

C *onvergences*



de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques

**AENES : Elections
du 1er décembre 2010**

SAENES

ATTACHÉS

ADJOINTS

Votez SNASUB-FSU !

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 Sommellonne
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
04 78 58 06 92
marie-ganozzi@wanadoo.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
thomasvp@wanadoo.fr

Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille
Richard Barachia, SA
06 76 23 23 32 richard.barachia@univ-avignon.fr
Céline Beltran, SA
06 76 33 50 51 celine.beltran@ac-aix-marseille.fr
Florence Marly, SA
06 76 37 88 56 florence.marly@ac-aix-marseille.fr
SNASUB-FSU
Rectorat Place Lucien Paye
13621 Aix en Provence
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
philippe.lalouette@ac-amiens.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 Lalouque
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
Contacter le SNASUB national
Françoise Eliot, Trésorière
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
09 71 22 31 81

Corse
Thomas Vecchiutti, SA
04 95 10 53 04
thomasvp@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
Nora Berkane, Trésorière
SNASUB-FSU
Bourse 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-Lapeyrate, SA
03 21 99 68 20
eric.fouchou-lapeyrate@ac-lille.fr
Guy Douay, Trésorier
douay.guy@gmail.com
124 rue Francisco Ferrer
59000 Lille

Limoges
Marie-Hélène Dumas, SA
05 55 54 03 45
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr
Lycée Delphine Gay
avenue Joliot Curie
23400 Bourgneuf
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
Sébastien Poupet, SA
06 74 14 55 46
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
Chantal Welsch-Floremont, SA
3 rue du Four
54610 Abaucourt sur Seille
Céline Perez, SA
03 83 95 10 66
emilio.perez@laposte.net
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
Françoise Grizeau, Trésorière
26 av. F. Mitterrand
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-fsu.centre@orange.fr
Natacha Sainson, Trésorière
02 38 63 33 04 (Lycée Voltaire)
SNASUB FSU 10 rue Molière
45000 Orléans

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

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

Reims
Françoise Eliot, SA
06 83 31 83 64
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr
Marie-Reine Bourgeois, SA
06 72 73 96 23
snasub-fsu.acreims@orange.fr
SNASUB-FSU
Maison des Syndicats
15 boulevard de la Paix
51100 REIMS
Alice Baudry, Trésorière
03 26 61 04 67
tresoacad51.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
michellecollet@gmail.com
INSA Rouen Place E. Blondel
76821 Mont St Aignan Cedex
Agnès Devaux, Trésorière
02 32 74 40 33
9 bis rue des Lombards
76290 Montivilliers

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 36 47
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 Céprière 31100 Toulouse
Dominique Frapaise, Trésorière
domalice@free.fr
71, rue des Chales
31000 Toulouse

Versailles
Sylvie Donné Lacouture, SA
07 60 46 58 63 (SNASUB)
sylvie.donne@ac-versailles.fr
Rémy Cavallucci, SA
07 60 47 45 61 (SNASUB)
remy.cavallucci@orange.fr
Lycée Edmond Rostand
75 rue de Paris
95310 St Ouen l'Aumône
Françoise Dutemple, Trésorière
3, rue des Sablons
28130 Le Paty de Hanches
francoise.dutemple@ac-versailles.fr

HORS METROPOLE
Etranger, Guadeloupe, Guyane, Martinique : contactez le SNASUB national

Réunion et Mayotte
Jean-Claude Michou, SA
32, rue Jean Sita
97430 Le Tampon
snasub.universite-reunion@univ-reunion.fr
Jean-Odel Oumana, SA
06 92 72 02 06
Rectorat de la Réunion
24, avenue Georges Brassens
97702 Saint-Denis Messag.
Cedex 9
Marc Dufêtre, Trésorier
02 62 57 95 67
mdufetre@univ-reunion.fr
64 chemin la pointe
97430 Le Tampon



Le 1er décembre, nous allons élire nos représentants aux commissions administratives paritaires des administratifs de catégorie A,B etC (sauf pour les CASU dont les CAP sont prorogées jusqu'en octobre 2011).

Voter et choisir ses représentants est particulièrement important dans cette période de casse méthodique des statuts, de lutte contre la réforme inique des retraites et des 600 nouvelles suppressions de poste envisagées en 2011.

Les commissaires paritaires du SNASUB nous défendent dans tous les actes de gestion individuelle, ils défendent également nos conditions de travail et notre statut de fonctionnaire d'Etat, ils refusent le clientélisme et la mise en concurrence des personnels entre eux. Ils accompagnent les collègues victimes d'autoritarisme, voire de harcèlement.

Le SNASUB vous informe afin de combattre la mise en concurrence et le clientélisme, l'inéquité de la PFR (PFR «dealée» par AI-UNSA contre la SUPPRESSION de 1700 postes en 3 ans, dont les 600 de cette année) qui individualise les rémunérations et casse les équipes de travail.

Le SNASUB mobilise les personnels contre les projets dévastateurs en cours, suppressions massives d'emplois dans l'AENES (plus de 5600 depuis 2004 et 600 envisagées pour 2011), mutualisations académiques et interacadémiques, au détriment du service rendu et ignorant les conséquences pour les collègues.

L'asphyxie, qui menace au ministère comme dans les établissements du second degré ou du supérieur, prouve la volonté d'externaliser l'administration de l'Education Nationale.

Le maintien du SDI malgré les luttes unitaires des informaticiens prouve bien que la privatisation est en marche.

Le SNASUB a dénoncé la signature par l'UNSA, la CFDT et la CGC en janvier 2006 d'accords dont les conséquences ont été désastreuses : quelques points d'indice accordés aux différentes catégories et cela permet de faire effectuer des tâches de catégorie supérieure pour un salaire au rabais.

Arlette Lemaire



Jacques Aurigny



La Fonction Publique s'est ainsi exonérée de la reconstruction complète de la grille, seule garante d'une véritable revalorisation, et du maintien et de la progression nécessaire du pouvoir d'achat du point d'indice (perte de 10% depuis 2000) pour tous.

Le SNASUB, membre de la FSU, première organisation de la Fonction Publique d'Etat, exige la satisfaction de ces deux revendications, ainsi que la requalification des emplois à leur niveau réel.

Il se bat contre la casse du statut de la fonction publique, le salaire au mérite, l'individualisation clientéliste de la carrière.

Il refuse la casse des acquis sociaux, notamment la contre-réforme des retraites, dont les femmes sont les premières victimes, et la privatisation larvée de la sécurité sociale).

Le SNASUB avec l'intersyndicale interprofessionnelle, les étudiants, les lycéens, a pris toute sa place dans la longue bataille, majoritaire dans le pays, contre la réforme des retraites et continuera de défendre une autre répartition des richesses et une retraite par répartition solidaire, juste et financée pour tous, jeunes et vieux.

Le 1er décembre votez et faites voter SNASUB- FSU.

Se battre contre la casse du statut, contre le salaire au mérite et contre la réforme des retraites actuelle, pour la défense de l'emploi.

Elections AENES

1^{er} décembre 2010

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
 Prix du n° : 2,50 €

Sommaire

Contacter le SNASUB	2
Edito	3
Comment voter	4
Le rôle de commissaire paritaire	5
Entretien professionnel	6
Le SNASUB dans les mobilisations	7
Déficit public et dépenses publiques	8
Casse de la fonction publique, suppressions de postes	9
Non au deal postes /indemnités	10

Enjeux et grilles dans votre corps

Les candidats du SNASUB	11-18
Réforme de l'Etat	19
Retraites	20
Protection sociale	21
Salaires et pouvoir d'achat	22
La dérive indemnitaire	23
Administratifs	
- en EPLE	24
- dans les services	25
- dans le Supérieur	26
Des raisons pour se syndiquer	27
Adhésion	28

L'organisation du vote

>Par ce vote, vous allez élire vos représentants pour la CAP nationale et la CAP académique ;
votre matériel de vote comprend donc deux jeux d'enveloppes (blanches et bleues).
>Selon votre académie et/ou votre corps, le vote se fait à l'urne ou par correspondance.

Les indications ci-dessous précisent la marche à suivre.

Vote pour la CAP nationale

Insérez le **bulletin blanc** dans
l'enveloppe vierge **blanche n°1**,
puis fermez

Insérez ensuite l'**enveloppe
blanche n°1** dans l'**enveloppe pré-
imprimée blanche n°2**,
puis fermez et cachez.

Vote pour la CAP académique

Insérez le **bulletin bleu** dans
l'enveloppe vierge **bleue n°1**,
puis fermez

Insérez ensuite l'**enveloppe bleue
n°1** dans l'**enveloppe pré-
imprimée bleue n°2**,
puis fermez et cachez.

Enveloppes pré-imprimées n°2

- **cochez** votre catégorie
- **indiquez** vos noms et prénoms
- n'oubliez pas de **signer**
- **cachez** les 2 enveloppes n°2

Deux modalités existent pour le vote :
par correspondance ou **à l'urne**

Si vous votez par correspondance

Insérez vos 2 enveloppes n°2
dans l'enveloppe n°3

Enveloppes pré-imprimées n°3

A envoyer et faire parvenir
avant le
1^{er} décembre 2010

Si vous votez à l'urne

- présentez vous le jour du vote
- n'oubliez pas d'émarger

URNE
ACADÉ-
MIQUE

URNE
NATIO-
NALE

Qui vote par correspondance ?

- Les académies déterminent les modalités du vote (correspondance ou à l'urne) : **consultez la circulaire académique.**
- Dans tous les cas : les personnels en CLM et CLD **voient par correspondance**

VOTEZ DÈS RÉCEPTION DU MATÉRIEL DE VOTE !



Les commissaires paritaires : de véritables délégués du personnel

Une fonction reconnue

Les commissions administratives paritaires, composées pour moitié de représentants du personnel et pour moitié de représentants de l'administration, sont consultées sur l'ensemble des aspects individuels et collectifs de la gestion des carrières des personnels.

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

Le champ de compétences

Les CAP sont obligatoirement consultées pour :

- refus de titularisation ;
- sanctions disciplinaires et licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- réduction d'ancienneté au passage d'échelon ;
- tableau d'avancement de grade ;
- propositions de promotion par liste d'aptitude ;
- mutation avec changement de résidence ;
- mise à disposition ;
- détachement ;
- mise hors cadre ;
- disponibilité ;
- refus de congé de formation syndicale.

Elles sont consultées à la demande du fonctionnaire en cas de :

- refus d'inscription à un tableau d'avancement, refus d'accès à une action de formation, refus de temps partiel ;
- refus de démission ;
- révision du compte-rendu d'évaluation.

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

Les élus SNASUB

Élus de tous les personnels, syndiqués ou non syndiqués, les commissaires paritaires du SNASUB étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent leurs collègues. Après les CAP, les commissaires paritaires communiquent aux collègues les résultats de la commission et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire.

«ils savent être les avocats des personnels, et non de simples témoins impartiaux, encore moins des cogestionnaires complaisants»

Si l'avis qu'ils envoient aux personnels n'est qu'officieux et préalable à la décision administrative, il permet toutefois une information rapide.

Formés par notre organisation pour ce rôle difficile parce qu'il demande une bonne connaissance des textes et une certaine pratique, ils travaillent en liaison avec les instances académiques et nationales du syndicat.

En toute occasion, lors des affectations ou des promotions par exemple, ou de difficultés liées à des relations avec la hiérarchie, ils savent être les avocats des personnels, et non de simples témoins impartiaux, encore moins des cogestionnaires complaisants.

Les élus du SNASUB s'appuient sur les revendications collectives des personnels se reconnaissant dans notre organisation syndicale pour défendre individuellement tous les collègues.

Un rôle essentiel

Au moment où le mérite est mis en avant par l'administration pour les promotions, pour la rémunération indemnitaire et peut-être, dans l'avenir, pour le salaire de base, où la notation a été remplacée par une évaluation non quantifiée, **les commissaires paritaires ont un rôle essentiel pour rappeler certains principes fondateurs de la Fonction publique comme l'égalité de traitement des agents** (à travers l'application de barèmes par exemple).



Entretien professionnel : mise en concurrence et arbitraire

Le SNASUB n'a jamais caché son hostilité envers cet entretien professionnel qui n'est qu'une copie appliquée au Service public d'une pratique largement utilisée dans le Secteur privé. Ceci n'est pas en soi un critère de vilénie ou de forfaiture, mais en l'occurrence c'est le signe d'une volonté de faire fi des spécificités de la gestion publique et accessoirement l'indication que, pour les administrations, le statut des fonctionnaires n'est pas voué à un grand avenir.

En effet l'entretien professionnel ne constitue en rien une avancée pour les salariés du Service public ; il est conçu comme le point de départ d'une évaluation individuelle de performance et il peut donner lieu à de nombreuses dérives.

Ainsi dans un service, une hiérarchie qui souhaite contraindre les effectifs, et c'est ce qui s'applique de plus en plus, pourra fixer des objectifs individuels toujours plus importants en terme de volume de travail en faisant miroiter un gain salarial par le biais indemnitaire.

Nous n'en sommes plus au point où on nous présentait l'entretien professionnel comme un moyen d'écoute mutuelle, presque comme le sésame d'une relation sociale où le confort le disputait à la courtoisie bien comprise.



Nous en sommes à une phase où l'entretien professionnel devient l'outil privilégié de l'individualisation et de la mise en concurrence des salariés publics entre eux.

Le SNASUB a toujours combattu une telle évolution, il milite au contraire pour que la gestion des carrières se fasse de manière transparente et juste, pour qu'un réel contrôle des instances paritaires puisse s'exercer.

L'entretien professionnel est loin d'être comme la langue d'Esopo dont on sait qu'elle pouvait aussi contenir le meilleur. Même dans le cas où un fonctionnaire serait couvert d'éloges dans un compte-rendu d'entretien, la perversité du système fait que les appréciations positives pourront être utilisées pour dévaloriser, y compris salarialement, ses collègues.

Nous avons également d'ores et déjà la preuve que l'administration s'appuie de manière totalement discrétionnaire sur les comptes-rendus d'entretien niant des qualités expressément signalées quand elle ressent le besoin d'écarter ou de sanctionner un fonctionnaire. Pire encore ? certains se livrent à des exégèses hasardeuses pour justifier des décisions n'ayant pu trouver ailleurs d'autres fondements.

Nouveautés sur les entretiens professionnels

Les entretiens professionnels étaient l'origine une expérimentation initiée par le décret 2002-682.

Le décret Fonction publique n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 était la référence réglementaire en la matière. Celui-ci est légèrement retouché dès 2010 par un décret publié fin juillet 2010, qui fixe les modalités de la généralisation de l'entretien d'évaluation dans la fonction publique d'Etat.

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 apporte en effet quelques modifications aux textes que nous connaissons. Les mots : « le supérieur hiérarchique direct » sont remplacés par les mots : « l'autorité hiérarchique ». Ce remplacement de responsabilité est lié à la substitution du « recours gracieux » (demande devant l'auteur de l'acte) par le « recours hiérarchique » qui s'adresse à l'autorité supérieure à celle qui a pris la décision. Concrètement, le responsable devient non pas l'auteur du compte rendu mais l'autorité hiérarchique.

Désormais, pour contester le contenu de l'entretien professionnel, le délai de recours passe dix jours francs à quinze jours francs. L'autorité hiérarchique devra répondre sous quinze jours et non plus dix jours. Enfin, lorsque cette autorité aura donné sa réponse au recours gracieux, l'agent

aura non plus dix jours pour saisir la CAP mais aura un délai d'un mois. Ces modifications sont applicables dès 2010. Le reste du dispositif en vigueur depuis 2007 se poursuit. L'entretien professionnel permet de moduler les primes et indemnités en fonction de la manière de servir, intervient dans le classement des agents pour les promotions...

Ce décret entérine une expérimentation que le SNASUB avait condamnée. D'autres aspects, techniques, compléteront le décret de 2007 qui reste partiellement en vigueur jusqu'en 2012.

Fiches de poste

Il n'est pas inintéressant de se pencher sur les fiches de poste au moment où les statuts sont remis en cause. Il faut savoir que celles-ci sont un « acte faisant grief » et donc attaquant par la voie du recours pour excès de pouvoir. Le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand, dans un jugement du 19 novembre 2009, rappelle que l'on ne saurait confier des attributions précisées dans une fiche de poste qui ne relèvent pas du statut particulier du corps de l'agent car on porte atteinte au droit statutaire. Le TA de Clermont-Ferrand a donc annulé la fiche de poste.

Le SNASUB au coeur des luttes

Le SNASUB-FSU a toujours alerté les collègues et produit les analyses nécessaires, afin de les mobiliser contre la RGPP et ses conséquences : ainsi les projets néfastes pour les usagers et pour les personnels (suppressions massives d'emploi, de services de proximité, suppressions d'IA, développement d'énormes agences comptables, mises en place de la LRU, du SDI, de la PFR, ..) la liste est malheureusement trop longue pour être exhaustive.

Pour tous ces dossiers nous avons mené les luttes avec la FSU, parfois en intersyndicale de l'Education nationale, de la Fonction publique, de la FP ou des informaticiens en ayant l'objectif d'être le plus unitaire possible pour tenter de gagner face à un pouvoir déterminé et aux ordres du Médef.

Le SNASUB a dénoncé l'aggravation de la souffrance au travail quel que soit le secteur, amplifiée par la pression au travail, la mise en concurrence des personnels entre eux, le développement des primes au mérite, la précarité.

Mais la bataille la plus longue, la plus rude et menée avec l'intersyndicale interprofessionnelle du Public et du Privé est bien sûr la lutte contre la réforme injuste et dramatique des retraites.

Dès le 1er trimestre 2010, la FSU et le SNASUB ont expliqué la régression sociale que constituait la réforme voulue par le gouvernement (cf notamment le dossier de Convergences d'avril) ils ont mené l'action, avec la volonté d'être unitaire sans renier nos mandats et d'aller vers l'amplification du mouvement et sa généralisation : actifs, retraités, précaires, chômeurs, jeunes lycéens et étudiants.

Cette bataille composée de temps forts et de campagnes d'explication s'est amplifiée en fin d'année scolaire, alors même que le projet a été officiellement dévoilé sans négociations avec les syndicats, à la mi-juin, pour tenter de stopper la mobilisation. Peine perdue, quelques actions ont eu lieu en cours d'été et dès le 7 septembre de grosses manifestations et la grève dans de nombreux secteurs marquaient une rentrée sociale chaude.

Depuis, de nombreux temps forts avec grèves et manifestations ont émaillé cette période, les manifestations étaient grosses et le mouvement toujours plus fort. L'entrée des étudiants et lycéens dans le mouvement a fait peur à l'omnipotent Président qui a décidé d'accélérer les procédures d'adoption de la loi, par l'Assemblée et le Sénat, en dépit du débat démocratique.

Durant ces procédures écourtées, la pression sociale s'est encore accentuée, il est notable de voir que nous avons gagné la bataille de l'opinion publique avec presque 80% des sondés qui pensent que la réforme est injuste et 70% qui soutenaient les mouvements y compris quand les trains ne circulaient presque plus et l'essence devenait rare.

Des grèves sont devenues reconductibles et les manifestations ont dépassé le seuil des 3 millions de personnes. Mais il a été impossible de réussir ce que nous SNASUB et d'autres souhaitions : une grève reconductible dans tous les secteurs ensemble jusqu'au bout. La baisse du pouvoir d'achat y a sans doute été pour quelque chose.

Malgré les répressions policières, les mensonges du gouvernement, le maintien de Woerth comme ministre... et le vote de la loi, rien n'est terminé. La loi n'est pas encore promulguée et même si...

Une nouvelle manifestation est prévue le 6 novembre et l'intersyndicale va se rencontrer pour continuer la lutte. De nouvelles formes de lutte ont émergé, beaucoup d'imagination, de détermination, de solidarité permettent également l'optimisme pour le moyen terme.

Chacun(e) ayant vécu ces grosses manif en ressortait encore plus convaincu, avec cette volonté farouche et cet espoir qu'ensemble on peut bouger les choses que ce n'est qu'unis contre la remise en cause de nos acquis que l'on peut gagner et qu'une autre répartition des richesses est possible et urgente.

Nous devons continuer à nous battre, y compris sous des formes nouvelles, mais aussi dans la rue et par la grève. Si nous ne devons pas gagner à cette étape, la retraite à 60 ans, d'acquis social qu'elle était jusqu'à aujourd'hui, redeviendrait immédiatement une revendication majoritaire dans le pays, qu'il faudra entendre.

Le SNASUB continuera à prendre toute sa place pour la défense du Service public et des acquis sociaux des salariés.



Trop chers les services publics et la fonction publique ?

Ce qu'il y a de formidable avec le discours gouvernemental actuel, c'est l'impossibilité supposée pour les syndicalistes que nous sommes à formuler la moindre revendication tant les ressources budgétaires de l'Etat seraient inexistantes.

Dans le cadre de la préparation budgétaire 2011, le gouvernement - Premier ministre et ministre des finances publiques en tête - s'est efforcé de communiquer sur la « rigueur » nécessaire pour contenir le déficit et la dette publics.

Avec un objectif de « réduction historique » du déficit jusqu'à 3% du produit intérieur brut à l'horizon 2013, il vise une économie totale de 100 milliards d'euros pour cette même année.

Dans ce contexte budgétaire, ne serait-il pas plus raisonnable de laisser tomber toute revendication et mobiliser plutôt notre énergie à la réalisation de gains de productivité permettant d'économiser (donc de détruire) encore plus d'emplois publics par exemple ?

C'est à cette conclusion que les tenants de la rigueur tentent d'amener l'ensemble des salariés et des citoyens. Pourtant, l'examen approfondi de la politique budgétaire menée depuis l'accession de Nicolas Sarkozy à l'Elysée montre qu'il y a des raisons politiques à l'approfondissement du déficit public constaté, ses mesures en matière de recettes fiscales notamment.

Exonérer toujours plus les riches et les profits de l'impôt et de la solidarité...

S'il est une constante de la politique fiscale actuelle, le débat récurrent sur le bouclier du même nom l'a montré, c'est que l'impôt des plus riches, des entreprises et/ou des actionnaires devait être réduit. Depuis 2007, depuis l'adoption de la loi dite TEPA, de nombreuses mesures fiscales sont ainsi intervenues en réduction des recettes fiscales de l'Etat : la réforme de l'impôt sur les sociétés (- 22,5 milliards d'euros en 2008), le bouclier fiscal bien sûr (- 600 millions d'euros en 2010), la création de niches fiscales liées à l'investissement dans les PME ou en Outre-mer, la réduction de la TVA dans la restauration (2,5 milliards d'euros)...

A ces mesures, il convient d'ajouter les dépenses de l'Etat qui compensent les exonérations de charges sociales des entreprises (dues à la Sécurité sociale par exemple), au titre de politiques de soutien à l'emploi dont l'efficacité est contestée par la Cour des comptes elle-même : près de 30 milliards d'euros pour l'année 2009.

Sans parler plus globalement des pertes de recettes dues aux nombreuses « niches fiscales » (près de 500) chiffrées à près de 70 milliards en 2007 par la Commission des finances de l'Assemblée nationale, qui ne datent certes pas d'hier et qui ne profitent certes pas toutes aux plus riches. La liste de ces données montre bien que le débat sur le déficit et la dette publique tel qu'il est mené par le

gouvernement est tronqué. Il ne retient que les dépenses sociales à réduire (cf. la contre-réforme des retraites qu'il souhaite imposer au pays ou la RGPP frappant de plein fouet la fonction publique) mais pas du tout les cadeaux fiscaux qu'il accorde largement aux entreprises ou aux plus riches au nom d'une efficacité économique contestée, y compris jusque dans son propre camp.

De la même manière, les arguments du gouvernement en matière de politique fiscale font fi d'une réalité qui a cours sous nos yeux et qui a trait à la répartition des richesses dans notre pays.

Année après année, les bénéfices des entreprises du CAC 40 sont de plus en plus distribués aux actionnaires, sous la forme de dividendes, plutôt que mobilisés pour l'investissement productif ou bien reversés aux travailleurs sous la forme d'augmentation de salaire. A titre d'exemple, en 2009, ces entreprises ont réalisé 49,75 milliards d'euros de profits (47 milliards pour le seul 1^{er} semestre 2010) et ont distribué à leurs actionnaires environ 30 milliards, soit un taux de distribution de 60%. On est bien loin du vœu pieux de Nicolas Sarkozy envisageant que les profits soient répartis équitablement : 1/3 pour les salariés, 1/3 pour les investissements et 1/3 pour les actionnaires (mais où est-donc passé le projet loi ???). Avec le bouclier, les niches réservées aux riches et la réforme de l'impôt sur les sociétés, la contribution fiscale de ces milliards d'euros a été limitée, creusant toujours un peu plus le déficit et allongeant ainsi la dette publique.

Réduire toujours plus les dépenses sociales

Selon le gouvernement, si la dette publique explose, c'est la faute aux dépenses publiques. Voilà ce qui justifie à ses yeux les dizaines de milliers de suppressions d'emplois publics et le gel des salaires, le gel des versements de l'Etat aux collectivités territoriales et autres réjouissances ultralibérales. Pourtant, les dépenses publiques sont restées constantes par rapport au produit intérieur brut. Légèrement supérieures à 50% du PIB (52,7% en 2007), elles ont augmenté en valeur absolue mais dans les mêmes proportions que le PIB.

Dans ce contexte et dans le cadre de la préparation budgétaire 2011/2013, il importe selon nous de se libérer du carcan idéologique du gouvernement. Oui, le déficit public et la dette qui en résulte sont des sujets importants qu'il ne faut pas rayer d'un trait de plume (ne serait-ce que parce que le budget de l'Etat engraisse de plus en plus les rentiers de cette dette publique). Non, le choix ne se résume pas à indiquer telle ou telle dépense d'utilité publique ou sociale à réduire, ou à supprimer, en intriguant pour que le service privé prenne la relève en espérant réaliser de juteux profits.

Nous pensons que le débat et l'action revendicative doivent également mobiliser pour une répartition des richesses plus justes, a fortiori en ces temps de crise, et pour une politique budgétaire et fiscale plus solidaire. Le maintien des services publics et de la fonction publique est à ce prix.

Défendre les services publics et la fonction publique

Les services publics pour les droits de tous !

S'il avait fallu un puissant coup de projecteur pour rappeler l'utilité et la nécessité des services publics, la crise économique mondiale en a fourni un. Après le séisme économique qui a secoué l'année 2009, tout le monde leur a reconnu au moins le rôle « d'amortisseur social ». En réalité, les services publics ont garanti le maintien pour tous de l'accès aux droits élémentaires quels que soient les effets sociaux de la crise...



Et pourtant, en annonçant au début de l'été 2007 la « révision générale des politiques publiques » (RGPP), le gouvernement n'a pas caché sa volonté de sabrer dans les missions et les effectifs de la Fonction publique et des services publics.

La « justification » fut de dire que les services publics étaient dispendieux... Foutaises ! La crise a contrarié ce discours dicté, non par quelque vérité économique, loin s'en faut, mais strictement par l'idéologie néolibérale. Pour celle-ci, il faut en finir avec une forme de répartition des richesses qui permet un accès à des droits fondamentaux, pour lui substituer une logique de service minimum. Et pour qui voudrait plus que le minimum, alors il y aurait le marché et la concurrence !

Nos missions et nos statuts au péril du service minimum

Pour s'en convaincre, prenons trois exemples tirés de l'actualité de la mise en oeuvre de la RGPP dans notre secteur, trois exemples de maltraitance du service public, et par voie de conséquence des personnels qui l'incarnent.

Les EPLE, parce qu'ils sont au coeur du dispositif d'éducation, et qu'ils accueillent le public, ne peuvent pas faire l'objet de suppression sèche de tel ou tel aspect de leurs missions. Ils absorbent donc, à moyens constants sinon en diminution, les effets des désorganisations des services académiques (qui eux ont connu une razzia sur leurs emplois), comme ceux des dérèglementations qui, contrairement à une idée reçue, ont alourdi les charges de travail (gestion des contrats précaires par exemple). Reste à transformer le coeur des

missions qui y sont dévolues à l'AENES. La gestion et la comptabilité, par exemple, doivent changer de nature. Exit la fonction de conseil d'un comptable ! Exit le rôle d'organisation du gestionnaire nécessaire à la mise en oeuvre du service public d'éducation de manière dynamique, donc parfois innovante ou originale ! Exit le rôle d'écoute et de médiation des secrétariats ! L'heure est à regrouper les services pour reconcentrer les tâches sous la houlette d'une conception ô combien technocratique de nos missions.

Les universités ont subi encore plus violemment cette politique de mise en concurrence et de désengagement financier de l'Etat. Désormais, elles sont soumises à la nécessité de boucler leurs budgets par le recours à la levée de fonds au travers de fondations dites partenariales. En plus des suppressions d'emplois, cette nécessité à elle-seule porte atteinte à l'indépendance qui conditionne un service de qualité, garantissant une égalité de traitement. Dès lors que des « acteurs économiques » interviendront, il est loisible de penser qu'ils rechercheront un intérêt pour leur propre compte. Comment alors penser l'égalité de traitement due aux étudiants pour leur droit à poursuivre des études supérieures, dès lors qu'il s'agira de répondre, par exemple, aux besoins en main-d'oeuvre, ou en recherche de tel ou tel financeur privé, ou même que les formations seront soumises à des critères de rentabilité ?

Quant aux services académiques, ils sont frappés de plein fouet. Pour supprimer les emplois exigés, ceux-ci ont été « réorganisés » au motif de modernisation, de gains de productivité, etc..., le plus souvent dans l'urgence, sans préparation ni formation des agents. Ainsi, nombre de missions sont réduites à leur exécution minimale, conséquence quasi mécanique du fait qu'il faille supporter un alourdissement des charges de travail en même temps que des suppressions de postes. A ce sujet, le rapport de l'IGAENR de juillet dernier est éloquent. Il souligne avec insistance et de manière illustrée la tension qui règne dans les services et ne cache pas que nombre de personnels sont stressés, découragés, sinon « en difficulté psychologique, voire en souffrance ».

Face à une telle situation, que le gouvernement s'apprête à aggraver, la défense du services public d'éducation et de ses personnels exige un syndicalisme offensif, qui ne transige pas sur la nécessité de défendre autant les postes que l'égalité de traitement des personnels.



Non au «deal» suppression de postes contre indemnités

Avec plus de 5.600 suppressions de postes dans l'administration de l'éducation nationale depuis 2004, notre filière paye un lourd tribut à la mise en œuvre de la RGPP.

Aveuglé dans sa chasse à l'emploi public, le gouvernement n'hésite pas à remettre en cause le fonctionnement quotidien du service public d'éducation. Alors que le nombre d'élèves augmente dans le système scolaire (les enfants nés en 2000 notamment), le nombre d'enseignants chute et les services administratifs sont largement amputés de leurs moyens en personnels.

Le récent rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale (IGAEN), rendu public en juillet dernier pointe bien cette contradiction exprimée par l'encadrement des services déconcentrés. Des charges qui ne diminuent pas, des évolutions ou de nouveaux outils de gestion qui ne réduisent pas significativement les besoins, mais, par contre, bon nombre de postes administratifs en moins, année après année.

Il est vrai que les fiches de paye - dont les montants évoluent peu du fait du quasi gel des salaires et des carrières - ont bien besoin d'euros supplémentaires pour nous permettre de vivre décemment et d'être reconnus.

Mais à quel prix mettent-ils en place la PFR ou bien la réforme de la catégorie B ?

Les mesures financières dites de "revalorisation" représentent en fait une toute petite partie des "économies budgétaires" réalisées par les suppressions de postes. Elles sont donc financées exclusivement par des mesures qui ont pour conséquence la dégradation du service public et de nos conditions de travail.

Ces mesures financières, qui demeurent limitées et donc insuffisantes, sont mises en œuvre dans des cadres défavorables aux personnels : allongement de la carrière pour la réforme du B (pour coller à la contre-réforme des retraites) ou bien prime au "mérite" pour la PFR (la part R étant modulable).



Elles ne touchent pas tous les personnels, les adjoints administratifs étant exclus des montants "revalorisés" induits par la PFR.

Tout ça pour ça !

Cette politique aveugle du gouvernement (faite de restrictions budgétaires... qui vont créer des tensions et préparent assez peu l'avenir - rapport de l'IGAEN) s'accompagne de mesures qui visent à étouffer toute contestation des personnels concernés par l'importante dégradation des conditions de travail qu'elle provoque. Dans les services académiques bien sûr, mais pas seulement.

Avec la mise en œuvre de la Prime de fonctions et de résultats (PFR), tout est fait pour que les "revalorisations" annoncées (lorsqu'elles sont tangibles), soient présentées comme «la» reconnaissance enfin attendue du rôle essentiel des administratifs dans le fonctionnement du service public. Une sorte de "deal" en quelque sorte, prime contre postes : une part indemnitaire en plus contre l'acceptation implicite de conditions de travail dégradées par les retraits d'emplois.

Ce "deal", nous ne l'acceptons pas ! Parce qu'il condamne notre service public, parce qu'il provoque stress au travail et tensions dans les relations professionnelles, parce qu'il entraîne sous administration et désorganisations, nous refusons d'accompagner la mise en œuvre de la RGPP et les plans des ministères de la fonction publique, de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur en la matière.

Non, mille fois non, nous continuons de refuser ce "deal" qui tourne le dos aux intérêts du service public et des personnels.

A l'opposé d'une telle politique, nous continuons inlassablement à exiger les moyens budgétaires suffisants pour que la filière administrative de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur remplisse ses missions quotidiennes, au service d'une école publique ambitieuse pour tous.



Elections AENES

1^{er} décembre 2010

SAENES

Les candidats du SNASUB-FSU

En tête de liste



Philippe
Lalouette



Suzanne
Mamoul



Jean-Christophe
Castelain

SAENES CLASSE EXCEPTIONNELLE

LALOUETTE Philippe Lycée Edouard Gand-Amiens AMIENS

ELIOT Françoise Lycée Saint-Exupéry-St Dizier REIMS



Françoise
Eliot

SAENES CLASSE SUPERIEURE

MAMOUL Suzanne Lycée Jean Jaurès-Carmaux TOULOUSE

CARABINI Jean-Claude Collège Léon des Landes-Dax BORDEAUX



Jean-Claude
Carabini

SAENES CLASSE NORMALE

CASTELAIN Jean-Christophe Collège Lucie Aubrac-Dunkerque LILLE

FERRETTE François Inspection académique de l'Orne CAEN



François
Ferrette

Tous les candidats et

SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE CLASSE EXCEPTIONNELLE

LALOUETTE Philippe	Lycée Edouard Gand - Amiens	AMIENS
ELIOT Françoise	Lycée Saint-Exupéry - St Dizier	REIMS
PATINET Danièle	Université de Bourgogne - Dijon	DIJON
SERRANO Conception	Inspection académique du Gard	MONTPELLIER
ALAURENT Evelyne	Collège Louis Armand - St Doulichard	ORLEANS-TOURS
CAHARD Catherine	Université du Havre	ROUEN

SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE CLASSE SUPERIEURE

MAMOUL Suzanne	Lycée Jean Jaurès - Carmaux	TOULOUSE
CARABINI Jean-Claude	Collège Léon des Landes - Dax	BORDEAUX
AVRIL Annie	Rectorat de Lyon	LYON
GUILLAUME Françoise	Lycée Marie Curie - Echirolles	GRENOBLE
LE DREFF Isabelle	Rectorat de Nantes	NANTES
ORDAS Armelle	Lycée Joseph Cressot - Guénange	NANCY-METZ

SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE CLASSE NORMALE

CASTELAIN Jean-Christophe	Collège Lucie Aubrac - Dunkerque	LILLE
FERRETTE François	Inspection académique de l'Orne	CAEN
BECLE Virginie	CRDP - Champs sur Marne	CRETEIL
LEVEDER Bruno	Rectorat de Rennes	RENNES
DUTEMPLE Françoise	Rectorat de Versailles	VERSAILLES
TOURNOIS Pascal	Université Paris V - Descartes	PARIS
BELTRAN Céline	Lycée Pierre Mendès France - Vitrolles	AIX-MARSEILLE
GARATE Serge	Lycée Camille Guérin - Poitiers	POITIERS

leur profession de foi



Vous êtes appelés à voter dans le cadre du scrutin du 1er décembre prochain, pour choisir les élus du personnel qui vous représenteront dans les commissions administratives paritaires, nationale et académiques.

3 bonnes raisons de choisir des représentant-e-s du SNASUB-FSU

1 - Vous choisirez des élu-e-s disponibles et compétents, formés pour la défense des personnels dans ces CAP.

A l'écoute de l'ensemble des collègues, attachés aux principes d'égalité de traitement et de transparence dans les opérations de gestion, totalement indépendants de l'administration, ils sauront vous représenter efficacement. Pour cela, le SNASUB-FSU leur assure une formation leur permettant de maîtriser les textes réglementaires, les problèmes spécifiques du corps et d'assurer un accompagnement individuel des collègues qui en ont besoin.

2 - Vous choisirez des élu-e-s d'une organisation syndicale, le SNASUB-FSU, qui a rejeté l'accord « suppressions de postes administratifs contre la mise en place d'une prime au mérite », la Prime de fonctions et de résultats.

La défense des intérêts des personnels ne peut se satisfaire d'un tel accord, fondé sur la suppression de milliers de postes administratifs. Résultat : des services entiers fragilisés et des conditions de travail largement dégradées.

Accompagner le ministère de l'éducation nationale dans sa chasse aux emplois administratifs (plus de 5.000 suppressions depuis 2004) ne peut aboutir qu'à la casse de la fonction publique et du statut des personnels.

Dans l'enseignement supérieur, les stratégies d'établissement l'emportent de plus en plus sur les missions de l'administration. Les services soumis à des réorganisations effrénées ne savent plus où donner de la tête. La souffrance au travail est devenue le lot quotidien de trop nombreux collègues.

La mobilisation contre la RGPP va bien au-delà de la défense des emplois et des conditions de travail. Les personnels constituent le dernier rempart contre le démantèlement des services publics, dans l'éducation comme ailleurs :

« Le service public, on l'aime, on le défend ! »

3 - Vous choisirez des élu-e-s qui défendent une véritable reconnaissance de la filière administrative dans l'éducation nationale et l'enseignement supérieur. Les personnels administratifs sont trop souvent considérés comme quantité négligeable dans le fonctionnement quotidien du service public alors que notre rôle y est décisif.

Il nous faut gagner une augmentation générale des salaires pour en finir avec les trop faibles rémunérations caractérisant notre filière. La maigre revalorisation de la catégorie B qui tarde à être appliquée ne rattrapera pas le pouvoir d'achat perdu depuis des années (-10% depuis 2000). La reconstruction générale de la grille des rémunérations de la fonction publique est impérative.

Pire, cette revalorisation au rabais accompagnée de modifications du statut des secrétaires peut leur imposer des missions d'encadrement renforcées, sans évidemment leur en reconnaître la juste rémunération. Les ministères de la fonction publique et de l'éducation nationale viennent en effet de prendre des dispositions réglementaires permettant de « s'offrir » des fonctionnaires chargés d'encadrer des équipes ou des services sans leur en reconnaître le statut (de catégorie A) ni même, évidemment, la rémunération.

Avec le SNASUB-FSU, la force et la représentativité de la FSU, première fédération de fonctionnaires de l'Etat, sont mises au service de tous les personnels, dans la recherche de l'unité de toutes les catégories pour défendre et améliorer le service public et les conditions de travail, pour défendre et améliorer les acquis sociaux historiques que constituent, entre autres, la Sécurité sociale et la retraite à 60 ans à taux plein.

Le 1er décembre 2010, VOTEZ ET FAITES VOTER SNASUB-FSU



Réforme de la catégorie B : le décret d'adhésion des SAENES est paru... au bout du suspense !

Les services du Premier ministre ont finalement fait paraître le décret conjoint qui fait entrer les SAENES dans le nouvel espace statutaire, c'est à dire dans les nouvelles grilles de rémunération prévues pour ce corps.

Au bout du suspense, écrivons-nous, car une incertitude demeurait quant à la date de l'effet financier.

Le troisième et dernier article du décret n° 2010-1152 indique la date du 1er octobre 2010 comme date d'effet. Au nom de la rigueur et des économies budgétaires - principes intangibles qui ont encadré les pseudo négociations et marotte absolue du premier ministre Fillon - Matignon aura finalement «gratté» un mois pour l'effet financier. Il n'y a pas de petites économies, surtout quand elles sont réalisées sur le dos des personnels !

Une réforme en trompe l'oeil : quelques gains indiciaires... pour nous faire avaler les suppressions de postes !

Suite au protocole d'accord signé le 21 février 2008 par la CFDT, l'UNSA, la CGC et la CFTC (représentant 36% des personnels des 3 fonctions publiques), des discussions se sont ouvertes entre le ministère de la fonction publique et ces organisations signataires, qui ont débouché sur cette réforme de la catégorie B.

D'emblée, la FSU et le SNASUB avaient refusé de signer le protocole gouvernemental tant ses objectifs nous paraissaient alors contradictoires avec les revendications de l'intersyndicale fonction publique : la volonté du rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2000, la volonté de refondre l'ensemble de la grille, et donc, de discuter globalement des rémunérations en catégories C, B et A. En clair, il n'était pas question pour nous d'accepter le «saucissonnage» par catégorie, permettant ainsi au ministère de morceler les discussions et les personnels concernés, au détriment de la vue d'ensemble des salaires dans la fonction publique.

Les organisations signataires, 4 sur 8, ont accepté ce cadre. Elles ont de fait accepté les objectifs ministériels affichés alors : «reconstruire les grilles indiciaires, favoriser la mobilité, allonger les carrières - du fait de la réforme des retraites (NDR) - et s'inscrire dans la redéfinition des politiques indemnitaires...». Elles s'inscrivent ainsi dans une politique plus globale définie en son temps par Dominique de Villepin lorsqu'il était Premier ministre : utiliser une partie des moyens budgétaires dégagés par les suppressions d'emplois publics pour «revaloriser» les carrières des fonctionnaires.

Le SNASUB-FSU a toujours refusé ce «deal» : l'amélioration a minima, à tous petits prix et coûts de nos carrières ne peut nous faire avaler les suppressions massives de postes et le démantèlement des services publics qu'elles impliquent.

La nouvelle grille indiciaire

Grade 3 en 2011					SAENES de classe exceptionnelle							
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée CII	Durée Bac
11 ^e	675	562	29	22	11 ^e	660	551	20	16		32	33
10 ^e	646	540	27	21	10 ^e	640	535	21	16	3	29	30
					9 ^e	619	519	34	25	3	26	27
					8 ^e	585	494	30	23	3	23	24
					7 ^e	555	471	31	22	3	20	21
					6 ^e	524	449	27	21	2	18	19
					5 ^e	497	428	28	18	2	16	17
					4 ^e	469	410	19	15	2	14	15
					3 ^e	450	395	20	15	2	12	13
					2 ^e	430	380	26	15	2	10	11
					1 ^{er}	404	365			1	9	10

A partir du 6^e échelon + 1 an (choix)

SAENES de classe supérieure								
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée CII	Durée Bac	
13 ^e	614	515	33	24		33	34	
12 ^e	581	491	30	23	4	29	30	
11 ^e	551	468	33	23	4	25	26	
10 ^e	518	445	25	20	3	22	23	
9 ^e	493	425	30	20	3	19	20	
8 ^e	463	405	19	15	3	16	17	
7 ^e	444	390	22	15	3	13	14	
6 ^e	422	375	25	14	3	10	11	
5 ^e	397	361	19	13	3	7	8	
4 ^e	378	348	15	11	2	5	6	
3 ^e	367	340	13	10	2	3		
2 ^e	357	332	11	7	2	1		
1 ^{er}	350	327			1			

A partir du 5^e échelon et 2 ans d'ancienneté (examen professionnel)

Entrée : diplôme de niveau III

A partir du 6^e échelon + 1 an (choix)

SAENES de classe normale							
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée Bac	
13 ^e	576	486	28	20		33	
12 ^e	548	466	32	23	4	29	
11 ^e	516	443	30	23	4	25	
10 ^e	486	420	29	20	3	22	
9 ^e	457	400	21	16	3	19	
8 ^e	436	384	18	13	3	16	
7 ^e	418	371	25	13	3	13	
6 ^e	393	358	19	13	3	10	
5 ^e	374	345	15	11	3	7	
4 ^e	359	334	12	9	2	5	
3 ^e	347	325	14	9	2	3	
2 ^e	333	316	8	6	2	1	
1 ^{er}	325	310			1		

A partir du 4^e échelon et 1 an d'ancienneté (examen professionnel)

Entrée : diplôme de niveau IV

Grilles de (re) classement de l'ancienne grille à la nouvelle

Reclassement du 1er grade B type							
Situation actuelle			Nouvelle situation				
Ech.	IB	INM	Ancienneté	Ech.	IB	INM	Reclassement
13 ^e	544	463	Moins de 4 ans	12 ^e	548 (+4)	466 (+3)	AA
12 ^e	510	439	-	11 ^e	516 (+6)	443 (+4)	AA
11 ^e	483	418	-	10 ^e	486 (+3)	420 (+2)	AA
10 ^e	450	395	-	9 ^e	457 (+7)	400 (+5)	AA
9 ^e	436	384	-	8 ^e	436 (=)	384 (=)	AA
8 ^e	416	370	-	7 ^e	418 (+2)	371	AA
7 ^e	398	362	-	7 ^e	418 (+20)	371 (+9)	sans
6 ^e	382	352	Plus de 6 mois	6 ^e	393 (+11)	358 (+6)	4/3 AA au-delà de 6 mois, + 1 an
6 ^e	382	352	Moins de 6 mois	6 ^e	393 (+11)	358 (+6)	2AA
5 ^e	366	339	-	5 ^e	374 (+8)	345 (+6)	4/3 AA + 1 an
4 ^e	347	325	Plus d'1 an	5 ^e	374 (+27)	345 (+20)	2 fois l'AA au-delà de 1 an
4 ^e	347	325	Moins d'1 an	4 ^e	359 (+12)	334 (+9)	3/2 AA + 6 mois
3 ^e	337	319	1 an	4 ^e	347 (+22)	334 (+15)	AA au-delà de 1 an
3 ^e	337	319	Moins d'1 an	3 ^e	347 (+10)	325 (+6)	2AA
2 ^e	315	303	-	2 ^e	333 (+18)	316 (+13)	4/3 AA
1 ^{er}	306	297	-	1 ^{er}	325 (+19)	310 (+13)	AA

Reclassement du 2ème grade B type							
Situation actuelle				Nouvelle situation			
Ech.	IB	INM	Ancienneté	Ech.	IB	INM	Reclassement
8 ^e	579	489	-	12 ^e	581 (+2)	491 (+2)	AA + 2 ans
7 ^e	547	465	Plus de 2 ans	12 ^e	581 (+34)	491 (+26)	AA au-delà de 2 ans
7 ^e	547	465	Moins de 2 ans	11 ^e	581 (+4)	468 (+3)	AA+ 2 ans
6 ^e	516	443	+ d'1 an 6 mois	11 ^e	551 (+35)	468 (+25)	4/3 AA au-delà de 1 an 6 mois
6 ^e	516	443	- d'1 an 6 mois	10 ^e	518 (+2)	445 (+2)	4/3 AA + 1 an
5 ^e	485	420	Plus de 2 ans	10 ^e	518 (+33)	445 (+25)	AA au-delà de 2 ans
5 ^e	485	420	Moins de 2 ans	9 ^e	518 (+8)	425 (+5)	AA + 1 an
4 ^e	463	405	Plus d'1 an 6 mois	9 ^e	493 (+30)	425 (+20)	AA au-delà de 1 an 6 mois
4 ^e	463	405	- d'1 an 6 mois	8 ^e	463 (=)	405	4/3 AA + 1 an
3 ^e	436	384	Plus d'1 an	8 ^e	463 (+27)	405 (+21)	AA au-delà de 1 an
3 ^e	436	384	Moins d'1 an	7 ^e	463 (+8)	390 (+6)	2AA + 1 an
2 ^e	416	370	Plus d'1 an	7 ^e	444 (+28)	390 (+20)	AA au-delà de 1 an
2 ^e	416	370	Moins d'1 an	6 ^e	444 (+6)	375 (+5)	3/2 AA + 1 an 6 mois
1 ^{er}	399	362	-	6 ^e	422 (+23)	375 (+13)	AA
				5 ^e	397	361	
				4 ^e	378	348	
				4 ^e	378	348	
				3 ^e	367	340	
				3 ^e	367	340	
				2 ^e	357	332	
				1 ^{er}	350	327	

Reclassement du 3ème grade B type							
Situation actuelle				Nouvelle situation			
Echelon	IB	INM	Ancienneté	Echelon	IB	INM	Reclassement
7 ^e	612	514	-	9 ^e	619 (+7)	519 (+5)	AA
6 ^e	580	490	-	8 ^e	585 (+5)	494 (+4)	1/4 AA + 2 ans
5 ^e	549	467	Plus d'1 an	8 ^e	585 (+36)	494 (+27)	AA au-delà d'1 an
5 ^e	549	467	Moins d'1 an	7 ^e	555 (+6)	471 (+4)	AA + 2 ans
4 ^e	518	445	Plus d'1 an	7 ^e	555 (+37)	471 (+26)	AA au-delà d'1 an
4 ^e	518	445	Moins d'1 an	6 ^e	524 (+6)	449 (+4)	AA + 1 an
3 ^e	487	421	-	6 ^e	524 (+37)	449 (+28)	2/5 AA
2 ^e	453	397	Plus d'1 an	5 ^e	497 (+44)	428 (+31)	4/3 AA au-delà d'1 an
2 ^e	453	397	Moins d'1 an	4 ^e	469 (+16)	410 (+13)	2 fois l'AA
1 ^{er}	425	377	-	3 ^e	450 (+25)	395 (+18)	AA
				2 ^e	404	380	
				1 ^{er}	404	365	

Grilles de (re) classement pour les promotions

Les fonctionnaires de catégorie C détenant un grade situé en échelle 5, 4 ou 3, sont classés selon le tableau de ci-dessous :

Situation en échelle 5, 4 et 3 de la catégorie C	SITUATION dans la classe normale du corps d'intégration de catégorie B	
Echelon	Ech.	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
11 ^e échelon	9 ^e	AA dans la limite de 2 ans
10 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	9 ^e	Sans ancienneté
- avant 1 an	8 ^e	1/2 de l'AA, majorée de 2 ans 6 mois
9 ^e échelon :		
- à partir de 6 mois	8 ^e	5/7 de l'AA au-delà de 6 mois
- avant 6 mois	7 ^e	AA majorée de 2 ans 6 mois
8 ^e échelon	7 ^e	5/8 de l'AA
7 ^e échelon	6 ^e	3/4 de l'AA
6 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans et 6 mois	6 ^e	Sans ancienneté
- avant 2 ans et 6 mois	5 ^e	4/5 de l'AA, majorée d'1 an
5 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	5 ^e	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	4 ^e	1/2 de l'AA, majoré d'1 an
4 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	4 ^e	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	3 ^e	1/2 de l'AA, majoré d'1 an
3 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	3 ^e	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	2 ^e	AA majorée d'1 an
2 ^e échelon :		
- à partir de 6 mois	2 ^e	2/3 de l'AA au-delà de 6 mois
- avant 6 mois	1 ^{er}	AA majorée de 6 mois
1 ^{er} échelon	1 ^{er}	1/2 de l'AA

Les fonctionnaires de catégorie C détenant un grade situé en échelle 6 sont classés conformément au tableau ci-dessous :

SITUATION d'échelon dans l'échelle 6 de la catégorie C	SITUATION dans la classe normale du corps d'intégration de catégorie B	
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
Echelon spécial :	11 ^e	AA dans la limite de 2 ans
7 ^e échelon :	10 ^e	1/2 de l'AA, majoré d'1 an
6 ^e échelon :		
- à partir d'1 an 6 mois	10 ^e	2/5 de l'AA au-delà de 1 an 6 mois
- avant 1 an 6 mois	9 ^e	2 fois l'AA
5 ^e échelon :	8 ^e	AA
4 ^e échelon :		
- à partir d'1 an 8 mois	8 ^e	Sans ancienneté
- avant 1 an 8 mois	7 ^e	9/5 de l'AA
3 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	7 ^e	Sans ancienneté
- avant 2 ans	6 ^e	3/2 de l'AA
2 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	6 ^e	Sans ancienneté
- avant 1 an	5 ^e	2 fois l'AA, majorée d'1 an
1 ^{er} échelon :	5 ^e	AA au-delà d'1 an

Le classement des personnels de catégorie C en classe supérieure

Il se fait en deux temps :

- un premier classement fictif dans le 1^{er} grade, en fonction de la nature des services pris en compte,
- puis l'application d'un tableau de classement identique à celui prévu pour un avancement au grade intermédiaire.

Classement dans la classe supérieure		
Situation dans la classe normale	Situation dans la classe supérieure	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
13 ^e échelon	12 ^e échelon	AA majorée de 2 ans
12 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	12 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	11 ^e échelon	AA majorée de 2 ans
11 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	11 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	10 ^e échelon	AA majorée d'1 an
10 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	10 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	9 ^e échelon	AA majorée d'1 an
9 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	9 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	8 ^e échelon	AA majorée d'1 an
8 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	8 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	7 ^e échelon	AA majorée d'1 an
7 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	7 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	6 ^e échelon	AA majorée d'1 an
6 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	6 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	5 ^e échelon	AA majorée d'1 an
5 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	5 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	4 ^e échelon	AA
4 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	4 ^e échelon	sans ancienneté
- avant 1 an	3 ^e échelon	AA majorée d'1 an
3 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	3 ^e échelon	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	2 ^e échelon	AA majorée d'1 an
2 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	2 ^e échelon	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	1 ^{er} échelon	AA
1 ^{er} échelon :		
- à partir d'1 an	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Classement dans la classe exceptionnelle		
Situation dans la classe supérieure	Situation dans la classe exceptionnelle	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
13 ^e échelon	9 ^e échelon	AA
12 ^e échelon	8 ^e échelon	3/4 de l'AA
11 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'AA
10 ^e échelon	11 ^e échelon	2/3 de l'AA
9 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'AA
8 ^e échelon	4 ^e échelon	2/3 de l'AA
7 ^e échelon	3 ^e échelon	2/3 de l'AA
6 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'AA
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	AA au-delà de 2 ans

Cette partie du tableau concerne uniquement les personnels :

- auparavant en catégorie C
- mais sans ancienneté suffisante pour bénéficier d'un classement fictif en catégorie B leur assurant une ancienneté dans le grade intermédiaire.

CONVERGENCES

SAENES : les nouveaux textes en vigueur

-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

les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat

-Décret n° 2009-1389 du 11 novembre 2009 (échelonnement indiciaire **B type**)

-Décret n° 2010-1152 du 29 septembre 2010 relatif aux SAENES

-Décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 fixant

Retrouvez-les sur notre site www.snasub.fr

Promotion de grade : les ratios promus-promouvables

Le ratio promus / promouvables (fixé par l'arrêté du 30 juin 2009 pour les années 2009 à 2011 à 4,2 %, 4,3 % et 4,4 % pour la classe supérieure et 9%, 9,1 % 9,2 % pour la classe exceptionnelle) ne permet pas suffisamment de possibilités de promotions dans les grades de débouchés.

	2009	2010	2011
SAENES classe supérieure	9 %	9,1 %	9,2 %
SAENES classe exceptionnelle	4,2 %	4,3 %	4,4 %

Promotion en A

Promotion dans le corps des Attachés par liste d'aptitude

Il faut être fonctionnaire de l'Etat appartenant à un corps classé dans la catégorie B comptant 9 ans de services publics dont 5 ans au moins de services civils effectifs dans un corps de catégorie B, notamment celui des SAENES.

Les fonctionnaires appartenant avant leur accession à la catégorie A à un corps

ou à un cadre d'emplois de catégorie B ou de même niveau sont classés à l'échelon comportant l'indice le plus proche de l'indice qu'ils détenaient avant leur nomination augmenté de 60 points d'indice brut.

Lorsque deux échelons successifs présentent un écart égal avec cet indice augmenté, le classement est prononcé dans celui qui comporte l'indice le moins élevé.



Souffrance au travail : en sortir !

Le salariat s'enfoncé dans une situation extrêmement difficile. La course aux économies, la baisse du nombre de fonctionnaires, la multiplication de dispositifs de management pour hausser la « productivité », tout ceci concourt à la dégradation de nos conditions de travail.

La souffrance au travail a des racines sociales qui n'ont pas réellement de caractère purement individuel. Danièle Linhart, sociologue, replace le problème dans une dimension historique. « La souffrance au travail avait un sens syndical et politique, les salariés s'estimaient victimes de rapports de domination et d'exploitation. Aujourd'hui, les mêmes souffrances sont vécues sur le mode de l'échec individuel et ne trouvent plus de résonance

dans la société ». La souffrance au travail n'est pas nouvelle, elle est au moins aussi ancienne que l'exploitation de l'homme par l'homme. Il appartient aux organisations de (re)donner du sens à la souffrance des salariés.

Les pouvoirs publics se sont émus des troubles causés par cette souffrance qui altère les relations au travail. Jean-François Copé indiquait dans une interview d'octobre 2009 : « Plusieurs études montrent que le stress au travail coûterait chaque année 3 à 5% du PIB - Produit intérieur brut - (arrêt maladie, perte de productivité, départ anticipé, turn over...) [...] Un salarié heureux dans son travail, c'est un salarié motivé, qui s'absente moins, qui innove plus, qui est plus productif... » Le mot est lâché, l'objectif, encore et encore, est d'être plus productif, tout en récupérant quelques points de PIB. Il est bien déraisonnable de vouloir s'en prendre à cette souffrance sans remettre en cause les dogmes du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux ou l'actuelle politique de management.

La très officielle Agence française des investissements internationaux, L'AFII, placée sous la tutelle du ministère de l'Economie et des Finances, apporte des précisions très intéressantes, non susceptibles de subjectivité syndicale : « Les Français affichent en effet des performances exceptionnelles en termes de productivité, avec une performance supérieure de 20 % à la moyenne européenne. »¹

Un certain nombre de modifications sont pourtant apportées dans la réglementation. Dans les contradictions de la situation, les agents de l'Etat auront donc avantage à dénoncer la souffrance qu'ils subissent en s'appuyant sur les outils, bien qu'imparfaits, à leur disposition que l'employeur met en place. Du coup, cela le responsabilise face aux cas constatés et il ne peut botter en touche indéfiniment.

Au-delà, il faudra bien remettre en cause les fondements de la souffrance au travail par une mise à plat des logiques qui la sous-tendent.

¹ Marianne2, 4 novembre 2008.

Les textes en vigueur :

Il existe 3 sortes de textes fondamentaux :
- Le **Code du Travail**, notamment les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité, applicables à la fonction publique.

- Les textes **Fonction Publique**, en particulier : la loi n°83-634 du 13.07.83 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire d'application FP/4 n°1871du 24 janvier 1996).

On se reportera aussi à la **circulaire n°2007-047 du 27 février 2007** sur la protection du fonctionnaire relatif au harcèlement moral au travail dans l'Education nationale.

- Le **Code Pénal**.

Il est conseillé de prendre contact avec le responsable syndical du SNASUB-FSU afin d'avoir un accompagnement et avoir les références des personnes à contacter en CHS.

Compte-rendu de mandat des commissaires paritaires sortants

Des dizaines de dossiers de mutation reçus, des heures de conversations téléphoniques tenues, des centaines de courriers adressés, notre activité de commissaires paritaires a été plutôt fournie lors de ces trois années écoulées.

Il faut dire que pour l'ensemble des personnels SAENES, la CAPN la plus importante de l'année est celle qui traite de la première phase du mouvement interacadémique, courant mars. La vérification des barèmes, la prise en compte des situations individuelles délicates, la vérification des propositions de l'administration constituent autant d'étapes obligées de notre travail lors de ces opérations de mouvement, tant le respect des règles collectives de gestion et d'égalité de traitement des personnels nous semble indispensable.

Nous avons également exprimé, dans nos nombreuses déclarations préalables, le sentiment de l'ensemble des collègues face à la politique menée par le ministère, notamment en matière d'emploi public. Inlassablement, nous avons dénoncé les suppressions de postes dans la filière administrative, indiquant ainsi aux représentants de l'administration les conséquences douloureuses vécues dans les services centraux et déconcentrés.

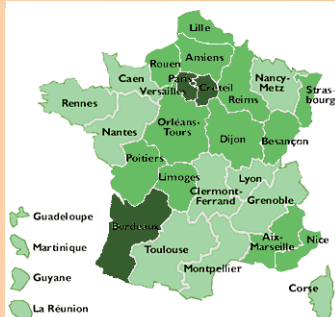
Enfin, nous sommes intervenus pour que les opérations de gestion concernant les personnels de la 29ème base (les

grands établissements, les vice-rectorats de Mayotte et de la Polynésie française...) et des services de l'administration centrale (les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) soient effectuées dans la transparence, en application de règles équitables pour tous. La tentation est en effet grande pour l'administration de réaliser les opérations d'avancement de grade, de promotion ou de réduction d'ancienneté sans tenir compte d'autres critères que celui du mérite hiérarchiquement établi pour choisir les "heureux élus". Les interventions des commissaires paritaires ont alors été nécessaires pour départager les candidats "distingués" par leur hiérarchie, en fonction d'éléments de carrière tels que l'ancienneté (de corps, de grade...) par exemple.

Conscients du rôle important que les commissaires paritaires nationaux jouent dans la défense des intérêts individuels et collectifs des personnels, certains d'entre nous vont continuer, s'ils sont élus, à remplir cette mission. Ils s'efforceront évidemment d'être toujours plus efficaces et plus disponibles, en réinvestissant notamment toute l'expérience acquise lors de ces trois années.

Les commissaires paritaires nationaux sortants,

**Christine Perrone-Noury, Suzanne Mamoul,
Françoise Eliot, Jean-Christophe Castelain,
Jean-Claude Carabini, Philippe Lalouette**



Dernière minute : le ministère propose un nouveau barème pour les mutations interacadémiques

Pour faire face notamment aux difficultés rencontrées pour réaliser les rapprochements de conjoints (pourtant déjà barémés), le ministère a proposé au mois d'octobre dernier les modifications suivantes pour assurer le traitement prioritaire « naturel » des priorités légales (rapprochements de conjoint, travailleurs handicapés, agents exerçant en ZEP/CLAIR) :

- augmenter de 50 points chaque période de séparation ;

- augmenter de 200 points les agents ayant exercé 5 ans dans un établissement situé dans un quartier sensible (dont réseau CLAIR) ;

- simplifier le barème (suppression de l'ancienneté fonction publique par fusion avec l'ancienneté de corps) ;

- clarification des situations de rapprochement de conjoint - RC - (après congé parental, détachement ou disponibilité) : désormais, il est notamment précisé que : « Les agents en position de détachement et dont l'affectation leur permet de ne pas être séparés de leur conjoint mais dont la réintégration dans l'académie d'origine entraînerait une séparation et qui souhaitent muter dans l'académie d'exercice de leur conjoint bénéficient d'une valorisation au titre du RC égale à celle retenue pour une séparation inférieure à un an (50 pts) ».

Plutôt qu'augmenter les points des rapprochements de conjoint, il faudrait augmenter le nombre de possibilités d'accueil dans les académies.

C'est parce que certaines académies minorent volontairement leur capacité d'accueil lors de la 1ère phase que les collègues ne parviennent pas à retrouver leur conjoint par la mutation interacadémique. Nous dénonçons chaque année cette situation, preuve à l'appui avec les postes vacants publiés lors des mouvements intra académiques, qui dépassent très largement le nombre d'entrées... au détriment des collègues qui veulent muter.

Attention : la note de service ministérielle sera publiée en principe au BOEN du 25 novembre prochain, ce qui aura pour conséquence d'avancer le calendrier des opérations. **Saisie des vœux sur AMIA : du 23 novembre au 21 décembre 2010.**

Dossier «mutations 2011» à consulter en ligne sur www.snasub.fr



Fiche de suivi syndical

à renvoyer à :

**SNASUB - FSU - 104, Rue Romain Rolland
93260 LES LILAS**

ou directement aux **commissaires paritaires du corps concerné**
(coordonnées indiquées dans le dossier "mutations 2011" du mois de novembre)

Mouvement interacadémique 2011 des secrétaires administratifs - SAENES

NOM(S) : **Prénom(s) :**

Corps :

Académie :

Adresse personnelle **Code postal**

Commune : **N° de téléphone fixe :**

N° de téléphone portable : **Courriel**

Etablissement ou service d'exercice :

Adresse professionnelle : **Code postal**

Commune **Tél :**

Département : **Académie**

Calculez votre barème :

Vous reporter en annexe 3 de la note ministérielle à paraître fin novembre 2010

Rapprochement de conjoint :

après **année(s) :**

Nombre d'enfants à charge :

Affectation dans certaines zones ou établissements difficiles :

Réintégration après congé parental, après **année(s) :**

Réintégration après disponibilité, après **année(s) :**

Ancienneté dans le poste :
..... ans mois jours

Ancienneté dans le corps :
..... ans mois jours

TOTAL :

Votre demande de mutation :

Voeu n° 1 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 2 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 3 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 4 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 5 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 6 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Important : fonctionnaire handicapé : oui - non
mutation conditionnelle : oui - non

La [contre] réforme de l'Etat, pour casser les services publics

Les mots réforme et modernisation sont des armes dans la bataille d'opinion que mène le gouvernement. Ils sont devenus magiques, sans qu'il soit besoin de préciser leur contenu, et s'opposent à une réforme – forcément moderne – vous classe ipso facto dans le camp des irréductibles ringards. Or pour nous, ce qui est à l'œuvre aujourd'hui est bien une contre-réforme.

La RGPP

La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) n'a pas pour objectif d'améliorer le fonctionnement de l'Etat et des services publics. Sa seule finalité est de restreindre le périmètre d'intervention de l'Etat, au nom de l'idéologie ultralibérale dont le président et ses ministres s'affirment des adeptes décomplexés.

Le marché concurrentiel « libre et non faussé » serait censé répondre à tous les besoins de la société, ou plus exactement des individus qui la composent. Au nom de la primauté de l'individu, cette idéologie s'attaque à tout ce qui constitue des garanties solidaires ou des repères collectifs qu'il faut absolument réduire, voire abolir. Présentant la RGPP en 2007, le premier ministre annonçait : « La réforme de l'Etat supposera que chacun d'entre nous accepte qu'il y ait moins de services, moins de personnels, moins d'Etat sur son territoire ».

Le pilotage de la RGPP par le ministre du « Budget, des comptes publics et de la fonction publique » indique que ce gouvernement ne considère la fonction publique que comme un coût pour la société, qu'il faudrait réduire à tout prix. Cette approche strictement comptable feint d'ignorer que la fonction publique assure un ensemble de missions dans l'intérêt général de la collectivité. Celles-ci ont effectivement un coût financier. Mais leur suppression représenterait un coût social et humain, que les comptables ultralibéraux qui nous gouvernent ne peuvent ni ne veulent évaluer.

La RéATE

La RGPP étant destinée à réduire les services publics et la fonction publique, elle implique pour ses promoteurs une modification profonde de l'implantation des services publics sur le territoire national.

Cela s'est traduit par un dégraissage massif des administrations centrales, qui ont perdu plusieurs milliers d'emplois ces cinq dernières années. Cela se poursuit aux plans régional et départemental avec la Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat (RéATE), qui détricote l'organisation des services déconcentrés de l'Etat.

Depuis 2007, tous les services régionaux des différents ministères sont regroupés en huit pôles sous l'autorité directe du préfet de région. Et depuis janvier 2009, les directions départementales des services de l'Etat sont fusionnées en deux ou trois Directions Départementales

Interministérielles (DDI), selon que le département compte moins ou plus de 400 000 habitants. Il s'agit de regrouper sous l'autorité de deux ou trois super directeurs, eux-mêmes sous la coupe directe du préfet, des services et des agents relevant de plusieurs ministères, services évidemment préalablement « dégraissés ».

Pour l'instant, les services fiscaux, la trésorerie et l'inspection académique échappent à cette fusion au sein des DDI, mais pas aux suppressions d'emplois et à leurs conséquences en terme de structure.

Pour l'Education nationale, les mutualisations de service entre IA et rectorat à l'œuvre depuis trois ans atteignent leur limite. Pour pouvoir continuer à supprimer des emplois, le ministre envisage désormais la disparition des IA situées au chef-lieu de chaque académie, par fusion pure et simple avec le rectorat.

Comme le fait remarquer l'Inspection générale de l'éducation nationale dans son rapport 2010, « cet ensemble d'opérations de mutualisation ne dessine rien qui ait véritablement du sens concernant le rôle des services départementaux ». Obsédé qu'il est par la volonté de supprimer à tout prix des emplois, donner du sens à ce qu'il fait est-il vraiment un souci du ministre ?

L'insolvabilité organisée de l'Etat

Le gouvernement nous répète à l'envi que l'Etat n'aurait plus les moyens financiers d'assurer les services publics. Or c'est lui qui organise méticuleusement la fonte des ressources par sa politique budgétaire et fiscale. Les richesses produites ne diminuent pas, c'est leur répartition et leur utilisation qui est en cause. La France ne s'appauvrit pas, ce sont les réductions d'impôt et les exonérations fiscales qui privent l'Etat d'une partie de ses ressources.

Il s'agit bien de choix politiques et non d'une fatalité.



Retraites

Les mobilisations ont un peu limité la casse, les luttes sont devant nous pour reconquérir nos droits

Les retraites concernent tous les actifs. Avec les contre-réformes de 2003, aggravées en 2010, nous travaillerons plus longtemps et partirons avec des retraites considérablement amputées.

Le système de la décote, introduit par la loi de 2003 pour les fonctionnaires (dès 1993 pour les salariés du privé), est particulièrement meurtrier : elle a pour fonction de pénaliser une deuxième fois ceux qui partiront en retraite sans avoir atteint, soit la durée de cotisation exigée, soit l'âge d'annulation de la décote. Cette pénalisation atteindra, en 2015, 1,25 % par trimestre manquant, soit 5% par an !

Les femmes sont particulièrement touchées : ce sont le plus souvent elles qui ont dû interrompre leur carrière, et plus longtemps. C'est elles qui seront le plus touchées par la mesure qui conditionne l'obtention du minimum garanti au fait d'avoir tous ses trimestres ou d'attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir en retraite, c'est elles bien sûr qui sont les premières visées par la fermeture du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service. Un certain nombre de dispositions particulières sont toutefois temporairement maintenues (voir le site du SNASUB).

Aujourd'hui, la moitié des salariés qui partent en retraite avec une pension complète touchent moins de 1000 euros par mois, la pension moyenne étant de 1300 euros par mois et le minimum vieillesse de 700 euros par mois.

Cette nouvelle offensive fait partie d'un mouvement d'ensemble destiné à affaiblir les solidarités, à réduire la part de la richesse nationale affectée aux revenus du travail. Elle annonce d'autres, notamment contre l'assurance maladie.

L'argument démographique

1960 : 4 actifs pour 1 retraité. 2000 : 2 actifs pour 1 retraité. 2040 : 1 actif pour un retraité. Les retraités de 2000 n'étaient pourtant pas plus pauvres que ceux de 1960. Pourquoi ? Parce que la richesse du pays a augmenté. Même dans un contexte où la part de la richesse globale allouée au salariat (salaires d'actifs et retraites) diminue au profit de la part des revenus du capital, les retraites ont bénéficié d'une partie de la croissance.

En 2050 comme aujourd'hui, comme hier, les retraites versées seront une part de la production de richesse de l'année. C'est le niveau du PIB et le rapport des forces sociales qui détermineront le niveau des pensions. Le nombre de retraités augmente, et le nombre d'actifs, en croissance jusqu'en 2010, devrait rester stable jusqu'en 2050.

Cependant, la productivité a été multipliée par 5 depuis 1960 : un actif de 2010 produit 5 fois plus de richesses qu'un actif de 1960. La productivité devrait encore doubler d'ici 2050.

L'argument des déficits

Le déficit pourrait atteindre 120 milliards en 2050 (soit 3 % du PIB, qui devrait alors être de 4000 milliards). Mais la suppression des niches fiscales pourrait rapporter de 70 à 50 milliards par an, la suppression du bouclier fiscal 10 à 15 milliards, la chasse à la fraude fiscale 30 à 40 milliards, la fin des exonérations des cotisations patronales 30 milliards. 10 % des dividendes versés aux actionnaires représentent 1% de PIB... 100 000 chômeurs en moins, c'est 1,3 milliard de cotisation en plus. On voit que les pistes ne manquent pas pour équilibrer le régime des retraites. C'est essentiellement une question de volonté politique.

Demain

La loi a été votée, mais il ne faut pas en douter : l'ampleur des mobilisations a évité des reculs plus importants encore (retraite par comptes notionnels, remise en cause de la règle des 6 derniers mois pour les fonctionnaires, etc). Les mobilisations ne sont pas prises à la légère par ceux qui voudraient de nouveaux reculs sociaux. Il y a tout juste un siècle, en 1910, le Parlement vota la première grande loi sur les retraites. Le patronat n'a jamais renoncé à son objectif d'en finir avec la protection sociale. Le combat continue.

La retraite à 60 ans avec 37,5 annuités de cotisations, sans décote, calculé sur le salaire des 6 dernières mois, c'est possible et nous continuerons à nous battre pour !

Attention décote : le faux « taux plein »

La décote est une pénalité supplémentaire pour ceux qui ne totalisent pas les annuités de cotisations nécessaires pour une retraite à taux plein.

- leur retraite est dans un premier temps calculée au prorata des trimestres cotisés.
- de ce décompte il est soustrait une pénalité de 1,25 % par trimestre (soit 5 % par an) d'écart entre :
 - le départ en retraite et l'âge d'annulation de la décote,
 - ou entre le nombre d'annuités requises et celles rassemblées : le calcul le plus « avantageux » est retenu, avec un maximum de 25 %).

En travaillant jusqu'à l'âge d'annulation de la décote, on s'exonère de la décote.

Aujourd'hui, on parle volontiers de « retraite à taux plein » à laquelle on arriverait en travaillant jusqu'à l'âge d'annulation de la décote. Ce « taux plein » est seulement le taux sans décote... c'est-à-dire la pension au prorata des années cotisées.

Menaces sur la protection sociale

Un système construit selon un principe de solidarité

Les principes du système français de sécurité sociale, mis en place en 1945 dans la continuité des idéaux de la Résistance, rompent avec le système d'assistance comme avec ceux de l'assurance individuelle et jettent les bases d'une protection sociale collective, solidaire et obligatoire. C'est à la fois une couverture universelle dans un régime unique et une assurance professionnelle, indépendante de l'Etat, gérée par les intéressés.

Les cotisations étant essentiellement assises sur les salaires, la montée du chômage depuis les années 70 et le développement de la précarité ont fragilisé le financement de la sécurité sociale. Les gouvernements ont cherché à réduire le déficit en diminuant les prestations et en augmentant les cotisations. La crise du système date de l'arrivée du chômage de masse et du changement du rapport de forces entre capital et travail.

Les remises en cause

La stagnation des salaires, les allègements et exonérations de cotisations patronales, ont augmenté la part des profits et la rémunération des actionnaires et grèvent lourdement les recettes de la sécurité sociale. Le modèle sur lequel la sécurité sociale a été créée est remis en cause par les patronats et les gouvernements européens qui voudraient faire la part belle à l'assurance privée.

Ces politiques sont inspirées par une idéologie néo-libérale qui se situe dans une optique contraire de celles des conquêtes sociales : elle s'organise autour de la notion de responsabilité individuelle et revendique l'héritage des penseurs libéraux du 19^e siècle. Dans cette logique, l'individu est atomisé ou réduit à ses seules solidarités familiales, la charité les palliant quand elles font défaut. Il n'y a pas de solidarité sociale. C'est le règne de « l'insécurité sociale ». Ce renouveau d'idées éculées suit un rapport de forces devenu très défavorable au travail. Les diverses branches de la Sécurité sociale, issues du programme du Conseil national de la Résistance, sont mises en cause par l'idéologie néo-libérale.

Un déficit artificiellement créé par une réduction des recettes

Le déficit annoncé pour 2011 serait de 14 milliards pour la branche maladie, 10,5 milliards pour la branche vieillesse, 3 milliards pour la branche famille, 350 millions pour la branche accidents du travail et maladies professionnelles. La solution proposée par le gouvernement : des économies sur les dépenses maladie.

Les exonérations considérables de cotisations employeurs sur les bas salaires (plus de 15 milliards par an) incitent à ne pas augmenter les salaires, tandis que leur incidence sur la création d'emplois n'est pas démontrée. Selon la Cour des comptes, les exemptions d'assiette sociale – tickets-restaurant et indemnités de départ à la retraite, mais aussi participation, intéressement... et stock-options – coûtent annuellement entre 30 et 35 milliards d'euros. La fraude, le chômage de masse, la faiblesse des salaires, sont autant de facteurs qui réduisent les cotisations.

Les déficits, qui n'existeraient pas en définitive sans une minoration volontaire des recettes, serviront d'arme pour montrer que « la gestion publique ne marche pas ». Certains demandent la fin du monopole de la sécurité sociale, qu'ils rendent responsable de la dérive des dépenses de santé : ils souhaitent que chacun puisse s'assurer auprès de l'opérateur de son choix, défendant l'idée pourtant inexacte que les assurances privées sont plus efficaces pour réduire les coûts. En réalité, dans les pays (Suisse, Etats-Unis) où ce système est en place, on observe de 1984 à 2005 les plus fortes augmentations de coûts de tous les pays de l'OCDE (respectivement 53 % et 48,1 % contre 35,4 % pour la France).

Le renforcement des inégalités devant l'accès aux soins

C'est suite à une série de déremboursements (forfait hospitalier, forfait d'un euro, etc.) et dans cette perspective de transfert sur l'assurance privée que les « franchises » sont apparues dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale. Avec les franchises, contrairement au principe de solidarité (tous les cotisants payent pour les malades), les malades payent pour les malades.

Près de 10% des patients n'ont pas de complémentaire. Pour beaucoup, ces franchises constituent un nouvel obstacle financier. D'où pour certains un retard ou une renonciation à se soigner. Et donc finalement un recours à la médecine hospitalière pour des pathologies aggravées donc plus coûteuses. Les franchises sont inefficaces tant sur le plan de la santé que sur le plan financier.

Il faut revenir sur les exonérations de cotisations sociales, élargir le financement de la sécurité sociale aux revenus financiers aujourd'hui largement exonérés.



Pouvoir d'achat et rémunérations

Une baisse systématique aux nombreuses conséquences

Depuis 10 ans la baisse de la valeur du point (1% en moyenne par an) a consacré une forte dégradation des rémunérations des fonctionnaires.

C'est 12 milliards d'Euros d'économies pour l'Etat au titre de 2010 soit bien plus que les économies attendues des suppressions de postes (600 millions en 2010).

Cette politique salariale désastreuse s'illustre par le recul des rémunérations de la Fonction publique d'Etat par rapport au P.I.B. mais surtout par le recul du niveau de vie des fonctionnaires.

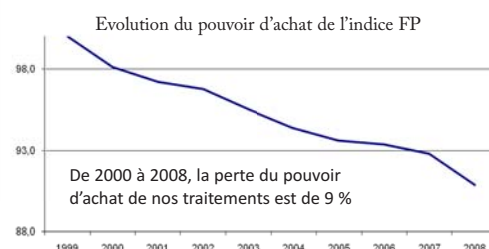
L'annonce du gel des salaires -pour 2011 au moins- a conduit à la déclaration des 8 fédérations de fonctionnaires du 30 juin : « nos organisations réaffirment ensemble que la valeur du point d'indice est l'élément central et prioritaire en matière salariale dans la Fonction publique ».

Sur ces bases, l'ensemble des fédérations de fonctionnaires ont quitté les « négociations salariales ».

L'annonce des augmentations des prix (énergie, transport, alimentation) laisse présager de nouvelles pertes du pouvoir d'achat.

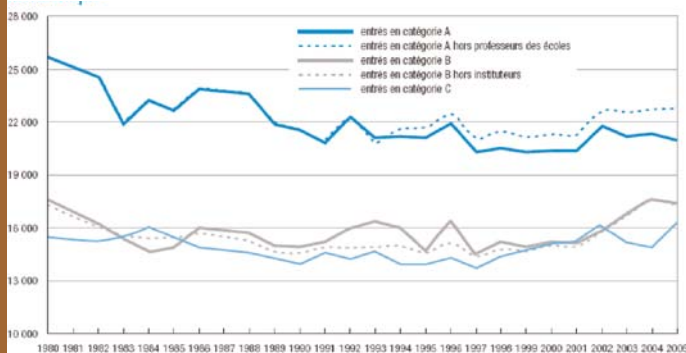
Pouvoir d'achat : 10% de baisse entre 2000 et 2010

- A chaque augmentation du SMIC, le gouvernement est contraint de relever le traitement minimum de la Fonction publique.
- Les ajustements qui ont suivi sur la grille de catégorie C n'ont pas empêché l'écrasement de la grille, contrariant la carrière des personnels concernés.



Une politique salariale désastreuse :

l'évolution des salaires à l'entrée de la Fonction publique d'Etat selon la catégorie hiérarchique depuis 1980 (source INSEE).



Catégorie B : une nouvelle GRILLE en 3 grades

Débuts de carrière :

-niveau bac indice majoré 310 (+13 points ; 1,07 SMIC),

-bac +2 à l'IM 327 (+19 points ; 1,13 SMIC)

Fin de carrière à l'IM 551 (+17 points ; 1,9 SMIC) avant 2011, à 562 (1,94 SMIC) en 2011.

- Une réforme de la grille financée par les personnels eux-mêmes :
 - allongement de la durée de carrière : 33 ans (32 pour les CII) (actuellement 26 ou 29)
 - une augmentation moyenne de 2,5% de la rémunération.

Catégorie A :

unique proposition dans les négociations ouvertes aux seuls signataires : celle d'un GRAF (grade d'avancement fonctionnel).

La Garantie individuelle de pouvoir d'achat (G.I.P.A.)

Création en 2008 pour garantir le pouvoir d'achat, ce qui est une reconnaissance certaine de la perte du pouvoir d'achat sur la valeur du point, la GIPA a concerné 5% des fonctionnaires d'Etat en fin de carrière en 2008. Cette mesure, transitoire au départ, est devenue pérenne.

Le calcul ne prend en compte que l'indice de traitement (hors indemnité de résidence, NBI, primes diverses). Il s'agit de constater une perte de 4 ans du pouvoir d'achat du traitement brut pour compenser une partie des pertes.

Conséquence : les plus jeunes sont moins bien payés que leurs aînés au même moment de leur carrière.

Des calculateurs sont disponibles pour connaître le montant 2010 (www.fsu.fr).

Nos revendications salariales

Le SNASUB revendique :

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

La dérive indemnitaire se confirme

Depuis les « accords » Aménagement du temps de travail de 2002, les gouvernement ont promis le relèvement des indemnités des personnels de l'Education nationale, moins bien traités que ceux d'autres ministères.

Un fondement malsain : gager les augmentations par les suppressions de postes.

La théorie actuelle (depuis la Révision Générale des Politiques Publiques) est de rendre la moitié des sommes économisées par les suppressions de postes en amélioration de carrière et revalorisation indemnitaire.

Evidemment ce marché de dupes ne fonctionne pas : la dévalorisation du point d'indice (10% de perte depuis 2000) représente plus de 12 milliards pour la Fonction publique d'État et « le retour des non remplacements s'établira à 475 millions en 2010 » (source : « rapport sur l'état de la Fonction publique et les rémunérations-budget 2010 »).

Les chiffres donnés par les documents annexes au budget 2010 sont éclairants :

Dans le tableau 6-4-5 SALAIRES MOYENS ANNUELS NETS PAR CATEGORIE DES AGENTS TITULAIRES A TEMPS COMPLET EN 2007, on apprend :

Catégorie	Traitement brut de base	Primes	Taux	Salaire net global après cotisations
Attachés et inspecteurs	31 520	13 455	43	38 722
Secrétaires administratifs et contrôleurs	22 970	6 756	29	25 425
Adjoint administratif échelle C >ou = 4	19 013	4 511	24	20 130

NDLR : il n'est repris ici que les catégories les plus proches de nos lecteurs en A, B et C à l'exclusion des militaires, enseignants, policiers, magistrats et personnels de direction

Dans le même temps, le ministère de l'enseignement supérieur a communiqué cette année (28 mai 2010) les taux moyens des IAT IFTS ou PPRS versés aux personnels dans les établissements d'enseignement supérieur en 2008.

Nous y trouvons, par filière :

ASU

Adjoint administratif : 1 752,46
SASU : 2 720,23
ADAENES : 4 372,69

Bibliothèques

Magasinier : 1 170,58
Assistant et bibliothécaire adjoint spécialisé : 1 760,00
Bibliothécaire : 2 488,92

ITRF

Adjoint technique de recherche et de formation : 1 728,18
Technicien : 2 387,47
Assistant ingénieur : 2 784,10
Ingénieur d'études : 3 683,56
Ingénieur de recherche : 6 049,47

La comparaison est éloquent : le régime indemnitaire de l'Éducation nationale est très en-dessous de la moyenne interministérielle évoquée plus haut, les sommes versées en **2008** sont très inférieures aux montants relevés par le ministère des finances en **2007**.

Les modalités de financement des revalorisations indemnitaires (suppressions de postes) augmentent les indemnités de tous les personnels en poste pendant que la baisse du point d'indice consacre des pertes du pouvoir d'achat. Rappelons par exemple que la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat instaurée en 2008 pour 2009/2010/2011 exclut les indemnités des calculs de perte.

La PFR, nouvel instrument de division des personnels et d'individualisation des salaires

Avec la mise en place de la Prime de fonctions et de résultats (en 2009 pour les A administratifs – au 1er juin 2010 pour les B administratifs, en 2011 pour les catégories C) on s'achemine vers un nouveau système de rémunération permettant de multiplier les arbitraires.

La cotation des postes aboutit à une myriade de niveaux brisant toute référence collective et incluant une rémunération au mérite permettant tous les arbitraires possibles.

Il s'agit là d'aller le plus loin possible vers la mise en concurrence des personnels au détriment du fonctionnement du service public.

Les indicateurs de gestion retenus pour juger des responsabilités exercées ne peuvent s'apprécier de manière quantitative. La dérive est manifeste au ministère de l'Intérieur avec le nombre de « gardes à vue » comptabilisé par commissariat aboutissant à une inflation démentielle des gardes à vue !

Voir nos positions sur www.snasub.fr

Le SNASUB n'est pas indifférent à la gestion du système indemnitaire et défendra les systèmes les plus objectifs mais la dérive indemnitaire ne peut être que condamnée.

Le SNASUB a rappelé lors de son dernier congrès ses positions en matière indemnitaire :

- alignement sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués
- transparence des modalités d'attribution
- revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération.

Les missions des personnels administratifs dans les EPLE

Les réformes du service public se succèdent depuis de nombreuses années et les projets touchant les établissements publics locaux d'enseignement ne manquent pas.

Les lois de décentralisation d'août 2004, d'orientation pour l'école de 2005 et la charte des pratiques de pilotage ont contribué à modifier le paysage des EPLE.

Cette dernière étape de décentralisation, le renforcement de l'autonomie des établissements, la contractualisation de ses moyens, avec l'autorité académique notamment, le développement de pôles administratifs et la réforme de la carte comptable conduisent à une évolution sensible des missions des personnels.

Ces évolutions doivent être comprises et analysées. Sont-elles inéluctables, répondent-elles à des besoins réels ? Quelles en sont les conséquences quant au dimensionnement de l'EPLE ?

Si cela constituait une avancée pour le service public et l'organisation des EPLE, nous ne pourrions qu'y souscrire. Malheureusement cela se fait dans un contexte de suppressions de postes et sert d'alibi et d'instrument pour des retraits d'emplois.

Pour les secrétariats administratifs, les missions se sont considérablement étendues. Le courrier électronique et la multiplication des applications nationales devant être maîtrisées ont alourdi le travail quotidien.

A cela s'ajoutent des opérations délicates qui ont des incidences financières lourdes - saisie des Heures Supplémentaires et des vacances - ou des opérations sensibles comme les demandes de remplacement.

Le transfert croissant de tâches notamment en ce qui concerne les examens pèse sur les secrétariats.

On constate une multiplication des initiatives à destination des familles dans le cadre de politiques spécifiques de recrutement des élèves liées à la fin de la carte scolaire, dont l'organisation et la gestion reposent en partie sur les collègues.

Les tâches évoluent et exigent une technicité et une polyvalence accrues mais la requalification des emplois que nous revendiquons n'est pas effective alors qu'elle est indispensable pour prendre en compte la réalité du travail assumé.

Pour les services d'intendance : la mise en place de structures surdimensionnées éloigne les actes de gestion de l'utilisateur et compromet les relations établies dans la communauté éducative.

Le doublement des masses financières gérées spécialise toujours plus les agents comptables alors que ce n'est qu'une partie de leur travail. Cela conduit à la déconnexion de la mission comptable du fonctionnement des EPLE mais ne sécurise pas, de facto, les procédures financières.

Quel est le sens de la mission comptable dans les EPLE ? Pour le SNASUB la réponse est claire : pérenniser la fonction financière en garantissant un bon fonctionnement financier au plus près des usagers dans le but de répondre aux besoins du service public d'éducation en partant de l'unité de base sur le plan pédagogique : l'établissement. C'est ce que nous défendons sur le plan syndical.

Nous ne pouvons cautionner une façon de gérer les EPLE qui tourne le dos à l'intérêt des personnels, des usagers et du service public d'éducation.

Il faut mesurer le gâchis humain que représente le fait de retirer la comptabilité à des comptables et à des équipes confirmées qui n'ont pas démerité.

Pourtant la question de fond concerne les dotations en personnels. Nous touchons là le nœud du problème : comment demander aux collègues de faire plus -sans vraiment gagner plus !- de faire mieux, sans jamais aborder la question, pourtant cruciale, des personnels, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif ?

Tous ces projets ministériels visent à réaliser de substantielles économies d'emplois statutaires en mutualisant les services et les missions. Quel avenir pour les missions des comptables, des gestionnaires, des services financiers ? Quel avenir pour les missions des collègues des secrétariats de personnels de direction ?

Pour nous la défense et l'amélioration du service public est indissociable de la défense des statuts et des conditions de travail de ses personnels.



L'Administration de l'Education Nationale en voie de disparition

Dégâts de la RGPP : suppressions d'emplois, individualisation des rémunérations

Depuis 2004 les services déconcentrés et particulièrement les services départementaux ont payé un lourd tribut à la RGPP avec la perte d'environ 5600 emplois entre 2004 et 2010 et les effets sont dévastateurs.

Qui peut croire que perdre environ 1/3 des effectifs peut ne pas avoir de conséquence sur les missions de service public ? Le fait de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux (imposé depuis cette année, également, aux opérateurs publics comme CNDP, ONISEP, CNOUS, CNED...) se traduit par des dégradations très importantes des conditions de travail, et des missions.

La signature d'AI-UNSA pour la mise en place de la prime au mérite en échange de la suppression de 1700 emplois (dont les 600 prévus au budget 2011) est inadmissible : elle cautionne les coupes et accentue délibérément la mise en concurrence entre collègues déjà touchés par l'évaluation.

La dissolution des Inspections académiques de chef lieu d'académie est en route (5 en cours, avec parfois le CRDP)*, mais le projet de mutualisation interacadémique promet d'autres « suppressions réorganisation », la mise en place contestée unitairement du Schéma Directeur des Infrastructures qui a cassé les CDTI et qui s'attaque aux centres académiques le confirme.

Chorus et les différentes applications qui y sont attachées ont montré que le transfert au privé est en route et que cela ne marche pas : les missions de service public ne sont parfois plus assurées (paiement des bourses, des factures, sans parler des frais de déplacement...). Au bout du compte les usagers trinquent, mais aussi très largement les personnels qui souffrent de la masse de travail, des réclamations justifiées qu'ils ne peuvent pas régler et de la pression de plus en plus forte de la hiérarchie.

Souffrance au travail

La souffrance au travail, l'atteinte à la dignité n'ont jamais été aussi forts et pourtant on connaît le grand sens du service public des collègues et leur abnégation. D'ailleurs l'analyse que nous portons depuis longtemps est celle décrite par l'IGAEN dans son rapport n° 2010-095, avec des termes similaires aux nôtres (cf. le site du SNASUB, voir pages 15 à 18 et 25 à 28 notamment), cela ne nous rassure pas sur l'avenir du Service Public d'Education.

Chaque recteur pilote comme il veut ou peut la répartition des tâches entre IA et rectorat, l'important étant de rendre le plus de postes possible, et de faire semblant que tout peut continuer à se faire... juste avant que tout le système ne s'effondre.

La loi de mobilité est désormais là pour déplacer ou « s'occuper » de ceux dont on n'a plus besoin !!!

Comment pouvoir encore travailler en équipe, le nez dans le guidon ? Les collègues font ce qu'ils peuvent et au-delà, sous la pression constante, dans un climat délétère où l'autoritarisme se développe, chacun vivant dans l'instabilité permanente (si chère à Parisot). Toutes les catégories sont en souffrance : les C bien entendu car au bout de la chaîne, les cadres intermédiaires obligés de mettre en place des méthodes de management contraires à l'esprit et aux besoins du service public, et dont les conséquences sont visibles sur le bulletin de salaire.

Le devenir des services déconcentrés

On peut penser qu'à très court terme les services départementaux de l'EN -auparavant trop gros mais désormais squelettiques- pourront être à leur tour absorbés par les DDI des préfectures (après la Jeunesse et les Sports). De même que les rectorats pourraient se fondre, tout comme les ex-DRJS, dans des Directions régionales interministérielles.

Que deviendront les missions spécifiques?

Déterminés pour gagner

Ensemble nous devons nous battre pour défendre le Service public et exiger que l'administration de l'Education Nationale demeure publique et gérée par des fonctionnaires.

Il faut obtenir les moyens nécessaires à nos missions, le respect de nos statuts, une revalorisation et une requalification des emplois.

Le SNASUB continuera à prendre toute sa place dans ce combat.

*Poitiers, Limoges, Toulouse, Nancy, Nice(PLF 2011, p. 313).



Enseignement supérieur et Recherche : les réformes s'additionnent pour détruire les solidarités

L'évaluation pour faire des coupes claires

La politique d'évaluation des personnes, des laboratoires, des universités aboutit de plus en plus souvent, non pas à améliorer le service public, non pas à être utile à la société, mais à démolir le voisin. Lorsqu'il faut aller à la pêche aux crédits, il n'est pas rare d'entendre dénigrer le laboratoire voisin, l'établissement concurrent « qui ne nous arrive pas à la cheville ». On développe des regroupements où l'un des acteurs absorbe l'autre. On est loin d'une politique de coopération digne du service public. Cette lutte destructrice a des conséquences sur l'offre de formations.

Pour les personnels les regroupements dont la fonction est de raser pour « rentabiliser » vont rapidement avoir pour conséquence la destruction d'emplois de toutes les catégories et dans certains cas imposer la mobilité.

Evaluation, avancement, promotions : la destruction du statut de fonctionnaire et de toute égalité de traitement

Lors de l'évaluation, il est de mise aujourd'hui de ne pas tenir compte de la catégorie du personnel évalué (niveau A, B ou C). Nous devons tous être performants, ne pas compter nos heures, voire même encadrer d'autres collègues et ... être obéissants. Certains responsables assument clairement aujourd'hui que la fiche de poste et l'évaluation sont indépendantes du corps de recrutement.

La carotte des primes et promotions est mise en avant, et c'est le statut de fonctionnaire qui est mis à mal.

Pour les propositions de réductions d'ancienneté, d'avancement, de PFR, il est demandé aux N+1 d'appliquer les proportions imposées. Il n'y a plus d'étude globale des carrières des personnes, c'est la remise en cause de l'égalité de traitement.

La PFR, une usine pour diviser les personnels

La PFR divise les collègues de l'AENES contribue à relancer les « vieilles querelles » entre les différents statuts dans l'enseignement supérieur et la recherche (AENES, ITRF, Bibliothèques, non titulaires).

Il est « étonnant » de voir certains représentants du personnel participer à l'évaluation des emplois et même réclamer plus de niveaux différents de postes !

Bien sûr il s'agit aujourd'hui de satisfaire les signataires du protocole primes en échange de suppressions d'emplois.

Pourtant cette politique à courte vue et purement individualiste, aboutira à terme à une diminution drastique du nombre de fonctionnaires et à la précarité généralisée pour les jeunes.



La PFR, un support pour renvoyer les problèmes aux niveaux « subalternes »

Les problèmes d'organisation, l'évaluation, les propositions pour les promotions sont renvoyés au niveau des N+1, qui peuvent être de catégorie A ou B, et servent de fusibles. En contrepartie d'un niveau supérieur de PFR, les N+1 doivent eux-mêmes appliquer les proportions imposées pour la répartition des primes et des réductions d'ancienneté. L'encadrement supérieur distribue les tâches, les ordres et les contre-ordres, gère par le stress et renvoie les responsabilités aux niveaux inférieurs. Il s'appuie sur la part « fonction » de la PFR des N+1 pour se dédouaner.

Recrutement des personnels : la LRU et le droit de veto des présidents

La prétendue autonomie est en réalité une concentration du pouvoir entre les mains des présidents et de leurs alliés. Alors que l'on nous a rebattu les oreilles de la nécessité d'être mobiles, le droit de veto inscrit dans la LRU permet aux présidents d'agir en véritables autocrates.

Sans même exercer officiellement le droit de veto, les directions des universités acceptent qui elles veulent, comme elles veulent, sans aucun contrôle puisque les demandes des personnels sont examinées par l'enseignement supérieur avant la réunion de la commission paritaire.

Parallèlement à la destruction de toute égalité dans la gestion des personnels titulaires, se développe dans tous les secteurs le recrutement de personnels non titulaires - notamment au niveau ingénieur d'études et ingénieur de recherche - pour des fonctions identiques à celles exercées par les titulaires et avec des contrats divers.

Il nous faut défendre :

- le retour à une gestion égalitaire, quel que soit son lieu d'exercice ;
- un avancement automatique ;
- le relèvement des salaires, correspondant aux qualifications demandées et aux responsabilités assumées, contre l'individualisation avec la PFR ;
- le statut de fonctionnaire pour tous les personnels.

Nous nous battons pour nous opposer aux contre-réformes détruisant les retraites et à la Sécurité Sociale, il faut aussi se battre pour notre statut de fonctionnaire et ses acquis.

DES RAISONS POUR SE SYNDIQUER

Quelle que soit la conjoncture politique, économique et sociale, les personnels ont intérêt à s'unir et à s'organiser, de manière permanente, pour défendre leurs intérêts professionnels, lutter contre les inégalités et imposer la satisfaction de leurs revendications.



Adhérer au SNASUB, c'est renforcer un syndicat qui a déjà fait la preuve de son efficacité et de sa représentativité, puisqu'il est à la fois présent dans les luttes et dans de nombreux organismes paritaires.

Adhérer au SNASUB, c'est choisir la FSU, première force de l'Education, la Recherche et la Culture ; C'est se retrouver, ensemble, au sein d'une fédération puissante et combative.

C'est de vous, de votre implication que dépendra la satisfaction de vos revendications. Unis et organisés, vous représentez une force considérable.

L'action syndicale, c'est la défense de chacun dans le respect du droit de tous, au sein des commissions paritaires ou par le biais d'interventions auprès de la hiérarchie ; la défense collective des personnels, dans les différentes instances ou à l'occasion d'audiences auprès des diverses autorités ; mais l'action syndicale c'est aussi l'organisation de mobilisations massives dans l'unité la plus large.

Adhérer au SNASUB, c'est choisir l'intercatégorialité et l'intersectorialité contre le corporatisme.



Adhérer au SNASUB, c'est rejoindre un syndicat qui affirme l'importance du rôle des personnels non-enseignants au sein du système éducatif dans la réussite des élèves et des étudiants.

Alors, n'hésitez plus, faites entendre votre voix, syndiquez-vous.

**Rejoignez le
SNASUB-FSU.**





SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2010 - 2011

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 :	0,23 € par point d'indice
> entre l'indice 301 et l'indice 350 :	0,25 € par point d'indice
> entre l'indice 351 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"/> B <input type="checkbox"/> C
		<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> Contractuel CDI
			<input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois
			<input type="checkbox"/> Contractuel CDD

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 Sommelonne

> MONTANT DE LA COTISATION : €

> MONTANT DE LA MENSUALITE (COTISATION / 5) :

> DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS : / 2010

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		
<input type="checkbox"/> Monsieur	<input type="checkbox"/> Madame	<input type="checkbox"/> Mademoiselle
.....		
.....		
.....		

DATE :

SIGNATURE :

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 :

COTISATION

() + () x ()

(indice) (NBI) (coefficient)

x Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

----- =

----- €

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

DATE :

Signature :