

# Convergences



de l'administration scolaire,  
universitaire et des bibliothèques



## Edi to

Jacques  
Aurigny



### Le printemps des peuples a commencé en Tunisie.

Après la Tunisie, l'Égypte, il est clair que les gouvernements, s'ils prétendent agir sans le peuple, ne peuvent durer contre le peuple.

A l'heure où le gouvernement en France s'en prend aux fonctionnaires, aux magistrats, à tous les services publics de manière générale la question se pose : de quel droit le gouvernement Sarkozy s'en prend il aux acquis sociaux issus de 1945 et du programme du Conseil National de la Résistance ?

Le projet de protocole sur les non titulaires illustre dramatiquement cette situation :

1 million de non titulaires des trois fonctions publiques ne trouveront pas de solution dans un projet qui ne vise qu' à « légaliser les abus », à CDIser quelques personnels sans perspective au moment où le

gouvernement prétend supprimer des dizaines de milliers de postes.

La précarisation ne pourrait que se renforcer.

La suppression de services entiers dans les services académiques, les 600 suppressions de postes d'administratifs programmés en 2011 ne passent pas, pas plus que les 16 000 de l'Éducation nationale : le mécontentement des personnels n'a jamais été aussi grand.

Le printemps de l'action est à l'ordre du jour.

Dossier

## La grille indiciaire

# Contacter le SNASUB



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

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

## Le Secrétariat national

### Secrétaires généraux

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

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

### Trésorière nationale

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

### Secrétaires généraux adjoints

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

**Marie Ganozzi**  
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  
fsubnf@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

**Michèle Martin-Darmon**  
06 87 28 98 04  
mmartin-darmon@wanadoo.fr

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

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

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

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

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

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

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

### Aix-Marseille

**Richard Barachia, SA**  
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  
jeanclaud.carabini@wanadoo.fr  
193 rue du 19 mars 1962  
40465 Laluque  
**Nathalie Prat, Trésorière**  
06 82 91 75 26  
tresorerie@snasub-bordeaux.org  
12 rue des Camélias  
64000 Pau

### Caen

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

### Clermont-Ferrand

Contactez 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  
thomaslp@wanadoo.fr  
LP Finosello BP 581  
20189 Ajaccio Cedex 2  
**Catherine Taieb, Trésorière**  
catherine.taieb@ac-corse.fr  
Lycée Pascal Paoli  
Avenue Président Pierucci  
20250 Corte

### Créteil

**Yann Mahieux, SA**  
01 48 96 36 65/90  
yann.mahieux@snasub-creteil.fr  
**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 Moulehawiy, SA**  
**Charvet Evelyne, Trésorière**  
SNASUB-FSU  
Bourse du travail  
32 avenue de l'Europe  
38030 Grenoble  
04 76 09 13 60  
snasub.fsu38@wanadoo.fr

### Lille

**Nicole Deleforge, SA**  
03 20 62 30 78  
**Stéphane Lefevre, SA**  
SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre 1er étage  
28 rue des Archives  
59000 Lille  
**Eric Fouchou-Lapeyrade, SA**  
03 21 99 68 20  
eric.fouchou-lapeyrade@ac-lille.fr  
**Guy Douay, Trésorier**  
douay.guy@gmail.com  
124 rue Francisco Ferrer  
59000 Lille

### Limoges

**Marie-Hélène Dumas, SA**  
05 55 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 Trollet 01150 Sainte Julie

### Montpellier

**Claude Roussel, SA**  
04 66 62 86 55  
clauderoussel-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  
**Françette 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**  
96 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 Montvilliers

### Strasbourg

**Michel Jedvaj, SA**  
03 89 42 63 38  
snasub-alsace@orange.fr  
90 rue Josué Hofer  
68200 Mulhouse  
**Myriam Marinelli, Trésorière**  
03 88 23 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 Chalets  
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 16  
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 19 mars, journée nationale d'action déclinée dans chaque académie

### Rassemblé(e)s pour l'éducation le samedi 19 mars 2011 !

L'éducation n'est plus une ambition pour ce gouvernement. Il aura supprimé 50 000 postes dans le service public d'éducation en cinq années, mettant en difficulté écoles et établissements, dégradant de façon systématique les conditions d'accueil, de formation et de qualification des élèves, détériorant les conditions de travail de l'ensemble des personnels. La Révision générale des politiques publiques (RGPP) aura déstabilisé les personnels et affaibli les capacités de nombreux services comme celui de la Jeunesse et des Sports. Les universités sont confrontées à des difficultés budgétaires et des promesses non tenues.

Le service public d'éducation, cible de la chasse budgétaire, est tiré vers le bas.

A la rentrée 2011, ce seront 16 000 postes supplémentaires qui seront supprimés, malgré l'augmentation des effectifs d'élèves. Les conséquences auront des effets immédiats sur la taille des classes dans les écoles, les collèges et les lycées, la scolarisation des enfants de deux et trois ans, les élèves en difficulté, le fonctionnement des services et l'offre d'enseignement... Le gouvernement fait le choix de la régression. Il a fait aussi ce choix en supprimant la formation initiale des enseignants, entraînant ainsi démissions et effondrement du recrutement. Dans le même temps, la majorité parlementaire a décidé de favoriser l'enseignement privé au détriment du service public.

Le gouvernement ne prépare pas l'avenir. Ses choix dessinent une Ecole où les inégalités seront renforcées, une Ecole plus dure pour les moins favorisés, une Ecole où la concurrence entre établissements, par l'abandon de la sectorisation, sera la règle. Les enquêtes internationales, comme PISA, confirment que les inégalités se creusent. Le gouvernement ne répond qu'avec des effets d'annonce.

La mobilisation citoyenne doit permettre d'inverser ces choix. Les organisations, rassemblées dans le collectif « L'Éducation est notre avenir », appellent tous ceux et toutes celles qui soutiennent le service public d'éducation et son engagement permanent pour la réussite des jeunes, sans distinction de fortune ni d'origine, à une journée nationale d'action déclinée dans chaque académie le samedi 19 mars.

Un pays, une école, notre avenir  
Paris, le 2 février 2011

[www.uneecole-votreavenir.org](http://www.uneecole-votreavenir.org)

# Sommaire

n° 166 - février 2011

<b>Edito</b>	<b>1</b>
<b>Contacts</b>	<b>2</b>
<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Brèves</b>	<b>4</b>
<b>Actualités</b>	
<b>Catégorie B des bibliothèques</b>	<b>5</b>
<b>Mobilisation du 10 février</b>	<b>6</b>
<b>Non-titulaires</b>	<b>6</b>
<b>CTPM du MEN</b>	<b>7</b>
<b>Transferts à la Baule</b>	<b>7</b>
<b>Oui à l'augmentation des salaires dans la fonction publique</b>	<b>8</b>
<b>Une attaque frontale contre la fonction publique</b>	<b>8</b>
<b>Services</b>	<b>17</b>
<b>EPLE</b>	<b>18-19</b>
<b>Supérieur</b>	<b>20</b>
<b>Bibliothèques</b>	<b>21</b>
<b>Société</b>	<b>22</b>
<b>Fiche pratique</b>	<b>23</b>
<b>Lu pour vous</b>	<b>23</b>
<b>Adhésion</b>	<b>24</b>



## 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 €

# Dossier

## La grille indiciaire

pp. 9 à 16

### Elections professionnelles en octobre

Conséquence des accords de Bercy et de la loi sur le dialogue social dans la fonction publique, le 20 octobre 2011 la plupart des agents de la FPE seront appelés à renouveler leurs instances consultatives. Ce sont des milliers de CCP, CAP locales et nationales ainsi que, pour la première fois, les Comités techniques.

Tous les agents publics ou presque seront appelés à voter. Le décret sur les comités techniques (CT) qui remplacent les CTP, devrait être publié prochainement. Dans le champ du SNASUB :

- tous les collègues voteront pour les CT (une fois au niveau de proximité et une fois au niveau ministériel).
- les CAP des ITRF, des personnels de bibliothèques et des CASU seront également renouvelés.

### Vote électronique

Pour les prochaines élections professionnelles prévues en octobre 2011, le ministère, contre l'avis majoritaire des organisations syndicales (dont la Fsu) prétend imposer et généraliser le vote par Internet, sous couvert de «modernité».

Pourtant, un peu partout dans le monde, et en particulier en Europe, la tendance en matière de votes électroniques est au reflux, sur le constat d'un manque de fiabilité et de crédibilité (cf. Rapport du Sénat, sept. 2007). Dans la plupart des votes organisés par voie électronique, il y a eu effondrement de la participation : moins 12 % au CNRS, moins 30 % à EDF ; la légitimité des organisations syndicales est ainsi entamée, ce qui ne peut que réjouir le pouvoir en place.

Le vote « papier », c'est aussi le droit pour tout électeur de surveiller ce qui se passe à n'importe quel moment, le contenu d'une urne transparente ne peut être modifié par quiconque avant le dépouillement et ensuite chacun peut constater de visu les résultats du dépouillement, ceci est à la portée de tout le monde.

Un vote test à blanc (c'est-à-dire sans listes réelles) est organisé en mars dans 5 académies et quelques directions d'administration centrale, et portera 30 000 personnes environ.

Par ailleurs, doit-on faire une confiance aveugle à la société prestataire choisie par le Ministère ?



### Vote de la CAN du SNASUB sur l'adhésion à la Confédération européenne des syndicats (CES)

La Commission administrative nationale du SNASUB s'est prononcée sur la question de l'adhésion de la FSU à la Confédération européenne des syndicats. La consultation s'est déroulée à

deux niveaux : sections académiques et élus nationaux. 12 sections académiques parmi celles représentées à la CAN avaient organisé une consultation : 8 Pour ; 2 Contre ; 2 abstentions. Parmi les 18 élus présents : 7 Pour ; 8 Contre ; 3 Abstentions

Au total : 15 Pour ; 10 Contre ; 5 Abstentions

### Journées intersyndicales des 17 et 18 mars 2011

A l'initiative de la CGT, de la FSU, et de l'Union syndicale Solidaires

L'Intersyndicale femmes regroupe des militant-es de la CGT, de la FSU, et de l'Union Syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Son but principal est d'organiser chaque année des sessions intersyndicales de formation "femmes" sur deux jours qui rassemblent entre 300 et 400 participant-es venu-es de toute la France, et de secteurs professionnels divers.

### La précarisation des retraités s'accélère !

Selon l'INSEE l'inflation moyenne servant de référence au calcul du taux de revalorisation des pensions a atteint 1,5% pour l'année 2010. Les retraites du public comme du privé n'ont été revalorisées que de 0,9 % au 1er avril de la même année et ne connaîtront aucune revalorisation avant le 1er avril 2011.

Les dizaines de milliers de retraités – particulièrement les femmes – qui perçoivent moins de 900 euros par mois ont de plus en plus de difficultés à vivre, se nourrir, se loger et doivent de plus en plus souvent faire appel aux associations caritatives. La précarisation de nombreux retraités s'accélère : c'est inacceptable!

La perspective de nouveaux prélèvements - hausse de la CSG, assurance dépendance obligatoire, fiscalité... - envisagés par la majorité gouvernementale accentuerait les difficultés déjà criantes d'une majorité de retraités.

La FSU Retraités appelle les retraités à se mobiliser et à multiplier les interventions afin empêcher le gouvernement d'avoir recours à ses habituels stratagèmes visant à ne pas relever les pensions de plus des 2% qui permettraient de rattraper la hausse des prix.

La FSU demande que des mesures spécifiques supplémentaires soient enfin prises pour corriger les inégalités fortes et pour qu'aucune retraite ne soit inférieure au SMIC à court et moyen terme.

La FSU retraités va s'adresser à l'ensemble des organisations syndicales de retraités pour engager une action de mobilisation en direction du Président de la République et des élus.



## Catégorie B des Bibliothèques

### Déclaration au CTPMESR du 11 février 2011 de Christian VIÉRON-LEPOUTRE (expert au titre de la CAP des BAS)

J'ai l'honneur de représenter mes collègues Bibliothécaires Adjointes Spécialisées dans cette instance et surtout de faire remonter le sentiment d'injustice que suscite dans notre corps ce projet de fusion. Depuis l'annonce de la réforme en novembre 2009, les organisations syndicales n'ont eu de cesse de demander où en était l'état d'avancement du projet, réclamant des textes et parlant de la difficulté que la fusion d'un corps CII avec un corps B type pouvait créer. Mais durant toute l'année 2010 aucune réelle concertation n'a été mise en place pour déboucher sur un projet de décret le 14 janvier dernier. Nous dénonçons cet emballement et ce passage en force qui crée la première injustice.

La deuxième injustice ressentie par les BAS est liée à notre spécificité CII (bac+2) et à la proximité dans nos établissements d'un autre corps semblable : celui des Assistants ingénieurs de recherche et formation (ASI). Dans un premier temps Madame la Ministre, Valérie Pécresse, avait promis leur intégration dans le corps des Ingénieurs d'étude (IGE, corps A type). Cette promesse, non tenue, a fait renaître chez les BAS une vieille revendication : l'intégration de tous les BAS en catégorie A dans un corps des bibliothécaires réformé en A type. Ce souci de parallélisme des formes et d'équité aurait dû être le maître-mot de la réforme d'harmonisation des corps de catégorie B de la Fonction Publique. Nous rappelons que les BAS, comme les ASI, ont le même niveau de recrutement (bac+2), mais par malchance ils ne sont pas du même côté de la ligne ... l'un en catégorie A et l'autre en catégorie B. L'injustice est encore plus flagrante au regard des tâches et des missions que chacun effectue.

Lors de la dernière CAPN des BAS du 3 février dernier, on nous a répondu que le « *Nouvel Espace Statutaire (NES)* » n'a pas vocation à régler le problème des quelques corps CII. Mais ne pas régler ce problème revient à faire comme les signataires du Traité de Versailles en 1919 qui n'ont pas voulu voir et régler le problème du « *couloir de Dantzig* ». J'avoue que la comparaison est audacieuse mais la frustration que cela va créer dans notre corps est de la même ampleur.

On essaie de nous vendre cette fusion en agitant une revalorisation du statut par une revalorisation de l'indice terminal, passant de l'indice brut 638 à 675, mais cette revalorisation va de pair avec un allongement de la carrière (de 28 ans actuellement à 33 ans dans le projet), rendant le dispositif nul à terme. Beaucoup de BAS se sentent floués, en particulier les BAS 2<sup>e</sup> classe qui, a contrario de nos collègues Assistants des bibliothèques, n'ont jamais pu bénéficier de l'examen professionnel pour accéder aux grades supérieurs et stagnent donc en seconde classe. Durant moult et moult années, nous avons réclamé un repyramidage de notre corps, ce qui aurait sans doute réglé ce problème technique.

On veut aussi nous faire croire que ce nouveau corps unique en catégorie B va permettre de régler l'engorgement du passage de la catégorie C en B. Là aussi, c'est un trompe-l'oeil. Certes, avec un corps quatre fois plus important, cela va permettre un léger appel d'air, mais très loin d'être à la hauteur de l'enjeu. Je rappelle qu'à la dernière CAP des AB de novembre, il y avait 15 possibilités sur la liste d'aptitude pour 1564 magasiniers promouvables.

La dernière injustice est une totale méconnaissance de l'évolution de nos métiers. En effet, nos métiers et notre filière ont totalement changé avec l'évolution des nouvelles technologies. Il en va de même de nos missions : la quasi totalité des BAS, maintenant, ont des tâches supérieures à leur catégorie : acquisition, formation, enseignement, etc. À l'instar de l'ADBU<sup>1</sup>, nous vous demandons le report de ce texte pour permettre la mise en place d'une véritable concertation avec l'ensemble des acteurs.

On nous a demandé si nous souhaitons apporter des amendements à ce texte mais très vite nous nous sommes rendu compte qu'il nous était impossible de l'amender. Même le nom de ce nouveau corps ne nous convient pas car nous sommes profondément attachés au maintien dans l'intitulé du corps du terme « *Bibliothécaire* ». À nos yeux, « *Techniciens des bibliothèques* » ne reflète pas notre métier. Alors, si nous devons faire une proposition de modification, cela serait au moins sur cet intitulé. Lors de notre CAP, nous avons proposé « *Bibliothécaires Assistants Qualifiés* », faisant un rappel au corps similaire au nôtre dans la Territoriale, les « *Assistants Qualifiés des Bibliothèques* ».

Pour conclure, ce texte ne peut passer en l'état, il doit faire place à une remise à plat et une concertation de tous les acteurs de la filière.

1 ADBU : Association des Directeurs et des personnels de direction des Bibliothèques Universitaires et de la Documentation

Lors du CTPMESR, les représentants de l'administration ont maintenu intégralement ce projet de décret, sans changer un iota, malgré :

- la lettre de l'intersyndicale des bibliothèques du 25/01/11 à la ministre de l'enseignement supérieur exprimant l'opposition de l'ensemble des syndicats à ce projet de décret ;
- la pétition en ligne lancée par l'intersyndicale des bibliothèques, qui avait recueilli 1675 signatures au moment du CTPM ;
- la lettre de l'ADBU du 4 février demandant le "report sine die" de ce projet de décret ;
- les interventions, lors du CTPMESR, des représentants des élus aux CAP des BAS et des Assistants des bibliothèques ;
- le rassemblement des personnels à l'entrée du ministère, ce vendredi matin, à l'appel des syndicats CGT/FO/FSU .

Résultat du vote : 15 voix pour (administration) ; 15 voix contre (tous les syndicats).

Pour nous, il ne faut pas en rester là : le SNASUB-FSU va recontacter les syndicats des bibliothèques afin d'obtenir enfin l'ouverture de réelles négociations.

## 10 février : la mobilisation des personnels de l'éducation a été massive

Les personnels de l'Education et de la Justice se sont massivement mobilisés aujourd'hui pour dénoncer une politique gouvernementale qui année après année, et particulièrement avec le budget de l'Etat en 2011, met à mal les services publics.

Dans tous les secteurs (éducation, santé, emploi, justice, culture, recherche), la pénurie de moyens et de personnels s'accroît au détriment du service rendu et détériore les conditions de travail. Et le gouvernement a l'indécence d'affirmer que si cela ne marche pas, c'est de la faute des personnels !

Pour la FSU, il n'est pas acceptable que le pouvoir actuel se défausse ainsi de ses responsabilités.

Dans l'Education, une toute autre politique éducative est nécessaire afin d'assurer la réussite de tous les jeunes. La FSU appelle d'ores et déjà tous les personnels de l'éducation à participer massivement à la journée unitaire du 19 mars prochain. Elle invite les personnels, les parents, les jeunes, les citoyens à débattre de ses 20 propositions (voir le site de la FSU) dans les 500 débats qu'elle organise partout en France.

De même dans la Justice, dont l'indépendance est gravement remise en cause, il faut permettre que le suivi de toutes les peines soit effectif, dans des conditions permettant une réelle prévention de la récidive. La probation (exécution des peines en « milieu ouvert »), qui représente 3/4 des mesures pénales, soit plus de 170 000 personnes, ne peut plus être le parent pauvre du service public de la Justice !

Notre société a plus que jamais besoin de solidarité, de justice sociale, de plus d'égalité. Les services publics et la Fonction publique doivent avoir les moyens humains, matériels et financiers d'y contribuer.

C'est pour défendre ces valeurs et imposer l'amélioration de ces services que la FSU poursuit sa campagne de mobilisation. Elle appelle les personnels et les usagers à témoigner sur une page Facebook pour dire leur attachement au service public et leur volonté de le faire évoluer.

Le service public, ce sont des femmes et des hommes fiers de leurs métiers au service de tous et qui aimeraient pouvoir continuer à bien les faire.

*Communiqué de presse de la FSU  
les Lilas, le 10 février 2011*



## Négociation sur la situation des non titulaires de la Fonction publique : encore un effort !

Le document gouvernemental adressé aux organisations syndicales a été profondément remanié ; dans sa version du 9 février, il s'efforce de répondre aux questions soulevées dans le débat. Le gouvernement le présente comme la base d'un protocole d'accord à acter dans les prochaines semaines.

La FSU demande que soient respectés le temps de la négociation et celui du fonctionnement démocratique des organisations syndicales.

L'accès des contractuels en CDD au dispositif de titularisation envisagé demeure encore bien trop étroit. Pour la FSU, il faudra bien aussi assurer que les possibilités qui seront offertes à la titularisation soient en adéquation avec le nombre des agents remplissant les conditions d'éligibilité dans chacun des 3 versants de la Fonction publique.

Le 2ème axe du document prévoit de revoir les cas de recours au contrat. Il y manque toute la question de leur restriction ; pour la FSU, ce recours ne saurait être que strictement dérogatoire. Elle propose en ce sens de mieux reconnaître les besoins de remplacements afin qu'ils soient couverts par des titulaires.

Elle revendique l'abrogation du contrat d'activités dans l'archéologie préventive et s'oppose donc à son extension à toute la Fonction publique sous la forme du contrat de projet.

La FSU défend ces orientations dans la négociation. Elle entend développer la mobilisation pour mettre fin aux suppressions d'emplois et pour une autre politique pour la Fonction publique, conditions essentielles à la réussite d'un plan de titularisation.

*Communiqué de presse de la FSU  
Les Lilas, le 10 février 2011*

## CTPM du MEN du 8 février : suppressions de postes et redéploiements

### Déclaration de la FSU au CTPM

Les défis à relever pour le système éducatif sont considérables : faire face à l'échec scolaire persistant, en finir avec les sorties sans qualification du système éducatif de trop nombreux jeunes, assurer la réussite de tous à tous les niveaux.

La FSU a mis en débat dès le mois de novembre « 20 propositions pour l'École » afin de contribuer à l'amélioration du système éducatif. Elle est prête à en discuter avec les Ministres de l'Éducation nationale et de l'Agriculture et avec tous les personnels, les parents, les jeunes et tous les citoyens à l'occasion de 500 débats qu'elle organise partout en France.

Mais le gouvernement doit cesser de faire croire qu'il est possible de faire mieux avec moins. Nul n'ignore que sa politique éducative est conduite par celle de la réduction des dépenses publiques. L'ampleur des suppressions de postes dans l'Éducation, avec plus de 16 000 postes encore supprimés à la prochaine rentrée, alors que 62 000 élèves supplémentaires sont attendus,

et les transformations radicales à l'œuvre dans le système éducatif qui instaurent une école de plus en plus ségrégative ne permettront pas de relever ces défis et d'assurer enfin la réussite de tous les élèves.

Plus encore, à seule fin d'absorber les suppressions d'emploi, une réorganisation des services est opérée. Ainsi, nous venons d'apprendre la suppression des services rectoraux de validation des services de non titulaire pour la retraite. C'est pour les personnels une véritable régression avec la disparition d'un service de proximité essentiel lorsqu'il s'agit de constituer un dossier complexe.

Ces choix budgétaires expliquent, ainsi que nous le verrons en examinant le projet de décret ITRF, que le ministère délègue au ministère de l'enseignement supérieur la gestion d'une partie de ses personnels, abandonnant ainsi au MESR la responsabilité de recruter, former et gérer des personnels qui contribuent aux missions éducatives de l'enseignement scolaire.

Le mépris des personnels et de leurs représentants devient la règle : ainsi la deuxième réunion de ce CTPM fixée un jour de grève nationale nous prive d'un moyen d'expression de notre désaccord. Cela ne convaincra personne du bien

fondé des décisions soumises à l'avis de ce CTPM. Les organisations syndicales représentatives ne sont même plus informées des instructions que le MEN diffuse concernant les personnels, quand bien même il s'agit de sujets au cœur de leurs métiers. Niant le rôle des services départementaux, le ministre a arbitré pour faire de l'académie l'échelon d'élection du CT de proximité, ce qui est pour la FSU injustifiable.

C'est une autre politique, d'autres moyens, une autre dynamique à tous les niveaux du système éducatif qu'il faut mettre en œuvre.

Pour imposer d'autres choix pour le service public et laïque d'éducation, la FSU appelle tous les personnels de l'éducation à être en grève le 10 février prochain pour dénoncer les suppressions de postes, demander un collectif budgétaire qui permettrait d'assurer la prochaine rentrée scolaire dans de meilleures conditions pour les élèves, l'ouverture de discussions sur les réformes en cours (formation des enseignants, lycée, voie professionnelle, dispositif (E)CLAIR...) et l'amélioration des conditions de travail et de rémunération des personnels malmenés dans leur professionnalité et notamment les personnels non titulaires.

## Transfert de certains dossiers des rectorats vers les services de la Baule : le SNASUB s'inquiète de perspectives de suppressions de postes

### Le SNASUB a informé le MEN de son inquiétude, par courriel de Arlette Lemaire, co-secrétaire générale du SNASUB :

«Je viens d'être informée d'un transfert éventuel et rapide des dossiers de validation de services auxiliaires des rectorats vers les services de la Baule, information qui suscite beaucoup d'émotion chez les collègues, cette mesure si elle venait à s'appliquer devrait certainement entraîner de nouvelles suppressions de postes, dans les services qui s'ajouteraient peut-être aux 400 suppressions du budget 2011.

D'autre part et cela n'est pas la moindre de nos inquiétudes, les dossiers des fonctionnaires gérés par un service de proximité seraient transférés à un service unique. Celui-ci ne pourrait en cas de dossier incomplet assurer le suivi de manière aussi efficace du fait de l'éloignement qu'un service de proximité et le nombre de dossiers rejetés car incomplets risquerait d'être important. Des dizaines de milliers de fonctionnaires qui ont déposé leurs dossiers de validation et le déposeront encore sont ainsi concernés.

Est-il bien raisonnable de modifier des procédures qui fonctionnent et qui donnent satisfaction, de mettre un peu plus d'inquiétude et de pression sur les personnels, alors que par ailleurs, contre notre gré, la demande de validation de services auxiliaires ne sera plus possible après une titularisation postérieure au 1er janvier 2013.

Pour autant nous réclamons le maintien des services de la Baule, de ses missions actuelles et des personnels qui y exercent au moment où la complexification des dossiers de retraite est importante et où les réponses doivent être claires et identiques pour tous, les services de la Baule doivent continuer à être le référent et apporter leur expertise dans le traitement des dossiers de retraite.

Vous comprendrez que nous avons besoin d'une réponse immédiate, pour prévenir ou rassurer nos collègues. Nous nous étonnons de ne pas avoir été concertés sur un sujet aussi important».

## Oui à l'augmentation des salaires dans la Fonction publique

Le mouvement social de l'automne 2010, qui s'est développé autour d'exigences communes sur les salaires, l'emploi et les retraites, fort du soutien d'une large majorité de la population, restera marqué par son ampleur et sa détermination. Dans cette mobilisation interprofessionnelle, les personnels de la Fonction publique ont été massivement présents.

L'ensemble des observateurs a souligné le rôle qu'ont joué dans notre pays le haut niveau de la protection sociale, les services publics et l'importance de l'emploi public pour lutter contre la crise financière. Ces atouts sont menacés par la politique d'austérité menée par le gouvernement au risque de compromettre la sortie de crise.

La politique salariale conduite dans la Fonction publique est, à cet égard et pour les personnels, particulièrement pénalisante.

Des années de politique de moindre augmentation de la valeur du point par rapport à l'inflation ont conduit à une perte considérable du pouvoir d'achat de tous les agents de la Fonction publique de l'hospitalière, de la territoriale et de l'État.

Le gel projeté pour 2011, celui fortement envisagé pour 2012 et 2013, créeraient une situation sans précédent, porteuse de lourds reculs sociaux et de bradage des qualifications. Et ce, d'autant qu'ils se cumuleraient avec la

forte augmentation des retenues pour pension dans l'inacceptable loi de réforme des retraites.

Il est urgent d'imposer d'autres choix, d'en finir avec l'artificielle opposition emplois / salaires.

Les organisations syndicales de la Fonction publique exigent du gouvernement :

- \* des augmentations salariales, notamment par l'augmentation de la valeur du point, assurant le rattrapage des pertes accumulées depuis 2000 et la progression du pouvoir d'achat ;
- \* une meilleure reconnaissance des qualifications ;
- \* une amplitude réelle des carrières.

## Appel des organisations syndicales de la Fonction publique CFDT, CFTC, CGC, CGT, FSU, Solidaires, UNSA

Pour signer en ligne :

<http://site-syndicat.org/petition>



## Proposition de loi Mancel, une attaque frontale contre la Fonction publique !

Faisant suite aux propos de Christian JACOB, un député UMP de l'Assemblée nationale dépose une proposition de loi visant à « réserver le statut de la Fonction publique aux agents exerçant une fonction régaliennne » (justice, sécurité intérieure et extérieure, souveraineté économique et financière), ce qui réduit le périmètre de la Fonction publique.

Le parlementaire UMP avance l'argument financier, ignorant la réalité des faits, illustrée par exemple par le surcoût au Royaume Uni de la gestion déléguée de l'administration publique, qui représente 21,5% du PIB contre 18% en France (2005). L'opinion publique en France ne s'y trompe pas : elle se dit favorable à la garantie de l'emploi dans la Fonction publique, point d'appui pour tous. Elle s'inquiète fortement de la dégradation de l'école et de l'hôpital public notamment, pénalisés par les politiques d'austérité et de suppression d'emplois dont ils sont victimes. En décembre dernier, une majorité des citoyens s'est déclarée disposée à « payer plus d'impôt » pour assurer le fonctionnement de ces services qui contribuent à l'égalité sociale.

Selon le député UMP, les principes statutaires auraient perdu beaucoup de leur actualité. Ce sont ces principes qui ont permis de construire et permettent de conserver une Fonction publique intègre et efficace, en situation de résister aux pressions de tout lobby que ce soit et de mettre en œuvre un service public neutre et impartial. Du point de vue de la FSU, ces qualités restent des exigences de notre société.

Le parlementaire cherche à rassurer les fonctionnaires en réservant sa proposition aux nouveaux recrutés. C'est manifestement un leurre, la situation duale qui serait introduite dans les équipes ne manquerait pas d'être utilisée pour tirer la situation de tous vers le bas, et loin de favoriser la cohésion des équipes irait à l'encontre de leur efficacité.

La FSU dénonce cette attaque contre les personnels accusés de jouir d'avantages « plus que jamais injustes aux yeux de nombre de nos concitoyens ». Elle revendique un plan de titularisation ouvert à tous et demande aux ministres en charge de la Fonction publique, au moment où ils conduisent des négociations sur l'accès à l'emploi de titulaires des contractuels, de marquer leur distance avec cette nouvelle proposition d'un élu UMP.

# La grille indiciaire

## La grille des rémunérations : un enjeu fort

Conçue à la Libération pour garantir aux agents publics un déroulement de carrière s'accompagnant d'une progression de leur pouvoir d'achat, la grille a constitué un outil puissant d'unification et de transparence pour la carrière et la rémunération des agents de l'Etat et des collectivités. Elle établit un classement des emplois en fonction des niveaux de recrutement, eux-mêmes assis sur les niveaux reconnus de qualification. A chaque niveau de recrutement (et donc de qualification), elle offre un espace indiciaire comparable à tous les agents de la Fonction publique.

Ainsi, le salaire de chacun est le résultat d'une opération simple : la multiplication de la valeur du point d'indice par le nombre de points détenus en fonction du grade et de l'échelon dans le corps d'appartenance. A ce traitement indiciaire, il faut ajouter la part indemnitaire pour obtenir le salaire effectivement perçu par chacun. Jusqu'à la fin des années 1990, cette part indemnitaire était à la fois relativement faible et largement forfaitisée; elle n'induisait pratiquement pas de variations individuelles, à situation statutaire égale.

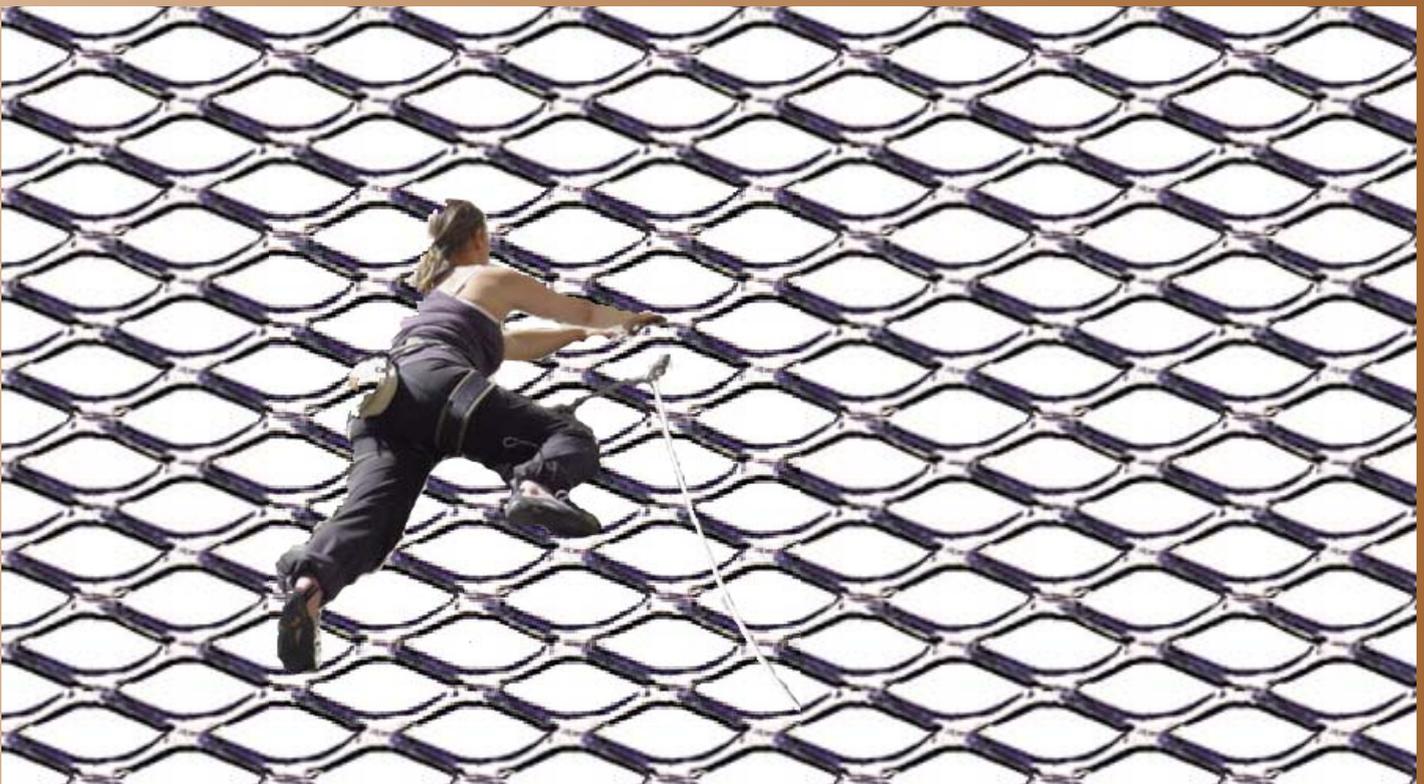
Evidemment, le caractère égalitaire d'un tel dispositif est insupportable à l'idéologie libérale, qui prétend ne s'intéresser qu'à la promotion de l'individu et pour laquelle tout ce qui constitue des repères collectifs est à proscrire absolument.

Mais l'attachement à ce dispositif demeurant élevé chez les fonctionnaires et même au-delà, le gouvernement et ses conseillers privilégient des stratégies de contournement à une attaque frontale.

Ainsi plusieurs leviers sont utilisés conjointement pour vider la grille de sa substance tout en faisant mine de la préserver :

- c'est tout d'abord le choix délibéré de faire évoluer la valeur du point d'indice moins vite que les prix à la consommation, voire de la bloquer ;
- la conséquence assumée de ce choix est un rétrécissement mécanique des carrières. En effet, la valeur du point évoluant moins vite que le SMIC, celui-ci rattrape périodiquement le salaire minimum de la Fonction publique. Les indices planchers sont alors relevés pour rester au niveau du SMIC, mais pas les indices intermédiaires et terminaux ;
- mais le plus puissant levier réside dans la politique indemnitaire. La part des primes dans le traitement global ne cesse d'augmenter, sous l'effet conjugué de la dévalorisation continue du salaire indiciaire et du choix politique de privilégier l'indemnitaire. Surtout, depuis le début des années 2000 la part indemnitaire est conçue pour offrir des variations individuelles considérables en fonction de « la manière de servir ».

L'objectif d'une telle politique est clair. Il s'agit, en réduisant les garanties collectives constitutives de la grille, de privilégier des stratégies individuelles - au demeurant largement illusoires - pour briser les solidarités. Avec d'autres, le SNASUB nourrit des perspectives plus ambitieuses pour la Fonction publique et ses agents.



# La grille au coeur de la Fonction publique

## La grille est un des fondements de la Fonction publique et notamment de son unité

A la Libération fut établi, afin de revaloriser les traitements de façon équitable et ordonnée, un éventail théorique des emplois ouvert de 1 à 8. Les emplois furent classés en fonction des indices d'une grille unique, le gouvernement fixant les indices extrêmes de chaque corps et de chaque grade par décret, les indices intermédiaires étant fixés par arrêté interministériel. Cette unité permet de situer les corps et grades, ainsi que leurs rémunérations, les uns par rapport aux autres en leur attribuant un «indice brut» (IB).

En unifiant les grilles de rémunération, il s'agissait de marquer l'unité de la fonction publique.

Mais plusieurs facteurs ont conduit à un affaiblissement de cette nouvelle norme commune :

- le développement des primes, et des échelles-lettres (sortie de l'échelle pour les rémunérations les plus élevées) ;
- l'introduction d'un «indice de rémunération» distinct, l'indice nouveau majoré (INM) plus élevé que l'indice brut en bas de la hiérarchie afin de rattraper l'évolution du SMIC, moins élevé au-delà afin de limiter «par le haut» l'amplitude des carrières en termes de rémunération. L'échelle des indices majorés (INM) est beaucoup plus réduite que celle des indices bruts.

L'éventail des traitements pour les indices chiffrés était de 1 à 20 en 1914, de 1 à 6,5 en 1950, de 1 à 6,7 en 1968 et en 1970

de 1 à 5. L'écart passe au début des années 80 de 1 à 5,42. Il est aujourd'hui légèrement supérieur à 3.

## L'écrasement des amplitudes de carrière

Cette contraction par rapport aux rémunérations les plus élevées n'est pas en soi une mauvaise chose. Mais la revalorisation nécessaire des rémunérations des agents les moins bien payés n'est pas répercutée tout au long de la hiérarchie.

Ni les indices de début ni les amplitudes indiciaires des grades et corps ne sont revalorisés.

La revalorisation en INM en début de catégorie C entérine l'évolution du SMIC, évitant d'utiliser ou de prolonger l'artifice d'une indemnité différentielle, bien souvent employé. La fusion des échelles 2 et 3 (avec + 13 points en début de carrière) s'inscrit dans cette logique.

La revalorisation en INM permet aussi de ne pas répercuter les effets de l'augmentation du SMIC, indexé sur les prix, tout au long de la hiérarchie.

D'où une «smicardisation» : les débuts de carrière dans toutes les catégories se rapprochent du SMIC (l'indice minimum est l'INM 295 depuis le 1er janvier 2011). Ni les indices terminaux ni les amplitudes indiciaires des grades et corps ne sont revalorisés.

Et les amplitudes de carrière se resserrent ainsi de plus en plus : ainsi, en catégorie C, l'amplitude de carrière est passée depuis le 1er janvier 1998 de 83 points en Echelle 2 (E2) et de 94 points en E3 à 60 points dans la nouvelle échelle issue de la fusion E2 et E3 ; en E4, de 103 points à 73 ; en E5, de 124 points à 95.

## La smicardisation de la fonction publique

Un agent de catégorie A débute aujourd'hui à 1,2 fois le SMIC, contre 1,75 en 1983 : il débute au niveau où débutait un agent de catégorie B en 1983.

De même, les B débutent aujourd'hui au niveau des C de 1983, c'est-à-dire très légèrement au-dessus du SMIC. Le premier échelon de l'actuelle grille B (INM 297) représente 1,02 SMIC. Le premier échelon de la future grille B (INM 310) représente 1,07 SMIC.

En 1999, l'INM minimum 251 correspondait au SMIC. En 2011, l'INM 295 de début correspond toujours au SMIC !

### Requalifier les emplois à la hauteur des tâches réalisées

Ainsi, alors que les missions de catégorie C sont de plus en plus

confiées à des précaires ou abandonnées, les personnels de catégorie C et B sont appelés à accomplir des tâches de plus en plus complexes, allant souvent très au-delà de la définition statutaire de leurs missions.

**La politique de désindexation des salaires par rapport aux prix, inaugurée en 1982, a considérablement fait baisser le pouvoir d'achat.**

### Les salaires

La légère progression apparente cache un recul, puisque le point d'indice a perdu de sa valeur en pouvoir d'achat : le sommet du C (échelon exceptionnel E6) ne représente plus que 148% du Smic contre 165% en 1999.

*C'est pourquoi nous demandons le retour à l'indexation des salaires sur les prix.*

### Le SNASUB-FSU revendique :

- un véritable repyramidage des emplois par la reconnaissance des qualifications et non par la disparition des missions de service public,
- pour chaque catégorie (AENES, ITRF, Bibliothèques) un corps en catégorie C à trois grades commençant à l'échelle 4 revalorisée.

Pour le SNASUB, le volet statutaire de l'amélioration des carrières (reclassement, avancement, promotion, déroulé de carrière...) ne peut être déconnecté de l'exigence d'augmentation générale des salaires et donc de reconstruction de la grille de rémunération.

# La grille au coeur des rémunérations

## L'importance de la grille est amoindrie de trois points de vue :

- par la progression de la part indemnitaire dans la rémunération ;
- par la compression des carrières ;
- par la non revalorisation du point d'indice.

## GIPA (Garantie individuelle de pouvoir d'achat)

Avec ce dispositif, les fonctionnaires qui ont vu leur salaire progresser moins vite que l'indice des prix sur une période de 4 ans se voient octroyer une indemnité égale à la différence constatée. Cela concerne essentiellement les agents bloqués en fin de grade, mais aussi des fonctionnaires de catégorie C dont le gain indiciaire par franchissement d'un échelon est inférieur à l'évolution des prix. Sur 4 ans, rares sont les fonctionnaires qui n'auront pas gravi un

échelon, sauf ceux en fin de grade. Ce dispositif est l'aveu que ce gouvernement entend en finir avec le principe de la carrière. Désormais les avancements d'échelon, voire de grade, n'assureraient même plus le seul maintien du pouvoir d'achat : le gravisement des échelons, plus la GIPA, ne feraient que maintenir pendant toute la durée de la carrière le pouvoir d'achat indiciaire initialement acquis à l'entrée dans le corps.

Pour le calcul de la GIPA au titre de 2010, c'est une inflation de 6,2 % qui est prise en compte (contre 7,9 % pour la GIPA au titre de 2009).

## La politique indemnitaire

Le développement de l'indemnitaire attaque frontalement la grille des rémunérations.

La politique de baisse des traitements passe par la baisse des traitements indiciaires et par l'accroissement de la part des primes, au détriment de la protection sociale.

Le développement de la part indemnitaire de la rémunération correspond à une logique d'individualisation opposée à celle des corps : emploi plus que carrière.

Au-delà, le développement de l'indemnitaire se situe clairement dans le cadre d'une contractualisation généralisée, y compris des emplois de fonctionnaires : ceux-ci pourraient devenir des contrats de mission, de deux ou trois ans par exemple ; on voit nettement dans ces réformes

et projets l'influence de la fonction publique territoriale. Les élus parlementaires sont d'abord des élus locaux, et la fonction publique qu'ils connaissent le mieux c'est la territoriale, sur laquelle ils veulent avoir la haute main, notamment au niveau du recrutement.

Contre le salaire « au mérite » insidieusement introduit dans nos rémunérations par la modulation indemnitaire et la mise en place de la Prime de fonctions et de résultats, le SNASUB-FSU revendique :

- l'alignement des indemnités sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués ;
- la transparence des modalités d'attribution ;
- la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration dans le traitement indiciaire.

DOSSIER

CONVERGENCES

## Revalorisation ... pour arriver au SMIC

Le décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010, (JO du 8 juillet 2010), porte majoration, à compter du 1er juillet 2010, de la valeur de l'indice de base de la Fonction publique de 0,5 %. En conséquence, son montant est égal à 55,5635 € à compter de cette date (au lieu de 55,1217 € depuis le 1er octobre 2009).

**Soit désormais une valeur brute mensuelle du point de 4,63 €.**

Rappelons que la valeur du SMIC a été majorée de 1,6 % par le décret n° 2010-1584 du 17 décembre 2010, (JO du 18 décembre 2010), à compter du 1er janvier 2011 (soit un montant brut horaire de 9 € et brut mensuel de 1365 €).

La valeur du point d'indice a augmenté de 0,5 % en 2010, elle est gelée pour 2011.

**C'est la poursuite et l'amplification de la politique d'austérité salariale.**

## Valeur du point d'indice

La valeur du point brut indiciaire annuel est depuis le 1er juillet 2010 de 55,5635 euros soit 4,6303 euros bruts par point et par mois.

En net mensuel, la valeur du point (MGEN déduite) est de :

- 3,86 euros en zone d'indemnité de résidence à 3 %
- 3,79 euros en zone d'indemnité de résidence à 1 %
- 3,74 euros en absence d'indemnité de résidence (Zone 0 %)



**La perte de valeur du point d'indice est, avec l'écrasement des carrières, un facteur essentiel de la perte de pouvoir d'achat.**

# La grille au coeur des carrières

La Fonction publique française est une fonction publique dite « de carrière ». Recruté dans un corps, le fonctionnaire a droit à un déroulement de carrière qui est censé lui garantir une progression de son pouvoir d'achat au fur et à mesure qu'il acquiert de l'ancienneté, et donc de l'expérience.

C'est le statut de chaque corps qui définit l'espace indiciaire dans lequel celui-ci s'inscrit, scandé par des échelons éventuellement répartis entre plusieurs grades. Il détermine également le rythme suivant lequel s'opèrera le passage d'un échelon au suivant, en fixant une durée maximum (passage à l'ancienneté) et minimum (passage au « grand choix », « petit choix », réduction d'ancienneté ...) de stationnement à chaque échelon.

Le passage à un échelon supérieur génère un gain indiciaire qui se traduit par une progression de pouvoir d'achat, ... à condition que la valeur du point d'indice évolue au moins aussi vite que l'indice des prix.

Et c'est là que le bât blesse. Depuis des années, la valeur du point augmente nettement moins (quand encore elle augmente) que les prix à la consommation, par choix politique délibéré. Cela entraîne une double conséquence.

Tout d'abord, cela rend la fonction publique de moins en moins attractive du fait d'une paupérisation continue de ses agents. Surtout, c'est la négation même du principe de carrière. Certes la grille est conservée ; certes le gravisement des échelons se traduit toujours par une

progression indiciaire ; mais le gain de pouvoir d'achat généré à l'instant du passage à l'échelon supérieur est rapidement grignoté du fait du décrochage de la valeur du point d'indice par rapport aux prix.

L'écart compris entre l'indice de début et l'indice terminal d'un corps constitue l'amplitude de carrière de ce corps. Si l'indice terminal représente, par exemple, 1,8 fois l'indice de début, le pouvoir d'achat du fonctionnaire en bout de carrière devrait être supérieur de 80% à celui qu'il avait au moment de son recrutement. Or, à cause de la dévalorisation du point d'indice, ce n'est plus vrai. Ainsi l'amplitude réelle de carrière est-elle devenue beaucoup plus étroite que l'amplitude théorique indiquée par le statut du corps.

**La valeur du point d'indice évolue moins vite que les prix et le passage d'échelon permet à peine de conserver le pouvoir d'achat de début de carrière**

On approche d'une situation dans laquelle le passage à l'échelon supérieur ne permet que de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie depuis l'arrivée dans l'échelon précédent. **Dans un tel contexte, le déroulement de la carrière (le franchissement des échelons successifs) ne permet guère mieux que de conserver jusqu'à l'âge de la retraite le pouvoir d'achat initialement acquis au moment de l'entrée dans le corps.**

L'instauration de la GIPA (voir ci-dessus page 11) entérine de manière éhontée cet état de fait.

C'est la négation des principes qui ont présidé historiquement à l'élaboration de la grille, et le discours gouvernemental qui prétend préserver le droit à la carrière relève de l'escroquerie verbale.

## Vers la fonction publique d'emploi ?

Au lieu de faire un choix clair entre la fonction publique de carrière et la fonction publique d'emploi, le gouvernement, qui préfère très certainement la fonction publique d'emploi, jure ses grands dieux qu'il ne touchera pas à la fonction publique de carrière, et même qu'il y est attaché. C'est donc plutôt une stratégie de contournement qu'il a mise en place

Le principe de la carrière est remis en cause, généralement de façon indirecte, à travers un certain nombre de dispositions managériales, comme le profilage des postes, qui tendent peu ou prou à supplanter l'idée que le fonctionnaire a vocation, dans le cadre du statut particulier du corps auquel il appartient, à assurer un certain nombre d'emplois.

### Du rapport Silicani à la proposition de loi Mancel

Ses propositions sont en cohérence avec la politique actuellement suivie.

Le recours au contrat, à côté du statut, y est présenté comme indispensable pour satisfaire aux principes d'adaptabilité et de continuité du service.

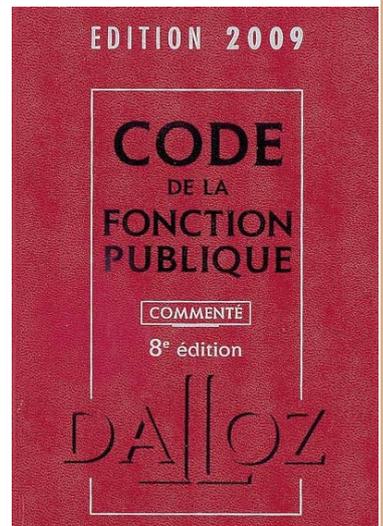
Il est proposé que chaque administration évalue le volume

d'agents contractuels dont elle aurait besoin à moyen et long terme dans le cadre de sa politique générale de recrutement. Sans abandonner le contrat de droit public, le rapport entend consacrer le recours au contrat de droit privé pour les missions ne comportant pas de prérogatives de puissance publique.

Il propose même de « décloisonner » l'emploi statutaire et l'emploi contractuel en développant des règles de GRH communes aux statuts et

aux contrats, et en soumettant titulaires et contractuels aux mêmes droits et obligations. Cela préfigure une fonction publique duale, dans laquelle le recours au contrat, et donc à la précarité de l'emploi, serait banalisé, généralisé et institutionnalisé.

La proposition de loi Mancel (voir page 8) en est une illustration inquiétante.



DOSSIER

CONVERGENCES

# La grille au coeur des carrières

## Extrait de la motion revendicative du Congrès du SNASUB (mai 2009)

### La reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière

Le management actuel prétend substituer les notions de « performance individuelle » à celle d'efficacité collective, et de « compétence » à celle de qualification. Il ne s'agit pas d'une simple question sémantique. Il y a des enjeux importants qu'il faut cerner. Les compétences relèvent de l'individu, sont variables d'une personne à l'autre. Les qualifications sont définies par des niveaux de diplômes nationaux et ouvrent droit à des niveaux de rémunération égaux pour tous. Le recours à la notion de compétences sert aux employeurs à sous-rémunérer les salariés en diluant les repères collectifs. Il a pour conséquences de mettre en concurrence les agents entre eux pour percevoir la meilleure part indemnitaire et progresser plus vite dans la carrière.

L'existence de plusieurs grades au sein d'un même corps constitue autant de barrières artificielles limitant la possibilité d'atteindre l'échelon le plus élevé. Ces verrous doivent sauter avec la généralisation des corps à un seul grade permettant de parcourir sans entrave toute son échelle indiciaire.

Le SNASUB n'accepte pas le principe des postes à profil et considère que les emplois fonctionnels généralisés contredisent le principe cardinal de la Fonction Publique de la séparation du grade et de l'emploi.

### Catégorie A

C'est pourquoi le SNASUB s'est opposé d'une part à la réforme du statut des attachés et d'autre part à la mise en extinction du corps des CASU. L'un étant le préalable à l'autre. Donner des responsabilités supplémentaires aux uns sans formation spécifique supplémentaire et sans réelle revalorisation ; ne laisser aux autres que la sortie de l'emploi fonctionnel, participe de la même volonté de casser les statuts et faire fonctionner l'administration à moindre coût avec des personnels plus malléables.

Parce qu'il défend l'indépendance du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, le SNASUB réaffirme son attachement au maintien de corps d'encadrement supérieur ayant vocation à occuper des postes de haut niveau de responsabilité et constituant un débouché de carrière pour les corps de A-type.

Par ailleurs, tous les corps de A-type (ADAENES, Ingénieurs d'études) doivent bénéficier d'une grille indiciaire identique et revalorisée. Les Bibliothécaires doivent être intégrés dans le A-type.

### C'est pourquoi nous revendiquons :

- des corps d'encadrement supérieurs à un grade, formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, représentant des débouchés pour les corps des catégories A-type et recrutés par concours au niveau I.

Cela implique :

- la réouverture immédiate des concours de recrutement et une nouvelle définition du statut des personnels d'encadrement ;
- des corps de A-type à un seul grade recrutés par concours au niveau licence (niveau II), formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, bénéficiant de meilleures possibilités d'accès aux corps d'encadrement supérieur.

### Catégorie B

La catégorie B n'a pas bénéficié d'une réelle revalorisation. Le CII était une réponse inappropriée à la revendication de requalification des emplois en A. Il est une réponse insuffisante pour offrir un véritable espace indiciaire à des corps recrutés à Bac +2 (niveau III).

Sa disparition dans le cadre de la nouvelle grille ne règle pas cette question. La refonte de la grille de catégorie B constitue même un recul puisque au maintien des barrières que constituent 3 grades s'ajoute l'allongement de la durée nécessaire pour atteindre l'indice le plus élevé.

### Catégorie C

Rien ne justifie un corps à 4 grades en catégorie C. En outre, les qualifications effectivement détenues et mise en oeuvre par les agents recrutés justifient la requalification massive des emplois de C en B.

C'est pourquoi, nous revendiquons :

- un corps en catégorie C à 1 seul grade bénéficiant d'une grille revalorisée ;
- le recrutement par concours sans condition de diplôme ;
- la requalification massive des emplois (3 sur 5 dans la filière bibliothèque par exemple) pour la porter à hauteur de la technicité croissante des missions.

### A l'opposé de cette politique concernant les différentes catégories, nous exigeons :

- la requalification massive des emplois pour la porter à hauteur de la technicité effectivement détenue par les personnels et justifiée par la nature de leurs missions.
- la reconstruction globale de la grille indiciaire qui offre une revalorisation et un élargissement des carrières pour tous.
- la suppression de l'entretien professionnel comme instrument de gestion des carrières.
- la réunion sous un seul statut des personnels de l'ASU, de l'administration centrale et des ITRF, avec deux grandes filières, l'une administrative et l'autre technique, en reprenant les aspects les plus favorables des trois statuts actuels
- le maintien du caractère interministériel des corps des personnels des Bibliothèques qui ont vocation à servir dans des établissements et des services (bibliothèques) dotés de missions spécifiques et qui ont une responsabilité particulière en tant que fonctionnaires de l'Etat. C'est une affirmation de notre rapport à notre outil de travail. En conséquence, nous sommes opposés à l'intégration de corps des personnels des bibliothèques dans les corps des personnels de documentation de la filière ITRF, BAP F.

# La grille au coeur des carrières

## Actualité : menaces sur les statuts des personnels ITRF et des bibliothèques

Les CTP ministériels vont devoir examiner dans l'urgence des projets de modifications des statuts des personnels ITRF et de la catégorie B des personnels des bibliothèques. Ces modifications interviennent dans le cadre de restructurations importantes de l'ensemble de la fonction publique d'Etat qui prônent la mobilité la plus large pour permettre la mise en place de la RGPP et les suppressions d'emplois qui l'accompagnent.

### Pour les personnels ITRF

Alors que la ministre de l'Enseignement supérieur s'était montrée favorable à l'intégration du corps des Assistants ingénieurs (ASI) dans le corps des Ingénieurs d'études, non seulement le décret maintient ce statut mais, en outre, il rajoute deux échelons et prolonge de ce fait de 6 ans la carrière des ASI pour atteindre l'indice terminal du corps. Le décret reclasse le corps des Techniciens de recherche et formation dans le nouvel espace statutaire (NES), ce qui se traduit par :

- un recrutement à deux niveaux dans un même corps (recrutement niveau bac pour le premier grade et recrutement niveau bac+2 pour le deuxième grade, alors que le recrutement à bac+2 devrait relever de la catégorie A).
- un allongement de carrière pour tous et un ralentissement pour les changements d'échelon en début de carrière.

Le projet met en place la fusion des corps des agents de laboratoire avec ceux des techniciens et des adjoints techniques de recherche et de formation, signifiant la perte des droits et garanties actuelles pour les personnels de

laboratoire rattaché au MEN, tournant le dos à l'indispensable refonte de la grille de la Fonction Publique, le décret ne fait qu'entériner la nouvelle grille de la catégorie B qui ne peut satisfaire en l'état les collègues en termes de carrière et de grille indiciaire.

### Pour les personnels des bibliothèques

Le ministère de l'Enseignement supérieur propose d'intégrer les Assistants des bibliothèques (catégorie B type, recrutement niveau bac) et les Bibliothécaires adjoints spécialisés (catégorie B+, recrutement bac+2) dans un corps unique, celui de Techniciens des bibliothèques, avec un recrutement à deux niveaux.

Le SNASUB-FSU renouvelle son opposition à la création d'un corps à deux niveaux de recrutement et estime la « revalorisation » des Assistants des bibliothèques tout à fait insuffisante, comme pour tous les autres corps de catégorie B type.

Mais il estime le reclassement des Bibliothécaires adjoints spécialisés (BAS) dans ce corps unique de Techniciens des bibliothèques comme totalement injuste et inacceptable. Le SNASUB-FSU demande donc, avec les syndicats de l'Intersyndicale des bibliothèques, l'intégration des BAS dans le corps des Bibliothécaires, avec une grille de rémunération enfin équivalente à celle du corps des Ingénieurs d'études, en même temps que de réelles possibilités de débouchés en catégorie B pour les personnels de catégorie C.

**Le SNASUB-FSU refuse une réforme en trompe l'œil de la catégorie B.**

**Le SNASUB-FSU revendique une requalification des emplois et une refonte globale de la grille indiciaire.**

## Catégorie A : le GRAF

La réforme de la catégorie A annoncée en mars 2010 n'est pas à la hauteur des attentes des personnels : 16 points (INM) de plus en pied de grille, la création d'un « grade fonctionnel », sorte d'« objet statutaire non identifié ». Le début de la grille des corps et cadres d'emplois de catégorie « A type » serait porté de l'indice brut 379 à l'indice brut 404.

Ce grade à accès fonctionnel (GrAF) culminant en hors échelle A (HEA) serait accessible par la voie de la sélection au choix, aux agents du 2ème grade du A type (attachés par exemple) ayant été détachés 10 ans sur un statut d'emploi durant les 14 dernières années ou ayant exercé 12 ans durant les 15 dernières années des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité élevé ou de détachement sur un statut d'emplois.

Cette revalorisation, pour les attachés, est donc limitée au 1er échelon du premier grade d'attaché et à un GRAF réservé à 10% des effectifs du grade d'attaché principal. L'accès à l'échelle lettre sera réservé à 10% des effectifs du GRAF). Cela ne satisfait pas nos revendications.

Certes, le GRAF pourrait participer de la consolidation de déroulements de carrières fragilisés par les aléas des emplois fonctionnels mais à cette étape, il participe surtout d'un aménagement opportuniste dans le cadre de la RGPP.

L'accès au GRAF sera contingenté « en fonction des besoins des administrations ». Une montée en charge progressive est prévue dont le terme n'est pas indiqué dans le document ministériel. Le GRAF des attachés culminera à l'IM 821 et un échelon supplémentaire, accessible au choix, donnera accès à la HEA (IM du chevron A3 : 963) à une très petite partie des agents ayant accédé au GRAF (10% maximum des effectifs du GRAF).

# La grille au coeur des carrières

## Catégorie B : beaucoup de bruit pour pas grand'chose

Les services du Premier ministre ont finalement publié 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.

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. **Quelques gains indiciaires... pour nous faire avaler les suppressions de postes !**

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 (NDLR) - 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.

Aujourd'hui, un des syndicats signataires dénonce la trahison dont il ferait l'objet de la part du ministère. Une naïveté qui n'est pas de mise de la part de responsables syndicaux.



mirage dans le désert

## Catégorie C : des salaires de misère, un parcours d'obstacles pour arriver au sommet du corps

Le parcours d'obstacles est laborieux pour gravir tout l'espace indiciaire de la catégorie C. La plupart n'y parviendra jamais, en raison du contingentement très restrictif des promotions.

Les salaires commencent au SMIC - c'est maintenant le cas pratiquement aussi de la catégorie B, et la catégorie A n'en est pas très éloignée, mais la progression de carrière est entravée de trois points de vue :

- découpage en 4 grades ;
- faible amplitude indiciaire ;
- peu de débouchés en B : peu de postes aux concours et listes d'aptitude, et pas de requalification (c'est-à-dire reclassification) de postes d'agents de catégorie C exerçant en réalité des fonctions de catégorie B.

**L'indice de rémunération a été très fortement découplé de l'indice brut, plus encore pour la catégorie C que pour les autres catégories.**

Sous l'effet de l'augmentation du SMIC, l'indice de rémunération des premiers échelons a été revu à la hausse, mais pas les indices de rémunération des échelons les plus élevés de la catégorie C. D'où des amplitudes de carrière qui se sont réduites à l'extrême.

C'est l'indice brut qui doit servir de base et de référence pour toute modification de la grille. Avec l'IB, l'amplitude du C serait plus importante. En effet, l'amplitude en INM va de 295 à 416 (141 %) alors qu'en IB elle va de 297 à 479 (161,28 %).

Cela aboutirait à une rémunération en fin de carrière (en euros constants pour tenir compte de la hausse des prix) non pas supérieure de moitié à celle de début, mais des trois quarts.

Des emplois de catégorie C correspondant à de vraies missions de cette catégorie disparaissent (suppressions de postes, externalisations, recrutement de contractuels), et en même temps des agents de catégorie C sont chargés de fonctions correspondant à des missions de catégories plus élevées.



# Des pistes pour une refonte globale de la grille

## Quelques observations préalables

**- La question des statuts et des carrières est indissociable de celle de la grille fonction publique**

Par définition, chaque statut particulier occupe un espace déterminé dans cette grille, il doit donc s'inscrire dans la cohérence globale de celle-ci. Il en découle qu'on ne peut pas aborder utilement la question en partant d'une seule catégorie, d'une seule filière ou d'un seul niveau de qualification.

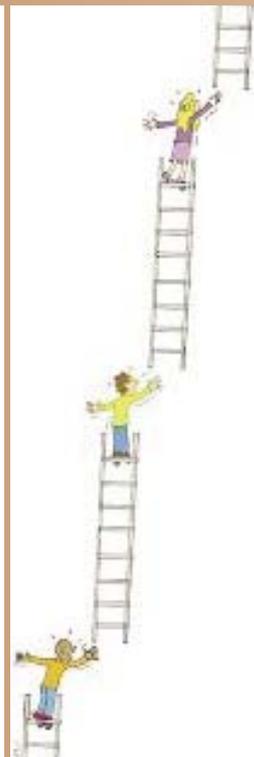
**- A chaque niveau de qualification doit correspondre un niveau de recrutement par concours**

Il existe 6 niveaux de qualification mais trois catégories seulement.

**- A chaque niveau de qualification doit correspondre un espace indiciaire propre qui garantisse un vrai déroulement de carrière.**

Quel que soit le niveau de recrutement, chaque corps statutaire devrait couvrir un espace indiciaire tel que l'indice terminal soit égal à 1,5 ou 2 fois l'indice de début. A niveau de recrutement équivalent, les corps des différentes filières devraient occuper le même espace indiciaire de la grille fonction publique.

Un projet de reconstruction de la grille, ne concernant pas seulement le champ du SNASUB, doit être mené en liaison avec la FSU.



## Un groupe de travail du SNASUB a entamé en 2010 une réflexion sur nos revendications en termes de grilles indiciaires.

Les bases de départ ont été posées par nos mandats de congrès, à savoir l'intégration des primes dans le salaire et un salaire minimum de 1600 €.

A partir de là, nous avons envisagé plusieurs scénarii concernant les échelonnements indiciaires à l'intérieur de chaque catégorie tout en retenant quelques principes importants : la création de corps cylindriques, des durées dans les échelons identiques tout au long de la carrière, des carrières dans le corps assez longues pour ne pas mettre en place d'indices terminaux trop tôt atteints et assez courtes pour permettre à chaque agent de changer automatiquement de catégorie par ancienneté une fois dans sa carrière.

Pour des raisons de simplification, toutes les catégories A+ (corps dont l'indice terminal est en échelle lettre) n'ont pas été traitées.

Voici 2 exemples de ce que pourrait être notre revendication en matière de grilles indiciaires.

### Scénario 1 :

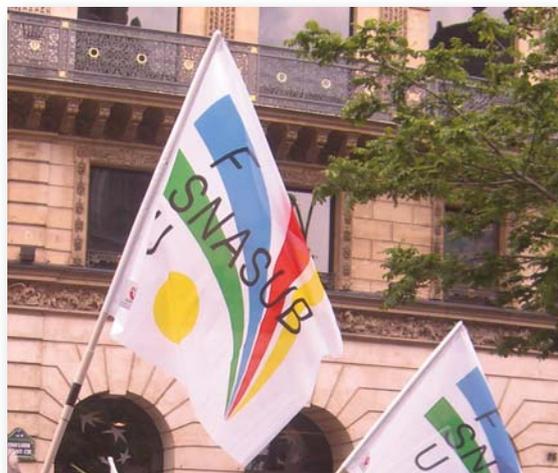
- application d'un coefficient de progression de 1,5 à tous les corps
- début de carrière catégorie C à 1600 € (primes intégrées), donc fin de carrière C à 2400 € net.
- début de l'échelle B à la médiane de la catégorie C (soit 2000 €) donc fin de carrière B à 3000 € net.
- début de l'échelle A à la médiane de la B (soit 2500 €) donc fin de carrière A à 3750 € net.

### Scénario 2 :

- application d'un coefficient de progression de 1,7 à la catégorie C, de 1,6 à la catégorie B et 1,5 à la catégorie A
- début de carrière catégorie C à 1600 € (primes intégrées), donc fin de carrière C à 2720 € net.
- début de l'échelle B à la médiane de la catégorie C (soit 2160), donc fin de carrière B à 3456 € net.
- début de l'échelle A à la médiane de la B (soit 2808 €), donc fin de carrière A à 4212 € net.

Il s'agit d'un travail exploratoire, mais qui permet de tracer des pistes concrètes pour construire nos revendications.

L'idée était de redonner sa place à l'ancienneté en la faisant jouer pour passer à la catégorie supérieure.



## Une réunion fructueuse

Les 2 et 3 février dernier, le SNASUB-FSU a organisé un stage national de militants pour faire le point sur la situation dans les services et dans les grands établissements en première ligne sous les feux nourris de la Révision Générale des Politiques Publiques.

**Ce fut l'occasion de faire le point sur ce qui motivait réellement cette RGPP.** Ce n'est évidemment ni la qualité du service public, ni son développement. On l'aura compris. Une fois n'est pas coutume, ce stage a démontré combien des services académiques aux grands établissements la politique du gouvernement répondait à une cohérence d'ensemble guidée, non pas seulement par des motifs budgétaires, mais bien par une volonté de détruire des pans entiers de nos missions pour les livrer au marché. Et, comble du cynisme, c'est l'entrée « ressources humaines » qui en est le principal levier.

**Concernant les services académiques,** ce stage a permis de mettre en lumière les lignes de forces que l'administration a choisies pour mettre en oeuvre cette politique. Partout, des réorganisations, des mutualisations au sein de services à compétences académiques, soit dans une Inspection académique, soit au Rectorat... Et les missions concernées varient, en fonction des situations locales, des opportunités... Il n'est pas sûr que cela relève de la bonne gestion.

La dernière « trouvaille » du ministère est d'ouvrir la voie aux fusions des Rectorat et I.A. dites « siège de rectorat », bref de rendre possibles de nouveaux champs de mutualisation et, qui sait, de régulariser du point de vue réglementaire des situations administratives qui pourraient se révéler douteuses dès lors que les compétences respectives des recteurs et des IA-DSDEN ne seraient pas respectées.

Alors que nous échangeons les expériences, une (mauvaise) nouvelle remontait des académies : partout on annonçait la suppression des services de validation des services auxiliaires accompagnée de la disparition des postes correspondants, pour les reconcentrer à la Baule... Curieuse gestion, là aussi, alors que ces missions ont été condamnées par la contre-réforme des retraites passée en force par le gouvernement à l'automne.

Un des traits marquants, pour les personnels, c'est la souffrance au travail que ces désorganisations impliquent... La catégorie C est sans doute la plus malmenée : elle supporte principalement les suppressions de postes et les collègues se trouvent bien souvent désorientés dans des organisations où la hiérarchie est de moins en moins bien identifiée. Et il faut ajouter que ce contexte, conjugué aux logiques d'individualisation de la gestion des personnels, crée de surcroît des tensions entre les personnels entre eux.

**Côté grands établissements,** le saccage est de même nature. Ainsi, ces derniers mois, nous avons assisté à la liquidation pure et simple de l'INRP et au transfert du Musée de l'Education au CNDP. En outre, la nomination d'un agent comptable commun pour le CNDP et le CNED, les ajustements réglementaires en cours laissent présager une fusion entre les deux établissements, avec son lot de suppressions de sites, de postes, et de « recentrage » de missions. Jusqu'ici, les mobilisations des personnels ont permis de repousser les échéances, voire d'obtenir des reculs partiels... Tant mieux ! Gageons que la défaite puisse aussi être essuyée par le gouvernement.

Les grands établissements ne sont pas épargnés par la précarité : aujourd'hui 10 % des contractuels sont sur des postes pérennes et le recrutement, sur profil de poste, de personnels ayant des compétences inscrites dans aucun des statuts des corps du ministère, n'est plus de mise. Le recrutement des personnels non-titulaires se fait directement



en concurrence avec l'emploi statutaire. Avec les craintes qui pèsent sur le maintien des centres de documentation, à commencer par les CDDP, les personnels craignent d'être désédentarisés... Comment ne pas faire le lien avec de possibles développements de la précarité...

**Côté services informatiques,** là aussi, le stage a permis de faire le point. Le SDI se met en place, au mépris de la mobilisation des collègues au printemps dernier. Gommée par celui-ci, l'assistance informatique de proximité risque bien d'être sacrifiée sur l'autel d'une décentralisation sans moyens, puisque cette mission incombera aux équipes mobiles. Et entre autres conséquences néfastes, notons que l'organisation en centres nationaux, confrontée aux logiques d'individualisation qui touchent également l'encadrement à tous les niveaux, risque bien d'aboutir à des organisations fluctuantes en fonction de l'évaluation des « chefs », et donc à une instabilité des emplois en fonction de l'évolution des tâches confiées à tel ou tel centre.

**Enfin, la dimension reconcentration de la RGPP n'a pas été oubliée.** Prenons l'exemple de SIRHEN : les recteurs perdent de leur autonomie de gestion et nombre de consensus qui peuvent encore exister au niveau académique sur tel ou tel aspect de la gestion des personnels risquent bien de voler en éclat au détriment des personnels ; du fait de la mise en place d'une base unique qui nécessite des travaux d'harmonisation et, le cas échéant, de corrections des données elles-mêmes, des tensions entre le ministère campé sur une stratégie, et la réalité du travail qui doit être fourni pour réaliser à peu près correctement ces travaux.

Bruno Leveder

## Gestionnaires : adjoints décentralisés ?

Comme de nombreux collègues, nous prenons acte de la volonté d'inscrire la circulaire de 1997 dans le Code de l'Education et de consacrer, encore plus précisément et plus clairement sans doute que par le passé, la notion de gestionnaire, adjoint à part entière du Chef d'établissement.

Pour autant, et avant de nous réjouir vraiment, nous attendons de constater les changements concrets que cette inscription emportera en termes de conditions de travail, de positionnement hiérarchique et surtout de rémunérations.

De plus, nous regrettons fortement qu'à cette occasion notre ministère ait refusé de mettre en place une véritable politique de requalification des emplois qui aurait conduit à terme à ce que tous les gestionnaires d'établissements scolaires soient de catégorie A. Cette proposition émise par la FSU lors du CTPM du 4 novembre 2010, refusée par l'administration et certains syndicats, était pourtant l'occasion de marquer réellement la considération portée aux gestionnaires et n'aurait fait que respecter les engagements pris à l'occasion du « chantier » de la réforme de la carte comptable où les agents comptables avaient reçu l'assurance que la qualification des emplois au sein des établissements rattachés seraient attentivement examinée.

**Les sénateurs évoquent la nécessité du transfert des gestionnaires des établissements scolaires et de leurs équipes aux collectivités territoriales**

Nous sommes d'autant plus prudents que dans le même temps nos sénateurs, dans un rapport de la délégation aux Collectivités territoriales et à la Décentralisation sur les transferts de personnels de l'Etat vers les collectivités territoriales en date du 18 novembre 2010, évoquent en des termes particulièrement forts, la nécessité du transfert des gestionnaires des établissements scolaires et de leurs équipes aux collectivités territoriales, à l'image de ce qui s'est passé avec les personnels TOS.

Ce rapport, public et que chacun peut donc consulter, met notamment en avant l'argument selon lequel il y a urgence à mettre fin à l'autorité partagée, fonctionnelle et hiérarchique, qui prévaut aujourd'hui au sein de nos EPLE.

Mais si cette question peut effectivement soulever au quotidien quelques difficultés, le transfert aux collectivités territoriales des gestionnaires et de leurs équipes – au passage, relevons que cette dernière notion mériterait d'être

précisée notamment quant à savoir quels personnels sont englobés sous cette dénomination – non seulement ne réglerait en rien les problèmes mais au contraire les déplacerait au sein même de l'équipe de direction où dès lors les conflits potentiels seraient autrement plus pénalisants d'un point de vue de la gouvernance de l' EPLE !

Notons par ailleurs au passage, que la dimension comptable de nos missions n'est même plus évoquée alors même qu'elle est encore au cœur de nos pratiques professionnelles, notamment pour les CASU exerçant en EPLE, et qu'elle rend, pour l'heure et dans l'état actuel de la réglementation, impossible ce transfert. Mais là aussi, l'histoire récente nous a appris à être circonspects.

Quant à l'argument, mis en avant dans ce rapport, selon lequel ce transfert serait sans conséquence au motif que « ces personnels » – les gestionnaires et leurs équipes donc – « n'interviennent pas sur les aspects pédagogiques », nous aurons l'obligance de le mettre au compte d'une méconnaissance – d'un mépris peut-être ? – complète de nos métiers qui s'exercent au sein d'établissements dont nos sénateurs ont sans doute quitté les bancs depuis trop longtemps et que l'audition par cette assemblée de Mme Théophile, Directrice Générale des ressources humaines de notre ministère, n'a manifestement pas suffi à éclairer !

Vous comprendrez donc que l'annonce de cette consécration du gestionnaire, adjoint du Chef d'établissement, même si nous l'accueillons positivement, ne provoque pas en nos rangs un enthousiasme excessif tant nous voyons poindre à l'horizon de sombres menaces. En revanche, que chacun soit bien assuré que le SNASUB-FSU sera extrêmement vigilant sur le maintien des gestionnaires et de leurs équipes au rang des fonctionnaires d'Etat.

**Dominique Giacconi**



# Le Conseil Supérieur de l'Éducation s'intéresse aux gestionnaires

## Le Conseil Supérieur de l'Éducation s'intéresse aux gestionnaires : des modifications de façade pour les EPLE

La séance du 27 janvier du Conseil Supérieur de l'Éducation avait comme premier point à son ordre du jour la modification de l'article 421-13 de l'Éducation qui attribue le vocable « d'adjoint-gestionnaire » au gestionnaire d'EPLE.

Inutile de dire que cette modification n'apporte aucun avantage aux gestionnaires et ne fait que constater une situation de fait aux dires mêmes du Ministère.

Point de victoire à fêter pour nous contrairement à certains qui depuis des lustres accompagnent les politiques publiques

avec une constance de tous les instants et ne ménagent pas leurs efforts pour que suppressions de postes et autres reculs du service public soient masqués à la sauce de la PFR et d'autres chartes de gouvernance.

N'en doutons pas, leur pragmatisme et leur sens du compromis seront un jour récompensés, ceux qui auront encore un emploi et un statut pourront juger si ces théoriciens de la « défense élastique » ont mérité des éloges ou s'ils ont laissé derrière eux un champ de ruines ; à moins que nous puissions par d'autres combats enrayer une spirale de privatisation directement causée par la RGPP.

Toilettage de texte cet hiver donc mais pas l'ombre d'une reconnaissance réelle de nos responsabilités !

## Déclaration du SNASUB-FSU au Conseil Supérieur de l'Éducation Séance du 27 janvier 2011 DÉCRET RELATIF A L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DES EPLE ET MODIFIANT LE CODE DE L'ÉDUCATION.

Le rapport joint au projet de décret que nous examinons ce matin assigne à cette modification de l'article 421-13 du code de l'éducation l'objet de « prendre en compte les évolutions des rôles respectifs de l'adjoint et du gestionnaire ». Pourtant si une telle ambition est louable elle ne se traduit dans ce texte que par un changement de terminologie et par une ouverture bien mince des missions d'adjoint.

Les gestionnaires d'EPLE ont pourtant vu leurs missions et leurs responsabilités s'accroître dans la dernière décennie. Aujourd'hui ce qui devrait s'imposer, c'est une réelle prise en compte de cette réalité par une requalification des emplois de gestionnaire en catégorie A.

Sans une mesure de cette nature comment peut-on croire que nous aurons dans les établissements ce double épaulement du chef d'établissement avec une telle disparité catégorielle ? Nous savons aujourd'hui combien les collectivités locales pèsent sur l'activité des gestionnaires en ne leur reconnaissant ni les compétences qu'ils ont ni l'autonomie de décision qui leur est nécessaire.

La requalification des emplois de gestionnaire en catégorie A revêt une double nécessité de simple et juste reconnaissance d'un métier difficile aux lourdes responsabilités d'une part et d'un équilibre hiérarchique formel au sein des équipes de direction.

L'adjoint-gestionnaire ne saurait être un adjoint de second rang, d'autant que dans de nombreuses structures il est le seul collaborateur qualifié du chef d'Etablissement.

Ce projet de décret est également insuffisant sur un autre aspect, celui des délégations du chef d'établissement et de l'éventuelle nomination par l'autorité académique d'un ordonnateur suppléant.

Il est vrai qu'on ne peut déroger à l'incompatibilité des fonctions d'ordonnateur et de comptable, mais l'incapacité où on maintient les gestionnaires les plus qualifiés, les agents-comptables, à suppléer réellement les chefs d'établissements n'est pas de nature à leur permettre de prendre toute leur place dans les équipes de direction. Il conviendrait donc de conforter les agents-comptables-gestionnaires par un autre moyen.

Pour notre syndicat la terminologie ne peut être une fin en soi, elle doit être le reflet d'une réalité qui suppose également l'octroi de rémunérations à la hauteur des responsabilités assumées.



# Autonomie des universités

2011, c'est la 3ème année d'existence de l'autonomie des universités, les dernières devant basculer au 1er janvier 2012. Ce 1er janvier 2011, 22 nouvelles universités sont devenues autonomes. Or, après 2 ans de budgets en autonomie (2009 et 2010), alors que les universités ont voté leur budget 2011 en aveugle, n'ayant pas eu d'indications de budget ou concernant le montant total des masses salariales affectées aux établissements de la part du ministère, nous pouvons faire un premier bilan assez révélateur.

En à peine deux ans, nous sommes face à des universités (Aix-Marseille 1, La Rochelle, Le Havre, Limoges, Paris 6, Pau, etc.) en réelles difficultés financières pour payer l'ensemble de leur personnel en fin d'année.

## Parmi les premières à être passées à l'autonomie dès 2009 :

L'université de La Rochelle a reporté le vote de son budget 2011. Pour tenir l'année, il lui manque environ 700 000 €.

L'université de Limoges a rencontré des difficultés de la masse salariale avec un déficit à hauteur de 800 000 à 1,3 millions €.

L'université Paris 6, pourtant vitrine de l'autonomie car très bien classée dans le classement de Shanghai, connaît pour sa part un déficit de 3 millions €.



## Parmi celles qui sont passées cette année :

L'université du Havre a rejeté son budget 2011 avec 15 voix « contre » et 5 « abstentions » jugeant « qu'il restait trop de flou et d'incertitudes pour voter le budget en l'état » et réclame une enveloppe supplémentaire de 1 à 2 millions €

Globalement, pour les universités passées à l'autonomie, comme le SNASUB l'avait prédit, la difficulté vient de 3 éléments principaux :

Selon la Conférence des Présidents d'Universités (CPU), il y aurait un manque de 13 millions € lié au problème GVT (glissement vieillesse technicité). Le GVT est l'augmentation

annuelle de la masse salariale (liée aux promotions, à l'avancement d'échelon, etc.) ou sa baisse (départ en retraite remplacé par un jeune en début de carrière, donc moins bien payé).

S'est rajouté le non financement des postes vacants au moment du passage à l'autonomie. Même s'ils sont occupés depuis, le ministère garde la photo des postes occupés à la date du passage à l'autonomie.

L'augmentation du coût de l'action sociale obligatoire (CLD, Aide Retour à l'Emploi, Remboursement des frais de transport, aides sociales, capital-décès, etc.) n'a jamais été compensée à la hauteur des dépenses réelles.

Tout cela est dû à des visions très différentes entre le gouvernement et les directions des universités. Celles-ci, qui ne nous ont pas écouté, ont cru naïvement que l'autonomie était là pour aider la recherche en lui laissant des libertés. Le ministère, pour sa part, n'y a vu qu'un moyen de ne plus financer l'enseignement supérieur à sa juste valeur. Ainsi, pour le ministère, la prise en charge du GVT par l'Etat serait « antinomique avec l'autonomie ».

C'est tout bénéfique pour l'État. Le ministère n'aura même plus besoin d'imposer les suppressions de postes. Comme ils ne seront pas financés, c'est l'université qui gèlera les postes et le ministère pourra les accuser de mauvaise gestion. Pour beaucoup, il faudra compenser les promotions, hausses de points d'indices, etc. par le non renouvellement de départs à la retraite, ou par le recrutement de jeunes fonctionnaires au détriment de ceux ayant une carrière plus longue donc plus coûteuse.

Les conséquences pour les collègues ne vont pas tarder à se faire connaître. A Limoges, la conséquence a été : gel de 10 postes vacants et étalement sur 5 ans de la revalorisation indemnitaire pour les personnels administratifs et techniques.

A Paris 6, sa seule possibilité, puiser ces 3 millions dans le fond de roulement, ce

qui est illégal.

Les syndiqués du supérieur doivent être vigilants sur la politique de l'emploi de leur établissement, vérifier que toute la masse salariale sera bien employée à payer les salaires et pas autre chose, empêcher que les postes de titulaires soient ou remplacés par des précaires ou privatisés, que le cadre national de nos statuts soit bien respecté et que, de fait, nous ne nous transformions pas en fonctionnaires d'établissement ...

Pascal Tournois

# Fin du partenariat unique entre Universités et Ville de Clermont-Ferrand ?

Depuis 1902, la Bibliothèque Municipale de Clermont-Ferrand et la Bibliothèque Universitaire étaient liées par une convention offrant l'accès de leurs collections complémentaires à tous. Un catalogue, des bâtiments et services communs complétaient cette coopération inédite. L'ampleur de l'offre documentaire contrastait en revanche avec la déficience des équipements du centre ville (asphyxie, vétusté, insécurité).

En 2005, la compétence municipale était transférée à la communauté de communes (Clermont-Communauté) et le partenariat devait se renforcer par l'ouverture en 2009 d'une Grande Bibliothèque (la deuxième en France en surface) fusionnant collections et personnels des BU de LLSH (Lettres, langues et sciences humaines), de la médiathèque et de la Bibliothèque classée du Patrimoine.

Après avoir dépensé plus de 5 millions d'euros et cessé dès 2006 toute coopération, les deux partenaires ont annoncé discrètement la fin du projet !

Tout en essayant de mettre les personnels au pas (pressions, départs massifs, remplacés ou non), les 2 tutelles ont continué leur programme de démembrement de la Bibliothèque Communautaire et Inter-Universitaire (BCIU).

En 2011, à la suite de celles de lecture publique, les collections patrimoniales seront séparées du catalogue universitaire et coupées des collections, des outils et des publics universitaires qui contribuent à leur mise en valeur. En outre, la communauté universitaire ne bénéficie plus actuellement de la carte unique pour accéder aux fonds communautaires.

*« Au moment où les partenariats collectivités-universités pour des équipements plurifonctionnels servant le besoin de savoir et d'apprendre de tous se multiplient, c'est le choix inverse qui est fait à Clermont : chacun chez soi ! »* dénonce un tract des syndicats territoriaux et universitaires dont le SNASUB a pris l'initiative à l'automne 2010.

Avec la LRU et la pression budgétaire exercée sur la recherche en sciences humaines jugée non rentable, la fin de ce partenariat affaiblit un peu plus les UFR concernées. En attendant, le projet d'une nouvelle BU est de plus en plus hypothétique du fait de l'indécision de l'institution universitaire.

Conscients de ces risques, les enseignants et chercheurs de LLSH dénoncent dans une pétition la mise à mort de la BCIU. Cette situation met en évidence l'incapacité des tutelles locales à définir une relation normalisée autour de l'intérêt général.

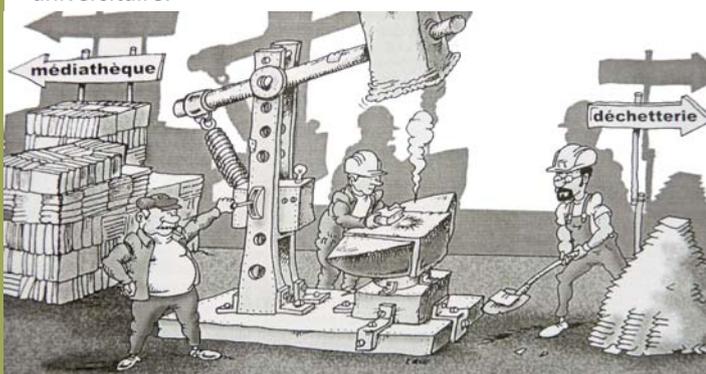


Une bibliothéconomie aux accents commerciaux ou simplement populistes passe nécessairement par la négation des compétences professionnelles, des responsabilités spécifiques identifiant les métiers du livre et de la documentation et aboutit presque naturellement aux dérives actuelles :

- 45.000 documents des médiathèques antérieurs à 2005 mis à la poubelle sans discernement par une simple décision technocratique ;
- depuis janvier 2009, plus de 5.000 documents des BU LLSH dont une partie importante a été acquise sur les budgets exceptionnels pour l'enrichissement de l'ex-future-Grande Bibliothèque ont été vendus 1 € ou éliminés ;
- l'incurie budgétaire des universités autonomes a failli aboutir à la cessation totale des acquisitions de livres en 2010 ;
- en janvier 2011, il a fallu l'intervention de Couperin et de l'ABES (relevant du Ministère) pour revenir sur la décision de cesser l'abonnement à Science Direct, fournisseur de 10 millions de notices et d'articles indispensables à la recherche !

Que ce soit du côté universitaire ou du côté communautaire, les collections sont les variables d'ajustement de pseudo-politiques sans lendemains et sans destinataires (salles fermées, tables et chaises retirées).

Le défléchage des budgets de la documentation universitaire (depuis 2005) soumis à une fongibilité (LOLF) très asymétrique, la direction de la BIU (SICD) assurée par un enseignant par ailleurs vice-président d'une des 2 universités induit une confusion du service interuniversitaire avec l'université de rattachement. Un éclatement du SICD s'inscrirait dans une continuité logique.



Section Snasub de l'Université Blaise Pascal

# Le devoir de réquisition

En occupant un bâtiment de 5000 m<sup>2</sup>, 22 avenue de Matignon dans le 8<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, le Collectif Jeudi Noir permet une fois de plus de dénoncer une situation insupportable. Alors que plus de 100 000 personnes vivent dans la rue et que régulièrement certaines meurent, des bâtiments restent vides pour satisfaire l'avidité de grandes sociétés financières (banques, assurances, fonds de pensions, etc.).

Le langage officiel va encore dénoncer cet outrage, rappelant la suprématie de la propriété sur de basses considérations humaines, sans oublier de dénoncer la démagogie d'un tel acte, avec sans aucun doute une petite couche de dénonciation de ce que le gouvernement actuel considère comme des profiteurs malhonnêtes ou pire encore, des personnes manipulées.

Pourtant alors que les articles de journaux parlent de réquisitions par des étudiants, il est intéressant de regarder le profil des personnes qui ont investi ce bâtiment. Ce ne sont plus comme à leur début quasiment que des étudiants. La composition de ce qui fait Jeudi Noir, comme dans toutes les associations et organisations de lutte de mal-logés, a évolué et évolue vite depuis la dernière crise.

Cette évolution dans le profil des mal-logés, les associations d'aide aux mal-logés la constatent toutes. Ainsi, dans les tentes des Don-Quichotte il n'y avait pas que des personnes seules et désocialisées. On y trouvait aussi des familles, des parents exerçant des petits boulots, de l'intérim, des CDD à la petite semaine, et qui ne pouvaient se payer un logement. De même dans des associations comme Comité Actions Logement, Droit au Logement, qui jusque-là accueillaient très majoritairement des familles d'origine étrangère parmi les plus discriminées, on voit de plus en plus arriver des personnes âgées, des retraités, des jeunes seuls ou en couples et plus forcément d'origine étrangère.



En outre, les personnes qui vivent à la rue et par période en foyer d'urgence ou d'accueil ne sont plus le modèle classique des « clochards » marginaux. Désormais on recense majoritairement des travailleurs pauvres qui survivent de petits

boulots, qui n'ont pas les moyens de se loger. Ce sont souvent des hommes seuls, des jeunes, en recherche d'emploi, mais aussi de plus en plus de familles avec enfants, des femmes seules avec enfants, des retraités, ou simplement des personnes instables psychologiquement livrées à elles-mêmes, etc.

Sur 66 000 personnes accueillies en centres d'hébergement et de réinsertion sociale, en établissements d'accueil mère-enfant, en centres dédiés aux demandeurs d'asile, etc. : 30 % sont des mineurs et 40 % des femmes (ces dernières représentent 21 % des personnes sans abri et en centre d'urgence).

Cela témoigne d'une dégradation de la vie, d'un recul des protections sociales et surtout des effets néfastes du désengagement de l'État en termes de politique du logement.



Car orienter l'essentiel de la politique du logement sur l'accès à la propriété en distribuant aides et en « défiscalisant », pour soi-disant nous permettre d'être « tous » propriétaires<sup>1</sup>, favorise surtout les entreprises de construction, les agences immobilières, et les banques privées, mais ne permet pas de résorber le mal-logement. Ce choix politique en plus d'être onéreux aboutit ou renforce une situation absurde en termes de construction : déficit de logements accessibles dans les zones de forte demande et offre en surplus en zones de faible demande.

Car en fondant la politique du logement sur l'accès à la propriété, l'État abandonne aussi l'aménagement du territoire. Ce fait est si criant que l'État a mis en place un « zonage » qui fixe le niveau des aides distribuées par rapport à l'offre et la demande de logement déjà existante. Toutefois le mal est fait et il est très difficile de le corriger.

Les effets néfastes de cette politique depuis l'année 2000 sont largement abordés dans le document<sup>2</sup> que vient de publier la division logement de l'Insee. Cette étude confirme ce que la fondation Abbé Pierre dénonce depuis des années dans ses rapports : il y a augmentation du nombre de mal logés et évolution du mal-logement. Le rapport 2010 de la Fondation Abbé Pierre (FAP) sur l'état du mal-logement en France chiffre à 3,5 millions le nombre de personnes « non ou très mal logées ». La FAP inclut dans son estimation les personnes en location meublée et les ménages sous décision juridique d'expulsion. À cela s'ajoute 6,6 millions de personnes « en situation de réelle fragilité à court ou moyen terme », correspondant à des difficultés relatives au maintien dans le logement. En tout, c'est plus de 10 millions de personnes qui vivent mal.

Quand autant de gens sont en difficulté, quand autant de familles sont à la rue ou vivent dans des conditions pitoyables, il paraît évident de tout faire pour leur trouver un logement. La réquisition est un de ces moyens. La nécessité justifie ce type d'action tant que l'État n'assure pas conformément à la loi Droit au Logement Opposable un logement pour tous. Quand tout le monde sera bien logé la question des réquisitions ne se posera plus.

**Yannick Henrio**

<sup>1</sup> INSEE PREMIERE - N° 1291 - MAI 2010 L'accèsion à la propriété dans les années 2000.

[http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1291](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1291)

<sup>2</sup> INSEE Premier - N° 1330 - JANVIER 2011 : Être sans domicile, avoir des conditions de logement difficiles : La situation dans les années 2000. [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1330](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1330)

Chiffres au 1<sup>er</sup> janvier 2011**Prestations interministérielles**

(Circulaire du 26 janvier 2011)

**RESTAURATION**

Prestation repas : 1,16 €

**AIDE A LA FAMILLE**

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 21,49 €

**SUBVENTIONS POUR SEJOURS D'ENFANTS****En colonie de vacances**

Enfants de moins de 13 ans : 6,89 €

Enfants de 13 à 18 ans : 10,45 €

**En centre de loisirs sans hébergement**

Journée complète : 4,98 €

Demi-journée : 2,51 €

**En maisons familiales de vacances et gîtes**

Séjours en pension complète : 7,26 €

Autre formule : 6,89 €

**Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif**

Forfait pour 21 jours ou plus : 71,50 €

Pour les séjours d'une durée inférieure, par jour : 3,39 €

**Séjours linguistiques**

Enfants de moins de 13 ans : 6,89 €

Enfants de 13 à 18 ans : 10,45 €

**ENFANTS HANDICAPES**

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, par mois : 150,36 €

Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans, par mois : 118,51 €

Séjours en centres de vacances spécialisés, par jour : 19,68 €

**Allocation aux adultes handicapés (AAH)**

Le plafond des ressources est fixé à :

- 8.543,40 € pour une personne seule

- 17.086,80 € pour un couple

Ces montants sont majorés de 4.271,70 € par enfant à charge

- Montant mensuel maximum de l'AAH : 711,95 €

- Complément d'AAH : 179,31 €

- Majoration pour vie autonome : 104,77 €

**Prestations familiales**

Allocations familiales :

- Deux enfants : 125,78 €

- Trois enfants : 286,94 €

- Quatre enfants : 450,34 €

- Par enfant supplémentaire : + 161,16 €

Allocation parentale d'éducation (naissances multiples) :

- Cessation complète d'activité à plein temps :

554,88 €

- Activité au plus égale au mi-temps :

366,90 €

- Activité comprise entre 50 et 80 % :

277,46 €

Allocation d'éducation d'enfant handicapé : entre 93,41 € et 709,16 € selon les revenus.

**Prestation d'accueil du jeune enfant**

(PAJE) : - Prime à la naissance : 894,19 € par enfant

- Prime à l'adoption : 1 788,37 € par enfant

- Allocation mensuelle de base : 178,84 € de la naissance au 3 ans de l'enfant

- Complément familial : 162,10 € pour 3 enfants de plus de 3 ans

- Allocation de rentrée scolaire : 282,17 €

par enfant (6-10 ans), 297,70 € (11-14 ans),

308,05 € (15-18 ans)

**Allocation journalière de présence****parentale** : 41,37 € pour un couple / 49,16 € pour une personne seule / Complément pour frais = 105,82 €**Allocation de soutien familial** : Taux plein = 116,76 € / Taux partiel = 87,57 €**Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée enfant de 3 à 6 ans**

- Montant minimum : 74,88 €

- Montant médian : 90,37 €

- Montant maximum : 114,31 €

## L u p o u r v o u s

**Décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011** modifiant le décret n° 2007-658 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (JO du 22 janvier 2011).**Décret n° 2011-146 du 2 février 2011** modifiant le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (JO du 4 février 2011).**Arrêté du 25 janvier 2011** fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des concours de recrutement dans le corps des SAENES (JO du 8 février 2011).**Arrêté du 25 janvier 2011** fixant les conditions d'organisation et la composition du jury de l'examen professionnel de recrutement dans le grade de SAENES de classe supérieure (JO du 8 février 2011).**Arrêté du 25 janvier 2011** fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des examens professionnels pour l'avancement au grade de SAENES de classe supérieure et de classe exceptionnelle (JO du 8 février 2011).**Arrêté du 26 janvier 2011** fixant au titre de 2011 le nombre de postes (288) offerts à l'examen professionnel d'accès au grade d'APAENES (JO du 8 février 2011).**Arrêté du 2 février 2011** fixant au titre de 2011 le nombre de postes (18) offerts aux concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires élèves de l'ENSSIB (JO du 10 février 2011).**Arrêté du 2 février 2011** fixant au titre de 2011 le nombre de postes (23) offerts aux concours externe et interne pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 10 février 2011).**Arrêté du 8 février 2011** fixant le nombre de postes (658) offerts aux concours d'accès aux IRA ouverts en 2010 et leur répartition par corps et institut (formation du 1.09.2011 au 31.08.2012) (JO du 10 février 2011).**Calendrier des inscriptions pour les concours ITRF, session 2011**

- Début des inscriptions le 28 février 2011.

- Date limite de renvoi des dossiers fixée au vendredi 25 mars 2011.

Pour s'inscrire :

<http://www.itrf.education.gouv.fr/itrf/menuaccueil.do>

Pour plus de renseignements sur les concours :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20740/s-inscrire-aux-concours-itrf.html>



# 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 : 50 %
- > Retraités : 50 %

(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

<b>ACADEMIE :</b> .....	<b>ANNEE DE NAISSANCE</b> : .....	<b>SECTEUR</b>	<b>STATUT</b>
NOM : .....	<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> CROUS <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> EPLE <input type="checkbox"/> JS <input type="checkbox"/> RETRAITES <input type="checkbox"/> SERVICE <input type="checkbox"/> SUP <input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> ASU <input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> ITRF <input type="checkbox"/> Non titulaire
PRENOM : .....	<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT		<b>CATEGORIE</b>
<b>VOS COORDONNEES</b>		<b>CORPS :</b> .....	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> Contractuel CDI <input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois <input type="checkbox"/> Contractuel CDD
APPARTEMENT, ETAGE : .....			<b>GRADE :</b> .....
ENTREE, IMMEUBLE : .....			<b>Interruption d'activité</b> (disponibilité, Congé parental...) :
N°, TYPE, VOIE : .....			
BP, LIEU DIT : .....			
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....		<b>QUOTITE DE TRAVAIL :</b> .....	
TEL : ..... PORTABLE : .....		..... %	
<b>VOTRE ETABLISSEMENT</b>		<b>COTISATION</b>	
TYPE (collège, université, rectorat...) : .....		$\left( \frac{\text{---} + \text{---}}{\text{(indice) (NBI)}} \right) \times \frac{\text{---}}{\text{(coefficient)}}$	
NOM D'ETABLISSEMENT : .....		$\times \text{Quotité (ex : } x 0,8 \text{ pour } 80\%)$	
SERVICE : .....		$\text{---} = \text{---} \text{ €}$	
RUE : .....		<b>Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant.</b>	
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....		<b>DATE :</b> .....	
TEL PROFESSIONNEL : ..... PAYS : .....		<b>Signature :</b> .....	
<b>Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales :</b> .....			

**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

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

<b>NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE</b>		
<input type="checkbox"/> Monsieur	<input type="checkbox"/> Madame	<input type="checkbox"/> Mademoiselle
.....		
.....		
.....		

<b>DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER</b>			
Etablissement	Code guichet	N° de compte	Clé RIB

<b>NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER</b>	
NOM : .....	
ADRESSE : .....	
.....	
CP : .....	VILLE : .....

DATE :

SIGNATURE :