionnement des oeuvres universitaires et à voir se développer nos missions et le service public.

Suite à ce jugement, le CNOUS a reporté les élections pour le renouvellement des CCPR et annoncé son intention de travailler avec les organisations syndicales « dans les meilleurs délais possibles » à la mise en place d'instance(s) en conformité avec la réglementation.

Par son recours, le SNASUB-FSU a contesté une instance, qui avait un rôle de pré-commission administrative paritaire, installée auprès du Directeur du CROUS, et dans laquelle les dossiers de promotions, par exemple, étaient sous la coupe du supérieur hiérarchique direct.

Les commissions administratives paritaires académiques et nationales existent et, seules, elles peuvent assurer l'égalité de traitement des personnels quel que soit leur lieu d'exercice. C'est d'ailleurs ce qui a motivé le dépôt du recours puisque les CCPR mélangeaient deux axes de compétence CTP et CAP.

Le SNASUB-FSU a démontré par le passé qu'il refusait tout système clientéliste ou de cogestion et toute collusion avec quelque direction que ce soit. Le SNASUB-FSU demande la mise en place d'une instance conforme à la réglementation, ne plaçant pas les personnels dans des zones de non-droit où chaque décision prise est fragile et susceptible d'annulation par la juridiction administrative. Des structures de ce type existent déjà dans la Fonction publique (le décret de 1982 sur les CTP), inutile dès lors de réinventer une commission hybride pour faire plaisir à une quelconque organisation syndicale.

Nous revendiquons donc l'installation d'un comité technique paritaire local dans chaque Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires, où devra être trouvé un juste équilibre entre les personnels administratifs et ouvriers, le plus rapidement possible. Ce CTP local devra pouvoir offrir aux personnels la possibilité d'être consulté par l'intermédiaire de leurs représentants sur l'organisation générale des services, en particulier sur l'organisation interne, la répartition des services et les questions touchant aux effectifs, sur la situation des personnels contractuels, la répartition des primes et la formation professionnelle, entre autres points.

Le SNASUB-FSU appelle les personnels à se réunir pour débattre de ces propositions.

(Communiqué du Bureau National du SNASUB).



Retraites

Depuis des années est martelé un discours alarmiste sur les retraites, basé sur le constat que la proportion de retraités dans la population globale ne cesse d'augmenter.

Ainsi en 1970 il y avait 2,5 actifs pour 1 retraité, aujourd'hui le rapport est de 1,8 actif par retraité et il devrait tomber à 1,5 d'ici 2030. Certains en tirent la conclusion, hâtive, qu'il n'est plus possible pour la collectivité de maintenir le système actuel de retraite par répartition.

Si ce raisonnement purement mécanique était exact, la majorité d'entre nous devrait être morte de famine depuis longtemps, puisque dans le même temps la proportion des agriculteurs dans la population a diminué de manière autrement considérable... !

Le nombre de retraités à charge pour chaque actif va effectivement augmenter de 75% d'ici 2050, mais sur la même période les richesses produites par ces mêmes actifs auront doublé puisque la productivité du travail augmente de 1,7 à 1,8% par an.

Ceci dit, l'allongement de l'espérance de vie et donc l'augmentation du nombre de retraités à la charge des actifs interroge effectivement le financement des retraites.

Trois paramètres entrent en jeu : le niveau des ressources (c'est-à-dire les cotisations), le niveau des pensions et la durée effective de cotisation. Or, gouvernement et patronat posent comme dogme leur refus d'augmenter les cotisations et d'élargir leur assiette aux revenus du capital.

Cela pose la question politique du partage des richesses produites entre revenus du travail (salaires, pensions, protection sociale) et rémunération du capital (profits).

Aujourd'hui, la moitié des salariés qui partent en retraite ne sont déjà plus au travail, certains depuis plusieurs années.

Derrière un prétendu allongement de la durée de cotisation se cache en fait une diminution du montant des pensions. Le message adressé aux salariés est clair : le système collectif de retraite par répartition ne permettant plus d'assurer une pension décente, la solution résiderait dans le recours à des assurances sociales privées. Le MEDEF ne fait d'ailleurs pas mystère de ses appétits en la matière.

Nous sommes convaincus que d'autres choix sont possibles et nécessaires.

Vous trouverez sur notre site un texte d'appel sur les retraites signé par un certain nombre de personnalités parmi lesquels notamment des économistes, mais aussi des responsables de la FSU et de ses syndicats nationaux.

Ce texte est destiné à contribuer à lancer publiquement le débat sur la question des retraites. Il n'est pas signé par des organisations mais par des individus, associant à la fois des intellectuels, des militants syndicaux, associatifs et politiques.



TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS...

Le 1er décembre 2009, Nicolas SARKOZY affirme que le recul de l'âge de départ à la retraite sera un « marqueur de sa volonté de réforme » ; le 7 décembre 2009, Bernard THIBAUT affirme devant le congrès de la CGT que cette question sera « le marqueur de la volonté de résistance des salariés face à la mise en cause des garanties sociales », une bataille annoncée pour 2010 dans un rapport de force qui pourrait réserver des surprises, après le cinglant échec du pouvoir aux élections régionales et la persistance de Nicolas SARKOZY de conclure le problème des retraites avant fin septembre 2010.

Des solutions alternatives...

Le Conseil d'orientation des retraite (COR) a remis en janvier 210 son rapport au gouvernement.

Il a évoqué deux pistes très différentes du système actuel. Il s'agit du remplacement de tous les régimes de retraite qu'ils soient de base ou complémentaire par un régime par points ou par comptes notionnels.

Dans le système par points, les cotisations sont transformées en points. Au moment du départ à la retraite, ces points seront transformés en pension. Pour assurer l'équilibre financier du système, la caisse joue sur la différence de valeur du point entre le « point acheté » au moment du versement des cotisations et le point « vendu » au moment du départ en retraite.

La technique des « comptes notionnels » prévoit de calculer le rapport d'un capital virtuel alimenté par les cotisations qui tient compte, à la liquidation de la pension, de l'espérance de vie suivant la logique des assurances privées.

... à refuser

Les deux systèmes changeraient le sens de la retraite par répartition en ne garantissant plus un taux de remplacement, en calculant la pension sur l'intégralité de la carrière, en mettant à mal la solidarité intergénérationnelle et en brisant les règles collectives de départ en retraite. Ils laisseraient les salariés devant une seule alternative : vous voulez une bonne retraite alors travaillez plus longtemps, vous voulez partir plus tôt, alors votre pension sera plus faible !

Le SNASUB, la FSU, refusent absolument ces deux solutions.

Le gouvernement annonce un déficit...

Le déficit des régimes de retraites atteindrait 100 millions par an en 2050 en l'absence de réforme révèle François FILLON. Il estime qu'il faudra travailler plus longtemps, revoir la façon dont sont calculées les pensions et ne pas faire de la pénibilité le point central du débat ; la question du calcul de la pension sur les 6 derniers mois de salaire dans la fonction publique se pose évidemment ajoute-t-il... Il laisse également sous-entendre qu'il faudra aussi augmenter l'âge légal fixé à 60 ans depuis 1982 ;

une hausse des cotisations n'est pas exclue, la question sera posée mais elle devrait avoir lieu à prélèvements constants, c'est-à-dire en baissant les cotisations chômage (!) quand l'équilibre financier de l'assurance chômage le permettra...

Pourtant, les moyens de financement existent

Comment dire que la France ne peut plus financer les retraites alors que, en 10 ans, les 500 plus grosses fortunes françaises se sont enrichies de 160 milliards d'euros ; que selon la Cour des Comptes, 25 milliards d'exonérations de cotisations sociales ne servent pas à l'emploi ; qu'en 20 ans la part des cotisations patronales est passée de 40 % à 15%, que le coût fiscal pour la France des paradis fiscaux est d'au moins 50 milliards ; que 4 millions de chômeurs représentent une perte de cotisations de plus de 40 milliards d'euros ; qu'élargir l'assiette des cotisations aux revenus financiers des entreprises rapporterait 20 milliards ; sans parler du stress au travail qui coûte plusieurs dizaines de milliards d'euros à notre pays. Voilà de quoi payer 3 à 4 fois le coût des retraites !

Salaires et profits

S'il est vrai qu'au début des années 1960, la part des richesses servant à payer les retraites était de 5,6 %, elle est passée à plus de 13 % en 2007 mais ce sont les gains de productivité du travail qui l'ont permis sans que l'économie en souffre. De 1960 à 2008, la productivité horaire du travail, combinée aux avancées technologiques, a augmenté de 70 % mais la part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières a diminué de 8.8 %. Par contre, la part des profits a augmenté exactement de ce même montant : 8.8 %. Et à l'intérieur de cette part, celle consacrée au versement de dividendes aux actionnaires est passée de 3.1 % à 8.4 %. Il s'agit bien d'une accentuation de l'extorsion de plus-values par les détenteurs du capital sur le dos des travailleurs.

Pour le rétablissement des droits

Pour le SNASUB, pour la FSU, il est possible et utile de rétablir une retraite complète à l'âge de 60 ans après 37.5 annuités de cotisations ; ils sont en complet désaccord avec les hypothèses avancées le 24 mars 2010 par le COR : allongement de la durée de cotisations pouvant aller à 45 annuités, report de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 63 ans voire 65 ans, passage de 65 à 70 ans pour le taux plein ! Bienvenues propositions du COR qui feraient passer les futures propositions du gouvernement pour des concessions favorables !



La démographie

Le Gouvernement dramatise les enjeux et agite le chiffon rouge du « choc démographique ». Deux facteurs expliquent l'augmentation du nombre des retraites : l'allongement de la durée de vie et l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération née entre 1946 et 1976 : les derniers nés de cette génération arriveraient à l'âge de la retraite entre 2036 et 2040. Ensuite le nombre de retraités diminuera.

Nicolas SARKOZY affirme que l'allongement de la durée de la vie est d'un trimestre par an quand l'INSEE et le COR nous disent qu'il est de 0.4 trimestre par an. De même les prévisions d'un taux de fécondité à 1.7 enfant par femme sont contestées par de nombreux chercheurs qui affirment qu'il est plus probable qu'il soit de 2 enfants par femme. Au total, la prévision d'un effondrement de 2.2 millions de personnes est une construction assez fantaisiste qui n'a d'autre but que de masquer les réels enjeux du débat à savoir la répartition des richesses et d'imposer le recul de l'âge de la retraite ainsi que l'allongement de la durée des cotisations. Au passage, notons que la FSU est pour réfléchir à l'augmentation progressive des cotisations qui, dans le cadre d'une politique favorable à l'emploi et aux salaires, pourrait conduire à l'équilibre des régimes.

La part des salaires diminue, il faut une autre répartition des richesses

Nous disons aussi avec la FSU que l'argent existe : l'augmentation du nombre de retraités doit en effet être mise en relation avec l'augmentation du PIB, qui dans le cadre d'une croissance modérée, comprise entre 1.5 % et 1.7 %, aura doublé en 50 ans. Nous touchons là le cœur du problème : depuis 20 ans la part des richesses produites redistribuée aux salariés a baissé de 10 points quand la productivité a augmenté de 50 %.

En imposant une autre répartition des richesses, il est possible de maintenir et de développer notre régime de retraite par répartition dans le cadre des 37.5 annuités et d'un départ à 60 ans et d'un calcul de la pension sur les 6 derniers mois qui demeure le mandat du SNASUB et de la FSU. Il suffirait pour cela d'ici 2050 d'augmenter de 6 points la part du PIB allouée aux retraites. Et dès maintenant une hausse de 1 % des salaires suffirait à dégager tous les ans 1 milliard d'euros pour les retraites ; 100 000 chômeurs en moins c'est 1.5 milliards en plus pour leur financement. Enfin 30 milliards d'euros pourraient être dégagés en revenant sur les exonérations des charges consenties au patronat. Qui peut croire que cet accroissement ne serait pas soutenable, que l'économie de la France ne pourrait y parvenir. On peut rappeler qu'un point de PIB correspond aujourd'hui à 10 % des dividendes versés aux actionnaires des sociétés non financières.

C'est évidemment un choix de société qu'il s'agit de faire au moment où la proportion des retraités dans la population s'accroît.

Nous récusons les choix du gouvernement d'équilibrer le système des retraites par l'allongement progressif de la durée des cotisations requises pour avoir droit à une retraite à taux

plein ; cette fausse alternative : « soit on augmente la durée de cotisation, soit on baisse le niveau des pensions » s'est traduite par, à la fois, l'allongement et la baisse des pensions ; pour le secteur privé, perte de 0.3 % par an, pour les fonctionnaires perte de 0.50 % par an ; le taux de remplacement moyen – c'est-à-dire le niveau de la retraite par rapport au salaire est aujourd'hui de 72 % ; il devrait passer à 65 % en 2020 et à 59 % en 2050 : ces mesures ont aggravé les inégalités en particulier pour les femmes qui ont déjà des pensions en moyenne inférieures de 40 % à celles des hommes.

Mener la lutte

La lutte pour nos retraites va être très rude. Il va falloir gagner la bataille de l'opinion en démontrant que l'on peut procéder autrement et mettre en débat la question du régime de retraite unique pour les salariés du public et du privé.

Alors que les salaires ne sont plus alignés sur les prix, les retraites ne sont plus alignées sur les salaires et elles subissent de plus en plus fort les effets de la décote qui touche de plus en plus de collègues : 19.5 % en 2006, 27.08 % en 2008, pour un taux moyen qui atteint 1.77 % de la pension liquidée.



Se battre !

C'est fort de ces éléments que nous avons abordé la journée du 23 mars ; si nous savons qu'elle ne sera pas suffisante pour faire plier un gouvernement décidé à passer coûte que coûte, elle devra nécessairement permettre de démarrer une campagne d'information faisant pièce aux arguments sans cesse assésés par le gouvernement et le MEDEF.

A l'occasion de son congrès, la FSU a appelé à se mobiliser sur cette question fondamentale. Faire vivre cet appel commande dès maintenant de tout mettre en œuvre pour créer les conditions d'un rapport de force permettant nécessairement d'associer les travailleurs du public et du privé dans un mouvement susceptible de battre le gouvernement et le MEDEF en gagnant sur nos revendications.

Nos camarades grecs et espagnols nous montrent actuellement la voie...

De A à Z

La loi de 2003 est marquée par l'abandon des solidarités : le revenu des retraités est désormais indexé sur le seul indice des prix, et non sur l'évolution des salaires. C'est l'abandon de la solidarité entre générations, entre actifs et retraités. Sous les effets cumulés de la diminution de la valeur de l'annuité, de la décote et du décrochage des pensions par rapport aux salaires, le pouvoir d'achat des retraités chute.

Age d'ouverture des droits

C'est l'âge auquel le départ en retraite est possible, avec liquidation de la pension.

Age limite

C'est celui au-delà duquel on ne peut, en principe, plus être en activité : 65 ans pour les fonctionnaires "sédentaires". Quelques situations particulières permettent de rester en activité au-delà de "l'âge limite".

Avantages familiaux

- les bonifications
- la prise en compte gratuite des périodes d'interruption d'activité
- la majoration de la durée d'assurance
- la majoration de la pension

Ayants cause

Personnes ayant acquis un droit d'une personne décédée. Ce sont les bénéficiaires d'une "pension de reversion" : veuve, veuf, orphelins.

Bonifications

Notamment pour enfants et pour services militaires.

Carrières longues

Le dispositif concerne les agents ayant commencé leur carrière avant 17 ou 16 ans et totalisant une durée d'assurance de 168 trimestres.

Cessation progressive d'activité (CPA)

Dispositif de retraite progressive permettant aux agents âgés d'au moins 57 ans et ayant au moins 33 ans de cotisations "tous régimes confondus", dont 25 années de services publics, de travailler soit à mi-temps, soit de réduire progressivement leur temps de travail jusqu'à leur départ en retraite.

Contribution sociale généralisée (CSG)

Elle est destinée à financer les régimes de protection sociale. Les pensions sont assujetties à cette contribution, - au taux de 6,6 % (dont 4,2 % déductibles de l'impôt sur le revenu). - au taux de 3,8 % pour les faibles revenus (exonération totale dans certains cas).

Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

Le taux est de 0,5 %. Exonération sous conditions de ressources.

Cumul

Le cumul est possible, sous certaines conditions, entre

rémunération d'activité et pension. Il est autorisé entre une pension de retraite de fonctionnaire et un revenu d'activité du secteur privé pour son montant total.

Durée d'assurance tous régimes

Elle totalise l'ensemble des trimestres validés dans la Fonction publique et d'autres régimes, ainsi que les "bonifications" et validations légales, rachat d'années d'études par exemple.

Durée de services

Il s'agit des trimestres acquis dans la Fonction publique, en qualité de stagiaire ou de titulaire, auxquels il faut ajouter les "bonifications" éventuelles retenues dans le calcul de la pension.

Départ volontaire

Il faut être à plus de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits à pension (donc avoir moins de 55 ans dans le cas général). L'indemnité correspond à 24 fois un douzième de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant la demande.

Décote

Sa fonction est de pénaliser une deuxième fois ceux qui partent sans avoir atteint ni la durée de cotisation exigée, ni l'âge d'annulation de la décote. Cette pénalisation augmente progressivement : de 0,125 % en 2006, elle atteindra 1,25 % par trimestre manquant à partir de 2015.

La décote atteindra 5 % en 2015 pour chaque année manquante, et sera plafonnée à 5 ans.

Indexation

C'est le mode de revalorisation des pensions liquidées.

Minima de pension

Le nombre d'années à réunir pour bénéficier du minimum garanti à taux plein, qui était de 25, passe progressivement à 40 d'ici 2013.

Minimum garanti

Il diminue sensiblement. A l'Education nationale, il concerne près de 60 % des agents de catégorie C. Pour un agent ayant 25 ans de services, il baisse de 17,5 %.

Plafond de pension

Le montant de pension est plafonné à 75 % du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois d'activité. Toutefois, le plafond peut être relevé à 80 % en cas de bonifications.

Régime additionnel

Sont pris en compte tous les compléments de salaire (primes, indemnités etc). Le taux de cotisation (5 % pour l'agent, 5 % pour l'employeur) est prélevé sur les primes perçues. Le rapport sera très faible.

Plus d'informations :

- sur le site du SNASUB : <http://www.snasub.fr>
- sur le site de la Fonction publique : <http://www.fonction-publique.retraites.gouv.fr> (notamment le simulateur de calcul sur <http://www.marel.fr>).

Régime général

C'est le régime des retraites versées par la sécurité sociale aux salariés du secteur privé ou aux agents publics non-titulaires.

Pension de reversion

50 % de la pension versée au défunt avant son décès. En aucun cas elle ne peut être limitée par le traitement perçu par le veuf ou la veuve.

Répartition

C'est le fondement du système français de retraite. Les cotisations prélevées sur les salaires des actifs servent à payer les pensions des retraités, ce qui correspond à l'idée d'un pacte de solidarité entre les générations.

Services "actifs" ou "sédentaires"

Les premiers conduisent à l'ouverture du droit à retraite à 60 ans, les seconds à 55 ans.

Surcote

Majoration appliquée aux salariés qui après 50 ans continuent à travailler au-delà de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein. Taux : 3 % par année de travail supplémentaire.

Taux de cotisation

Elle est de 7,85 % du salaire brut.

Taux plein

C'est celui obtenu par un fonctionnaire qui a effectué le nombre d'années de services requis l'année d'ouverture de ses droits à la retraite, par exemple 152 trimestres en 2004, 160 en 2008.

HISTOIRE

De la notion d'assistance à celle d'assurance

1670 : Sous Colbert, l'ordonnance du 19 avril prévoit le premier régime de retraite en France (pour la marine de guerre).

1789 : Sous l'influence de la Révolution se crée en 1790 la caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

1853 : Au moment de la création de la Compagnie des Chemins de fer, la loi du 9 juin 1853 organise un régime de pension par répartition des fonctionnaires géré par l'Etat, fixe l'âge normal de départ à la retraite à 60 ans et à 55 ans pour les travaux pénibles. Bénéficiaires : les fonctionnaires, militaires, marins,...

1894 : Création de la caisse de retraite des mineurs.

1910 : L'idée d'un droit à la retraite pour tous les salariés prend corps avec la Loi du 5 avril 1910 créant les R.O.P. (Retraites ouvrières et paysannes).

1930 : La Loi du 30 avril 1930 modifiant les textes de 1928, crée le premier régime d'assurance vieillesse obligatoire pour tous les salariés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 15.000 Frs de l'époque.

1933 : Le Bureau International du Travail préconise le financement des retraites par l'Etat, les patrons et les salariés.

1944 : le Conseil National de la Résistance propose à la France libérée une Sécurité sociale humaniste dont le but annoncé était « d'associer tout le corps social à une entreprise systématique de libération du besoin créé par l'inégalité, la misère, la maladie et la vieillesse ».

1945 : les ordonnances des 4 et 19 octobre affirment qu'en matière de retraites, la répartition est source de solidarité entre les générations : « les cotisations des actifs servent à

payer immédiatement les retraites, tout en leur ouvrant des droits pour leur future retraite ».

L'ère des remises en cause et des luttes

1993 : La durée de cotisation dans le secteur privé passe de 37,5 à 40 annuités.

Les retraites ne sont plus calculées sur la base des 10 meilleures années de salaire mais, progressivement, sur la base des 25 meilleures années. Si bien que chaque année qui passe, et cela jusqu'en 2008, le calcul de base des retraites entraîne une baisse puisqu'elles sont calculées sur la moyenne d'une période comprenant une année de plus. Du coup les retraités perdent 10 %, 20 % ou même davantage sur le montant de leur pension.

Les retraites ne sont plus indexées sur une moyenne générale des salaires, mais sur le coût de la vie. Ce dernier augmente moins vite que la moyenne des salaires, celle-ci intégrant notamment les salaires les plus élevés.

1995 : annonce du « plan Juppé » sur les retraites et la Sécurité sociale est annoncé. Il contenait notamment un allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 40 annuités pour la Fonction publique. Après plusieurs semaines de manifestations, le gouvernement renonce finalement à la réforme des régimes spéciaux.

2003 : la "réforme" est votée, malgré l'opposition qu'elle rencontre dans le pays.

Les informations figurant dans ces pages reflètent l'état actuel des dispositions législatives et réglementaires. Les projets du gouvernement consistent à les aggraver encore davantage.

La Cessation progressive d'activité

Conditions :

- être âgé de 57 ans
- 25 ans de services publics
- une durée d'assurance totale d'au moins 132 trimestres (33 annuités)

Les agents qui entrent en cessation progressive d'activité s'engagent à y demeurer jusqu'à 60 ans. La CPA cesse donc sur demande au 60e anniversaire, au plus tôt. Elle peut se poursuivre au-delà mais cessera lorsque l'agent atteindra la durée de service nécessaire à l'obtention d'une pension à taux maximal de 75 % et au plus tard à la limite d'âge, en l'occurrence à 65 ans.

Pendant la durée de la cessation progressive d'activité, les agents exercent leur fonction à temps partiel. La quotité de travail qu'ils accomplissent est dégressive ou fixe :

- dégressive : 80 % pendant les deux premières années avec 6/7 du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant ; puis, jusqu'à leur sortie définitive du dispositif : 60 % du temps de travail avec 70 % du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant ;
- fixe avec une quotité de travail de 50 % et une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant.

La rémunération de la durée de travail (de 50 % à 80 %) est donc légèrement majorée.

La CPA est comptée comme du temps plein pour la constitution du droit à pension et pour la durée de cotisations

Elle est comptée pour la quotité du service réellement effectué pour la liquidation de la pension (le montant). Il est possible au fonctionnaire titulaire pendant la CPA de demander à cotiser à taux plein (sur la base du traitement soumis à retenue pour pension d'un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein) la durée de la cotisation entrant en compte dans le calcul de la pension :

- la demande doit être présentée en même temps que celle de l'admission en CPA
- le choix est irrévocable sur toute la durée de la CPA
- le taux de cotisation et son assiette sont ceux du droit commun (cotisation salariale au taux de 7.85% actuellement)..

La réforme a produit un recul considérable en matière de droits : le dispositif actuel est beaucoup plus défavorable que celui en vigueur jusqu'en 2003 (25 ans de services publics, 55 ans, travail à 50 % et rémunération à 50 % + une majoration de 30 %, soit 80 %).



Retraite anticipée pour les carrières longues

Les conditions d'accès à la retraite anticipée sont durcies. Le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite anticipée augmente au fur et à mesure que le nombre de trimestres requis pour le taux plein augmente. En 2009, ceux qui avaient débuté leur activité avant 16 ans devaient justifier de 169 trimestres d'assurance pour pouvoir prendre leur retraite à 56 ans. En 2010, il faut 170 trimestres ; en 2011, il en faudra 171 et en 2012, 172.

Les trimestres d'assurance obtenus par versement de cotisations de rachat ne pourront plus être pris en compte dans le nombre de trimestres à réunir pour bénéficier d'un départ anticipé au titre des carrières longues ou du handicap. La mesure s'applique pour les demandes de versements déposées à compter du 13 octobre 2008.

Avantages pour enfants

Il existe désormais plusieurs types d'avantages familiaux, qui conduisent soit à une bonification, soit à une prise en compte gratuite, soit à une majoration de la durée d'assurance, soit enfin à une majoration de la pension.

Bonifications : bonification d'un an pour les parents d'enfants nés avant 2004, sous conditions (interruption d'activité de 2 mois).

Prise en compte gratuite (sans cotisation) : si interruption d'activité des parents d'enfants nés après 2004, prise en compte des périodes dans la durée de services (limite : 12 trimestres par enfant)

Majoration de durée d'assurance : de 6 mois pour les femmes n'ayant pas interrompu leur activité au-delà de la durée légale du congé de maternité.

Pour les parents ayant élevé un enfant gravement handicapé, la majoration est d'un trimestre par période de trente mois jusqu'au 20^e anniversaire.

Majoration du montant de la pension : les fonctionnaires parents de trois enfants au moins, ont droit à une majoration de pension de 10 % pour 3 enfants (et 5 % par enfant supplémentaire).

Durée de cotisation

Depuis le 1er janvier 2004, la durée de cotisation (jusqu'à la fixée à 37,5 annuités) pour bénéficier du taux plein s'est allongée :

- de 2 trimestres par an jusqu'en 2008, où elle passe à 40 annuités ;
- puis d'1 trimestre par an jusqu'en 2012, soit 41 annuités ;
- enfin de 0,5 trimestre par an jusqu'en 2020, atteignant alors 42 annuités.

Le taux maximum de pension restant fixé à 75 % du salaire, l'allongement de la durée de cotisation entraîne mécaniquement une baisse de la valeur de l'annuité : de 2 % (soit 75 / 150^e), elle est passée à 1,875 % (soit 75 / 160^e) au 1er janvier 2008, passera à 1,829 % (soit 75 / 164^e) en 2012 pour terminer à 1,785 % (soit 75 / 168^e) en 2020.

Le départ à 60 ans, s'il reste un droit théorique, se traduira par une baisse importante du revenu des retraités, peu d'entre eux comptant 42 annuités à cet âge.

Année au cours de laquelle sont réunies les conditions pour la liquidation de la pension	Nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de pension soit 75 %
Avant le 1er janvier 2004	150
2004	152
2005	154
2006	156
2007	158
2008	160
2009	161
2010	162
2011	163
2012	164

En cas de carrière incomplète : subir la décote ou retarder son départ

Année d'ouverture des droits	Coefficient de minoration par trimestre manquant	Plafonnement du coefficient exprimé en trimestres	Age d'annulation de la décote en cas d'ouverture des droits à 60 ans
jusqu'en 2005	néant	néant	
2006	0,125	4	61
2007	0,250	6	61,5
2008	0,375	8	62
2009	0,500	9	62,25
2010	0,625	10	62,5
2011	0,750	11	62,75
2012	0,875	12	63
2013	1	13	63,25
2014	1,125	14	63,5
2015	1,250	15	63,75
2016	1,250	16	64
2017	1,250	17	64,25
2018	1,250	18	64,5
2019	1,250	19	64,75
2020	1,250	20	65

A la minoration de retraite pour trimestres manquants, s'ajoute maintenant la "décote", pénalité supplémentaire :

si la durée d'assurance, tous régimes confondus, est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein, une décote est appliquée par trimestre manquant, dans la limite de 20 trimestres.

Le nombre de trimestres est calculé par différence entre :

- l'âge d'annulation de la décote et l'âge du fonctionnaire à la date du calcul de sa pension ;

- le nombre de trimestres cotisés et celui nécessaire pour atteindre la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein.

Le résultat le plus avantageux est retenu.

La décote ne s'applique pas en cas de départ à l'âge d'annulation de la décote.

Exemple

Un fonctionnaire né en 1955 a droit à pension dès 2015.

Il part à la retraite en 2017 (à 62 ans) avec une durée d'assurance, tous régimes confondus, de 160 trimestres (soit 40 annuités).

1 Calcul du prorata :

En 2015, date de ses 60 ans, il faudra totaliser 164 trimestres pour percevoir une pension à taux plein. Il lui manque donc 4 trimestres.

La pension calculée au prorata serait donc de :

$$160 / 164, \text{ soit } \frac{160 \times 75}{164} = 73,17 \%$$

En 2015, l'âge d'annulation de la décote est de 63,75 ans (voir tableau ci-contre) et en 2017, il lui manque donc 1,75 ans soit 7 trimestres pour échapper à la décote.

2 Calcul de la décote :

La décote s'applique sur les 4 trimestres (c'est la solution la plus favorable qui est retenue) : 4 trimestres x 1,25 (coefficient de minoration applicable en 2015) = 5 %. Il faut donc retirer 5 % de 73,17 %, soit :

$$\frac{73,17 \times 5}{100} = 3,66 \%$$

3 Calcul de la pension :

La pension sera donc de : 73,17 % - 3,66 % = 69,51 %

Jusqu'en 2003, un fonctionnaire remplissant ces conditions (60 ans, 150 trimestres soit 37,5 annuités) avait droit à une pension complète de 75 %.

En résumé :

Prorata : 75 x (trimestres validés / trimestres requis)

Décote : Prorata x pourcentage de minoration de décote

Pension : Prorata - décote

Le régime additionnel

L'article 76 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites institue «un régime public de retraite additionnel obligatoire, par répartition provisionné et par points, destiné à permettre l'acquisition de droits à la retraite, assis sur une fraction maximale, déterminée par décret en Conseil d'Etat, de l'ensemble des éléments de rémunération de toute nature non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite ».

Le décret 2004-569 du 18 juin 2004 en précise les modalités. Dans un premier temps, les actifs subissent une ponction supplémentaire de leur pouvoir d'achat puisqu'ils cotisent 5% sur une partie de leurs régimes indemnitaires et avantages (primes, supplément familial, heures supplémentaires, avantages en nature...) dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut. La mise en place du RAFP conduit à une baisse du "net à payer".

Combien cela va-t-il rapporter à la retraite ?

Ce n'est pas un pactole.

Nombre de points obtenus chaque année = Cotisations

versées / Valeur d'acquisition du point)

Le calcul de la rente annuelle répond à la formule $P \times VS$

P = nombre de points au moment de la liquidation

VS = valeur de service du point

Cette valeur est majorée par une surcote en cas de liquidation au-delà de 60 ans.

Si le nombre de points acquis est inférieur à un nombre de points correspondant à une rente annuelle de 205 e en 2005 soit 5125 points, la rente est versée en capital.

Exemple de calcul

Un adjoint administratif a versé 186 € par an de cotisation RAFP. Son employeur a versé le même montant. Soit un total de 372 €.

Il prend sa retraite à 60 ans après 10 ans de cotisations.

Il dispose alors d'un capital de 3600 points sur son compte de droits (<5125 points)

Le calcul suivant sera donc effectué :

$3600 \text{ points} \times 0,04219$ (valeur de service 2008 pour l'exemple)

$\times 25,98$ (coefficient de conversion en capital correspondant à l'espérance de vie à 60 ans) = 3 945,95€ bruts

Il percevra donc un capital de 3 945.95 euros bruts.

Minima de pension

- Entre 2003 et 2013, le minimum Fonction publique devrait passer (hors prise en compte de la hausse des prix) de 569,76 € à 578,83 € pour 15 ans, de 949,60 € à 823,32 € pour 25 ans, à 948,06 € pour 30 ans, à 997,96 € pour 40 ans...

Le minimum garanti Fonction publique est revalorisé chaque année, en fonction de l'évolution des prix hors tabac. Sa valeur en 2013 sera celle de l'indice 227 au 1er janvier 2004, augmentée de l'inflation entre 2004 et 2013.

Les nouvelles mesures orientant les pensions à la baisse devraient augmenter le nombre d'agents relevant de ce dispositif.

- Si moins de 15 ans de services publics sont validés, ces années sont gérées par la CNAV. Les

agents dont les revenus n'atteignent pas le niveau de l'allocation différentielle "allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA, ex- "minimum vieillesse", 708 € par mois au 1er avril 2010) relèvent de ce dernier à 65 ans, dès 60 pour les mères de 3 enfants, anciens combattants, inaptes au travail.

Invalidité

Si l'invalidité est imputable au service, le retraité bénéficie d'une rente d'invalidité en plus de sa pension normale.

Lorsque le fonctionnaire est atteint d'une invalidité d'au moins 60 %, la pension ne peut être inférieure à 50% des émoluments de base. S'il décède, le conjoint a droit à la pension de reversion due au titre de l'article L 38 du code des pensions.

Pension des parents de trois enfants

Les droits sont les mêmes pour les femmes et les hommes en imposant pour chacun des enfants une interruption d'activité.

Pour chaque enfant, le fonctionnaire doit :
- soit, s'être arrêté pendant au moins deux mois en continu pendant la période correspondant à la durée du congé de maternité ou d'adoption, en étant affilié à un régime de retraite obligatoire (fonctionnaire, régime général, profession libérale, etc.),
- soit, être étudiant ou ne pas être affilié à un régime obligatoire au moment de la naissance des enfants.

L'interruption d'activité peut donc s'être produite alors que le bénéficiaire n'était pas encore fonctionnaire, mais relevait d'un autre régime de retraite. Cette durée peut être mutualisée en cas de naissances multiples ou d'adoptions simultanées.

L' interruption d'activité doit s'être produite entre le premier jour de la quatrième

semaine avant la naissance ou l'adoption et le dernier jour de la seizième semaine suivant cet événement. Cette condition n'est pas applicable pour les enfants recueillis au foyer et éduqués pendant 9 ans avant leur seizième anniversaire.

En clair, avec la nouvelle loi et le décret d'application, pour les femmes rien ne change. Il leur suffit d'avoir trois enfants et 15 ans de service comme fonctionnaire pour pouvoir bénéficier de la possibilité de départ en retraite anticipé. Ces trois enfants doivent être vivants ou avoir été élevés pendant neuf ans avant l'âge de 16 ans ou de 20 ans.

Pour les hommes, le droit est désormais ouvert par la loi, s'ils se sont arrêtés deux mois au moment de la naissance de chacun des enfants.

Ces dispositions sont menacées.

RGPP (suite)

UNE MEDAILLE D'OR décernée à Madame La MINISTRE... aux jeux Olympiques de la RGPP

Tourmentes des nominations des directeurs, directeurs adjoints, des responsables de pôles dans les nouveaux services de la cohésion sociale (DRJSCS et DDCS) qui regroupent entre autres les anciens services de jeunesse et sports et les affaires sociales des DRASS et DDASS. Qui s'y retrouve dans ces méandres administratifs ? D'où viennent certains de ces chefs de services ?

Tourmente et déménagement, cartons, travaux, changement de logiciel, formation rapide..
Le STRESS est important, trop important..

Et pour les agents administratifs qui étaient, qui sont et restent personnels de l'éducation nationale, ministère aussi dans la tourmente de la RGPP, qu'advient-il ?

Au 20 mars 2010, nous attendons encore nos arrêtés de nomination du rectorat qui doit nous affecter dans ces nouveaux services.

Pour l'instant aucune suppression de poste annoncée par le ministère de la santé et des sports dont nous dépendons. Non pas que nous soyons épargnés mais tout simplement parce que le ministère de tutelle n'a toujours pas communiqué sur le schéma d'emploi 2010. Toutefois nous ne sommes ni dupes ni naïfs et savons que comme ces dernières années des postes administratifs seront supprimés. Pour ce qui est des emplois techniques, du « coeur de métiers » comme on aime nous le rappeler, le ministère dans un élan de courage préfère annoncer que l'ensemble des postes vacants sont à pourvoir et faire en sorte qu'ils ne le soient pas.
Belle stratégie pour ne pas se mettre à mal une partie des agents et à la fois remplir les obligations de non renouvellement d'un départ sur deux.

Rouleau compresseur

Comme si la RGPP ne suffisait pas c'est maintenant le logiciel chorus et les services communs partagés qui vont être déployés. Au niveau national c'est un contingent de 109 ETP qui va être transféré vers les services des finances et le SCP régional qui aura en charge l'ensemble des opérations

budgétaires des services déconcentrés de la cohésion sociale.

Le ministère tente de rassurer en précisant que ce transfert s'opérera sur la base du volontariat. Mais en l'absence de volontaires des agents seront contraints de quitter leur service et il est fort à craindre que ces départs forcés toucheront prioritairement les agents de l'éducation nationale au prétexte qu'il sera plus aisé pour les rectorats de leur trouver une affectation proche de leur lieu d'exercice actuel. Cette centralisation des tâches et des missions aura pour conséquence une forte diminution de l'autonomie des ordonnateurs secondaires et participera à la dévalorisation des métiers comme au temps de la splendeur du Taylorisme. Mais ne nous y trompons pas, l'objectif est bien de réaliser des gains de productivité (qui à notre sens sont loin d'être garantis) pour diminuer encore et toujours le nombre d'agents de l'Etat au détriment de l'exercice des missions de service public..

Il s'agit là de l'ultime réorganisation des missions budgétaires avant la privatisation !

Sarkozy et son gouvernement misent sur la division des agents pour asseoir leur réorganisation destructrice des services déconcentrés. Il est grand temps, avant qu'il ne soit trop tard, que les différents syndicats de la FSU représentatifs des agents des services de la Cohésion Sociale travaillent en commun.

A l'instar de la région Lorraine ou le SNASUB a proposé à EPA-FSU et au SNEP-FSU d'organiser des réunions d'informations communes, il nous faut dans toutes les régions rencontrer les agents et développer une unité syndicale de service et non corporative.

Notre syndicat se doit d'être à la pointe de ce rassemblement pour formuler nos demandes afin de garantir une fusion des moins douloureuse entre des services d'origine et de cultures différentes, des droits identiques pour tous et surtout une harmonisation par le haut des conditions de travail.

La question indemnitaire se sera, quant à elle une autre paire de manches, et devra être portée nationalement....

Chantal Welsch-Floremont
Christophe Sonrel



Les fonctions de gestion matérielle des EPLE sont-elles menacées ?

Depuis la décentralisation des TOS et de quatre missions traditionnelles dont les gestionnaires ont toujours eu la charge, des inquiétudes se propagent dans les intendances et les établissements. Autant il est inutile de s'inquiéter sans raison, autant il est irresponsable de nier le danger quand il existe.

Pour notre syndicat, le SNASUB-FSU, l'organisation des EPLE implique une cohérence entre les actes de gestion et l'action pédagogique. Il ne nous est pas indifférent de gérer dans un même service tous les aspects de la prise en charge de l'élève, toute la logistique de l'acte éducatif, dans un cadre de service public.



de l'organisation des pouvoirs publics et nous pouvons déjà mesurer combien elle n'a pas eu que des effets positifs. Les personnels qui ont été décentralisés l'ont été dans un contexte de financement des collectivités locales qui est révolu et qui risque de réduire à néant les espoirs de revalorisation salariale dans une phase ultérieure.

Par ailleurs il existe également un leurre fantasmagique qui consiste à croire qu'on peut tout gérer à distance, qu'on peut faire des « économies d'échelle » en créant des structures toujours plus colossales qui phagocyteraient nos EPLE sans dommage. Ceux qui n'ont plus envie de mettre de l'humain dans leur activité professionnelle peuvent souscrire à une telle réforme, ils n'échapperont pas à terme à une dégradation et de l'intérêt de leurs fonctions et des conditions et charges de travail. Techniquement il est vrai qu'on peut piloter à distance le chauffage, qu'on peut centraliser commandes et comptabilité ou établir des menus scolaires pour tout un département.

Mais quel est l'intérêt d'une révolution de cette nature si on procède exactement au contraire de ce qui légitime déconcentration ou décentralisation. L'acte pédagogique et sa logistique, mais aussi la politique sociale qui doit l'accompagner perdent a coup sûr si on rend anonyme l'usager, si on éloigne au quotidien les adultes responsables des élèves qu'ils encadrent aussi par des actes de gestion.

On ne s'attarde pas généralement sur la qualité d'agents publics qu'ont les gestionnaires de nos EPLE. On évite souvent aussi de mentionner les garanties qu'assure cette qualité aux usagers.

Aujourd'hui avec la logique décentralisatrice qui a été « sacralisée » en devenant principe constitutionnel, on en est arrivé à considérer comme une incongruité que les gestionnaires n'aient pas suivi le même chemin que les TOS.

On entend même ici ou là des gestionnaires qui, supputant l'ouverture d'un espace de négociation indemnitaire plus favorable dans la fonction publique territoriale, affichent leur souhait de changer de statut. A cette volonté affirmée s'ajoute celle des personnels administratifs de catégorie C qui constatent tous les mois le décalage avec les paies des TOS et se sentent victimes d'une discrimination salariale infondée.

Sur ces trois premiers points, cohérence de l'action éducative, statut des gestionnaires et revendications salariales, peut-on avoir des idées claires ?

A l'évidence la dernière décentralisation n'a pas été faite dans un souci de rationalisation



Alors ne faut-il rien changer dans les EPLE ?

Personne ne doit être condamné à l'immobilisme ; mais c'est justement dans le cadre d'une autonomie associée à des moyens humains et financiers qu'on peut faire du « sur mesure » et si possible de la « haute couture ». Décider que les besoins de tous sont identiques partout et pour l'éternité procède d'une forme d'autisme vis à vis des générations d'élèves qui d'années en années revendiquent une écoute toujours plus grande et plus attentive.

Alors les gestionnaires d'EPLE devraient-ils devenir des fonctionnaires interchangeables avec tout administratif de tout ministère ?

Certains considèrent qu'il est temps de constituer une « grande filière administrative interministérielle » qui engloberait naturellement les missions de l'intendance. Outre que cette proposition correspond à une tendance réformatrice de l'Etat qui consiste à créer des filières pour supprimer des corps de fonctionnaires, à globaliser des missions pour supprimer des postes, ce qui ne nous convient absolument pas, il ne nous semble pas non plus pertinent de banaliser la gestion des EPLE et de lui dénier toute spécificité.

Pour être clair, l'inter-ministérielle n'est pas un tabou pour nous, nombre de gestionnaires ont été recrutés par le concours des IRA et ceci ne pose aucun problème à personne, d'autres ont eu un parcours qui les a menés d'une administration à une autre sans que leur adaptation soit particulièrement douloureuse. Pour autant on constate déjà une grande stabilité des gestionnaires dans leurs choix de carrière ; ceux qui veulent faire autre chose s'en vont assez vite, reviennent rarement, ceux qui le sont d'emblée le restent souvent très longtemps.

C'est que l'intendance, la gestion et la gestion-comptable également, mêlent contraintes et satisfactions, au-delà de la simple exécution dans un cadre hiérarchique de tâches administratives anonymes ou sans lendemain. L'obligation de résultat c'est le quotidien des gestionnaires qui ne peuvent se satisfaire d'un « à peu près » au service des élèves, la responsabilité c'est la règle, même si certains chefs d'établissements oublient que la réglementation est très précise quand à nos obligations.

L'EPLE est une construction fragile, qui, depuis le décret de 1985, essaie de maintenir sa place dans l'architecture administrative de l'Education Nationale en oscillant entre autonomie d'action éducative et permanence des principes du service public national, entre subordination aux politiques locales et affirmation du principe d'égalité, pierre angulaire de l'action publique.

Ceux qui forcent le trait pour s'engouffrer dans le giron des collectivités locales ont la mémoire courte ; ils ont oublié les affaires de clientélisme qui ont défrayé la chronique ou les tentatives de privatisation affublées ou non de dénominations comme « partenariat public-privé ».

Ceux qui appellent de leurs vœux des réformes de globalisation des moyens humains, d'hypertrophie des services, dans un contexte durable de contrainte budgétaire, scient, consciemment ou inconsciemment la branche sur laquelle ils sont assis, mais c'est encore plus grave, rendent irréversible pour longtemps une politique de casse de l'emploi public.

Dans un autre domaine, on parle de vente à la découpe quand des appétits privés réussissent à contourner l'usage d'un bien pour faire des profits sur le dos de locataires impuissants.

Méfions nous de l'angélisme apparent de tous les managers d'avenir qui sous prétexte d'un brain-storming général pourraient bien à l'occasion de la poursuite chimérique d'avantages immédiats se faire les auxiliaires d'une privatisation, décentralisation et reconcentration aléatoire qui sonnerait le glas de notre service public .

Jacques Le Beuvant



Extension d'horaires : agir collectivement !

On le sait, l'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques universitaires est l'objectif prioritaire de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour le SNASUB-FSU, toute extension des horaires d'ouverture doit répondre aux besoins réels des usagers identifiés au cas par cas et doit être assortie de créations d'emplois de fonctionnaires d'état.

Mais sur le terrain, la pression qui pèse sur les collègues est de plus en plus forte pour accepter la dégradation de leurs conditions de travail et l'affaiblissement de l'emploi public au nom d'une amélioration des services rendus aux usagers. Le rôle d'une organisation syndicale comme la nôtre est d'aider les collègues à se battre pour faire en sorte que cohabitent une authentique amélioration du Service public ET de bonnes conditions de travail.

C'est à ce défi que nous devons faire face ensemble. Un peu partout la résistance s'organise, avec le concours des militants du SNASUB-FSU et de tous ceux qui ne se résignent pas. Nous voulons nous en faire l'écho afin de propager l'idée qu'il y a une alternative à la soumission et un espoir face à la régression de nos conditions de travail, pour une authentique amélioration du service public.

Au SCD Lyon 1 par exemple, la résistance s'est organisée. En février, des collègues ont refusé de participer aux groupes de travail chargés d'imaginer la mise en oeuvre des extensions sans réels moyens supplémentaires. En mars, une journée de grève très suivie a confirmé la motivation des collègues. Une réunion des personnels des SCD Lyon 1 (Sciences et IUFM), Lyon 2, Lyon 3, SICD LSH, Doc'Insa, Bibliothèque de l'ENS de Lyon a permis d'échanger des informations, de faire un bilan des extensions déjà mises en oeuvre et d'envisager collectivement les suites à donner. Une nouvelle journée de grève est envisagée pour enraciner la résistance, avec le soutien de l'intersyndicale. Parallèlement, les contacts sont maintenus ou envisagés avec les autres personnels et avec les étudiants. Car ces extensions des horaires d'ouverture des bibliothèques universitaires ne concernent pas que les personnels des BU mais aussi les services informatiques, d'entretien, de sécurité, de restauration, etc... voire même les collègues enseignants avec le développement du monitorat et de l'auto formation des étudiants grâce aux TICE.

Nul ne peut prédire l'issue d'une action. Par contre, il est aisé de reconnaître les avantages de la démarche collective engagée par les collègues à Lyon et dans d'autres villes universitaires. Parce qu'un dossier solide et argumenté ne suffit pas à empêcher la mise en oeuvre d'une opération de communication politique (comme l'est une extension massive et uniforme des horaires d'ouverture des BU sans analyse des besoins réels et sans moyens permanents suffisants), il faut également construire un rapport de force favorable qui nous permette d'obtenir satisfaction.

L'action collective est le seul moyen à notre disposition pour le construire. Les collègues des bibliothèques doivent d'abord se rencontrer, dialoguer et s'unir dans le cadre de réunions syndicales. Ensemble, ils doivent déterminer ce qu'ils veulent et les efforts qu'ils sont prêts à consentir pour l'obtenir.

Parce qu'un des modes opératoires est la mise en oeuvre de tels projets bibliothèque par bibliothèque, à des moments différents, empêchant ainsi une mobilisation commune et simultanée des personnels, nous ne devons pas rester isolés. Nous devons prendre contact avec les collègues des autres bibliothèques proches géographiquement pour nous organiser.

Dans le même temps, il est nécessaire d'élargir le soutien que nous pouvons obtenir en nous adressant à nos collègues et à nos usagers : d'une part aux personnels administratifs, techniques et enseignants de nos établissements et d'autres part aux étudiants. Sans cela, nous courrons le risque de voir nos efforts réduits à néant avant même d'avoir porté leurs fruits si notre action est dénigrée auprès de nos usagers comme un simple refus d'améliorer le Service public.

L'action collective n'est pas une condition suffisante pour faire aboutir nos revendications mais elle est nécessaire pour construire le rapport de force qui seul peut nous permettre de gagner.

Antoine Meylan



Émancipation tendance intersyndicale

Le syndicalisme est-il soluble dans le dialogue social ?

Le congrès de la FSU s'est tenu à Lille dans un contexte de renforcement de l'offensive gouvernementale contre les Services publics et les statuts de leurs personnels qui suscite des mouvements de mobilisation croissante. Le recentrage imposé par sa direction (cogérée par les tendances U&A et ÉÉ) est d'autant moins compréhensible.

Dès le début, elle a refusé que le congrès réagisse immédiatement aux dernières agressions du gouvernement et renvoyé le débat sur l'action à la fin du congrès en bloquant toute référence à la grève !

Sur la défense des garanties professionnelles et des droits syndicaux, l'exécutif national n'a même pas été jusqu'à proposer une attitude défensive, refusant en bloc l'unification revendicative au sein de la FSU et avec les autres syndicats sur les augmentations salariales, la titularisation des précaires et la sauvegarde de la laïcité du Service public.

La direction de la FSU s'oriente de plus en plus vers un syndicalisme de propositions, autrement dit d'accompagnement des politiques libérales, dans une perspective de transformation sociale « progressiste » qui n'est surtout pas une rupture avec le capitalisme. Une des conditions posées pour une adhésion à la CES ! Adhésion que la direction de la FSU n'a pas réussi à imposer face à l'opposition de sections départementales, de syndicats et des tendances minoritaires. Elle s'est donc engagée à informer enfin sur ce qu'est la CES et de consulter les syndiqués sur l'adhésion.

Les propositions de l'exécutif FSU sur l'unification syndicale visent à ménager un rapprochement avec la CGT dans un « syndicalisme rassemblé » proposé par la FERC-CGT et relayé par Bernard Thibault, qu'Émancipation a accueilli en déployant une grande banderole « Les CONTI de la FSU te saluent ». Un moyen de rappeler l'existence d'un syndicalisme de lutte loin des compromissions du dialogue social entériné par les accords de Bercy.

Contact : er@emancipation.fr

Vie des académies

Grève des BU de Lyon 1 contre les extensions d'horaires

Le 9 avril, les BU Sciences et Santé de L'université Lyon 1 sont restés fermées pour la troisième fois en moins d'un mois. La grève des personnels a été massive pour refuser tout nouveau projet d'extension de l'ouverture de ces BU qui, en 2009, ont déjà augmenté leurs horaires au dessus de la moyenne européenne.

Suite à cette journée, une délégation devait être reçue le 20 avril par Lionel Collet, le président de l'université.

Comme l'ont réaffirmé avec force les grévistes dans une motion adoptée en assemblée générale, « *les moyens manquent déjà pour faire face aux ouvertures actuelles. Un bilan contradictoire est nécessaire sur les extensions précédentes et la réorganisation des services.* »

En tant que président de la conférence des présidents d'université (CPU), Lionel Collet dit à la ministre que des emplois sont nécessaires pour ouvrir plus les bibliothèques, mais dans son propre établissement il veut imposer l'ouverture 75H par semaine, sans bilan des ouvertures supplémentaires déjà réalisées, sans concertation préalable ni moyens pérennes ! Bonjour le double discours ! Lionel Collet veut absolument se montrer un bon élève de Valérie

Pécresse car derrière le plan BU annoncé par la ministre en février se profile un enjeu plus considérable encore avec les opérations liées au grand emprunt qui doivent être décidées cette année.

La lutte des personnels des BU de Lyon 1 est soutenue par l'intersyndicale de l'université, notamment le SNPTES-UNSA, la FERC-Sup CGT, le SNPRES-FO et bien sûr le SNASUB-FSU. Elle a aussi reçu le soutien des syndicats étudiants de Lyon 1, UNEF, FSE, SUD Etudiants. Elle trouve un écho certains auprès des collègues des BU de l'académie, voire au delà.

Cette lutte n'est pas une lutte « égoïste ». Elle ne vise pas à éviter aux titulaires d'être personnellement requis pour ces ouvertures, le projet étant de faire appel à des étudiants salariés. Dans leur motion, les personnels réaffirment au contraire que « *les missions doivent être assurées par des personnel qualifiés, en nombre suffisant et dans le cadre d'emplois statutaires pérennes* ».

Pour conclure, ils appellent « *à développer une mobilisation de toutes les bibliothèques universitaires, pour refuser la dégradation du service public que représente des amplitudes d'ouvertures non justifiées, au détriment de la qualité du service et des conditions de travail.* »

Le congé de maladie d'office

Il faut le distinguer de la disponibilité d'office pour raison de santé, qui peut être prononcée lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et qu'il ne peut pas être reclassé dans l'immédiat, en raison de son état de santé.

L'article 4 d'un décret du 29 juillet 1921 prévoit la possibilité de placer les agents en congé de maladie d'office.

« Lorsque l'inspecteur d'académie ou l'inspecteur général estime, sur le vu d'une attestation médicale ou sur un rapport de supérieurs hiérarchiques d'un fonctionnaire, que celui-ci, par son état physique ou mental, fait courir aux enfants un danger immédiat, il peut le mettre pour un mois en congé d'office avec traitement intégral. Pendant ce délai, il réunit la commission prévue à l'article 2 en vue de provoquer son avis sur la nécessité d'un congé de plus longue durée ». Ce texte est toujours en vigueur (CE, 31 octobre 1986).

Le congé d'office a été conçu pour régler des situations d'urgence. Il ne concerne pas les seuls enseignants.

Le Conseil d'État a rappelé que la mise en congé d'office est prise dans l'intérêt du service en vue de prévenir un danger immédiat auquel peuvent être exposés les enfants en attendant que soit examinée la nécessité de placer l'intéressé en congé de longue durée (CE, 25.03.2002, Tiraspolksky).

Ce n'est pas une mesure disciplinaire : elle n'a donc pas à être précédée d'une procédure contradictoire.

Des conditions cumulatives

Le décret du 29 juillet 1921 est d'application restrictive et ne peut être mis en œuvre que dans les cas où l'état de santé physique ou mental du fonctionnaire est mis en cause. La notion de danger immédiat auquel peuvent être confrontés les enfants ne suffit pas à justifier l'application de cet article : le danger doit provenir directement de cet état physique ou mental.

A ainsi été annulée la décision plaçant un agent en congé d'office pour défaut de maîtrise de la discipline dans sa classe, défaut perçu par la hiérarchie comme susceptible de compromettre la sécurité des élèves, sans que l'état physique ou mental de l'agent ait été à l'origine des dysfonctionnements constatés (TA Chalons-en-Champagne, 3 décembre 2002).

Règles de procédure

Une attestation médicale ou un rapport des supérieurs hiérarchiques doit mettre en évidence le fait que l'état physique ou mental du fonctionnaire fait courir un danger aux enfants.

Par ailleurs, la mise en œuvre du décret du 29 juillet 1921 implique la saisine et la réunion du comité médical

compétent dans le délai d'un mois à compter du début du congé. C'est ainsi que la cour administrative d'appel de Marseille a considéré que le décret du 29 juillet 1921 a mis en place une procédure d'urgence justifiée par les conditions particulières d'exercice de leurs fonctions par les enseignants et que ces décisions de mise en congé d'office étaient des mesures conservatoires, d'une durée limitée et prévoyant, dans le délai d'un mois à compter du début du placement en congé d'office, la réunion d'une commission médicale appelée à statuer sur l'état de santé de l'agent, au besoin exceptionnelle, afin de respecter le délai rappelé ci-dessus (CAA, Marseille, 20.03.2001, Tiraspolksky).

Le renouvellement du congé

La durée du congé d'office est fixée à un mois. Le renouvellement est en principe impossible : l'article 4 du décret du 29 juillet 1921 ne le prévoit pas (voir aussi CAA Bordeaux, 22 novembre 2004) et un recours conduit normalement à l'annulation de la mesure.

Se défendre

L'administration peut revenir sur sa décision et l'abroger : l'action syndicale de défense des collègues a ici toute sa place.

En cas de recours devant la juridiction administrative, et si l'illégalité de la décision est reconnue, le juge peut reconnaître également le préjudice moral (infirmière, TA Lille, 23 janvier 2008).

Il peut ordonner la réintégration immédiate, éventuellement assortie d'une astreinte (TA Nantes, 18 février 2003).

Dans le cadre d'un référé suspension, l'action aboutira à la double condition de l'urgence et d'un doute sérieux quant à la légalité de la décision. La condition d'urgence peut ne pas être remplie dans la mesure où le congé d'office n'a pas d'effet pécuniaire.

Le référé liberté peut aussi dans certains cas aboutir favorablement : « si Mme K. a été invitée à consulter le médecin de prévention de l'académie, la réunion de la commission médicale prévue par l'article 4 du décret du 20 juillet 1921 n'a jamais été organisée ; qu'il en résulte implicitement mais nécessairement, que la prolongation du congé d'office de Mme K. était en réalité, prononcée pour une durée indéterminée ». Le juge conclut que la requérante est fondée à soutenir qu'il y a urgence à mettre fin à sa mise à l'écart prolongée et continue de ses fonctions qui, dans les circonstances de l'espèce, révèle une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté individuelle du travail, alors même que le traitement a été maintenu pendant le congé d'office (TA Nantes, 18 février 2003).

Pierre Boyer

Arrêté du 23 février 2010 modifiant l'arrêté du 4 février 2010 autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture de concours pour le recrutement de secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 18 mars 2010).

Arrêté du 23 février 2010 fixant au titre de l'année 2010 le nombre de postes (293) offerts à l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 9 mars 2010).

Arrêté du 23 février 2010 modifiant l'arrêté du 4 février 2004 portant application du décret n° 92-356 du 27 mars 1992 relatif à l'indemnité pour charges administratives allouée aux secrétaires généraux d'académie et aux secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur (JO du 17 mars 2010).

Arrêté du 25 février 2010 fixant au titre de l'année 2010 le nombre et la répartition par académie des postes (155) offerts aux recrutements sans concours d'adjoints administratifs de 2e classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 18 mars 2010).

Arrêté du 2 mars 2010 fixant au titre de l'année 2010 le nombre de postes (externe : 13 ; interne : 9 ; externe Ville de Paris : 3) offerts aux concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (JO du 10 mars 2010).

Arrêté du 11 mars 2010 fixant au titre de l'année 2010 le nombre de postes (externe : 29 ; interne : 19) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés (JO du 19 mars 2010).

Décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues relevant du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat (JO du 23 mars 2010).

Institut de recherches

Connaissez-vous l'Institut de recherches de la FSU ?

L'Institut de Recherche Historiques, Économiques, Sociales et Culturelles (IRHESC) a été créé en 1994 à l'initiative de la FSU.

Totalement autonome dans son activité de recherche, il a pour ambition de participer à la production et à la diffusion de savoirs, notamment de savoirs utiles à la réflexion et à l'activité syndicales, en croisant des regards d'horizons divers, dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de la culture. Un conseil scientifique valide ses productions.

L'institut organise ses activités de recherches autour de :

- chantiers réunissant chercheurs et syndicalistes. Chantier Travail (stage FSU Ardennes, 30 mars 2010), (stage FSU Poitiers en avril), (séminaire le 6 mai 2010 au SNUIPP), (3ème forum travail et syndicalisme, décembre 2010) ;

- colloques permettant de confronter ponctuellement des points de vu ;

- notes de synthèse sur des sujets intéressant le mouvement social.

Publications

Les recherches et débats sont publiés sous forme de livre. Les plus récents sont : « La riche histoire des pauvres », « La fabrique du génie », « Reconstruire l'éducation », « Eugène Péaud : Un syndicaliste révolutionnaire », « Petite Histoire des collèges et des lycées », « Payer les Profs au mérite ? ». Les prochains ? « Naissance de la FSU » et une biographie de Georges Snyders. « Histoire de la FSU : 1993-1997 » « Collège commun, collège humain » « La grande mutation »

L'institut publie également une revue trimestrielle, Nouveaux Regards : Abonnez vous !

Pour en savoir plus consulter notre site internet : www.institut.fsu.fr



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 :	SECTEUR	STATUT
NOM :	<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<input type="checkbox"/> BIB	<input type="checkbox"/> ASU
PRENOM :	<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT	<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
		<input type="checkbox"/> DOC	<input type="checkbox"/> DOC
		<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> ITRF
		<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
		<input type="checkbox"/> RETRAITES	
		<input type="checkbox"/> SERVICE	CATEGORIE
		<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A
		<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> B
			<input type="checkbox"/> C
			<input type="checkbox"/> Contractuel
		CORPS :	GRADE :
		QUOTITE DE TRAVAIL :	Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...) :
	 %

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 :

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

ORGANISME CREANCIER SNASUB FSU 104 RUE ROMAIN ROLLAND 93260 LES LILAS	N° NATIONAL EMETTEUR 430045
---------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE

Monsieur Madame 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 :