

Convergences

n° 167 mars 2011



de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques

Edit**o**

Arlette
Lemaire



**NON
à la
précarité**

Les révolutions dans le monde arabe s'étendent, avec l'exigence de davantage de liberté mais aussi d'une autre répartition des richesses.

En Tunisie et en Egypte les choses évoluent positivement en attendant la nouvelle étape que sera la mise en place d'élections vraiment démocratiques.

Pour les autres pays et notamment la Libye, la situation est dramatique avec un dictateur prêt à tout et qui veut la guerre civile. Le courage du peuple libyen et sa détermination à ne pas céder sont exemplaires.

La situation en France n'a rien de comparable, mais ces révolutions nous interpellent : elles nous rappellent que quand les peuples se soulèvent, ils peuvent gagner, et cela doit faire écho chez nous.

Assez de casse du Service public, assez de suppressions massives d'emplois, assez de chômage et de précarité quand d'autres font des profits inégalés malgré la crise. Dans toute l'Europe les peuples commencent à se lever.

Pour notre part, il nous faut retrouver l'espoir, il nous faut montrer que NON, nous ne sommes pas résignés.

Notre exigence : une Éducation Nationale dotée des moyens de la faire vivre, avec des personnels statutaires et une revalorisation des carrières, afin de pouvoir améliorer le taux de réussite de tous les élèves.

Dossier

Précarité

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 Moulehawy, 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 Lespignal, 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 Cépérie 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

La FSU exprime son soutien au peuple libyen dans sa lutte contre la dictature de KADHAFI

Après la révolution de Tunisie, depuis plusieurs semaines les peuples d'Égypte, du Maroc, d'Algérie, de Libye, de Jordanie, de Syrie, d'Irak, d'Iran, du Yémen, du Bahreïn et de Djibouti se soulèvent et réclament des réformes radicales, tant sur le plan politique qu'économique.

En Libye, la répression a pris une tournure qui suscite l'effroi. La FSU exprime sa plus profonde indignation face à la violence et au mépris du peuple que le dictateur KADHAFI, au pouvoir à Tripoli depuis plus de 40 ans, oppose au mouvement de contestation de son régime. Il y a déjà des milliers de victimes. Les forces spéciales ont tiré sur la foule faisant dans plusieurs villes un véritable massacre.

La France, tout en se présentant comme les défenseurs de la démocratie et des droits humains, a attendu que l'insoutenable apparaisse dans toute son évidence pour prendre position

contre un régime que tout récemment encore elle soutenait.

Quant à l'Union européenne, plus préoccupée à se barricader contre l'afflux de migrants, elle a timidement exprimé par la voie de Catherine ASTHON une adresse au dirigeant libyen Mouammar KADHAFI de cesser de « menacer son peuple » et son exhortation à tous les Libyens « à la retenue » tout en déplorant « tous les actes de violence » dans le pays. Cela se passe de commentaire.

La FSU exprime, avec gravité, son plein soutien au peuple libyen dans sa lutte contre la dictature de KADHAFI.

Communiqué de la FSU
Les Lilas, le 24 février 2011

SOMMAIRE

n°167 - mars 2011



Contacter le SNASUB	p.2	Services	p.17
Solidarité avec le peuple libyen	p.3	EPLÉ	p.18
Brèves	p.4	Bibliothèques	p.19
Actualités		Supérieur	pp.20-21
Vote électronique	p.5	Vie des sections	p.22
Moyens des établissements du Supérieur	p.6	Fiche pratique	p.23
CNESER	p.7	Bulletin d'adhésion	p.24
Pour une augmentation des salaires Fonction Publique	p. 8		
Retraites	p. 8		

Dossier

Précarité

pp. 9 à 16

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 €

Une exigence démocratique

La crise économique et sociale continue de creuser les inégalités. Dans ce contexte d'injustices sociales insupportables, le Président de la République cherche à s'abriter derrière un écran de fumée en utilisant la situation des pays arabes pour stigmatiser encore plus les immigrés et en détournant la laïcité autour de la seule question de l'islam. Le gouvernement jette le trouble dans l'opinion et cherche à la diviser. Cette situation constitue, en l'absence de réponses, un terreau à l'idéologie de l'extrême droite.

Pour la FSU, l'heure est à la vigilance et à l'action avec toutes les forces syndicales et sociales afin d'imposer d'autres alternatives économiques et sociales pour que tous les citoyens bénéficient des droits fondamentaux.

Il faut des réponses aux questions auxquelles sont confrontés les salariés, les jeunes, les chômeurs et l'ensemble des citoyens : emploi, pouvoir d'achat, protection sociale, éducation, santé, justice... Ce sont des politiques concrètes qui doivent être menées. Les services publics et la Fonction publique ont un rôle important à y jouer.

C'est l'enjeu des mobilisations à venir comme celles de la Justice ou de l'Éducation le 19 mars prochain où la FSU prendra toute sa place.

Colloque FSU / Solidaires : Pauvreté, précarités, facteurs d'aggravation des inégalités

Avec la participation de Bernadette Groison secrétaire générale de la FSU et de Annick Coupé secrétaire générale de Solidaires.

Les travaux de cette journée traiteront des questions posées au syndicalisme par l'éclatement du salariat à travers le chômage, les politiques de l'emploi, la précarité (ou les précarités), les inégalités et le développement de la pauvreté.

*(Jeudi 31 mars 2011
Bourse du travail
rue Charlot, Paris 3e)*

8 mars : DAKAR de lutte et d'espoir

Le 5 mars 2011, anticipant la journée internationale des femmes, des manifestations ont eu lieu pour revendiquer le droit à la dignité, la liberté, l'égalité. En Tunisie, en Égypte et dans l'ensemble des pays animés par l'espoir de liberté, les femmes ont été au premier rang de la révolution. Elles se mobilisent partout contre des régimes autoritaires et contre des sociétés machistes, pour qu'il soit mis fin aux discriminations dont elles sont l'objet.

Ce combat est le nôtre.

En France, les rapports de domination hommes/femmes sont toujours à l'oeuvre et les femmes continuent à se battre pour l'égalité salariale, la mixité de l'emploi, contre le travail à temps partiel imposé et la précarisation qui touche particulièrement les femmes ; pour le droit à l'avortement et la contraception, pour le développement des services publics, pour l'application avec des moyens de la loi du 9 juillet 2010 contre les violences faites aux femmes.

TVA

Les 10 % des ménages les plus modestes dépensent 16,6 % de leurs revenus en impôts indirects, dont 11,6 % de TVA.

Les 10 % de ménages les plus favorisés, qui ont d'autres investissements, ne paient que 7,6 % d'impôts indirects... soit plus de deux fois moins. A méditer au moment où certains proposent d'augmenter la TVA de 2 points pour créer une TVA «sociale».

Chômage

Depuis mars 2008, le nombre de chômeurs s'est accru d'un million (dont 740 000 sans aucune activité). En un an, le nombre de chômeurs de plus de 50 ans a augmenté de 16,3 %.

A rapprocher de la récente contre-réforme des retraites qui prolonge l'obligation d'«activité».



Fonction publique et vote électronique : trop de hic !

Le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État a examiné lundi 28 février un projet de décret relatif au vote électronique.

La FSU a regretté les conditions de précipitation dans lesquelles se mettent en place de nouvelles modalités de vote. Elles ne permettent pas de prendre le temps pour garantir la participation du plus grand nombre d'agents dans les meilleures conditions. Cette nouvelle modalité de vote intervient en plus des nombreux changements concernant les élections professionnelles (élections des comités techniques, convergence de toutes les élections...).

La FSU était porteuse de deux exigences fortes relatives à ce projet. Les conditions du scrutin doivent d'une part améliorer son fonctionnement démocratique et sa transparence, et d'autre part favoriser la participation du plus grand nombre des électeurs. C'est dans cet esprit que la FSU a déposé et défendu plusieurs amendements au projet de décret.

Pour la FSU, tout électeur doit pouvoir vérifier son inscription sur la liste électorale et pouvoir obtenir une correction y compris lors du scrutin. Cette liste doit donc faire l'objet d'un affichage sur le lieu de travail pour permettre ce contrôle et les corrections éventuelles. Le gouvernement a pris partiellement en compte cette exigence mais renvoie les modalités à la responsabilité de chaque ministère.

Tout électeur doit aussi pouvoir participer au scrutin, y compris s'il est dans l'impossibilité d'accéder à un vote électronique. Là encore, le gouvernement répond de façon incomplète en reportant les modalités sur les ministères.

La précipitation dans laquelle s'est effectuée la rédaction et la consultation de ce décret, sa mise en œuvre imposée au ministère de l'Éducation nationale, les réponses incomplètes aux demandes de la FSU ont donc conduit la FSU à s'abstenir sur ce projet de décret.

Le ministère de l'Éducation nationale ayant imposé le recours exclusif au scrutin électronique par internet pour les élections générales du 20 octobre prochain, la FSU interviendra pour que l'organisation du scrutin favorise l'expression démocratique du choix des personnels et permette la participation la plus large au scrutin et assure une totale transparence de chaque étape du processus, notamment par une implantation fine des sections de vote, au plus près des lieux de travail.

Il est urgent que le gouvernement entende les exigences démocratiques de l'organisation d'un scrutin transparent et irréprochable.

*Communiqué FSU
Les Lilas, le 2 mars 2011*



L'Inspecteur d'académie du Calvados doit retirer sa plainte !

La FSU soutient pleinement les militants de la section départementale de la FSU du Calvados et notamment son secrétaire départemental, convoqué au commissariat d'Hérouville Saint Clair le 7 mars prochain suite au dépôt de plainte de l'Inspecteur d'Académie du Calvados.

Cette plainte fait suite à l'action menée le 1er février où, pour rendre publiques les dégradations attendues à la rentrée prochaine, les militants avaient collé sur la façade de l'Inspection Académique une affiche « Éducation nationale, Académie de Caen, -359 postes » ainsi que 359 silhouettes symbolisant les postes supprimés.

La FSU condamne cette action en justice et dénonce cette conception très particulière du dialogue social.

Elle réaffirme son attachement à la réussite de tous les jeunes et à l'amélioration indispensable du service public d'éducation. Elle entend continuer de dénoncer les suppressions de postes et leurs conséquences pour les

élèves et les personnels avec les modalités d'action qui lui sembleront pertinentes.

La FSU s'est adressée au Ministre de l'Éducation nationale pour dénoncer ce procédé abusif qui vise une fois encore à criminaliser l'action syndicale.

Elle demande solennellement à l'Inspecteur d'académie du Calvados de retirer sa plainte.

*Communiqué FSU
Les Lilas, le 1 mars 2011*



Moyens des établissements d'enseignement supérieur

Motion budget 2011 - CNESER du 17 janvier 2011

Dans un simulacre de dialogue avec les organisations représentatives de la communauté universitaire, le MESR convoque en janvier le CNESER plénier chargé de donner son avis sur l'attribution des moyens aux établissements d'enseignement supérieur, alors que ces derniers ont dû adopter en décembre dernier leur budget 2011 dans des conditions déplorable.

Pour la deuxième année consécutive, malgré les condamnations à répétition exprimées par le CNESER, cette séance a été précédée d'une conférence de presse confisquant aux élus la primeur des données budgétaires. Cette énième opération de communication est intervenue la veille d'un examen par le CNESER, examen dont le sérieux est rendu impossible tant par les délais que par la vacuité des informations transmises.

Le CNESER dénonce vigoureusement le manque total de respect du gouvernement pour la démocratie universitaire.

La ministre se vante d'une « hausse des moyens supplémentaires des universités en 2011 » (+ 3%) quand, d'une part, le message envoyé aux médias privilégie une fois de plus les écoles d'ingénieurs (+3,5%) ; et que d'autre part, les chiffres présentés au CNESER omettent d'innombrables informations, à commencer par les dotations 2011.

Rien ne figure concernant le montant total des masses salariales affectées aux établissements.

Quel modèle de répartition a pu attribuer une variation identique des dotations de fonctionnement de 1,5 % (correspondant dans les faits à une baisse en pouvoir d'achat) à 42 universités ?

Comment ont été prises en compte les variations du nombre d'étudiants ?

Alors que la Cour des Comptes a critiqué un budget rendu illisible, le document ne fait figurer aucun détail justifiant les variations présentées. Le CNESER exige que ses élus puissent disposer de l'ensemble des données et processus qui ont conduit à cette répartition, afin d'être en mesure de se prononcer.

En se défaussant de ses responsabilités sur les établissements, le gouvernement met en demeure la communauté universitaire de s'enfermer dans une gestion étroite de la pénurie, incompatible avec un projet scientifique pour l'enseignement supérieur et la recherche publics.

La réalité dans les établissements, contrainte par un budget d'austérité, se révèle bien plus difficile.

Ce budget obère durablement le développement de pans entiers de recherche, en particulier celui de la recherche fondamentale ainsi que le champ des LSHS (Lettres, Sciences humaines et sociales). La pérennité de formations dans les universités (UFR, IUT, IUFRM...) est menacée.

Ce budget risque d'augmenter le recours à des agents précaires.

Les conditions de travail et d'études continuent à se dégrader.

Cette situation se double de la catastrophe liée à la réforme de la formation des enseignants tant pour la recherche publique que pour le service public d'éducation.

Alors que la Ministre met en avant une répartition budgétaire censée réduire les inégalités entre universités - dont certains sites sont menacés de fermeture-, les 17 projets d>IDEX, élaborés dans l'opacité de beaucoup d'établissements, sont portés par seulement la moitié des universités et ne concernent qu'un nombre réduit d'équipes de recherche triées sur le volet.

En privilégiant ces structures, monstres bureaucratiques aux antipodes des fondements collégiaux et démocratiques des universités, le gouvernement a délibérément pris le risque de délaissier une large fraction des établissements et de générer des guerres de tranchées au sein de la communauté universitaire.

Le CNESER s'inquiète du développement de la concurrence entre personnes, entre établissements, mettant en cause la cohésion de la communauté universitaire, son unité et les collaborations volontaires engagées.

Le CNESER se fait l'écho des inquiétudes de la communauté universitaire. Le CNESER demande que le budget réponde d'urgence, notamment en terme d'emploi public, aux besoins du service public d'enseignement supérieur et de recherche, lui permette de remplir ses missions.

Motion présentée par : SNESUP, FSU, CGT, UNSA, SGEN-CFDT, UNEF

Vote de la motion : Pour : 31 - Contre : 6 - Abstentions : 4
Avis défavorable du budget par 28 Contre - 5 Pour - 2 Abstentions - 3 NPPV

En matière d'emploi nous revendiquons :

- des créations d'emplois statutaires d'Etat à hauteur des besoins réels des établissements,
- l'intégration des personnels précaires sur des emplois statutaires.
- l'arrêt des recrutements de personnels précaires.



CNESER : un scrutin important

La loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), le passage des établissements aux Responsabilités et Compétences élargies (RCE) au plus tard le 1er janvier 2012, la mise en place du grand emprunt et le regroupement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans des IDEX, LABEX, EQUIPEX etc. font que les élections au CNESER vont se dérouler dans un contexte de totale transformation de notre système d'enseignement supérieur et de recherche. Ces changements, décidés par le gouvernement, s'inscrivent dans une logique globale de casse du service public d'éducation et, au-delà, des missions de service public.

S'il s'avère que les établissements vont pouvoir disposer d'une autonomie totale, celle-ci est encadrée de façon étroite par les orientations gouvernementales dans une logique de désengagement budgétaire de l'Etat.

Faute des créations d'emplois indispensables pour pouvoir faire fonctionner correctement les établissements, les regroupements permettent au ministère d'y faire face notamment par la mutualisation des moyens. Faute de deniers publics, ce sont les Fondations qui seront chargées de lever des fonds pour permettre aux établissements de fonctionner... et si cela ne suffit pas il sera toujours possible de se diriger vers une augmentation de frais d'inscription universitaires.

La collégialité universitaire déjà mise à mal par la LRU, qui a modifié de façon importante la représentation des élus des personnels et des étudiants, est encore réduite. La place des personnalités extérieures et le

nombre de personnes désignées, considérablement accru, augmente fortement l'opacité de ces instances.

La fusion des services, la réduction du nombre des composantes, etc. ne sont que les premières étapes de la mise en place de mutualisations à travers notamment la mise en place de centres de gestion à l'instar du schéma de l'université de Lorraine dont la cellule d'appui opérationnel regroupe un certain nombre de supports tels que la GRH, les finances, la gestion du patrimoine etc.

Quel devenir pour les établissements qui ne se trouveront pas dans les IDEX ? A n'en pas douter la mise en cause du maillage national des formations fera que certains diplômes auront plus de valeur que d'autres selon l'établissement qui les aura délivrés. La sélection ne sera que plus féroce, chaque établissement essayant d'attirer vers lui « les enseignants excellents », quitte à les payer très cher.

Pour combattre ces orientations néfastes pour les établissements, les étudiants, les personnels et les missions de service public d'enseignement et de recherche, il est impératif, lors du scrutin du 22 mars de porter vos voix sur des candidats déterminés, formés, défendant les valeurs collectives que représente la Fonction publique.

Les résultats dans notre prochain numéro de Convergences et sur le site du SNASUB
www.snasub.fr



Revalorisation des pensions : ne pas perdre un instant !

Monsieur le Président de la République,

Les retraité(e)s ont subi une forte diminution de leur pouvoir d'achat :

- * revalorisation insuffisante en avril 2010 ;
- * hausse des dépenses contraintes (logement, santé, transports, énergie, alimentation, etc.).

Ils revendiquent pour 2011 :

- * une véritable revalorisation des pensions qui compense les pertes subies depuis des années et anticipe la hausse des prix pour 2011 ;
- * un niveau minimum de pension égal au SMIC ;
- * des mesures spécifiques immédiates pour les faibles pensions et pour lutter contre les inégalités hommes – femmes ;
- * le rétablissement du lien entre les salaires et les pensions.

Signer en ligne : <http://petitions.fsu.fr/?petition=6>



Oui à l'augmentation des salaires dans la Fonction publique

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

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.

Pour signer en ligne <http://site-syndicat.org/pétition>



Retraites : des chiffres

2009 : une baisse sensible des départs en retraite

Fruit de l'inquiétude, de la baisse de la valeur de l'annuité et de la décote, on constate en premier lieu une baisse considérable des nouveaux départs en retraite.

Les services de retraite de l'Etat ont «concédé» 86 199 nouvelles pensions civiles (nombre global, incluant aussi bien les pensions de droit direct que les pensions de droit dérivé, contre plus de 121 000 les années précédentes.

Ce nombre est le plus faible depuis 2002.

Evolution des départs de «droit direct» entre 2008 et 2009	
Fonction publique d'Etat	- 16 %
Militaires	- 2 %
FP territoriale et hospitalière	- 25 %

Les départs au titre du dispositif «carrières longues» principal argument gouvernemental pour vendre la réforme de 2003, ne représentent plus que 1, 3% des départs en retraite 2009 chez les fonctionnaires d'Etat.

Les âges moyens de départ continuent d'augmenter :

	Age de départ en 2009	Age de départ en 2007
Fonction publique d'Etat	59 ans	58,6 ans
Militaires	44 ans 5 mois	43,4 ans
FP territoriale	59 ans 3 mois	58,8 ans
FP hospitalière	56 ans 6 mois	56,1 ans



Précarité : le protocole d'accord

L'action syndicale menée par la FSU depuis plusieurs années contre la précarité a contraint le gouvernement à ouvrir des négociations sur la situation des non titulaires de la Fonction publique. Après la 8ème réunion du 7 mars, le gouvernement soumet un protocole d'accord à la signature des organisations syndicales qui disposeront de 3 semaines pour consulter leurs instances.

FSU, CFDT, CFTC, CGT, Solidaires et UNSA ont choisi de faire pression ensemble pour que les discussions débouchent sur la fin de l'emploi précaire dans la Fonction publique, et sur des droits individuels garantis par des règles collectives pour les agents non titulaires. Ils se sont adressés le 21 février en ce sens aux ministres Baroin et Tron dans un courrier commun.

Les exigences exprimées dans l'unité ont permis d'obtenir le retrait de la référence au « contrat de projet », l'abrogation du contrat d'activité au ministère de la culture, le retrait du projet d'élargir les cas de recours au contrat pour des fonctions dites spécifiques en catégorie B et C. Ces dispositions ne figureront donc pas dans le projet de loi qui suivra le protocole d'accord.

Le principe d'un accès spécifique à la titularisation par concours professionnalisés ou examens professionnels est

acquis pour les quatre prochaines années. La pression syndicale a permis d'élargir les modalités de titularisation et de permettre l'inscription d'agents en CDD totalisant au moment de l'inscription quatre ans de service au cours de 6 ans dont deux acquises avant la signature de l'accord. L'insistance de la FSU a permis d'élargir la condition pour les agents non titulaires d'être en contrat ou en congé régulier à un moment quelconque du premier trimestre 2011, et non à la seule date fatidique de l'accord.

Avec ou sans protocole d'accord, l'heure sera à la mobilisation cette année pour arracher des titularisations.

Les termes du protocole restent à vérifier et la pression syndicale sera déterminante pour résoudre, dans l'intérêt

des personnels et des services, les lourdes contradictions et insuffisances du fait de la politique de l'emploi public, des recrutements en deçà des besoins. Le ministre communique sur 50 000 titularisations et 100 000 transformations de contrats en CDI mais refuse d'inscrire tout chiffrage dans le protocole.

A la demande des syndicats d'avoir l'assurance que le nombre de titularisations correspondra à celui des ayant-droit, qui sera déterminé par ministère ou établissement, il répond par un financement limité à la transformation des crédits déjà engagés pour la rémunération des non titulaires.



Les mandats du SNASUB (Congrès de 2009)

La résorption de la précarité

La précarité est un phénomène grandissant auquel nous devons faire face même si cela n'est pas un thème nouveau pour le SNASUB. Nous maintenons le cap sur la titularisation.

Dans cette optique, le SNASUB revendique :

- l'arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit.

- la titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;

- l'intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B ;

- l'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement ;

- la possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique ;

- l'accès de tous les non titulaires aux indemnités.

La satisfaction de ces revendications implique la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.

Introduction du protocole

L'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière constitue un principe fondamental de notre statut général que le Gouvernement entend réaffirmer auprès des employeurs publics.

Ce statut général ne saurait être source de précarité : les employeurs publics sont tenus de faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents contractuels dans le respect des dispositions statutaires.

Conformément aux orientations définies par le Président de la République en janvier 2010, et dans le prolongement de la concertation organisée avec les organisations syndicales représentatives et en tenant compte des demandes exprimées par elles dans ce cadre, le Gouvernement s'engage à favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels et à mieux prévenir pour l'avenir les situations de précarité dans les trois versants de la fonction publique.

Au-delà, il convient de reconnaître la contribution que ces agents apportent à l'exécution du service public, de garantir l'effectivité de leurs droits individuels et collectifs et de leur offrir des parcours professionnels sécurisés dans la fonction publique.

C'est dans cet esprit que le Gouvernement a conduit dans le cadre de l'agenda social 2010 une négociation avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers au terme de laquelle les orientations suivantes sont proposées :

- Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire de ces agents ;
- Prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir notamment en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de leur renouvellement ;
- Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

Un grand nombre de mesures nécessitant pour leur mise en oeuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement au printemps 2011.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique.

Axe 1 : Apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire

Les dispositions du présent axe s'appliquent aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, bénéficiaires d'un contrat de droit public à durée indéterminée ou déterminée, quels que soient le support budgétaire de leur emploi et les modalités de leur rémunération et la catégorie d'assimilation avec des fonctionnaires (catégorie A, B ou C) qui ont été :

- soit recrutés pour pourvoir des emplois permanents en l'absence de corps ou de cadres d'emplois correspondant, ou en raison de la nature des fonctions ou du besoin du service, à l'exception de ceux qui sont recrutés sur des emplois qui, du fait de leurs caractéristiques particulières, sont soustraits par la loi à la règle de l'occupation par des fonctionnaires,
- soit recrutés pour des besoins à temps non complet ou incomplet,
- soit recrutés pour des besoins temporaires, qu'il s'agisse d'un remplacement ou d'une vacance temporaire d'emploi ou d'un besoin occasionnel ou saisonnier dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur.

Conformément à l'engagement pris par le Président de la République, un dispositif d'accès à l'emploi titulaire sera mis en place pour favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.

L'accès à ce dispositif doit s'inscrire dans le respect du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et du principe du concours comme voie d'accès à la fonction publique.

Pourront bénéficier du dispositif spécifique de titularisation :

- 1) les agents contractuels en CDI à la date de la publication de la loi ;
- 2) les agents contractuels en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI en application du dispositif ci-dessous ;

Document du 29 décembre 2010	Protocole 9 mars 2011
Titularisation	
concours professionnalisés - dispositif spécifique (de type « tour extérieur » pour les professionnels de haut niveau » pendant 3 ans accessibles aux agents en CDI sur emplois permanents à la publication de la loi	- concours professionnalisés ou examen professionnel - exception supprimée - pendant 4 ans - CDI ou CDD (quatre ans ancienneté sur une période de référence de 6 ans au moment du concours ou de l'examen dont deux ans à la signature de l'accord) sur « emplois permanents » mais « dispositions applicables aux agents recrutés sur emplois temporaires dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur » - en fonction à la signature ou qui l'ont été entre le 1er janvier 2011 et la date de signature
« Engagement »	
Aucun	«Le nombre des emplois offerts doit tenir compte du nombre des agents susceptibles de se présenter au dispositif ».
Mesure ponctuelle de CDI-sation	
À la date de publication de la loi ancienneté de 6 ans sur 8 ans	À la date de publication de la loi ancienneté de 6 ans sur 8 ans ; applicables « aux agents qui bien que rémunérés par des employeurs successifs sont sur le même emploi permanent ».
Attention portée à la situation des seniors (57 ans)	- Applicable aux agents âgés de 55 ans au moins ayant 3 ans d'ancienneté sur période de 4 ans auprès du même employeur

3) les agents contractuels en CDD recrutés sur emplois permanents à la date de signature du présent protocole. Ces agents devront justifier à la date du concours spécifique ou de l'examen professionnel d'une ancienneté de service effectif auprès de leur employeur d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans, dont deux années au moins réalisées antérieurement à la date du présent protocole.

Pour être éligibles au dispositif, les agents contractuels devront, à la date de signature du protocole, être en fonctions ou en congés au sens des décrets cadres relatifs aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique et exercer des fonctions à temps complet.

En outre, pourront également bénéficier de ce dispositif les agents en CDI et en CDD employés sur des emplois permanents impliquant un service à temps incomplet ou non complet sous réserve que leur contrat en cours à la date de signature du protocole prévoit un service égal au taux maximum autorisé dans chacun des versants de la fonction publique.

Toutefois, les agents contractuels qui remplissent les conditions mentionnées au 3) ci-dessus et qui ont été en fonction entre le 1er janvier 2011 et la date de signature du présent protocole, sont également admis à se présenter au dispositif spécifique de titularisation.

Des voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire seront spécialement ouvertes pour ces agents dans les administrations et établissements publics de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

En s'appuyant sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), ces voies d'accès auront pour objet d'apprécier l'expérience professionnelle acquise par les agents concernés. Ainsi, hormis le cas des professions réglementées, la condition de diplôme ne sera pas exigée.

Les emplois offerts au titre du dispositif de titularisation pourront être pourvus soit par la voie de concours professionnalisés soit par celle d'examens professionnels spécifiques dans des conditions déterminées dans chaque versant de la fonction publique et, pour l'Etat dans chaque ministère, après concertation avec les organisations syndicales représentatives.

S'agissant des personnels occupant des emplois correspondant au premier grade de la catégorie C accessible sans concours, des recrutements sans concours seront spécialement ouverts pour permettre à ces agents de basculer dans les meilleurs délais vers l'emploi titulaire.

Enfin, le recours aux dispositifs de droit commun (concours interne, recrutement sur titres, etc.) pourra être envisagé au bénéfice de certaines catégories d'emploi dans des conditions permettant de préserver les voies de promotion interne des fonctionnaires.

Les agents ne pourront se présenter à la sélection donnant accès à un corps ou cadre d'emplois que dans la mesure où ils auront exercé en tant qu'agent contractuel des missions de niveau au moins équivalent à celles qui sont définies par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois concerné.

Les conditions de reclassement des lauréats de ces concours seront alignées sur les règles applicables aux contractuels lauréats des concours de droit commun.

Ces voies d'accès à l'emploi titulaire pourront être ouvertes pendant quatre ans à compter de la publication de la loi.

Dès la signature du présent protocole, les employeurs publics dresseront un état des lieux des personnels éligibles au dispositif de titularisation et détermineront, en étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, les corps et cadres d'emplois concernés ainsi que les modes de sélection retenus et le nombre de sessions ouvertes en fonction de leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Ils fixeront également le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection sur la durée du dispositif (4 ans), afin que cette prévision tienne compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.

Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois et/ ou crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un poste. Les lauréats de ces modes de sélection seront nommés et affectés dans des conditions identiques à celles applicables aux lauréats des concours de droit commun.

Les modalités pratiques d'application du dispositif de titularisation feront l'objet d'un rapport annuel devant les comités techniques compétents. Les agents en seront également informés par tous moyens.

Ces rapports seront adressés au ministre de la fonction publique aux fins d'établir un bilan annuel de la mise en place du dispositif, présenté et débattu dans le cadre du comité de suivi du présent accord.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif de titularisation, et afin de sécuriser la situation professionnelle des agents, seront transformés automatiquement en CDI, à la date de

publication de la loi, les CDD des agents contractuels qui, à cette date :

1) assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent,

2) auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la fonction publique de l'Etat, ou du même employeur pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière,

3) depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans).

Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.

Les agents ayant changé d'employeur à l'occasion d'une fusion ou d'une réorganisation de services, d'un changement de périmètre ministériel, d'un transfert d'activités entre deux collectivités publiques ou, qui bien que rémunérés par des employeurs successifs, sont sur le même emploi permanent conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise auprès du précédent employeur en vue de la transformation automatique du CDD en CDI à la date de publication de la loi.

Le Gouvernement donnera toutes directives aux employeurs publics de l'Etat, territoriaux et hospitaliers pour que l'appréciation des conditions d'ancienneté des personnels susceptibles de bénéficier de ce dispositif de cdi-sation se fasse dans l'intérêt des agents.

Cette mesure apportera une première réponse pour tous les agents employés durablement par le même employeur public, quelles que soient la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent et la nature du besoin pour lequel ils ont été initialement recrutés. Elle est par ailleurs indispensable pour sécuriser la situation des agents qui ne peuvent pas accéder à l'emploi titulaire (notamment les ressortissants extracommunautaires) ou ne souhaitent pas y accéder.

Enfin, au regard des trois axes de travail abordés dans le présent protocole, la situation des départements d'Outre-mer fera l'objet d'une expertise afin d'apporter les réponses adaptées aux situations particulières que connaissent les agents contractuels des trois versants dans ces départements.

Axe 2 : Prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats

Premier document du 29 décembre 2010	Protocole 9 mars 2011
Spécificité des fonctions	
Extension aux catégories B et C de l'existant en catégorie A	Ne figurera pas dans le projet de loi. Réflexion pour la catégorie B.
Vacance d'emploi	
Loi mobilité : 1 an maximum. Renouvellement possible pour trois ans, dans conditions communes : vers CDI	Possibilité de renouvellement pour un an maximum dans des conditions strictement encadrées.
Remplacement	
Absent du texte	Recours en premier lieu aux agents titulaires
Autres besoins temporaires	
Dénommés « accroissement temporaire ou saisonnier d'activité » 6 mois maximum renouvelable une fois dans la limite totale de 12 mois	Durée maximale avec renouvellement Six mois (sur 12 mois de référence pour saisonnier) 12 mois pour accroissement d'activité sur 18 mois de référence Mobilisation des centres de gestion dans la FPT pour de mise à disposition de fonctionnaires
Création d'un contrat de projet	
Besoin d'un « contrat à terme incertain » pour certaines missions	Ne figurera pas dans le projet de loi. Le contrat d'activité (INRAP) sera abrogé, recours suspendu à ce jour, l'INRAP est dotée de 150 ETP de plus. Étude sur cinq champs : enseignement supérieur, recherche, formation professionnelle, projets informatiques, fouilles archéologiques
Contrôle	
Travail statistique : définir un cahier des charges	S'y ajoute la mobilisation d'une pluralité de dispositifs : contrôle de légalité, contrôle financier, organismes paritaires, renforcement des bilans sociaux. Bilan des expérimentations des registres d'entrée et de sortie.
Accès au CDI	
Clarification : renouvellement du contrat reconnu en cas de fonctions de même nature et de même niveau hiérarchique auprès du même employeur	Les interruptions de contrats inférieures à trois mois par an ne pourront plus être invoquées. Portabilité de l'ancienneté quelque soit le fondement juridique des contrats antérieurs.
	Expérimentation du CDI direct pour le recrutement dans la FPE de contractuels « lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ».

Pour éviter la reconstitution de situations de précarité, une action volontaire et continue est nécessaire.

Cette action doit s'appuyer sur le développement par les employeurs publics de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC/ GPMC – Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences) et sur l'utilisation effective des outils statutaires ou de gestion permettant de favoriser l'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents vacants.

S'agissant du remplacement de fonctionnaires absents, dès lors que ces remplacements correspondent à un besoin prévisible et constant, il convient d'utiliser l'ensemble des outils offerts par le statut général en ayant recours en premier lieu aux agents titulaires tant à la FPE, à la FPH qu'à la FPT.

S'agissant plus particulièrement de la fonction publique territoriale, une amélioration effective doit être apportée à la situation des lauréats des concours inscrits sur liste d'aptitude. Un suivi particulier sera organisé à cet effet dans le cadre du CSFPT. En outre, le recours par les collectivités qui le souhaitent aux services des centres de gestion pour pourvoir les postes momentanément vacants sera encouragé.

L'encadrement des conditions de recours aux contractuels passe également par l'adaptation des procédures de recrutement et de gestion des contrats des agents contractuels.

a) Clarifier le cadre juridique du recrutement des agents contractuels et du renouvellement de leurs contrats

Les conditions de recrutement des agents contractuels et de renouvellement de leurs contrats sont aujourd'hui insuffisamment

définies par les textes et souvent méconnues, parfois non respectées.

Dans la fonction publique territoriale, les procédures de déclaration de vacance d'emploi sont organisées par la loi. Il est proposé d'harmoniser les règles applicables en la matière entre les trois versants de la Fonction publique et de renforcer l'obligation de publicité des emplois permanents vacants en mobilisant tous les outils appropriés (bourses interministérielle, ministérielles et locales, « HOSPIMOB », CNFPT et CDG...)

La transparence de la procédure de recrutement permettra de mieux justifier les cas de recours au contrat prévus par la loi, en particulier au vu du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire, et d'assurer une plus grande diffusion des offres d'emplois.

Dans le respect des principes de non discrimination posés par le statut général et rappelés par la charte pour la promotion de l'égalité, les critères et les procédures de sélection des agents contractuels seront davantage formalisés.

Les règles applicables en matière d'établissement et de conclusion de contrat seront rappelées, telles que l'obligation d'un contrat écrit et les mentions des clauses obligatoires.

Des contrats-types seront élaborés pour chacun des cas de recours au contrat. Les employeurs publics veilleront à se mettre en conformité avec ces obligations dans les meilleurs délais et au plus tard lors du renouvellement du contrat des agents.

Il sera également précisé, par voie de circulaire, parmi les clauses du contrat, celles qui doivent être considérées comme des clauses substantielles ou dont la modification conduit à une modification substantielle du contrat.



Sera par ailleurs clarifié le cadre juridique en matière de renouvellement ou non des contrats et en matière de licenciement. En particulier, les motifs de licenciement seront mieux précisés au niveau réglementaire à partir d'une analyse approfondie de la jurisprudence administrative (suppression d'emploi, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, faute disciplinaire, etc.). Les règles relatives au délai de prévenance et à la conduite d'un entretien préalable, de même que les voies de recours des agents contractuels en la matière, seront également renforcées et précisées.

L'attention des employeurs publics sera tout particulièrement appelée sur la situation des agents en état de grossesse (interdiction du licenciement sauf pour faute lourde, illégalité du non renouvellement prononcé en raison de l'état de grossesse) et sur la nature du congé de maternité (congé rémunéré de droit pour les agents sous réserve des conditions d'ancienneté, illégalité de l'interruption du contrat le temps du congé de maternité avant sa poursuite ou son renouvellement).

Enfin, les garanties apportées aux agents contractuels concernés par des réorganisations de service (changement de périmètre ministériels, RéATE, etc.) seront renforcées et explicitées, notamment pour préciser les règles relatives au maintien des clauses substantielles des contrats des agents lors d'un changement d'employeur lié à un transfert d'activités.

b) Mieux spécifier les cas de recours aux agents non titulaires dans le statut général

Aux termes des lois statutaires, des agents contractuels ne peuvent être recrutés que par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents des administrations par des fonctionnaires ou pour répondre à des besoins temporaires et dans des conditions limitativement énumérées par la loi.

En outre, un examen particulier sera fait en liaison avec les employeurs pour étudier les conditions dans lesquelles les missions des corps et cadres d'emplois pourraient faire l'objet d'adaptations de manière à mieux prendre en compte des activités nouvelles ou nécessitant des compétences techniques nouvelles.

Les conditions légales de recours au contrat prévues par le statut général, fondées sur les notions de « nature de fonctions » et de « besoins du service » pour les emplois du niveau de la catégorie A ou de « besoins occasionnels ou saisonniers », ne permettent pas d'identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non titulaire et peuvent de ce fait donner lieu à des pratiques abusives. Il convient de rendre au dispositif sa lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs publics et sa cohérence d'ensemble.

D'une part, le recours au contrat pour pourvoir certains emplois permanents doit faire l'objet d'un réexamen.

Pour ces emplois, deux cas de recours sont aujourd'hui prévus par le statut général :

- un recrutement pour des emplois de catégorie A, B et C en l'absence de corps ou cadre d'emplois correspondant ;
- un recrutement pour des emplois de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Dans les deux cas, les contrats conclus sont d'une durée maximum de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse, avant, le cas échéant, en cas de contrats successifs d'être reconduits en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans.

Il est proposé de clarifier la notion de « nature des fonctions » en précisant que le recrutement contractuel pour ces emplois ne peut être justifié que du fait des compétences spécialisées qu'ils requièrent ou par le caractère nouveau de l'activité qu'il s'agit pour l'employeur de prendre en charge.

Compte tenu de l'importance des recrutements de contractuels opérés sur des emplois de catégorie B, en concertation avec les organisations syndicales, un travail sera mené sur la situation de cette catégorie et sur les motifs de recrutement pour envisager les réponses qui pourraient être apportées.

Enfin, en concertation avec les organisations syndicales, une réflexion sera conduite pour examiner si les règles actuelles qui régissent l'emploi contractuel sont adaptées aux domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la formation professionnelle, des projets informatiques, des fouilles archéologiques et, pour la fonction publique territoriale, la gestion des fonds européens ou des subventions.

Par ailleurs, dès lors que des emplois permanents compte tenu des compétences qu'ils requièrent ne peuvent être occupés par des fonctionnaires en l'absence de corps ou de cadres d'emplois, il sera envisagé que les agents puissent être recrutés directement en CDI. Dans un premier temps, une expérimentation sera conduite à l'Etat sur les emplois relevant de l'article 4.1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Sur la base du bilan de cette expérimentation, il pourra être envisagé l'extension de ce dispositif à la FPT.

Ainsi, comme cela existe déjà dans la Fonction publique hospitalière, le recrutement sur ces emplois permanents pourra s'opérer soit dans le cadre d'un CDI soit dans le cadre d'un CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable, le cas échéant, en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans.

Les conditions de recrutement en CDI des agents à temps non complet ou incomplet seront également harmonisées d'une fonction publique à l'autre.

Par ailleurs, s'agissant des agents recrutés sur des emplois permanents des établissements publics administratifs de l'Etat soustraits à la règle de l'occupation par des fonctionnaires, une réflexion sera ouverte à l'issue d'une mission diligentée en 2011, pour réexaminer la portée des dérogations consenties par voie réglementaire, en concertation avec les ministères intéressés, à partir d'une analyse objective des missions ou des qualifications particulières propres à ces établissements, en concertation avec les organisations syndicales.

Enfin, à compter de la signature du présent protocole, l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) sera invité à ne plus conclure de contrats d'activité. Le dispositif d'expérimentation prévu par la loi du 17 février 2009 sera abrogé.



Axe 2 (suite)

D'autre part, seront strictement encadrées les modalités de renouvellement des contrats conclus pour des besoins temporaires.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique a harmonisé dans les trois versants de la Fonction publique le recours aux agents contractuels pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou la vacance temporaire d'emploi (recrutement d'une durée maximum d'un an pour des emplois de catégories A, B et C).

S'agissant de la vacance temporaire d'emploi, la durée d'un an maximum autorisée peut parfois être insuffisante pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire jusqu'à son terme, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité.

Afin d'éviter qu'en pratique ce nouveau cas de recours ne conduise à des renouvellements sans fin de CDD de courte durée, le statut général prévoira la possibilité d'un renouvellement du contrat, à son terme, mais dans des conditions strictement encadrées :

- en préalable, la notion de vacance temporaire d'emploi sera plus précisément définie ;
- un seul renouvellement de contrat sera autorisé ;
- la durée de ce renouvellement ne pourra excéder un an ;
- l'employeur devra justifier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un agent titulaire pour pouvoir renouveler le contrat conclu avec l'agent ou pour conclure un nouveau contrat avec un autre agent pour pourvoir ce même emploi.

S'agissant des autres besoins temporaires, les notions « d'accroissement saisonnier d'activité » et d'« accroissement temporaire d'activité » remplaceront les notions peu lisibles tant pour les agents que pour les employeurs de « besoin occasionnel » et de « besoin saisonnier ». Ces notions seront explicitées par voie de circulaire, à partir d'une illustration des situations correspondant à chaque type de besoins.

Les durées maximales de contrats autorisées pour ces besoins seront également harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ainsi la durée maximale des contrats conclus sur ce fondement sera de 6 mois (sur une période de 12 mois de référence) pour l'accroissement saisonnier d'activité et de 12 mois (sur une période de 18 mois de référence) pour l'accroissement temporaire d'activité.

En outre, ces contrats ne pourront plus être renouvelés que dans la limite des durées maximales autorisées susmentionnées afin d'éviter les pratiques de renouvellement abusif de ces CDD, notamment des CDD de très courte durée (inférieure ou égale à un mois).

Pour la fonction publique territoriale, il conviendra de conforter le rôle des centres de gestion en proposant la généralisation de la mise à disposition des collectivités qui le demandent, des fonctionnaires en vue de pourvoir un emploi permanent momentanément vacant.

c) Clarifier les conditions de reconduction d'un CDD en CDI

Sans préjudice des possibilités nouvelles ouvertes en matière de primo-recrutement en CDI sur certains emplois permanents (cf. supra), les modalités de reconduction des CDD en CDI au terme d'une durée d'emploi de 6 ans seront assouplies.

Source d'interprétations divergentes, la notion de contrats successifs sera supprimée au profit d'une clarification des cas dans lesquels la reconduction du contrat en CDI est obligatoire.

Désormais, la reconduction en CDI sera subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même niveau hiérarchique auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès du même employeur au cours de la période des 6 ans ne fera pas perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation.

Par ailleurs, les interruptions de contrat inférieures à trois mois par an ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

En outre, sera mis en place un dispositif de portabilité de l'ancienneté acquise auprès d'un même employeur en vue de la perspective de cdi-sation : tout contrat sur des fonctions de même niveau auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la FPE ou du même employeur pour la FPT et la FPH sera pris en compte pour l'accès au CDI d'un agent recruté pour répondre à un besoin permanent, quel que soit le fondement juridique des contrats antérieurement conclus.

La transformation automatique du CDD en CDI sera garantie par la loi dès lors que la relation de travail, d'un commun accord, se poursuit et que les conditions d'ancienneté requises sont remplies.

d) Mettre en place les conditions d'un meilleur contrôle et d'un dialogue social de qualité en matière de recrutement et d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

Le contrôle du recrutement et des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique résulte de l'action combinée et coordonnée d'une pluralité des dispositifs allant du contrôle de légalité au rôle des représentants du personnel en passant par le contrôle financier, l'instauration de contrats type, la production d'éléments statistiques, la mobilisation des instances paritaires, le renforcement du contenu des bilans sociaux.

Mobiliser les corps de contrôle et le contrôle de légalité pour assurer l'application effective des règles de recours au contrat

Les nouvelles règles relatives au recours au contrat, au contenu de ces contrats et aux conditions de leur renouvellement seront précisées par voie de circulaire commune aux trois versants de la Fonction publique de manière à favoriser leur appropriation par les employeurs publics.

Au-delà, l'attention des autorités chargées du contrôle de légalité pour la fonction publique territoriale, ainsi que du contrôle budgétaire et financier et des corps de contrôle pour les fonctions publiques de l'Etat et hospitalière, sera appelée sur la nécessité de veiller au respect de ces nouvelles règles et de développer une politique de contrôle différenciée en fonction des pratiques et des types de contrats conclus par les employeurs.

Conforter le rôle des comités techniques en matière de recrutement et de conditions d'emploi des agents contractuels

La généralisation de l'élection de ces instances dans les trois versants de la fonction publique les confortera comme lieux de dialogue social sur l'appartenance à une même collectivité de travail de l'ensemble des agents, sur l'organisation des services et, plus spécifiquement, sur les questions liées au recrutement et aux conditions d'emploi des agents contractuels.

Les comités techniques seront associés au suivi du recours aux agents contractuels au sein des administrations, collectivités et établissements qu'ils représentent dans le cadre de l'examen de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,



tel que prévu par les nouveaux textes relatifs à ces instances (notamment identification des emplois durablement vacants ou des emplois requérant des compétences spécialisées). Ils veilleront, dans le cadre de leurs nouvelles compétences en matière de lutte contre les discriminations, aux modalités particulières de recrutement et d'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.

En outre, les comités techniques devront débattre, lors de l'examen du bilan social, des recrutements contractuels opérés dans l'année, ainsi que des conditions générales d'emploi et de rémunération des agents contractuels. A cet effet, le contenu du bilan social sera précisé et harmonisé entre les trois versants de la fonction publique, en matière de suivi de l'emploi contractuel.

Enfin, sur la base d'un bilan des expérimentations en cours de type « registre d'entrées et de sorties » qui existent dans certaines administrations et d'un recueil des bonnes pratiques, les employeurs seront invités à engager un dialogue avec les organisations syndicales représentatives afin de convenir dans le respect du caractère confidentiel des données nominatives des conditions de mise en oeuvre de ces registres.

Améliorer le système d'information et de suivi statistique

Sur la base du cahier des charges joint en annexe, un programme de travail sera élaboré, en étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, de manière à enrichir les données statistiques disponibles pour un meilleur suivi des populations. Ce suivi devra avoir lieu au niveau de chaque ministère, au niveau interministériel et au niveau de chaque fonction publique. La restitution des travaux statistiques pourra se faire progressivement à compter de juillet 2011.

Au sein du Conseil commun de la fonction publique, sans préjudice des travaux statistiques conduits par les autres CSFP, la formation spécialisée dédiée à l'emploi public sera tout particulièrement chargée d'examiner les travaux ainsi conduits et de débattre sur les problématiques communes relatives à l'évolution de la situation des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique.

Axe 3 : Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emplois dans la fonction publique

Il convient de poursuivre le processus d'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.

a) Favoriser l'accès à l'emploi titulaire en confortant notamment les droits à évaluation et formation professionnelle des agents contractuels

Il convient d'améliorer l'information et la formation des agents contractuels s'agissant de la préparation des concours de la Fonction publique.

A cet effet, tous les agents recrutés pour un besoin permanent devront pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant des fonctions comparables. Celui-ci sera ainsi généralisé au bénéfice de tous les agents titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an et non plus réservé aux seuls agents en CDI. Il devra notamment permettre d'échanger avec les agents sur leurs besoins de formation notamment dans la perspective d'une préparation aux concours d'accès à l'emploi titulaire.

S'agissant de la formation professionnelle, au-delà des garanties juridiques consacrées par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et ses textes d'application, il s'agit désormais de s'assurer de l'utilisation effective des nouveaux outils (DIF, bilan de compétence, période de professionnalisation, etc.) par les employeurs publics et de l'information des agents sur leur droit.

L'accent doit tout particulièrement être mis sur la formation post-recrutement et d'adaptation à l'emploi et sur la préparation aux concours de la Fonction publique.

Enfin, de manière plus générale, les employeurs publics doivent poursuivre leur politique de professionnalisation des concours et du recrutement dans la Fonction publique, notamment en développant le recours à la RAEP et en mobilisant le recrutement sans concours en catégorie C.

b) Améliorer les droits à rémunération et les droits sociaux des agents contractuels en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires

Il conviendra en premier lieu d'objectiver le mode de rémunération des agents contractuels, afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques.

Une réflexion sera engagée, dès 2011, sur la base d'un premier bilan des situations rencontrées dans les trois versants de la Fonction publique pour examiner les conditions dans lesquelles la prise en compte de critères objectifs et harmonisés entre les trois versants de la fonction publique pourrait clarifier la détermination des

composantes de la rémunération des non-titulaires. Ces critères reposeraient sur la qualification requise pour le poste, l'ancienneté de service, la nature des fonctions exercées, et la manière de servir ou les résultats des agents appréciés dans les mêmes conditions que les titulaires exerçant des fonctions comparables.

Au-delà de la question des composantes de la rémunération des contractuels, ce travail sera prolongé par l'élaboration d'une doctrine de fixation et d'évolution des rémunérations des contractuels comportant un encadrement de la rémunération pour un emploi donné ainsi que des règles d'évolution périodique.

Les employeurs veilleront par ailleurs à accorder une attention particulière à l'évolution de la rémunération des personnels recrutés pour des besoins saisonniers.

Les agents contractuels ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Au-delà des garanties apportées par les textes, une mission sera conduite en 2011 afin d'établir un état des lieux des politiques conduites en matière d'action sociale dans les trois versants de la Fonction publique et du public concerné. La mission examinera en particulier la situation des agents affectés dans des établissements publics de l'Etat.

En matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence, compte tenu de la spécificité de la situation des agents contractuels, un examen comparatif avec la situation des titulaires sera établi afin de déterminer si les différences observées se justifient.

Par ailleurs, les employeurs publics mettront tout en oeuvre pour améliorer les délais d'indemnisation du chômage des agents qui quittent l'administration. A cette fin, les employeurs publics étudieront les conditions dans lesquelles la gestion du risque chômage pourrait être professionnalisée, notamment dans le cadre de délégation de gestion avec Pôle emploi ou de l'affiliation au régime d'assurance chômage. S'agissant de l'Etat, une convention de gestion avec Pôle emploi sera étudiée dès 2011.

Les conditions de validation des périodes de chômage indemnisé au titre de la retraite complémentaire seront examinées selon que l'employeur est en auto assurance ou non.

Le ministère de la fonction publique s'engage après chaque nouvelle convention UNEDIC à élaborer une circulaire d'application pour les employeurs publics.

Enfin, une mission sera diligentée sur les conditions dans lesquelles pourrait être mise en place et financée une indemnité de fin de contrat au profit des agents recrutés sur des besoins temporaires en tenant compte des spécificités du recours au contrat dans la Fonction publique.

Axe 3 (suite) : Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emplois dans la Fonction publique (suite)

Premier document du 29 décembre 2010		Protocole 9 mars 2011	
Entretien professionnel			
Généraliser l'entretien professionnel pour tous visant à évaluer leur activité professionnelle, fixer leur objectifs et échanger sur leurs projets professionnels et leurs besoins de formation.		Entretien professionnel dans les mêmes conditions que les titulaires exerçant des fonctions comparables ; il devra « <i>notamment permettre d'échanger sur les besoins de formation</i> ».	
Rémunération			
Ces critères reposeraient sur la qualification requise pour le poste, la nature des fonctions exercées, l'ancienneté et la manière de servir ou la performance des agents.		Ajout de <i>Elaboration d'une doctrine de fixation et d'évolution : règles d'évolution périodique.</i> Et de « <i>attention particulière à l'évolution de la rémunération des agents recrutés pour des besoins saisonniers.</i> »	
Droits sociaux			
rien		Prestations d'action sociale et protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Mission en 2011, en particulier sur la situation des agents affectés dans les EPA.	
Fins de contrats			
Sera proposée une convention de gestion avec Pôle Emploi (Etat)		Sera <i>étudiée</i> une convention de gestion avec Pôle Emploi (Etat). Validation des périodes de chômage à l'IRCANTEC que l'employeur soit auto assureur ou non. Mission sur l'indemnité de fin de contrat.	
Représentation			
Bilan des Ccp		Ajout conforter les droits et moyens syndicaux dans le cadre de la concertation.	



c) Garantir la représentation des agents contractuels

La généralisation dans la fonction publique d'Etat du principe de l'élection des comités techniques permettra, à compter de 2011, aux agents contractuels de la fonction publique de l'Etat d'être systématiquement électeurs et éligibles à ces instances, à l'instar des règles applicables dans la FPT et la FPH.

S'agissant des questions individuelles, il convient, trois ans après leur généralisation, de dresser le bilan des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'Etat. Sur la base de ce bilan, pourront être adaptées les règles relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement de ces instances, de manière à améliorer le dialogue social sur ces questions et à harmoniser les règles applicables d'une administration à l'autre.

Ce bilan doit également permettre de nourrir la réflexion sur la mise en place d'instances susceptibles d'examiner les questions individuelles des agents contractuels dans les deux autres versants de la fonction publique, dans des conditions garantissant à ces agents des protections équivalentes à celles garantis aux agents de l'Etat.

Enfin, la concertation « droits et moyens syndicaux » ouverte dans le cadre de la mise en oeuvre des accords de Bercy veillera à examiner toute proposition permettant de conforter les droits et les moyens syndicaux des agents contractuels à l'avenir.

d) Faire évoluer les conditions de mobilité des agents contractuels en CDI dans une logique de parcours professionnels

La mise à disposition comme le congé de mobilité ont été introduits à partir de 2007 pour permettre aux agents contractuels en CDI d'effectuer une mobilité tout en conservant le bénéfice de leur engagement à durée indéterminée avec leur employeur d'origine.

Cependant, le lien maintenu avec l'employeur d'origine est assez largement artificiel et les collectivités publiques rencontrent souvent des difficultés lors du réemploi des intéressés. Ainsi seront clarifiées les règles de réintégration au terme d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité.

Au-delà des nouvelles possibilités de mobilité auprès du même employeur mentionnées précédemment, il sera désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique. La conservation du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi applicables dans sa nouvelle administration. Cependant, à l'occasion de cette mobilité, l'agent bénéficiera de la portabilité d'un certain nombre de droits liés à l'ancienneté acquise (droits à congés, droits à formation professionnelle, etc.)

Mise en oeuvre du protocole

Un grand nombre de ces orientations nécessitant pour leur mise en oeuvre des dispositions législatives pour les trois versants de la fonction publique, notamment la modification des titres II, III et IV du statut général, le Gouvernement déposera un projet de loi au Parlement au printemps 2011.

Le comité de suivi composé des signataires du protocole d'accord sera chargé d'examiner les textes transversaux d'application du présent protocole, puis de procéder au bilan de leur mise en oeuvre, d'examiner les difficultés rencontrées et faire toute proposition d'évolution juridique pour y remédier.

Sans préjudice des instances appelées à être consultées sur les projets de textes (conseil commun, conseils supérieurs, comités techniques ministériels, etc.), au sein du comité de suivi des groupes de travail spécifiques pourront être créés pour examiner l'avancée des chantiers prévus par le protocole d'accord.

La mise en place du vote électronique

Le 20 octobre tous les personnels de la fonction publique, et donc ceux de l'Education Nationale, titulaires et non titulaires, vont élire leurs représentants aux Comités Techniques académiques et ministériels, ainsi qu'aux CAP académiques ou départementales et nationales (sauf celles d'ADJAENES, de SAENES et ADAENES renouvelées en 2010) pour une durée de 4 ans.

Ces scrutins se feront par voie électronique, mais une telle organisation où tous les personnels (1,2 million environ) auront à émettre entre 2 et 5 votes, va occasionner une grande masse de travail dans un temps très court pour les services de gestion de personnels et les services informatiques.

En effet même si le ministère a fait appel à un prestataire externe habitué à ce genre de scrutins, en amont de son intervention, les services devront mettre à jour les fichiers des personnels (et donc avoir pris en compte toutes les opérations de gestion collectives tableaux d'avancement, listes d'aptitude et les nominations tardives, notamment pour les ANT). Pour chaque corps, ils devront indiquer les différents scrutins à effectuer, afin que les listes électorales puissent être affichées dès le 20 septembre !!!, c'est à dire un mois avant le scrutin, dans les sections de vote et sur le site dédié « élections ».

La FSU a dénoncé le choix de la date du 20 octobre, cette date intervient trop tôt dans l'année scolaire, il aurait fallu un scrutin en décembre, pour avoir des délais raisonnables pour les services afin d'avoir le moins de problèmes possibles.

Dans le même temps les services informatiques devront s'assurer que les micros à disposition, le dernier jour du vote, lequel dure en tout une semaine) dans les kiosques à voter (IA, rectorat, EPLE, écoles de 8 classes et plus), ont leurs navigateurs à jour et supportent les applets JAVA.

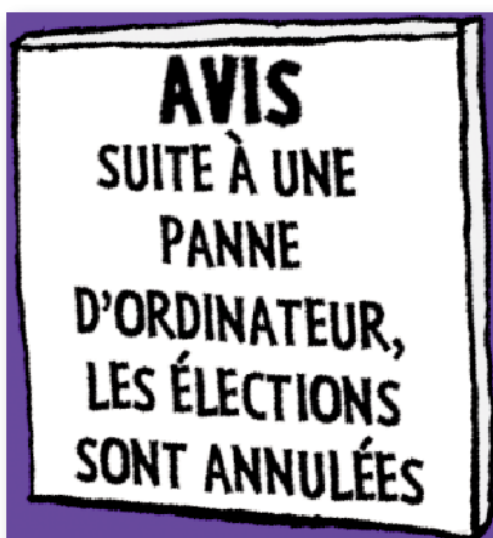
Les personnels pourront voter à partir de leur micro (sous réserve de compatibilité) pendant la semaine de scrutin. Par ailleurs, organiser un vote de cette ampleur, alors que le vote test va seulement avoir lieu entre le 30 mars et le 5 avril, dans 5 académies, Bordeaux, Caen, Versailles, en Guyane, et Clermont-Ferrand et au SAAM, est très risqué. Car il faudra sûrement revoir quelques procédures et le temps est très court !!



Que ce soit pour le vote test ou pour celui du 20 octobre, il faut absolument que les collègues nous fassent remonter toutes les difficultés rencontrées, quantifier l'augmentation du volume du travail, et tout ce qui pourrait servir à évaluer les problèmes. Une formation pour les personnels est prévue, il faudra nous dire également qui en a bénéficié et quand vous avez été informé des conséquences de la nouvelle procédure de vote et si les calendriers des différents actes de gestion ont été modifiés.

Pour ce qui est de l'implication syndicale de chacun(e) dans la campagne électorale, et des enjeux importants notamment en matière de décharges et de représentativité au CSFE, nous reviendrons sur le sujet dans un dossier spécial.

Arlette Lemaire



SDI

Le SNASUB a invité l'intersyndicale des informaticiens à se réunir le 15 mars, afin de faire le point sur le SDI et pour continuer à en demander le retrait et quelles actions on pourrait mettre en place.. à suivre.

Etablissements CLAIR

Annoncé par le ministre à l'issue des États généraux de la sécurité à l'École, le programme Clair (collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite) est expérimenté depuis la rentrée 2010. Il concerne les établissements concentrant le plus de difficultés en matière de climat scolaire et de violence.

Ce programme se caractérise par :

- un large recours aux expérimentations prévues par la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École ;
- la désignation d'un préfet des études ;
- dans le domaine des ressources humaines, le développement des postes à profil.

À la rentrée scolaire 2010, le programme Clair est expérimenté dans 105 établissements situés dans dix académies : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles.

Il est prévu un accompagnement des équipes éducatives par les corps d'inspection, pour définir les expérimentations à mener, qui devront être formalisées dans un projet soumis au conseil d'administration.

Les recteurs ont choisi les établissements concernés, essentiellement des collèges et des lycées professionnels, **sans aucune concertation**.

Le programme Clair devrait être étendu à la rentrée 2011 **alors que l'évaluation du dispositif ne sera pas connue !**

Mais le **pire** réside dans les nouvelles possibilités données aux chefs d'établissement de recruter leur personnel qu'il s'agisse des personnels enseignant, d'éducation, mais aussi administratifs, sociaux et de santé. En effet, dans les établissements relevant du programme Clair le recrutement sera effectué sur proposition des chefs d'établissement après publication de postes à profil pour l'ensemble des disciplines et des fonctions.

Le chef d'établissement coopte donc ses adjoints et ses collaborateurs et remet à l'occasion de la prise de fonction, une lettre de mission à chacun des personnels nouvellement recrutés.

Les personnels en place qui n'adhèreraient pas au nouveau projet sont encouragés à... partir ! **ce que nous dénonçons.**

Comment accepter ces mesures qui tournent le dos aux règles élémentaires du statut de la Fonction publique ?

Les personnels affectés dans les établissements Clair devraient bénéficier de rémunération complémentaire dont les modalités seront définies dans le cadre d'une refonte de l'ensemble des primes s'appliquant actuellement à l'éducation prioritaire.

Le nouveau dispositif sera mis en place à compter de la rentrée 2011.

En outre, dans ce programme, un volet sécurité des établissements est prévu.

Les préconisations des diagnostics de sécurité, en lien avec les collectivités territoriales, constituant une priorité à atteindre. Dans certains établissements, le diagnostic de sécurité sera complété par un diagnostic de sûreté, réalisé par des policiers ou des gendarmes « référents sûreté », il consiste en particulier à évaluer l'ensemble des moyens techniques permettant de se prémunir contre les risques de malveillance.

Lors des états généraux de la sécurité à l'école auxquels a participé le SNASUB au sein de la délégation FSU, nous avons clairement exprimé notre désaccord de fond sur les priorités du gouvernement dans ce domaine. Pour nous la sécurisation des locaux, les contrôles, les grilles, caméras et portiques de sécurité ne résoudront en rien les problèmes que rencontrent nos jeunes dans des établissements qui manquent cruellement d'adultes pour les écouter et les encadrer. Il faut s'attaquer aux racines des difficultés au lieu d'exploiter l'insécurité.

De plus ce dispositif introduit une attaque sans précédent contre le statut de la Fonction publique et le droit à mutation de ses personnels, par le recrutement direct par le chef d'établissement de ses personnels, ce que nous condamnons fermement.

Ce gouvernement supprime des milliers de postes et dans le même temps dit vouloir régler les problèmes des établissements scolaires les plus exposés. En fait, les seules solutions mises en avant sont dans le tout sécuritaire et dans les nouveaux pouvoirs donnés aux chefs d'établissement (vous avez dit autonomie ?)

Cela ne réglera en rien la situation des élèves et des personnels travaillant dans ces établissements et ce n'est pas une nouvelle indemnité qui modifiera les choses.

Marie Dolorès Cornillon

Ce gouvernement supprime des milliers de postes et dans le même temps dit vouloir régler les problèmes des établissements scolaires les plus exposés



L'intersyndicale reçue au ministère

Compte rendu de l'entrevue Ministère/Intersyndicale des bibliothèques 11 mars 2011

150 collègues avaient répondu à l'appel de l'intersyndicale des bibliothèques et s'étaient rassemblés, dès 9h, devant le ministère. Ce rassemblement n'est pas passé inaperçu : la police était là, bien sûr, et nous avons appris, depuis, que c'était la première manifestation devant ce bâtiment ! L'intersyndicale a été reçue à 9h30 ; les manifestants sont restés devant le ministère toute la matinée, jusqu'au retour de la délégation intersyndicale, plus de 2h plus tard, et nous sommes ensuite partis tous ensemble à la BnF pour un compte rendu "à chaud" de cette entrevue, dans le hall de la BnF.

L'intersyndicale des bibliothèques a été reçue par M. Bernet, adjoint à la Directrice générale des ressources humaines, M. Sabine, sous-directeur du Service de la gestion des carrières des personnels BIATOSS, et Mme Belascain, chef du Bureau des personnels des bibliothèques.

L'intersyndicale a rappelé ses revendications, défendues dans l'unité dès que les syndicats ont eu connaissance de ce projet de décret, à la mi-janvier (intégration des BAS dans le corps des Bibliothécaires, avec un statut A type pour ce corps, et de réels débouchés en B pour les magasiniers) et a insisté sur le rejet massif de ce projet de décret par tous les personnels. Elle a signalé également le soutien déjà apporté par l'ADBU et par diverses associations professionnelles (Comité français UNIMARC, FULBI, ...).

Réponse de l'administration : ce décret s'inscrit dans le cadre de la réforme interministérielle de la catégorie B (cf. le "décret coquille" de 2009 sur le statut B type), on ne peut donc pas modifier ce décret pour un secteur ou une filière : on ne peut intégrer les BAS en catégorie A. Le seul point négociable serait le nom de ce nouveau corps, M. Bernet reconnaissant que le nom de "technicien" n'était pas l'idéal.

En ce qui concerne la catégorie C : l'administration estime que la mise en place de ce décret va offrir aux magasiniers plus de possibilités de débouchés en catégorie B (par concours, par liste d'aptitude ou examen professionnel). M. Bernet a ainsi annoncé qu'il pourrait y avoir cette année 40 possibilités pour la liste d'aptitude en catégorie B. Pour les syndicats, 40 promotions par liste d'aptitude c'est certes un peu plus que les années précédentes (15 promotions en 2010, et souvent seulement 3 ou 4 auparavant !), mais cela ne répond pas du tout à la revendication intersyndicale d'un réel débouché pour les magasiniers (qui sont actuellement 2500, dont plus de 1500 promouvables en catégorie B).

A la revendication de transformations d'emplois massives de C en B et de B en A, l'administration répond en renvoyant vers les universités : pour les syndicats, cette réponse n'est pas acceptable car cela va se traduire par des régimes différents selon les universités et donc des injustices entre établissements.

Après plus d'une heure de discussion au cours de laquelle les représentants de l'administration ont campé sur leur position, répétant que les choix avaient été faits au niveau national et qu'on ne pouvait donc rien changer, M. Bernet a finalement annoncé qu'il allait transmettre les réponses de l'intersyndicale à la ministre et demander que l'intersyndicale soit reçue très rapidement par la ministre, au plus tard avant les vacances de Pâques.

M. Bernet nous a assuré que le décret ne serait pas publié au JO avant une nouvelle rencontre avec l'intersyndicale, mais pour la suite il laisse à la ministre le soin d'arbitrer : celle-ci peut décider de publier le décret en l'état, avec simplement le changement du nom de "technicien", ou accepter de reporter la publication du décret (la date limite étant fin 2011) et d'ouvrir enfin les négociations.

L'administration s'est également engagée à mettre en place très rapidement une enquête fonctionnelle sur les fonctions que remplissent actuellement les BAS et de contacter pour cela l'Inspection générale des bibliothèques : les résultats de cette enquête permettant de justifier les demandes de transformations d'emplois dans les établissements.

A partir de là, un plan pluriannuel d'examens professionnels pourrait être mis en place pour permettre le passage de BAS en catégorie A et de magasiniers en catégorie B.

Il faut donc continuer à faire monter la pression : continuer les démarches en direction des chefs d'établissements et des présidents d'université, contacter toutes les autres associations professionnelles, etc.

En conclusion, on peut dire que, si nous n'avons pas obtenu le rejet de ce projet de décret, l'administration n'a pas refermé totalement la porte. Il faut donc continuer à faire monter la pression : continuer les démarches en direction des chefs d'établissements et des présidents d'université, contacter toutes les autres associations professionnelles, etc.

Nous vous tiendrons bien sûr au courant dès que nous connaîtrons la date de la prochaine entrevue au ministère.

En attendant, merci à tous les collègues qui sont venus et sont restés devant le ministère pendant plus de deux heures !

Pour le SNASUB-FSU
Béatrice Bonneau et Anne-Marie Pavillard

SIFAC, le cheval de Troie de CHORUS

SIFAC (Système d'Information Financier Analytique et Comptable) a été imposé dans plus de 70 universités à la fin de l'année 2010 et ceci en moins de 3 ans, sous une forte pression de l'AMUE (Agence de mutualisation des universités et établissements).

SIFAC est un progiciel de gestion intégré (PGI) développé par la société SAP, le plus important concepteur de logiciels d'Europe, et le quatrième du monde¹.

L'arrivée de SIFAC ne s'est pas fait sans écueil dans les universités et certaines ont connu au moins un des problèmes suivants :

- le paramétrage de SIFAC est particulièrement complexe par rapport à d'autres applications et le paramétrage commun de l'AMUE se révèle parfois insuffisant, il est alors nécessaire de faire appel à des sociétés extérieures, spécialistes des produits SAP.
- la mise en place à SIFAC se fait souvent dans un contexte de passage au RCE et donc de date butoir incontournable limitant les possibilités de négociation. Le recours à ces sociétés extérieures se fait alors aux prix fort.
- les éditions des états comptables fournies par défaut ne sont pas satisfaisantes, il est alors nécessaire de faire appel à nouveau aux sociétés extérieures.

Ces problèmes ne sont pas spécifiques aux universités, la mise en place de PGI et en particulier de solutions SAP est connu depuis près d'une décennie dans le monde de l'entreprise privée².

De plus, il existe une alternative à SIFAC. En effet, les universités du site de Bordeaux, en s'appuyant sur un audit externe, ont choisi Cocktail, SGI (Système Global d'Informations) au lieu des solutions proposées (SIFAC, APOGE, HARPEGE,...) par l'AMUE.

Alors pourquoi tant de précipitation sur SIFAC ?

Un article du «Monde Informatique» de 2007 peut apporter un premier élément de réponse : « De son côté, Michel Lussault (NDLR : président de l'AMUE à l'époque) commente la nécessité d'un nouveau système de gestion en rappelant que les partenariats entre les établissements et toutes sortes d'opérateurs imposent de se connecter aux autres systèmes d'information, ainsi qu'à ceux de l'Etat. Les capacités d'interfaçage de SAP ont pesé dans la décision. »³

Pour comprendre cette nécessité « primordiale » d'interconnexion avec le système d'information de l'État, il faut se référer à la description du projet Chorus sur Wikipedia : « Chorus est un projet qui vise à rénover le système d'information qui permet de gérer la dépense, les recettes non fiscales et la comptabilité de l'État en France dans le

cadre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). ... L'application est fondée sur le progiciel de gestion intégrée SAP ... »⁴

Le choix de SIFAC devient alors lumineux : qui mieux que SAP peut s'interfacer avec SAP ?

Quand une holding rachète une entreprise, une de ses premières actions est d'imposer son propre système d'information financier. Action où la société SAP revendique un savoir-faire certain : « *Votre infrastructure système SAP actuelle doit s'adapter à l'évolution des besoins de votre entreprise, des réorganisations et des fusions/acquisitions. ... PLUS DE RÉSULTATS AVEC MOINS DE RESSOURCES...* »

Le gouvernement prétend accorder plus d'autonomie aux universités, alors qu'il se comporte comme une holding vis-à-vis d'elles. Mais peut-être que ce

comportement est inspiré par un souci des deniers publics et non pas par une idéologie néo-libérale ? Pas si sûr, car contrairement au slogan affirmé par la société SAP ci-dessus, les économies espérées ne sont pas au rendez-vous. Toujours dans un article du Monde

Informatique, cette fois du mois de mars 2010 : «

Projet Chorus : la Cour des comptes épingle Eric Woerth :...*La dérive sur les délais et le budget prévus pour Chorus avait déjà été évoquée en 2008 et le ministre s'en était alors expliqué, notamment sur le nombre de prestataires externes intervenant sur le projet. Chorus doit regrouper tous les acteurs de la gestion publique dans une chaîne unique, en s'appuyant sur un unique progiciel de gestion intégré, apporté par l'éditeur SAP. ... Le projet est supposé renforcer la traçabilité des données financières de l'Etat pour en faciliter le contrôle.* »

Si SIFAC s'avère être le cheval de Troie de CHORUS, cette fois et contrairement à la mythologie, les universités risquent de perdre la bataille des économies.

François Bonicalzi



¹ [http://fr.wikipedia.org/wiki/SAP_\(entreprise\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/SAP_(entreprise))

² PGI : l'amiante du SI -http://www.bestpractices-si.fr/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=73

³ « Sept universités et le CNAM basculeront sur SAP au 1er janvier 2008 » - <http://www.lemondeinformatique.fr/actualites/lire-sept-universites-et-le-cnam-basculeront-sur-sap-au-1er-janvier-2008-23182.html>

⁴ Chorus [http://fr.wikipedia.org/wiki/Chorus_\(logiciel\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Chorus_(logiciel))

De la LRU aux IDEX

Hier la LRU c'était ...

Une « gouvernance » resserrée non démocratique :

- Président doté d'hyper-pouvoirs,
- Démocratie de façade : CTP contourné, CEVU et CS postiches,
- Faible représentation des personnels : peu d'élus des personnels BIATOSS dans les instances, nombreuses personnalités extérieures au CA,
- Personnalités nommées et non élues : Haut Conseil de la Science et de la Technologie (HCST), Conseil d'Orientation Stratégique (COS), AERES, instance d'attribution de la PES...

Une gestion des « ressources humaines » précaire et individualisée :

- Droit de véto du président,
- Affectation autoritaire dans un service avec incitation à la démission en cas de refus,
- Recrutement en CDD ou CDI à la place de postes statutaires,
- Privatisation des services par le biais d'externalisations croissantes
- Blocage du salaire fixe indiciaire, augmentation de la part du régime indemnitaire variable, à l'évaluation, primes d'intéressement en tous genres,
- Evaluations régulières des personnels au résultat : SYMPA (Système d'allocation des moyens à la performance et à l'activité), AERES (pour les équipes et les formations), PFR (pour les personnels BIATOSS), CNU (pour les enseignants chercheurs),
- Postes fléchés, « à responsabilité particulière » (PRP).

Un enseignement dominé

Une recherche pilotée

Des personnels en pleine souffrance : surmenage, dépression, perte de sens au travail...

La LRU était la première étape. Le gouvernement a décidé d'en finir : IDEX sera, à l'échelle universitaire, ce qu'a été France Télécom. Un processus radical, simple, propre, ne coûtant pas un centime à l'Etat et permettant une restructuration ou le démantèlement de tout l'enseignement supérieur et de la Fonction publique.

Les IDEX, c'est demain ...

Celse traduira notamment par :

- une gouvernance resserrée et autoritaire des organes de décision, encore moins démocratique, quant à la représentation de la richesse de la communauté universitaire (étudiants, personnels BIATOSS, enseignants-chercheurs, chercheurs)...
- l'ouverture régulée au privé et la fin du service public contrat à travers l'accentuation du partenariat public-privé (PPP),

- une recomposition du paysage universitaire qui modifie totalement le maillage national des formations et donc aura des conséquences sur la valeur des diplômes et leur reconnaissance au niveau national,
- l'instauration d'un enseignement supérieur et une recherche à plusieurs vitesses,
- un découpage de composantes économiquement rentables dans chaque établissement,
- la mise en place de Fondations pour lever des fonds et répartir le financement selon « l'intérêt » des projets,
- des financements totalement déséquilibrés, d'un côté, les quelques « périmètres d'excellence » auxquels seront destinés les financements et de l'autre un système de collèges universitaires de type privé avec une forte augmentation des droits d'inscription des étudiants,
- la suppression de la qualification au profit de « compétences », etc.

Les élus et militants des syndicats de la FSU dénoncent cette logique de la concurrence du privé qui, sous couvert d'une soi-disant meilleure gestion, prévaut sur une collaboration contractuelle entre les différentes composantes et instances des établissements.

Cette collaboration est le socle du service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, auquel les élus et militants des syndicats de la FSU représentant les personnels, réaffirment leur indéfectible attachement.

Pour qu'il soit garanti sur l'ensemble du territoire national, le service public d'enseignement supérieur et de recherche doit s'appuyer sur :

- un financement d'enseignement et de recherche équitablement réparti entre les matières scientifiques et économiques et, d'autre part, les lettres et sciences humaines et sociales,
- un fonctionnement démocratique des instances à tous les niveaux,
- la préservation de tous les statuts existants pour les personnels,
- une gestion des emplois et des postes sous contrôle des représentants de l'Etat,
- la lutte contre la précarité, une politique indemnitaire juste, et, enfin, des réorganisations de services concertés en cas de groupements d'établissements.

Nous demandons :

- l'examen du projet d'Idex dans les instances paritaires, CTP, CA, CS, CEVU,
- la consultation préalable des personnels, dans chaque établissement d'enseignement supérieur concernant leurs participations à un IDEX.

Marie Ganozzi

Communiqué Université Paris 12

Alors que les restrictions budgétaires affectent lourdement nos activités pédagogiques et de recherche, sous la pression du Ministère, l'UPEC se tourne de plus en plus vers une gestion managériale au même titre qu'une entreprise privée.

L'exécutif de l'UPEC fait maintenant appel à des cabinets privés de management/consulting sous couvert d'une exigence de « visibilité » et de « performance » de notre université.

Les objectifs de ces cabinets privés sont clairement de prescrire à l'UPEC une réorganisation de ses structures pour soi-disant « améliorer la qualité du service rendu afin de satisfaire des usagers de plus en plus exigeants » et pour « participer à la modernisation de la fonction publique et mobiliser l'ensemble des agents dans une logique de performance ».

Il s'agit du même chemin qui avait été emprunté par France Télécom et par la Poste dont on connaît les dégâts sur ces structures et sur leurs personnels.

Pour atteindre ces objectifs, l'exécutif de l'UPEC a d'ores et déjà fait faire des audits extérieurs dont les coûts sont faramineux :

- 155 000 euros pour la réorganisation du service des études et de la vie étudiante (Cabinet Capgemini Consulting),
 - 100 000 euros pour la restructuration du Centre de ressources informatiques (société Bull),
 - 120 000 euros pour l'étude d'un système de pointage et la mise en place d'un logiciel de contrôle du temps de travail des personnels IATOSS (Cabinet Capgemini Consulting),
- On attend également le coût du projet IDEX dont la rédaction a été confiée à un cabinet privé.

Tout ceci est inacceptable !

La FSU de l'UPEC exige un arrêt immédiat de cette dérive et que soient communiqués à l'ensemble des personnels de l'UPEC toutes les sommes dépensées pour ces audits. La FSU de l'UPEC exige que ces budgets soient entièrement affectés aux structures d'enseignement et de recherche.

Créteil, le 7 mars 2011.

Les syndicats FSU (SNESUP, SNASUB, SNCS) de l'UPEC.

Motion présentée au Congrès Université Lyon 2 le 28 février 2011

Le Congrès de Lyon 2 réuni le 28 février 2011 au sujet du projet d'Initiative d'excellence Université de Lyon, constate que celui-ci consiste en une recomposition complète de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (PUL). Le Congrès doute qu'un tel projet participe à l'amélioration des missions principales de l'établissement que sont la formation, la diffusion des connaissances et la recherche publiques et qu'il soit accompagné d'une hausse réelle des moyens au service de ces missions.

En conséquence ne pouvant s'engager dans un tel processus sans une consultation démocratique de l'ensemble des personnels et étudiants du PUL le Congrès suspend sa participation au projet IDEX.

Cette consultation sera organisée le

Le Président a refusé de la soumettre au vote ...

Lu pour vous



Arrêté du 8 février 2011 fixant le nombre de postes offerts aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration ouverts en 2010 et leur répartition par corps et institut (formation du 1er septembre 2011 au 31 août 2012) (JO du 13 février 2011).

Décret n° 2011-183 du 15 février 2011 modifiant le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (JO du 17 février 2011).

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (JO du 17 février 2011).

Arrêté du 11 février 2011 autorisant au titre de l'année 2011 l'ouverture d'examens professionnels pour l'avancement au grade de secrétaire administratif de classe supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 19 février 2011).

Arrêté du 11 février 2011 autorisant au titre de l'année 2011 l'ouverture d'examens professionnels pour l'avancement au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 19 février 2011).

Arrêté du 15 février 2011 au titre de l'année 2011 l'ouverture et l'organisation de concours externes communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B (JO du 20 février 2011).

Arrêté du 15 février 2011 autorisant au titre de l'année 2011 l'ouverture de concours internes pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 20 février 2011).

Arrêté du 15 février 2011 autorisant au titre de l'année 2011 l'ouverture de concours pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 20 février 2011).

Arrêté du 15 février 2011 autorisant au titre de l'année 2011 l'ouverture d'un recrutement sans concours d'adjoints administratifs de 2e classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 20 février 2011).

Arrêté du 15 février 2011 autorisant au titre de l'année 2011 l'ouverture de concours pour le recrutement d'adjoints administratifs de 1re classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 20 février 2011).

Arrêtés du 22 février 2011 autorisant au titre de l'année 2011 l'ouverture de concours pour le recrutement de personnels de recherche et formation (JO du 27 février 2011).

Arrêté du 25 février 2011 modifiant l'arrêté du 23 février 2010 portant répartition des emplois d'agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (JO du 2 mars 2011).

Le chômage et les cas d'indemnisation

Les agents publics privés d'emploi ont droit à un revenu de remplacement, qui leur est attribué dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités qu'aux salariés du secteur privé.

Une circulaire Fonction publique du 21 février 2011 détermine, parmi les différents modes de radiation des cadres des agents publics (fonctionnaires et non titulaires) prévus par le statut, ceux qui sont considérés comme perte involontaire d'emploi ouvrant droit à une indemnisation chômage et ceux qui ne peuvent recevoir cette qualification. Elle précise aussi la situation au regard de l'assurance chômage des fonctionnaires non réintégrés après disponibilité faute de poste vacant.

Les agents percevant l'allocation de retour à l'emploi (ARE) bénéficient du maintien des droits à protection sociale.

Le principe est que seule la privation involontaire d'emploi permet de percevoir des allocations chômage, ce principe est adapté aux différentes situations décrites ci-après.

1. Pour les fonctionnaires

Perte involontaire

Licenciement pour insuffisance professionnelle : il ouvre droit à l'allocation chômage (y compris pour les stagiaires). Et également à une indemnité de licenciement (les $\frac{3}{4}$ du traitement brut à raison d'un mois par année de service, dans la limite de 15 mois).

Licenciement pour motif disciplinaire : pas d'allocation chômage en cas de révocation définitive ou de mise à la retraite d'office.

Licenciement pour inaptitude physique : les conditions d'octroi et de cumul des allocations chômage avec une pension d'invalidité diffèrent selon la catégorie d'invalidité.

Radiation d'office des cadres : Lorsque l'agent a fait l'objet d'une condamnation pénale. Il peut prétendre au revenu de remplacement.

Au terme de la période hors cadre, quand le fonctionnaire n'a pas été réintégré faute d'emploi vacant : l'agent est susceptible de bénéficier des allocations chômage entre le terme de la période hors cadre et la première vacance.

Non réintégration suite à une disponibilité, en cas de refus de réintégration : droit aux allocations chômage, même s'il s'agit d'une non réintégration avant le terme normal, faute d'emploi vacant.

Démission pour motif légitime : elle ouvre droit aux allocations chômage. Motif légitime : notamment des raisons familiales liées à un changement de résidence.

Perte volontaire d'emploi neutralisée par une période ultérieure de travail suivie d'une perte involontaire d'emploi : cette hypothèse s'applique aussi bien à la démission qu'à l'abandon de poste. Allocations chômage si la seconde période d'emploi est d'au moins 91 jours ou 455 heures.

C'est employeur qui a occupé l'agent pendant la période la plus longue qui supporte la charge de l'indemnisation.

Examen du dossier après 121 jours : après 121 jours l'intéressé peut demander un examen de ses efforts de reclassement pour bénéficier de l'allocation chômage à compter du 122ème jour.

Licenciement après disponibilité et refus successif de trois postes : droit à l'allocation chômage car le licenciement est une perte involontaire d'emploi.

Suite à une suppression d'emploi, après un placement en disponibilité ou à la retraite d'office à la suite d'une période de réorientation professionnelle : droit à l'allocation chômage.

Retraite pour invalidité d'office : il y a possibilité de cumul du revenu de remplacement avec l'avantage vieillesse.

Perte volontaire

Pas d'allocation chômage dans les cas suivants :

- Abandon de poste
- Exclusion temporaire de fonctions
- Mise à la retraite
- Départ volontaire : incompatibilité de principe entre l'indemnité chômage et l'indemnité de départ.

2. Pour les non titulaires

Perte involontaire

Fin de contrat : droit au chômage quelle que soit la nature du contrat.

Licenciement : droit au chômage dans tous les cas : licenciement pour raisons de service, disciplinaire, pour perte d'une des conditions de nomination ou pour inaptitude physique.

Démission considérée comme légitime

Non réintégration après congé pour convenances personnelles ou de mobilité : l'agent a une priorité de réemploi, mais peut bénéficier des allocations chômage.

Perte volontaire

Abandon de poste

Démission non reconnue comme légitime

Refus d'accepter un renouvellement de contrat sans motif légitime : dans certains cas de modification importante du contrat notamment.

Mise à la retraite

Pierre Boyer



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)

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

Règlement par chèque Nombre de chèques : 1 2 3

Montant réglé : _____ €

Prélèvement automatique

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

> MONTANT DE LA COTISATION :€

> MONTANT DE LA MENSUALITE (COTISATION / 5) :

> DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS : / 2010

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

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

AUTORISATION DE PRELEVEMENT

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

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

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER			
Etablissement	Code guichet	N° de compte	Clé RIB
.....

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

DATE :

SIGNATURE :