

Convergences



de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques

D'ici le 20 octobre, votez aux élections professionnelles !

Edito

Arlette Lemaire,
Jacques Aurigny



**RESISTER en AGISSANT
et en VOTANT**

La journée du 27 septembre, intersyndicale à l'initiative de la FSU et pour la défense du Service Public d'Education, l'arrêt des suppressions et contre-réformes a connu une forte mobilisation des personnels. Elle a été soutenue par une grosse majorité de la population, qui a compris l'enjeu : stopper le projet dévastateur du gouvernement de casse des services publics et celui de l'Education nationale en particulier, et qui consistait à porter avec la FSU des alternatives pour élever le niveau de qualification de tous les jeunes.

Assez de l'austérité et de la rigueur pour les salariés et chômeurs, assez de la privatisation des bénéfiques et de la mutualisation des pertes. Des solutions sont possibles, elles consistent notamment à relancer le service public et à donner du pouvoir d'achat et non à le restreindre toujours davantage.

Le projet de budget 2012 prévoit encore plus de 14000 suppressions d'emplois dans l'Education nationale dont 400 de personnels administratifs. Le gouvernement veut poursuivre le chantier de démolition de l'administration de l'Education nationale, résistons, réunissons-nous, organisons la riposte, nos missions sont essentielles et la souffrance des personnels trop grande.

Le 11 octobre participons aux manifestations interprofessionnelles avec les salariés du privé.

Et du 13 octobre au 20, VOTONS et faisons VOTER pour les liste du SNASUB-FSU et de la FSU.

Syndicat qui vous informe, le SNASUB vous donne les outils de votre défense, porte vos revendications et organise l'action avec vous.

Dossier

**Qu'est-ce
que la GRH ?**

Contactez 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
01 41 63 27 52
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

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

Autres membres du BN

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

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

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

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

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

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

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
pascal.tournois@ac-nice.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
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr
193 rue du 19 mars 1962
40465 Laluque
Nathalie Prat, Trésorière
06 82 91 75 26
tresorerie@snasub-bordeaux.org
12 rue des Camélias
64000 Pau

Caen

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

Clermont-Ferrand

Contactez le SNASUB national
Françoise Eliot, Trésorière
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
09 71 22 31 81

Corse

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

Créteil

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

Dijon

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

Grenoble

Abdel Moulehawiy, SA
Charvet Evelyne, Trésorière
SNASUB-FSU
Bourse du travail
32 avenue de l'Europe
38030 Grenoble
04 76 09 13 60
snasub.fsu38@wanadoo.fr

Lille

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

Limoges

Marie-Hélène Dumas, SA
05 55 54 03 45
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr
Lycée Delphine Gay
avenue Joliot Curie
23400 Bourgneuf
Corinne Jeandillou, Trésorière
05 55 69 32 95
corinne.jeandillou@ac-limoges.fr
Collège Jean Monnet
3 allée René Regaudie
87130 Chateaufort

Lyon

Monique Viricel, SA
06 13 22 57 64
secretariat@snasub-lyon.fr
9 bis rue G. Monmousseau
Bat Education Nationale
69200 Venissieux
Sébastien Poupet, SA
06 74 14 55 46
Olivier Aubally, Trésorier
06 21 03 29 91
153 place St Sylvestre,
Le Troliet 01150 Sainte Julie

Montpellier

Arnaud Lemaître, SA
arnaud.lemaître1@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

Rémy Party, SA
party.remy@orange.fr
Graziella Roge, Trésorière
03 87 67 17 90
12, rue Rouge Fontaine
57120 ROMBAS

Nantes

Nathalie Dremeau, SA
02 51 12 52 20
nathalie.dremeau@univ-nantes.fr
Université de Nantes
BU section Sciences
2 chemin de la Houssinière
BP 92208
44322 Nantes Cedex 3
Francette Grizeau, Trésorière
26 av. F. 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
Village Pelican Villa 41
1192 bd JB Abel 83100 Toulon

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
09 54 27 65 40
tresoacad51.snasub@free.fr
Pont Cosca
56190 ARZAL

Rennes

Jean-Luc Pinon, SA
02 98 66 95 73
pinonje@orange.fr
Bruno Leveder, SA
06 79 88 16 66
leveder.bruno@gmail.com
Rectorat
96 rue d'Antrain CS 10503
35705 Rennes Cedex 7

Nelly Le Roux, Trésorière
02 98 98 98 98
IA 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex 9

Rouen

Michelle Collet, SA
06 77 61 98 95
michellecollet@gmail.com
INSA Rouen Place E. Blondel
76821 Mont St Aignan Cedex
Agnès Devaux, Trésorière
02 32 74 40 33
9 bis rue des Lombards
76290 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 Cyprière 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 55 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
Université de La Réunion - Campus sud
SCD-BU Tampon
117 rue du Général Ailleret
97430 Le Tampon

Sommaire

n° 173 - octobre 2011

Edito	1
Contacts	2
Sommaire	3
Brèves	4
Actualités	
<i>Motion de la CAN du SNASUB</i>	5
<i>Santé : pétition</i>	5
<i>Précarité : où en est-on ?</i>	6
<i>Retraites</i>	6
<i>Budget 2012</i>	7
<i>Elections professionnelles</i>	8

Services

La réorganisation des services académiques 17

Bibliothèques

Grève à l'ENS de Lyon 18

Supérieur

Déficit démocratique, asphyxie financière... 19

Vie des académies

Grève à l'ENS de Lyon 20

Fiche pratique

Comités médicaux et commissions de réforme 21

Lu pour vous

22

Adhésion

23

Publicité

24



Congrès du SNASUB

21 au 25 mai 2012

Le calendrier du Congrès sera publié dans le numéro de novembre de «*Convergences*».

La date limite de dépôt des propositions de modifications statutaires est fixée au 4 décembre.

Conformément à l'article 17 des statuts du SNASUB, les propositions de modifications statutaires sont présentées aux syndiqués après instruction du projet par la Commission administrative nationale, saisie au moins trois mois avant la date d'ouverture du congrès.

La validation des propositions de modifications statutaires sera effectuée par la Commission administrative nationale du 13 décembre.



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

Publicité : Com'D'Habitude Publicité
Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly
ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498
Prix du n° : 2,50 €



Dossier

La GRH : mais de quoi s'agit-il ? ?

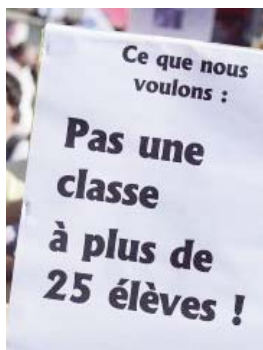
pp. 9 à 16

Plusieurs dizaines de lycées ont été bloqués, vendredi 30 septembre, notamment dans le Nord, à Paris ou à Grenoble, pour protester contre "une rentrée plus que jamais catastrophique" et pas seulement contre le raccourcissement des congés d'été, a annoncé l'Union nationale lycéenne (UNL)..

L'UNL avait appelé à participer à la journée d'action conjointe de l'enseignement public et privé du mardi 27, et il était "tout à fait logique que là où les conditions de rentrée sont vraiment les plus

dures, la mobilisation continue", a pour sa part expliqué son président, Victor Colombani. "Classes à trente-cinq élèves, professeurs non remplacés, centaines, voire milliers d'élèves

sans affectation faute de place dans les lycées, professeurs mal formés... Voilà la réalité à laquelle sont confrontés 2,5 millions de lycéens en cette rentrée", a écrit le premier syndicat lycéen dans un communiqué.



VACANCES D'ÉTÉ

Le possible raccourcissement des vacances d'été "n'est qu'un des motifs" de la mobilisation, mais l'UNL lance tout de même "un avertissement au gouvernement de ne pas toucher du tout" à ces congés, a ajouté M. Colombani. L'UNL "s'est toujours opposée" à un raccourcissement, "qui constituerait une attaque au droit au repos", et les lycéens "aspirent" surtout "à des journées de six heures de cours maximum", précise le communiqué.

Dans plusieurs villes du Nord-Pas-de-Calais (Douai, Lens, Béthune, Dunkerque), mais aussi au Chesnay (Yvelines) ou à Vesoul, des centaines de lycéens ont manifesté vendredi, et parfois causé des dégâts.

La proposition de supprimer deux semaines de vacances, faite début juillet par le comité de pilotage sur les rythmes scolaires, a été reprise à son compte par le ministre de l'éducation nationale, Luc Chatel, qui entend annoncer "à l'automne", après concertations, des décisions pouvant entrer en vigueur à partir de la rentrée 2013, soit pour les vacances d'été en 2014.

Intéressement collectif dans la Fonction publique : des dispositions dangereuses !

Le décret instituant une prime d'intéressement collectif dans la Fonction publique de l'Etat a été publié au JO du 1er septembre.

Le gouvernement ayant échoué à obtenir la signature ne serait-ce que d'une seule organisation syndicale sur le protocole d'accord proposé à l'automne 2009, a choisi de publier ce décret sans aucune concertation, une méthode détestable sur la forme pour un texte dangereux sur le fond.

La rémunération à la performance oriente l'activité professionnelle vers les tâches mesurées, au détriment de toutes les autres, au mépris de la cohérence de ces activités dont la qualité ne saurait se mesurer à l'aune des seuls effets immédiatement quantifiables. Les effets pervers sur la qualité du service rendu, les stratégies de tricherie sont inhérents à ces dispositifs, qu'il s'agisse valoriser une « performance individuelle » au travers de la PFR (prime de fonctions et de résultats) ou la « performance collective ».

Le ministre y voit un moyen de motiver les agents. Il cache que par principe le versement de la prime ne saurait concerner qu'un agent sur 4 ou 5, quand bien même l'ensemble des services concernés auraient été efficaces dans l'atteinte des objectifs prévus. Il y a là des dispositions vexatoires, sources de démotivation, de concurrence des services entre eux quand il faut rechercher des coopérations.

Pour la FSU, la motivation des personnels de la Fonction publique se construit par le sens de leur travail, la fierté de servir l'intérêt général. L'efficacité du service dépend largement des moyens consacrés aux missions et à la qualité de la formation des personnels. Les conséquences négatives de la RGPP sont à ces égards aussi particulièrement lourdes. Pour la FSU, l'urgence est de revaloriser les traitements par une augmentation du point d'indice. Il convient d'inverser les politiques en oeuvre pour faire de la fonction publique et de ses services des atouts pour lutter contre la crise. Elle s'opposera dans les ministères à la mise en place de ces dispositifs.

Communiqué de presse FSU du 2 septembre 2011

Situation en Grèce : une politique irresponsable

Alors que depuis des mois le peuple grec manifeste son indignation face aux brutales mesures d'austérité imposées par l'Union européenne et le FMI., un nouveau plan drastique est soumis au Parlement grec. En cherchant momentanément à rassurer les marchés financiers, le gouvernement grec et les autorités européennes font à nouveau le choix de faire payer les conséquences de la crise économique et sociale à la jeunesse et aux salariés.

La FSU dénonce le mode de fonctionnement de la BCE et cette politique européenne qui aboutit à l'enrichissement des actionnaires grâce aux dettes publiques, résultant

largement du sauvetage de ces mêmes banques, mais qui ne permet pas de lutter réellement contre la crise. Elle s'étonne que l'Union européenne persiste dans une politique irresponsable qui, en aggravant la situation économique de la Grèce, peut conduire tout droit à une crise en Europe.

La FSU exprime son soutien au peuple grec, à ce grand mouvement qui rassemble des dizaines de milliers de jeunes, de salariés du public et du privé, de retraités, de précaires, mouvement qui s'oppose aux politiques qui démantèlent les services publics et les protections sociales, qui font exploser le chômage, (...).

Motion adoptée par la Commission administrative du SNASUB, 14 septembre

La commission administrative nationale du SNASUB réunie le 14 septembre constate :

Le gouvernement a annoncé le 24 août des mesures censées réduire « le déficit de la France ». Une fois de plus ces mesures sont essentiellement supportées par les salariés, les jeunes et les retraités.

Les salariés, les jeunes et les retraités ne sont pas responsables de la dette publique qu'on prétend leur faire rembourser.

Le chômage et la précarité se développent alors que les salaires, les retraites des salariés, connaissent de nouvelles dégradations. Le gouvernement annonce la re-création de 20 000 contrats aidés alors qu'il supprime 120 000 postes dans la fonction publique en 4 ans.

Dans la fonction publique, le gouvernement répond aux revendications salariales par la mise en place de l'intéressement collectif que nous rejetons.

Dans le même temps les profits du CAC 40 ont repris de plus belle (47 milliards soit 10% de plus sur les 6 premiers mois de l'année).

Cette situation appelle des mesures urgentes :

- **Abandonner la taxation des complémentaires santé ; supprimer les exonérations de cotisations sociales et la défiscalisation des heures supplémentaires ;**
- **Faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité. Stopper les suppressions d'emplois dans la Fonction publique et mettre en place un véritable plan de titularisation des contractuels des 3 fonction publiques.**
- **Augmenter immédiatement les salaires notamment des plus bas revenus et réouverture des négociations salariales dans la Fonction publique .**

La préparation du budget 2012 se fait avec des annonces catastrophiques pour l'emploi et les salaires.

La commission administrative nationale du SNASUB se prononce pour une action unitaire interprofessionnelle massive et efficace le 11 octobre.

C'est dans ce sens qu'elle appelle les personnels à participer à la journée de grève du 27 septembre.



Pétition : non à la taxe sur la santé

Non à la taxe sur la santé qui dégrade l'accès aux soins des Français !

Un impôt pour notre santé ? C'est non !

Une mutuelle n'est pas un signe extérieur de richesse ! Les mutuelles adhérentes à la Mutualité Française lancent une pétition pour obtenir du gouvernement le retrait de la taxe sur les contrats santé solidaires et responsables. Ce nouvel impôt injuste dégrade l'accès aux soins et la protection sociale des Français.

Non à la dégradation de l'accès aux soins.

Le gouvernement a décidé de doubler la taxe sur les contrats santé solidaires et responsables ! Les mutuelles sont des organismes à but non lucratif. Tout l'argent des cotisations de leurs adhérents est consacré à l'organisation de leur protection sociale. Elles ne versent pas de dividendes à des actionnaires.

Taxer les mutuelles, c'est taxer 38 millions de Français, c'est créer un nouvel impôt sur la santé.

C'est dangereux : de plus en plus de nos concitoyens renoncent aux soins pour des raisons financières. Ce nouvel impôt a pour effet implacable de dégrader ou d'empêcher l'accès aux soins.ô

C'est injuste : alors que le taux de remboursement par la Sécurité sociale des soins de ville (médecine générale, optique, dentaire...) est descendu à 55%, avoir une mutuelle est aujourd'hui essentiel pour chaque foyer.



Une mutuelle n'est ni un privilège, ni un signe extérieur de richesse.

Les signataires de cette pétition demandent au gouvernement de renoncer à affaiblir encore une fois la protection sociale des Français et de renoncer à l'impôt sur la santé.

Retrouvez la pétition sur le site du SNASUB www.snasub.fr



**UN IMPÔT SUR
NOTRE SANTÉ ?
C'EST NON !**

Projet de loi «non-titulaires» : où en est-on ?

Un curieux principe veut que les syndicats non signataires ne peuvent bénéficier des mêmes informations que ceux qui ont signé le 31 mars 2011 le protocole concernant les contractuels. Ainsi donc la FSU est exclue des comités de suivi qui ont lieu régulièrement depuis quelques mois. La « démocratie sociale » se fait donc à deux vitesses... La chose est de peu d'importance puisqu'au final toutes les informations seront diffusées publiquement !

Le projet de loi devait initialement être présenté en juillet devant le Conseil des Ministres. Il ne l'a été qu'en septembre et déposé simultanément au Sénat le 7 septembre dernier. Quelle procédure va être mise en place ? Le Conseil des Ministres du 5 octobre a indiqué que la discussion sur le projet de loi « sera inscrite, d'ici la fin de l'année, à l'ordre du jour du Sénat ».

Après cette étape, le projet de loi sera discuté ensuite à l'Assemblée nationale. Mais la promulgation de la loi devra être immédiatement suivie de décrets de titularisation établis par chaque ministère pour les corps relevant de sa compétence, après concertation avec les organisations syndicales représentatives. Ces textes doivent être préparés et concertés avant le 1er décembre prochain, de manière à être publiés dès publication de la loi. Parallèlement, le décret du 17 janvier 1986 fera l'objet d'une refonte.

Quoi qu'il en soit, les agents non titulaires devront être vigilants et signaler leurs situations aux responsables syndicaux du SNASUB-FSU : durée des contrats, situation particulière, notamment pour ceux qui ont 6 ans d'ancienneté mais qui ne sont actuellement pas employés : ils devront l'être à la date de la promulgation de la loi sous peine de ne pas être pris en

compte pour la CDisation. Les administrations ont procédé à un recensement des personnels éligibles à la CDisation mais des erreurs ont pu être faites, des agents ont pu être oubliés. N'attendez pas le dernier moment pour vous renseigner. Plus tôt le syndicat pourra intervenir auprès des autorités, plus facilement les situations pourront être débloquées.



Enfin, il faudra mener la bataille dans les prochaines semaines contre la mesure de non réemploi des contractuels après un an de contrat. En effet, d'après les calculs récents du Ministère de l'Education nationale, la moitié des non titulaires pourra être CDisés, la seconde moitié se verra interdite du réemploi car n'ayant pas atteint les 6 ans d'ancienneté. Injustice criante, non seulement car nous sommes en période de chômage aggravé, mais aussi parce que ces collègues sont constamment réembauchés depuis plusieurs années et satisfont leur employeur dans les missions qui leur sont confiées.

François Ferrette

Retraites

Toujours plus de trimestres requis pour une retraite complète

La loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit que la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite au taux plein est désormais fixée pour chaque génération l'année de ses 56 ans.

Le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension au taux plein, calculé sur la base des travaux de l'INSEE, est passé de 165 à 166 trimestres pour les salariés nés en 1955. Ce calcul résulte de la loi de 2003 qui prévoit le partage des gains d'espérance de vie entre durée d'activité pour 2 tiers et durée de retraite pour 1 tiers. La réforme de 2010 n'a pas entendu remettre en cause le principe de cet allongement de la durée d'assurance. Non seulement, depuis le 1er juillet, les salariés devront partir après 60 ans, mais ils devront aussi cotiser plus longtemps.

L'allongement de la durée de cotisation ne fait donc que dissimuler une baisse des pensions, aggravant la situation des salariés qui ont une carrière courte ou accidentée. Les jeunes, les chômeurs, les femmes seront particulièrement pénalisés. L'allongement de la durée d'assurance aura aussi des incidences sur les dispositifs « carrières longues » toujours plus étroits ou sur la retraite de ceux des travailleurs handicapés qui auraient pu prétendre à un départ plus précoce.

Il est indispensable de sortir de cette spirale d'injustices et de régressions pour les salariés et de débattre des moyens de financer durablement un système de retraite garantissant à toutes les générations une retraite de bon niveau à 60 ans.



Budget 2012

PROJET DE LOI
DE FINANCES20
12**Projet de loi de finances 2012, poursuivre les mobilisations !**

Le projet de loi de finances pour 2012, présenté hier en conseil des Ministres, confirme les choix du gouvernement de poursuivre sa logique de réduction des dépenses de l'Etat dans le cadre d'un plan d'austérité injuste qui fait écran de fumée par rapport aux questions réelles du partage des richesses et des nécessaires investissements sociaux et productifs d'avenir.

Le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux dans la fonction publique d'Etat se traduit par la suppression d'environ 30 400 postes. Soit 150 000 postes supprimés depuis 2008 ! Pour autant notre économie ne se porte pas mieux, les inégalités sociales sont au contraire plus flagrantes et la cohésion sociale est mise à mal.

La FSU réaffirme qu'il faut cesser de considérer les services publics et la Fonction publique comme une charge pour notre pays. Ce sont bien des

investissements productifs indispensables qui sont une chance pour l'avenir de notre société. Elle s'est adressée en ce sens à tous les parlementaires pour leur faire part de ses propositions.

L'Education, la Formation et la Recherche font partie des leviers utiles pour sortir de la crise et permettre les évolutions de notre société. Mais le Gouvernement supprime encore 14000 postes dans l'Education nationale (5700 dans les écoles primaires, 6550 dans les collèges et lycées, 400 postes au sein des personnels administratifs...). Il ne tire aucune leçon du bilan de cette rentrée scolaire dénoncé avec force dans les mobilisations du 27 septembre.

Pourtant, Monsieur le Président, « ceux qui protestent » sont aussi « ceux qui travaillent » et qui ne demandent qu'à pouvoir faire encore mieux leur métier au service du public et en l'occurrence pour assurer la réussite de tous leurs élèves ce que ne permet pas la politique éducative actuelle !

Pour concilier qualité et quantité il faut investir à partir des besoins et créer les

emplois nécessaires, au lieu de partir du dogme, auquel il faut renoncer, du 1 sur 2 dans la Fonction publique.

Et pour rendre les métiers de la Fonction publique attractifs, il devient urgent de reconnaître le travail des personnels en revalorisant leurs métiers et leur traitement. C'est une question de justice et de reconnaissance sociale.

Plus que jamais la FSU poursuit sa campagne Fiers du Service public ! en invitant les personnels, les jeunes, les citoyens et les élus à débattre de la situation économique et sociale et du rôle que doit y jouer la Fonction publique. Des mesures urgentes sont nécessaires en matière d'emploi, de pouvoir d'achat et de protection sociale. En ce sens, **la FSU appelle les personnels à poursuivre les mobilisations et en particulier à participer à la journée d'action interprofessionnelle du 11 octobre prochain.**

Communiqué de presse FSU, 29 09 2011

Un PLFSS 2012 (projet de loi de financement de la sécurité sociale) sous coupe réglée

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale poursuit la politique de réduction des déficits menée depuis plusieurs années, financée par une réforme des retraites injuste, et un désengagement de plus en plus prononcé de l'assurance-maladie, par une limitation abusive de l'Ondam (objectif national des dépenses de l'assurance-maladie).

Côté recettes, le gouvernement a ciblé pour l'essentiel les mutuelles qui voient la taxe sur les contrats responsables passer de 3,5 à 7% (soit 1,1 milliard pour la sécurité sociale), ce qui aura des incidences à court ou moyen terme sur les cotisations mutualistes.

Des mesures mesquines ont également été prises dans le cadre du plan d'austérité annoncé par François Fillon en août dernier, comme la réduction de l'abattement de la CSG /CRDS de 3 à 2% et l'assujettissement du CLCA

(complément du libre choix d'activité) à la CSG. Les indemnités journalières seront

désormais calculées sur le salaire net, entraînant une « économie » de 220 millions d'euros réalisée sur le dos des assurés sociaux.

Par contre, peu a été fait pour supprimer les niches fiscales, et rien pour revenir sur l'exonération des heures supplémentaires au titre de la loi TEPA. Les exonérations de cotisations ne sont pas remises en cause, alors que leur efficacité est très largement contestée. L'augmentation des prélèvements sociaux sur les revenus du capital et du patrimoine passe certes de 12,3 à 13,5% mais c'est une hausse très insuffisante au regard des efforts demandés aux salariés et retraités.

Si la FSU approuve l'annonce faite sur la baisse du prix des médicaments, nous souhaitons également que soient relancés les génériques (en recul) et qu'il soit mis fin aux prescriptions et remboursements partiels de

médicaments à SMR insuffisant. En réalité, en fixant un objectif de dépenses à 2,8%, en dessous des besoins, le gouvernement entend mettre la dépense de santé sous coupe réglée. Or, l'organisation du système lui-même génère gaspillages et inefficacité ; la politique du médicament en est un exemple ; en raison des franchises et forfaits, et des dépassements tarifaires, les renoncements aux soins se multiplient, aggravant l'état de santé des malades, et rendant nécessaires des hospitalisations qui auraient pu être évitées. Non seulement la loi HPST n'a pas permis de lutter contre les déserts sanitaires, mais elle a lourdement aggravé la situation en prônant la fermeture d'hôpitaux et maternités de proximité.



Ce PLFSS sans ambition sociale, sans perspective de santé publique, n'est qu'une très pale copie de ce que devrait être la sécurité sociale du XXIème siècle. Il est urgent de débattre en ce sens d'une réforme et de son financement.

Communiqué de presse FSU, 26 09 2011

Elections du 20 octobre : modalités de vote

VOTEZ !

Muni(e) de votre identifiant de vote et du mot de passe récupéré par mail connectez vous sur le portail élections

- Identifiez-vous
- Choisissez le scrutin (Par exemple CT ministériel) cochez la case 
- Valider en cliquant VOTER
- Vérifiez que c'est bien la liste 
- Confirmez le choix
- Vous disposez ensuite d'un reçu

Vous n'avez pas reçu votre notice de vote ? Que faire ?

ATTENTION !

vous auriez dû pouvoir récupérer votre identifiant (sur la notice) avant le mercredi 12 octobre 8 heures du matin.

Si vous n'avez pas reçu dans votre établissement ou par courrier postal votre notice de vote comprenant :

- votre identifiant
- le rappel de votre NUMEN
- la procédure pour récupérer en ligne votre mot de passe, renseignez-vous auprès de votre hiérarchie pour savoir pourquoi.

Si vous n'avez rien reçu le 7 octobre, vous devez pour pouvoir voter vous connecter sur le site du Ministère :

<https://www.emargement.elections.education.gouv.fr/portail/codesdevote.html>

Vérifiez que vous êtes en possession de votre NUMEN (sinon le demander au rectorat en urgence !)

Si vous n'utilisez pas votre adresse de type ac-academie.fr, activez votre messagerie académique en allant sur le site rectoral ou assurez-vous qu'elle n'est pas saturée. Même si vous avez toujours été affecté dans l'enseignement supérieur ou en EPA par exemple, vous avez tous une adresse de type ac-académie.

Pour l'activer, connectez-vous sur le webmail de votre académie, tapez la première initiale de votre prénom suivie immédiatement de votre nom (Françoise ELIOT = feliot) et dans le mot de passe votre NUMEN. Si problème, contactez votre correspondant académique.

Vous recevrez alors, dans un message qui vous

parviendra dans l'heure, un lien à usage unique à votre adresse professionnelle (prenom.nom@ac-academie.fr) dans la très grande majorité des cas.

- En cliquant sur ce lien, vous devrez saisir votre NUMEN et le code de votre département de naissance (6e et 7e caractère de votre numéro de sécurité sociale).

- Un premier écran vous précisera que votre identifiant sera envoyé sur votre adresse professionnelle (prenom.nom@ac-academie.fr), dans la plupart des cas.

- Un deuxième écran vous indiquera votre mot de passe. Notez-le et gardez-le

précieusement. Pensez à l'imprimer !

Comment récupérer votre mot de passe quand vous avez votre notice de vote papier ?

Trois éléments d'identification sont nécessaires pour cette opération :

- un identifiant de vote
 - le NUMEN
 - les 6ème et 7ème caractères du n° de sécurité sociale.
- Récupérez immédiatement votre mot de passe pour pouvoir voter. ! Connectez-vous sur le site du ministère : <https://www.emargement.elections.education.gouv.fr/portail/motdepasse.html> et indiquez :

- votre identifiant de vote
- votre NUMEN
- les 6ème et 7ème caractères de votre n° de sécurité sociale
- l'adresse électronique (mail) à laquelle vous souhaitez recevoir votre mot de passe. Récupérez ce mot de passe sur votre messagerie.

ATTENTION

En cas de perte de votre mot de passe, recommencez l'étape 2 avant le 20 octobre 16 heures afin d'avoir le temps de voter. En cas de perte de votre identifiant de vote, même procédure que si vous n'avez pas reçu votre notice de vote. Attention : possible seulement jusqu'au mercredi 12 octobre avant 8 H.

Représentants aux Comités techniques = CT



Représentants aux Commissions administratives paritaires = CAP



Représentants aux Commissions consultatives paritaires des non titulaires = CCP



Sur le site du SNASUB, toutes les infos pour voter

Élections professionnelles
13-20 octobre 2011

Votez !



La GRH : mais de quoi s'agit-il ?

Les vingt dernières années ont vu la terminologie s'imposer à tous les niveaux de la Fonction publique, il est désormais usuel (sinon de bon ton) de parler urbi et orbi de « Gestion des Ressources Humaines » (GRH)... Mais de quoi s'agit-il au juste ?

S'il on s'en tient à la définition générique, telle qu'elle est largement diffusée, il s'agit de l'ensemble des procédés et pratiques managériaux qui ont pour but d'adapter au projet de l'organisation de travail concernée. Cette adaptation s'entend dans une recherche permanente de la performance.

La GRH est donc une fonction transversale qui se veut intervenir sur davantage d'aspects que la gestion des personnels, intégrant des problématiques touchant aux orientations stratégiques, aux carrières (comprises comme individualisées), aux recrutements (en adéquation avec les besoins de l'organisation), aux relations sociales (notamment avec les représentants des personnels), à l'administration du personnel (paie, organisation du temps de travail, etc...), à la formation (adaptation des compétences), à l'informatique (SIRH), à l'action sociale, etc...

Bref, les ressources humaines sont au cœur de l'organisation conçue nécessairement comme en permanente mutation.

Mais il n'échappe à personne, d'autant que cela est parfaitement assumé par les théoriciens de la question, que cela procède d'une vision du monde qui soumet les personnels à une conception de l'organisation du travail aux objectifs radicalement différents de ceux qui présidaient à la Fonction publique et aux services publics hérités de la Libération.

L'intérêt général n'est pas réductible à la mesure d'une série d'indicateurs, importés d'ailleurs des logiques du secteur marchand et concurrentiel.

Cette conception de la GRH se heurte aux réglementations régissant les garanties collectives, à commencer par celles qui encadrent les garanties et droits collectifs des fonctionnaires et forgent encore leur indépendance.



Le Nouveau Management Public (NMP)

Des effets immédiats sur les pratiques de GRH !

Directement inspiré par les adeptes de l'École de Chicago, chantres décomplexés du néolibéralisme, le Nouveau Management Public (NMP)¹ fournit une boîte à outils de concepts idéologiques et stratégiques destinés à promouvoir une orientation envisageant le service public sous le prisme de restreindre ses budgets, ses coûts.

S'il n'est nullement problématique, ni tabou, de chercher en soi à améliorer la gestion de manière à faire baisser des coûts sans dégrader la qualité du service, ni les conditions de sa réalisation, et pourquoi pas pour étendre le service public, ce n'est évidemment pas l'objet du NMP. La modernisation est comprise selon les critères du secteur marchand.

Le service public est pris comme un ensemble de services assimilables à des marchandises du point de vue de l'analyse de leurs coûts. Les usagers deviennent d'ailleurs des clients, à tout le moins des consommateurs qu'il faut satisfaire.

Avec des tels postulats, sinon de tels dogmes, il est compréhensible que la recherche de la performance, c'est-à-dire du moindre coût, évacue des questions telles que l'augmentation des recettes ou l'évaluation de l'utilité sociale, etc. C'est l'heure de la dictature des indicateurs de performance. Et haro sur l'État-Providence !

Bref, tout cela détermine les valeurs selon lesquelles le service public est envisagé.

En termes d'organisation et de conception du service public, le NMP a fortement inspiré les discours sur le « mille-feuilles » administratif² et sur le fait qu'il y aurait trop d'échelons de mise en œuvre. Et pour cause, la conception du secteur public promue par le NMP peut se résumer à un Etat qui donne les orientations stratégiques, et à des services qui se débrouillent pour les appliquer. La contrepartie est que l'on donne aux services (quels que soient leurs statuts du reste) la souplesse (ou la « liberté ») d'organiser au maximum leur fonctionnement, à commencer par leur GRH, sur l'ensemble des problématiques : recrutement, paie, promotions, temps de travail, etc.

A la mode RGPP, de nombreux agents fonctionnaires de l'Etat font déjà l'expérience des conséquences du NMP pour ce qui est de leurs carrières, de leurs conditions de travail et de rémunérations. Dans les directions départementales interministérielles, non seulement des agents se sont vu retirer leurs missions, mais ils se sont vus réaffectés aux côtés de collègues d'autres ministères, sans qu'il y ait eu aucune harmonisation par le haut des pratiques de gestion des carrières et des rémunérations.

Pas de doute, le NMP heurte de front la culture professionnelle des agents et siphonne les consensus de gestion des personnels qui garantissaient une fonction publique et des services publics oeuvrant dans et pour l'intérêt général.

Regardons donc de plus près ce que préconise le NMP en matière de GRH.

La mobilité : personne ne sera sans avoir remarqué que maintenant cette idée de mobilité est servie à toutes les sauces... Notons que la mobilité n'est pas une nouveauté pour les fonctionnaires : les commissaires paritaires qui siègent aussi bien au niveau académique qu'au niveau national peuvent témoigner de l'importance des mouvements dans la Fonction publique. Il ne s'agit pas de cela !

La « mobilité » est conçue par ses promoteurs comme une boîte à outils pour pouvoir « ajuster » très vite la masse salariale aux besoins immédiats du NMP, des organisations floues, maltraitées par le dogme de l'obligation de résultat dédouanée de l'obligation de moyens.

Elle aboutit à rompre les logiques de carrières encadrées par des garanties collectives, pour y substituer de prétendus parcours individuels, dont les règles et les possibilités sont aussi floues qu'incertaines.

Au delà des éléments toujours plus importants de déréglementation que cela comporte, des risques d'arbitraire, cela participe de la responsabilisation individuelle des agents autour d'enjeux sur lesquels ils n'ont pas prise, puisque la décision politique s'affranchit des contingences de l'opérationnel.



Un des objectifs affichés du NMP est d'imposer ce qui est pompeusement appelé « **culture du résultat** ».

L'idée étant donc que la responsabilité incombe à chaque agent pris individuellement, il serait alors presque « naturel » de mesurer les résultats chacun au regard d'objectifs globaux, toujours sans prise en compte des contingences en termes de moyens (sinon, on ne comprends pas l'acharnement idéologique (et déraisonnable) à supprimer des postes.

En outre, la mesure de la performance individuelle des agents (dont on peut légitimement penser qu'elle ne mesure en réalité que l'indicateur lui-même) participe de la perte de sens du travail : la satisfaction de l'indicateur devient l'objectif du travail...

1 Traduction directe de New Public Management

2 Notons que la vindicte dont l'organisation de l'Etat et des services publics a subi les foudres, n'a pas pour autant produit une réflexion sur qui allait faire le travail in fine, celui de l'échelon administratif maltraité.

Le Nouveau Management Public (NMP)

L'individualisation d'une part, et la mobilité de l'autre, la régression des cadres collectifs qui réglementaient les mouvements et les carrières des collègues aboutit à soulever la question du recrutement, du profilage des postes, au motif finalement très « GRH » de chercher une adéquation entre les « compétences » et les besoins immédiats.

Cela peut paraître bien dit, parfois en tout cas. Mais c'est faux ! D'une part parce que cette recherche d'adéquation nécessiterait une stabilité des organisations et de leurs agents, ce qui va à rebours des affichages sur la mobilité ; elle obligerait à penser le collectif, c'est à dire à discuter de la mise en oeuvre de dynamiques collectives dans lesquelles tous les savoirs-faire et aptitudes seraient mis en complémentarité, ce qui contredit la logique d'individualisation ; enfin cela nécessiterait des moyens en terme de formation sur une approche de long terme quant aux missions du service public et à la manière de les réaliser, et de partir des pratiques professionnelles telles qu'elles ont permis jusqu'ici de tenir et remplir ces missions.

Là aussi les faits, la refonte permanente des organisations, les restrictions budgétaires, la carence de formation, démentent les ambitions affichées, quand elles le sont.

Et pourtant, lorsque l'on fait le bilan des évolutions réglementaires récentes qui régissent la gestion des personnels et de leurs carrières, ou de celles qui sont envisagées, elles s'inspirent toutes du NMP.

Loi « mobilité », promotions au mérite, Prime de Fonctions et de Résultats, profilage des postes, pouvoir de recrutement de plus en plus local, évaluation individuelle au regard d'objectifs sur lesquels les agents n'ont pas prise, etc.

Bref, quand on y regarde, par les pressions sur la carrière ou la rémunération désormais, c'est surtout un bel arsenal pour donner les moyens d'accroître la subordination des agents à leur hiérarchie locale, elle-même sous une pression similaire ! Au moins cela révèle la vérité du fondement idéologique avec lequel les promoteurs du NMP considère les agents et leur travail...

Le bilan est accablant pour les services et leurs agents. Dans l'Éducation nationale, l'Inspection Générale s'est même fendue d'alertes quant au mal-être des agents, des situations de souffrance induites par la perte de repère et de sens de leur travail.

La GRH dans le contexte de la RGPP

Le gouvernement, en lançant ce sinistre chantier global de réorientation en profondeur des politiques publiques, pour réduire le périmètre, les missions et les effectifs des services publics et de la Fonction publique, a cherché à mettre en cohérence les pratiques de gestion des ressources humaines avec son néfaste projet.

« En promouvant les normes de l'entreprise privée à l'administration, le gouvernement dénature le sens du travail des personnels de la Fonction publique. Par la mise en place de plate-forme GRH auprès des préfets de région, le gouvernement veut se donner les moyens d'imposer ses orientations en intervenant sur les carrières des agents. Au nom de la performance, du souci de l'excellence, de la recherche maximale d'économie, de la promotion du mérite, de la culture du résultat, les personnels sont de plus en plus soumis à la pression d'indicateurs qui les dépossèdent de ce qui donne sens à leur engagement professionnel. La FSU demande l'arrêt de la RGPP dans toutes ses composantes (suppressions de postes, restructurations, suppressions dans les services déconcentrés, RéATE) et la création des emplois nécessaires. »

« La gestion axée sur la performance et l'efficience, les démarches dites de GRH ainsi que la volonté de substituer l'obligation de résultat à l'obligation de moyens sont devenus des éléments essentiels du pilotage de l'action publique pour justifier un contexte généralisé de raréfaction budgétaire au détriment d'une mesure de l'efficacité fondée sur la proximité, l'égalité d'accès, la disponibilité et la satisfaction des besoins publics, une politique salariale relevant d'une conception managériale s'appuyant sur l'individualisation des carrières et le mérite, une réforme statutaire de suppression ou/et fusion des corps. »

« Les politiques et réformes menées associées aux suppressions de postes ainsi que les méthodes de GRH (individualisation, augmentation des charges de travail...) ont des conséquences néfastes sur la santé des personnels et contredisent l'intérêt affiché par le gouvernement sur la santé au travail. C'est pourquoi la FSU doit intégrer davantage cette préoccupation dans l'élaboration des revendications générales. Le problème du stress au travail, voire les pratiques de harcèlement touchent aussi nos professions. Les personnels peuvent s'appuyer sur les dispositions législatives introduites dans le statut. Ainsi, la FSU revendique les moyens pour l'organisation d'une véritable politique de prévention et de santé pour les personnels. Elle réaffirme le droit à la médecine du travail, accessible régulièrement à tous les personnels sur le temps de travail. La présomption de responsabilité dans les accidents du travail ou les maladies professionnelles doit incomber dans la FP aussi à l'employeur. »

La GRH à l'heure de l'individualisation et de la concurrence

Nombreux et nombreuses sont les collègues qui, confronté(e)s aux nouvelles méthodes « managériales », ont fait l'expérience des contradictions dans lesquels ils(elles) se retrouvaient enfermé(e)s. Au premier rang de celles-ci se trouve la nécessité de mettre en œuvre le service public d'éducation ou d'enseignement supérieur par la réalisation concrète de nos missions, ce qui relève d'une dynamique et d'un travail collectifs, alors que dans le même temps les procédés managériaux érigent en dogme l'individualisation et la concurrence entre les personnels.

L'individualisation n'est pas la reconnaissance à laquelle tout un chacun peut légitimement aspirer. C'est même l'inverse. Et l'expérience le démontre en pratique.

La mise en œuvre de l'évaluation-notation il y a quelques années a suscité beaucoup d'émotion chez les collègues. Beaucoup pensaient pouvoir ainsi voir reconnu leur travail, sa qualité, par une note permettant l'attribution de réductions d'ancienneté. Le plus grand nombre fut déçu : des notes inférieures aux espoirs et des bonifications qui n'étaient pas au rendez-vous !

Plus récemment, la mise en place de la prime de fonctions et de résultats produisait les mêmes effets de déception. Mais les conséquences potentielles sont plus graves pour les agents puisque les effets prévisibles sont :

- l'introduction de différences substantielles dans les paies,
- et la mise à mal des mouvements puisque l'introduction d'une variation du salaire en fonction du poste occupé va

donner des vitamines aux tenants des profilages des postes... Paradoxe donc, car l'agent se verra dépossédé d'une possibilité de choisir un aspect de sa carrière par la mutation pour la voir subordonnée à l'arbitraire d'un choix de la hiérarchie.

Le but, c'est la mise en concurrence des personnels, selon l'idée aussi simpliste que fautive que la concurrence motive les individus. L'effet escompté, mais non avoué, est de casser les solidarités collectives, de briser les cadres communs de revendication, pour obtenir une « ressource humaine » plus malléable, moins résistante.

Au fait, et puisque les théoriciens du Nouveau Management Public (NMP), ne s'effraient pas des contradictions, comment envisagent-ils une politique un tant soit peu cohérente, dans un tel contexte de désagrégation des cadres collectifs ? Qui plus est lorsque l'austérité menace même les quelques éléments de souplesse dont ils pouvaient user jusqu'ici...

Il est des jours où la fonction de responsable des ressources humaines et de l'encadrement n'est pas des plus évidentes, dès lors qu'il envisage ses fonctions avec un souci de probité, de justice et d'égalité de traitement. Alors, mission impossible ?

Et le travail dans tout cela ?

« Travail et syndicalisme » : les réflexions de l'Institut de Recherche de la FSU

Il n'est pas facile de parler du travail... Et pourtant, abordant les multiples questions liées à la GRH, aborder la question du travail, pas de ses conditions, du travail lui-même, ne relève pas de l'évidence. Pour le comprendre, citons un passage de la présentation du chantier « Travail et Syndicalisme » de l'Institut de Recherche de la FSU : « Nous sommes enfin sortis du déni du travail et de ses conditions de réalisation. Chacun, travailleur, chômeur, militant, chercheur, intervenant professionnel, médecin du travail... est invité à se saisir du sujet de l'activité de travail, du contenu du travail, bien au-delà de l'emploi ou des conditions de travail.

La médiatisation des suicides sur les lieux de travail, en liaison avec la façon dont les salariés vivaient leur travail, a servi de catalyseur à cette prise de conscience de la question du travail, de ses perspectives, de sa transformation. Nous sommes passés, en quelques années, du déni du travail et du

débat sur « la fin du travail », à celui de la centralité du travail pour les individus et la société. Le chantier travail de l'Institut de recherches de la FSU, ouvert à l'automne 2006, a joué un rôle actif pour provoquer ces évolutions qui touchent tous les secteurs d'activité, tous les échelons hiérarchiques. Ses activités se sont tournées d'emblée vers la transformation du travail et du rôle des organisations syndicales dans la mise en mouvement des salariés, dans le développement de leurs capacités d'agir sur leur propre travail. »

Pour découvrir ces passionnants travaux de recherches, essentiels pour que le syndicalisme, et plus largement l'ensemble des salariés puissent se défendre contre les logiques de destruction à l'œuvre, il est possible de consulter le site internet de l'Institut de Recherches de la FSU : <http://institut.fsu.fr/-Travail-et-syndicalisme-.html>



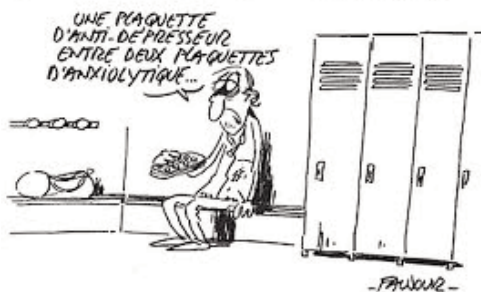
Les risques psychosociaux

Une réalité à prendre (sérieusement) en compte pour mieux la combattre !

Entre autres conséquences des plus néfastes d'une GRH qui tend à accroître la pression sur les personnels pour compenser une baisse des moyens, dans un contexte où l'on exige d'eux davantage de résultats de manière individuelle, la santé de nombreux collègues est aujourd'hui affectée, parfois gravement.

Stress, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux... Toutes ces affections sont aujourd'hui clairement identifiées comme pouvant être des maladies du travail. Pas des maladies professionnelles liées à un risque particulier auquel telle ou telle profession serait plus exposée. Non ! Des « maladies du travail ».

LA NOUVELLE RESTAURATION D'ENTREPRISE



Après avoir nié longtemps leur réalité, et surtout leur corrélation avec l'environnement professionnel, quelques tragédies du travail, tels les suicides en série (plus ou moins médiatisés selon les cas) dans quelques entreprises, ont obligé à ce que les problématiques de la santé et du risque pour elle au travail soient discutées. En tout cas, il a bien fallu afficher une volonté politique...

Même si les résultats sont souvent bien décevants.

Toujours est-il qu'il est désormais possible de parler de risques psychosociaux sans que cela ne déclenche une réaction méprisante. Au contraire même ! Et l'on cherche même à détecter les sujets à risque.

Sauf qu'à trop en faire, sans d'ailleurs chercher à résoudre le problème de la vraie cause de ces troubles, ou même simplement à l'admettre, à vouloir absolument détecter le sujet encourant de tels risques, il n'est pas impossible que de fausses bonnes solutions participent surtout d'ajouter du mal au mal...

A titre d'exemple d'un schéma somme toute assez classique du type d'arguments qui trainent volontiers dans les discussions autour de telles situations : lorsqu'un collègue souffre du travail, ce n'est pas nécessairement le collègue qui est fragile, qui a en plus des « problèmes personnels », ou qui « se rend » malade pour le travail, et la réponse ne relève donc pas d'une compassion bienveillante qui engagerait à le protéger... Mais de quoi au juste ?

Allez, grattons un petit peu derrière ces « gentils » discours... De lui-même bien sûr ! De ses faiblesses ! De son incapacité à travailler « normalement » ! Et donc il faudrait l'accompagner, lui trouver un poste sur mesure, aseptisé... Bref, ne surtout rien remettre en cause, et traiter individuellement les difficultés par des solutions individualisées... S'attaquer aux symptômes !

Et pourtant d'autres réponses sont possibles. Lorsqu'un collègue souffre du travail, c'est du côté du travail que le remède est à trouver. Mais cela veut dire chercher ce qui dans le travail peut rendre malade. Cela implique une approche collective de celui-ci, mais également de tenir compte de la nécessité pour les agents de comprendre les finalités de leur travail, de pouvoir participer à son organisation, de pouvoir en discuter, de sentir qu'ils peuvent tous contribuer à son amélioration, de se sentir dans un collectif...

Toute chose que les méthodes managériales qui ont cours nient en bloc.



Le harcèlement : bien le qualifier !

Une notion à utiliser avec précaution

Depuis quelques années, est apparue la notion de harcèlement dans les relations sociales et plus particulièrement dans les situations de travail. La nature et les mécanismes du harcèlement - qui s'exerce évidemment très majoritairement de la part d'un supérieur à l'encontre d'un subordonné - sont mieux connus. Le harcèlement est une attaque contre une personne, une mise en cause de sa dignité.

L'autoritarisme, la pression de la part d'une hiérarchie elle-même soumise à des contraintes croissantes, peuvent établir un stress professionnel et un climat de tension qui débouche sur des conflits personnels, sans qu'il y ait harcèlement. Le harcèlement est dirigé contre une personne précise, il peut tenir à des motifs d'ordre personnel ou être destiné à faire porter à un agent la responsabilité de difficultés du service. Il relève d'une volonté de nuire. La prise de conscience de l'injustice qu'il représente s'est traduite dans la loi de modernisation sociale du 19 décembre 2001.

De quoi s'agit-il donc ?

Le harcèlement est composé d'un savant et pernicieux mélange de modifications objectives de la situation de travail, de dévalorisation de l'image que "l'adversaire" a de lui-même, afin de le déstabiliser. Il est fait d'une addition de faits et de comportements, de manipulations psychologiques. Des erreurs sont inventées ou grossies soit pour dissimuler celles d'autres personnes, soit pour dissimuler un dysfonctionnement, parfois ancien, du service, soit par pure perversité. Dans tous les cas, il s'agit d'un comportement pervers visant au départ d'une personne. Ensuite, tout ou presque pourra être dit sans contestation sur son incapacité réelle ou imaginaire, et sa responsabilité dans telle ou telle incurie. Rien à voir avec l'intérêt du service, pourtant souvent fort habilement invoqué, qui est protégé par tout un dispositif réglementaire comportant des garanties pour les personnels. L'administration se doit d'analyser ces phénomènes et ne pas se contenter de faire appliquer mécaniquement le principe hiérarchique : l'intérêt du service est parfois utilisé pour couvrir des mobiles qui lui sont étrangers.

Pourquoi le harcèlement

Le harceleur est lui-même souvent harcelé ou en difficulté et ressent le besoin de trouver un bouc émissaire de ses propres difficultés professionnelles. La solution de facilité lorsque tout va mal est de s'en prendre à ses subordonnés. Il peut y avoir aussi des phénomènes purement caractériels. Chaque fois qu'il y a un dysfonctionnement grave dans un service, il faut être très prudent devant l'affirmation que tel ou tel est "nul", déceler les manoeuvres tendant à isoler un collègue.

Ne pas se laisser isoler

La difficulté de démontrer la réalité du harcèlement vient de ce qu'il s'agit le plus souvent d'une addition de faits et comportements, dont certains ne laissent pas de traces, les harceleurs étant habiles. Mais si les paroles s'envolent, il y a aussi des éléments objectifs (rapport écrit, retrait de responsabilités). Des témoignages aussi, si la solidarité des collègues joue. Cette solidarité est aussi essentielle que difficile dans une relation hiérarchique, donc inégalitaire, où des pressions peuvent aisément s'exercer. Cette solidarité sera souvent un élément majeur pour établir des faits dont le supérieur ne pourra prouver qu'ils entrent dans le cadre normal de la relation de travail. Le poids hiérarchique de la parole des responsables en place fait que l'on croit parfois plutôt ces derniers. D'autant plus que le harcelé donne souvent des signes de perturbations psychologiques (ce n'est pas étonnant), alors que le harceleur se porte à merveille. Il est important de détecter, dans les services, les situations de harcèlement et de ne pas laisser se créer un isolement autour des collègues incriminés. Les structures d'écoute et de médiation mises en place dans l'administration sont notoirement insuffisantes : pas vraiment indépendantes, ni dotées de véritables pouvoirs. La Charte sociale européenne avait instauré, contre les harcèlements au travail, un droit à la dignité. Les CHS, les médecins du travail, devraient avoir connaissance des cas de harcèlement.

Apporter des preuves

Le harcèlement est devenu une infraction pénale punissable d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende. Lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, c'est à l'employeur (ou au chef de service) de démontrer que les éléments incriminés par le plaignant ne dépassaient pas le fonctionnement normal du milieu de travail. Les dispositions concernant spécifiquement la Fonction publique sont intégrées au titre 1 du statut général. Le harcèlement, souvent difficile à prouver, a pour le moment donné lieu à une jurisprudence peu nombreuse.



La souffrance au travail

De la perte de sens à la perte de repères

Les méthodes managériales d'individualisation ont un effet – et c'est un de leurs objectifs, d'ailleurs – profondément générateur de stress. Mais un stress excessif entraîne la souffrance des personnels. Point n'est besoin d'être un militant syndical chevronné pour s'en rendre compte, il suffit en général de regarder autour de soi. Et pour cause, loin de voir leur travail et leurs missions reconnus, c'est au contraire une logique de remise en cause permanente qui prévaut. Regardons-y de plus près.

La politique de suppressions massives et régulières de postes contraint les hiérarchies locales, sous injonction ministérielle, à procéder à des réorganisations permanentes, à mutualiser dans les services académiques, à regrouper les agences comptables en les éloignant du fonctionnement réel des établissements rattachés, à supporter l'exécution des missions de service public relevant d'une politique nationale dans un contexte d'autonomie de plus en plus accru comme c'est le cas pour les universités... Au-delà des suppressions de postes.

A tout cela s'ajoute une organisation et une répartition des tâches fluctuantes qui contribuent à transférer d'un service à l'autre, des services vers les établissements, l'exécution de tout ou partie du travail à réaliser, sans préoccupation réelle des effets produits par ces ruptures, souvent d'une année sur l'autre. Et parfois, ce sont des entités de travail complètes qui se voient supprimer purement et simplement leur mission.

pour le service public et les valeurs républicaines qui le soutenaient. Cela n'est pas sans produire une tension importante dans les services, qui plus est lorsque les usagers expriment légitimement leur insatisfaction le cas échéant.

Au total, le cocktail est détonnant... Il aboutit à une perte de sens du travail, à une perte de repères, à une difficulté à se situer dans une organisation qui semble de plus en plus instable, à une insécurité professionnelle permanente. Et il faudrait ne pas en souffrir ?

Or, la pression de la culture du résultat, la traque du moindre petit temps de travail un peu moins contraint au prétexte d'accroître la productivité³, le culte de la performance individuelle rendent plus difficile la prise en charge collective des situations individuelles de souffrance... Quand cela ne l'aggrave pas par l'exacerbation d'un sentiment d'échec venant s'ajouter au stress.

Il est cependant extrêmement important d'afficher une solidarité sans faille avec les collègues qui sont en situation de souffrance. Et le plus rapidement possible.

Malgré un discours affichant une volonté de se préoccuper des problèmes de santé au travail, notamment en instituant (enfin !) des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, le gouvernement poursuit une politique qui, par ses effets, porte atteinte à la santé de beaucoup (trop) de collègues.

³ Ce sont toutes les remises en cause contraignantes touchant au temps de travail, à la possibilité de poser des congés, etc., conséquences du manque de personnel.



On voudrait dire à ces agents qu'ils travaillent pour *rien*, au mépris d'ailleurs de la conscience professionnelle et du souci de l'intérêt général qui caractérisent les fonctionnaires, qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

A la déstabilisation permanente des collectifs de travail, s'ajoutent les effets des méthodes managériales d'individualisation dont il est question au fil de ce dossier, et qui finalement déversent sur chaque agent la responsabilité de pallier les dysfonctionnements et le manque de moyens. Les collègues se voient donc de plus en plus dans un univers professionnel où ils sont sommés de travailler pour le chef, pour satisfaire des indicateurs de performance, bien plus que



Quelles réponses syndicales

Il aurait été difficile de clore ce dossier sans aborder le type de réponse syndicale à opposer à ces nouvelles pratiques managériales inspirée par le Nouveau Management Public.

Il s'agit de résister à ces GRH désincarnées qui mettent en oeuvre des logiques de concurrence et de marchandisation des services publics et considèrent comme autant d'obstacles nos exigences fondamentales : préservation du statut, garanties collectives, pratiques de gestion transparentes et s'appliquant à l'ensemble des agents...



Précieuse et essentielle dignité

Contre l'individualisation, jouer collectif !

Le mot d'ordre est sans doute plus facile à avancer qu'à traduire en pratique. En effet, les mauvais coups en matière de GRH, d'évolutions statutaires, sont souvent emballés dans un discours opposant l'absence de reconnaissance collective¹ à une promesse de reconnaissance individuelle dès lors que l'agent le méritera. Le propos est, de plus, volontiers assorti d'un saupoudrage indemnitaire. Bref, une politique de la carotte infantilisante, savamment orchestrée et bien huilée... Sauf que l'expérience pratique fait patiner ce discours cynique. Lorsque l'évaluation notation (devenue évaluation) a été mise en place, nombreux beaucoup de collègues ont pu croire qu'enfin on allait reconnaître leur investissement particulier. Beaucoup de déceptions... Un des enjeux en termes de réponse syndicale consiste certes à expliciter les conséquences désagréables de telles méthodes de GRH, mais aussi à trouver les voies d'une résistance collective. Toute orientation syndicale qui viserait par exemple à négocier sur le montant de l'indemnitaire en laissant passer des logiques d'individualisation est sans perspective. Dès lors qu'un des leviers à la main de la hiérarchie est de pouvoir influencer sur la rémunération, il faut le temps d'une accumulation d'expériences individuelles et collectives pour construire des mobilisations. Au-delà de ces résistances collectives, il y a nécessité de construire, avec les personnels, en réponse à leurs préoccupations, à leurs exigences et, le cas échéant, à leurs souffrances, des

revendications qui unifient, autant qu'elles proposent une cohérence d'ensemble. Cela nécessite d'enregistrer probablement les effets d'une GRH qui a considérablement évolué ces dernières années, aussi bien sur le plan des pratiques que du développement de l'autoritarisme, comme pendant d'une certaine déréglementation des cadres collectifs.

Pour que chacun puisse prendre en main son combat, sa défense, et l'insérer dans une mobilisation collective, voire en susciter une, mettons au cœur des réflexions la question de la dignité. C'est précisément une dimension que les méthodes d'individualisation évacuent, sinon nient : la dignité des individus. Et celle-ci procède probablement de l'intérêt collectif, sinon général.

Remettre en question la légitimité de la hiérarchie à évaluer les agents individuellement

Dans cette perspective, il y a un vrai enjeu à refuser à la hiérarchie la légitimité (à défaut parfois de la légalité) à évaluer les agents individuellement. On pourrait admettre une appréciation de la réalisation du travail de l'agent, à condition que soient évaluées également les conditions dans lesquelles celle-ci intervient. Mais ce qui est demandé aux supérieurs hiérarchiques, ce n'est pas cela. C'est de juger l'agent au regard certes de sa « performance », mais également de ses « aptitudes », et même de formuler des avis (de l'ordre du pronostic parfois) sur ses possibilités de déroulement de carrière. Et tout cela doit se faire sans recul, au sein d'une relation de travail permanente émaillée de toutes ses dimensions... Et en plus, il faut que le supérieur hiérarchique opère des classements si nécessaire... Tout cela n'est évidemment pas raisonnable, et risque bien d'être générateur d'arbitraire.

Opposer une réponse d'ensemble et cohérente

Au nombre des éléments constitutifs des réponses syndicales, il y a donc nécessité d'une cohérence, et d'une réponse articulée entre les différents degrés d'intervention. De la défense individuelle à la défense collective de nos collègues, il faut opposer une logique collective d'ensemble à la politique d'atomisation qui caractérise nombre de procédés managériaux. Il y a nécessité aussi d'articuler la réponse à tous les niveaux, dans toutes les instances participatives : décliner par exemple les différents aspects d'une revendication dans les CHSCT et dans CT. Cela est d'autant plus impérieux que le bilan est là en termes de souffrance au travail. En CAP, cela veut dire se battre pour des règles collectives qui permettent de refuser tout arbitraire, tout passe-droit, et veiller à leur stricte application.

Le syndicalisme doit réfléchir sur la réalité du travail tel qu'il est vécu, s'emparer de la question, et mettre au cœur de ses revendications non seulement ses les conditions dans lesquelles il s'exerce, mais surtout celles qui permettraient aux agents de retrouver un rapport au travail compatible avec leur santé.

Il y a peut-être à réenvisager quelque chose que la GRH actuelle a certainement détruit : se battre pour réintroduire de la liberté dans le travail. Nous réfutons dans les nouvelles méthodes de GRH la liberté de saccager les missions, celle de faire souffrir les personnels en les rendant responsables, la liberté de développer l'autoritarisme ! Non à tout cela ! Nous revendiquons la liberté pour chacun d'appréhender son travail selon ses propres critères, de pouvoir les confronter avec ses collègues, les discuter, les partager, sans que cela ne produise un jugement perché sur une quelconque morale dogmatique. Et cela sera générateur de dynamique collective.

¹ A commencer par la perte substantielle de pouvoir d'achat.

Nouvelle gouvernance et réorganisation des services académiques

Un projet de décret soumis à l'avis du CSE cet été, et qui devrait entrer en vigueur dès janvier 2012, prévoit une restructuration en profondeur des services académiques.

Sa principale caractéristique est de regrouper entre les mains des recteurs l'ensemble des pouvoirs des services déconcentrés de l'éducation nationale.

Il signe la mort des Inspections académiques, sinon en tant qu'entités physiques, du moins en tant qu'échelons déconcentrés de plein exercice.

Le recteur deviendrait la seule autorité compétente dans l'académie, les inspecteurs d'académie, rebaptisés "directeurs d'académie", ne seraient plus que ses adjoints sans pouvoirs propres. Doté de la compétence pour définir l'organisation fonctionnelle et territoriale de l'académie, il pourra (devra ?) organiser une mutualisation poussée de l'ensemble des moyens matériels et humains dont dispose l'académie, estompant encore davantage le repère départemental.

Cette réforme intervient dans un contexte de suppressions massives d'emplois dans les services déconcentrés, qui a pu faire dire à l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale en 2010 qu'elles avaient déjà atteint le point où la fiabilité même du service rendu à l'utilisateur était menacée.

C'est d'ailleurs ce risque qui motive la réforme. Comme il ne semble pas être question pour le gouvernement d'infléchir sa politique de destruction de l'emploi public, il s'agit de préparer une modification des missions, voire l'abandon de certaines d'entre elles.

D'ailleurs, la référence énigmatique dans le projet à un "cadre contractuel" pour la mise en oeuvre de la politique éducative indique qu'est en cours un glissement inquiétant : on passerait des missions pérennes, caractéristiques du service public, à des contrats ponctuels au gré de circonstances locales.

En même temps, cette réforme est cohérente avec la RéATE (Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat) qui fait de la Région l'échelon de référence pour l'action opérationnelle de l'Etat.

Dans ce cadre, le préfet de région dispose de pouvoirs étendus et a désormais autorité hiérarchique sur les préfets de départements.

Sous le vocable de nouvelle gouvernance c'est en fait une restructuration profonde des services et de la centrale qui est en train de se mettre en place, et s'apparente à un démantèlement.

La restructuration des directions au Ministère, la place prépondérante du Service de la modernisation, la création d'une Direction interministérielle de l'informatique, le SDI, et son contingent d'externalisation, la disparition du service des

pensions, prouvent s'il le fallait encore que la finalité de la logistique qui se met en place n'a plus grand-chose à voir avec l'accompagnement de la mission éducative.

Contrairement aux propos de la DGRH, la nouvelle gouvernance n'est pas au service des élèves.

Elle est au service de la réduction de l'offre éducative, de la réduction drastique des moyens, dans la logique du socle commun et de l'orientation précoce vers l'apprentissage, sous-tendue par des réformes organisationnelles, et c'est bien la traduction de la volonté d'aller vers une école à deux vitesses.

Jusqu'à là relativement autonome, le système éducatif devient de plus en plus compatible avec la large interministérialité qui caractérise à la fois la RéATE et la RGPP et avec les puissants outils de "management" qui en sont les appendices (loi mobilité, évaluation au mérite et à la performance, nouvelle prime de service), concurrence entre collègues services et établissements, ce climat délétère qui occasionne beaucoup de souffrance au travail ne peut être source d'amélioration de la qualité que l'on doit aux usagers du Service Public d'Education Nationale.

Le gouvernement cherche ainsi à se donner les moyens de sa volonté de cassé des services publics et de l'emploi public ; restructurations, mutualisations interministérielles, contractualisation en sont les outils.

Les suppressions d'emplois dans les services sont peu visibles du public et les conséquences n'en sont pas immédiatement appréhendables. Il n'en demeure pas moins que ne peut

durablement exister un système éducatif public performant sans une logistique administrative structurée et de proximité, eu égard à la complexité de l'outil et au nombre de personnes directement concernées dans leur vie quotidienne (usagers et personnels).

Arlette Lemaire

Sous le vocable de nouvelle gouvernance c'est en fait une restructuration profonde des services et de la centrale qui est en train de se mettre en place, et s'apparente à un démantèlement.



BnF : bientôt une annexe du MK2 ?

Quand la BnF concède près de 2000 m² à MK2

Il a été demandé aux membres du Conseil d'administration de la BnF du 30 septembre 2011 d'autoriser le Président de la Bibliothèques à signer une convention portant autorisation d'occupation temporaire du domaine public de l'établissement public au bénéfice de la société MK2-Vision SA, pour une durée de 30 ans, afin d'y emménager et d'y exploiter un complexe de quatre salles de cinéma sur une hauteur de trois niveaux et une surface de 2048 m². Le tout pour un investissement modique de 8 millions d'euros, la BnF renonçant même à percevoir une redevance pendant les cinq premières années !

Ainsi un énorme trou sera-t-il creusé du côté T3-T2 afin de créer une nouvelle entrée (un pavillon de 270 m²) permettant d'accéder par la rue jardin, à la fois au Hall Est et à un foyer autour duquel seront disposés, sur plusieurs niveaux, les espaces dévolus à l'activité commerciale de MK2, soit 4 salles de cinéma, des restaurants, boutiques, etc. Précisons, enfin, que l'esplanade côté Est sera arasée pour pouvoir construire un pavillon MK2.



Un cadre flou

On ne peut que s'interroger quant au cadre d'un appel public à candidatures si discret qu'il pourrait s'apparenter à un marché de gré à gré avec MK2 : les membres du Conseil d'Administration n'ont été informés de la situation que depuis deux semaines alors que MK2 Vision a déjà consulté l'architecte Dominique PERRAULT pour définir la conception de son projet !

La FSU dénonce un tel accord dont l'ampleur ne laisse pas d'interroger et qui aliène la bibliothèque à des intérêts privés sans aucune contrepartie immédiate au moment où - mais est-ce fortuit ? - derrière un discours officiel branché mettant en avant le remodelage des espaces, censé favoriser

le nomadisme, ou l'implantation de « nouveaux services », la direction annonce dans *Livres Hebdo* une modification profonde du Haut-de-Jardin.

La fuite en avant comme seul projet

Les arguments de la direction ne sont pas recevables. Elle pense en effet que grâce à son généreux partenaire, nous aurons enfin une entrée digne de ce nom, offrant la visibilité requise par l'importance de notre établissement au sein du quartier, que les accès seront enfin permis aux handicapés, que les nouveaux publics diversifiés tant espérés, attirés par les boutiques et les cinémas (!), finiront enfin par effleurer la moquette rouge écureuil des salles de lecture du Haut-de-Jardin.



MK2 deus ex machina ?

A l'entendre, on pourrait croire que sans le MK2, tous les projets de la Bibliothèque seraient au point mort. A cet égard, nous ne sommes pas en désaccord, nous qui affirmons depuis plusieurs mois déjà que la direction cède à tous les intérêts mercantiles. Nous ne comprenons pas l'argument selon lequel la visibilité de la BnF pourrait être accrue par l'opération à venir quand, à cause, sans doute, de la construction du pavillon MK2, la directrice générale annonce l'installation coûteuse - cette fois à nos frais - de deux parois de verre de 14 mètres de hauteur nous signalant de loin".

Nous constatons que c'est surtout la visibilité du partenaire commercial qui s'en trouvera augmentée !

Si le rayonnement de la BnF ne tient plus qu'à la volonté d'une chaîne de cinémas, nous ne pouvons qu'envisager avec méfiance les projets que la direction nous réserve.

FSU-BnF



Université de Lorraine : déficit démocratique et alibi indemnitaire

« A Strasbourg, le système est plus centralisé. Il ne prévoit pas de strate décisionnelle entre la présidence et les composantes, à l'image de nos 8 collegiums qui regroupent les formations en ensembles cohérents ou de nos 10 pôles scientifiques qui fédèrent les laboratoires par groupes thématiques » écrit le délégué général du PRES dans le mensuel de l'UDL (juillet).

Le décret du 24 septembre crée un Grand Etablissement, l'UDL, au 1er janvier 2012 par fusion des trois universités nancéiennes et de l'université messine. Après les votes négatifs de trois CTP, un rejet du CNESER et la validation d'un nouveau texte par le Conseil d'Etat. Ce décret malmène la démocratie : même si les 25 dérogations à la LRU ont été réduites, un Conseil d'administration et un administrateur provisoires rédigeront le règlement intérieur sans les personnels. Et le super président sera élu en janvier par un CA constitué de 11 personnalités extérieures sur 30, les personnels BIATOS seront représentés par 4 élus seulement. Par ailleurs, les effectifs des BIATOS varient, selon les annonces, de 3000 en février à 2200 en juillet.

La fusion impose un seul CT de 10 élus pour 6751 personnels, soit un élu pour 675 personnes !

Cette réorganisation pèsera sur les conditions de travail : malgré les engagements des présidents de n'imposer aucune mobilité géographique entre Nancy et Metz, des restructurations imposeront des mutations «fonctionnelles» dans les deux métropoles ; l'UDL n'amènerait pas une diminution du nombre d'emplois publics... sous réserve que la dotation ne diminue pas : les contractuels risquent d'être la variable d'ajustement de la masse salariale.

En l'absence d'augmentation des salaires, les primes et indemnités des BIATOS devraient progresser de 11% en 2011. Une prime exceptionnelle UDL serait versée à certains collègues impliqués dans des fonctions de pilotage, encadrement et mise en œuvre, en 2012.

Le travail de l'intersyndicale (CGT, CFDT, FSU, UNSA), entamé en 2010 avec l'objectif d'harmoniser par le haut les conditions de travail et de rémunération des BIATOS et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels des quatre universités doit être poursuivi pour obtenir des avancées pour les personnels et les usagers et davantage de transparence sur les projets de l'équipe présidentielle.

Michel Dissoubray

L'Université de Strasbourg : une université exemplaire au bord de l'asphyxie financière

Les trois universités strasbourgeoises ont été volontaires pour fusionner en 2009 et constituer l'Université de Strasbourg (UdS). Cela a abouti à concentrer la présidence dans les mains d'un seul. De gros chantiers d'uniformisation des outils et pratiques ont été menés en moins d'un an, en même temps que le passage aux RCE.

Pour les personnels Biatoss, la fusion de 2009 s'est traduite par une refonte de l'organigramme des services, une centralisation du pilotage, des conditions de travail plus difficiles. Le nombre de postes de titulaires est resté stable, celui des contractuels a augmenté. En 2010 de fortes avancées ont été négociées par les syndicats Biatoss : augmentation des primes pour les titulaires et mise en place de primes équivalentes pour les contractuels.

Une université riche en « promesses » :

En 2011 de grosses difficultés budgétaires sont apparues. Le volontarisme strasbourgeois pour constituer une grosse université visible au plan international a suscité de nombreuses promesses d'accompagnements financiers de la part de l'Etat qui tardent à se concrétiser. L'Etat n'a versé pour l'instant que 10% des crédits Plan Campus et des crédits Equipex. Cela met à mal les finances : risque de cessation de paiement. En juin on craignait de ne pas pouvoir payer les salaires de novembre.

De gros intérêts moratoires sont payés sur les factures en retard.

Des dépenses supplémentaires prévues :

- Une carte de formation ambitieuse nécessitera d'assurer + 15% de ressources.
- L'arrêté licence (1500 heures de cours) doit s'appliquer à moyens financiers constants (pas de rallonge financière ministérielle). Cela nécessitera de fermer des filières en septembre 2012.
- GVT (Glissement vieillesse technicité) : financé aux 2/3 par les universités.

Le président espère une rallonge du Ministère (qui ne va quand même pas laisser couler une université exemplaire !). Le risque d'une université à 2 vitesses apparaît déjà : les pôles d'excellence profitant du Grand emprunt / le reste asséché financièrement.

Une intersyndicale FSU, CGT, FO, SUD est fortement mobilisée pour maintenir une expression démocratique des personnels face à un management au rouleau compresseur.

Michel Jedvaj

Lyon : grève à l'ENS

L'AG de l'ENS de Lyon du 27 septembre a réuni près de 100 personnes (sur 500 biatoss environ) avec de facto des délégations de certains services. Présence au complet de la douzaine d'agents de l'entretien, qui ont fait grève spontanément les 22 et 23 septembre pour dénoncer l'organisation et la surcharge du travail et le management autoritaire.

Déclaration de l'assemblée générale de l'ENS de Lyon du 27 septembre 2011

Réuni-es ce jour, le 27 septembre 2011 en Assemblée Générale, nous, agents de l'ENS de Lyon, constatons que dans les faits la fusion de nos trois établissements n'est pas faite, et que les dysfonctionnements graves s'accumulent dans de nombreux services (Logistique, DSI, Editions, scolarité, sécurité, ENS Média...) :

- **intensification du travail** : les deux fusions successives et l'augmentation de la fréquentation de l'Ecole (nombre d'étudiants, de chercheurs, de colloques et d'événements reçus) alors que les moyens sont constants voire réduits,
- **appauvrissement du contenu du travail** : le mode de management tend à nous rendre "mono-tâches" plutôt que polyvalents, cloisonnés et isolés les uns des autres. On ne peut plus s'entraider, s'organiser de manière autonome ; il n'est plus question de discuter l'organisation de notre travail ni de faire des propositions...
- **management autoritaire et hiérarchies pléthoriques** : on assiste à un empilement de niveaux hiérarchiques inefficaces, si ce n'est pour recevoir des primes supplémentaires. Ce système ne semble être organisé en réalité, que pour maintenir la pression et pour éviter que les problèmes ne remontent. D'un autre côté, un service de 20 personnes sera dirigé par un responsable à mi-temps... sans que la Direction ne trouve cela problématique. De plus, les cas individuels de grave souffrance au travail, voire de harcèlement, se multiplient du fait de pratiques de management autoritaire par trop tolérées par la Direction.
- **communication interne** : de gros problèmes de coordination et de communication interne, peuvent dégénérer sur des dysfonctionnements (des informations sur des pannes matérielles ne remontent pas, la Direction ne sait pas comment distribuer les bulletins de paie car elle ne sait plus où sont les gens...),
- **formation** : de gros manques de formation qui peuvent se révéler critiques dans certains services (informatique, l'obligation légale de recyclage à la sécurité...),
- **désorganisation généralisée des services** : répartition très disparate des tâches entre agents, non-remplacement chronique des congés maladie, maternité et départs en retraite, doublonnage des services et des missions,
- **non-respect des règles de sécurité et de santé au travail** : signalements répétés de problèmes psychosociaux et d'hygiène et de sécurité sans réponse depuis des mois. Problèmes de sécurité incendie non pris en compte...

Nous considérons que ces dysfonctionnements constituent des risques organisationnels manifestes pour notre santé physique et morale.

Nous exigeons que tous ces problèmes soient pris en compte et demandons à l'intersyndicale de déposer un préavis pour une grève dès que possible, soit le mardi 4 octobre.



Grève à l'ENS de Lyon le 4 octobre contre la dégradation des conditions de travail

L'intersyndicale de l'Ecole Normale Supérieure de Lyon (**CGT, FSU, SGEN-CFDT, SUD Education et UNSA Education**) appelle tous les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques à faire grève le 4 octobre. Cet appel fait suite à une assemblée générale qui a réuni une centaine de personnes le 27 septembre.

Douze agents d'entretien, très majoritairement des femmes (sur 17 agents que compte le service logistique), sont déjà en grève depuis le 22 septembre pour dénoncer une organisation

actuelle du travail contre-productive, la surcharge de travail et la réduction des effectifs, la gestion autoritaire du service et le manque de respect. Étonnamment, le même sentiment de surcharge de travail, de désorganisation et d'absence d'écoute par un encadrement soit trop autoritaire soit lui-même débordé, fait écho dans la plupart des services administratifs et techniques de l'établissement. (Scolarité, Informatique, Sécurité, Editions, ENS Média...)

Pour l'intersyndicale, ces problèmes sont les conséquences directes ou indirectes de la fusion mal digérée des trois établissements d'origine (ENS LSH et ENS de Lyon fusionnés en 2010, INRP dissous et intégré en 2011) et des nouveaux modes de gestion adoptés.

L'intersyndicale dénonce le risque de graves dysfonctionnements, comme à la logistique où toutes les alertes depuis le printemps ont été délibérément ignorées jusque là par la direction.

Le préavis déposé par l'intersyndicale revendique :

- Une organisation du travail stabilisée avec des organigrammes de services mieux définis et moins hiérarchiques, des définitions de postes plus cohérentes.
- Des créations de postes chaque fois que cela est nécessaire ; une évaluation de la charge de travail induite par les réorganisations en cours et par tout nouveau projet ; à défaut un ajustement des charges de travail avec les moyens disponibles.
- Un encadrement formé et compétent, plus disponible et à l'écoute pour des relations de travail respectueuses et une vie démocratique dans les services

L'intersyndicale appelle à un rassemblement à 9H le 4 octobre et à une assemblée générale à 9H30 pour organiser le mouvement.

Communiqué de presse Lyon, 30 septembre 2011

Comités médicaux et commissions de réforme

Le comité médical et la commission de réforme (ministériel pour les agents des services centraux, départemental pour les autres) sont des instances consultatives.

Elles sont composées de médecins, et s'agissant de la commission de réforme, de membres de l'administration et de représentants des personnels.

Elles sont chargées de donner des avis sur les questions médicales soulevées lors :

- de l'admission des candidats aux emplois publics,
- de l'attribution et du renouvellement des différents congés de maladie et de la réintégration à l'issue de ces congés,
- de l'imputabilité au service de certaines affections,
- de la reconnaissance et la détermination du taux d'invalidité,
- de la mise en disponibilité d'office pour raison de santé.

Un comité médical supérieur, placé auprès du ministre chargé de la santé, peut être consulté, à l'initiative des agents ou des administrations, en cas de contestation des avis donnés en premier ressort par les comités médicaux.

Comité médical

Composition

Deux praticiens de médecine générale et, lorsqu'il s'agit d'une demande de CLM ou CLD, d'un spécialiste de l'affection en cause. Le secrétariat de chaque comité est assuré par un médecin.

Rôle

Il est chargé de donner à l'autorité compétente un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent s'élever à propos de :

- l'admission des candidats aux emplois publics,
- l'octroi et du renouvellement des congés de maladie
- la réintégration à l'issue de ces congés.

Il est consulté obligatoirement pour :

1. La prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs ;
2. L'octroi des congés de longue maladie et de longue durée ;
3. Le renouvellement de ces congés ;
4. La réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée ;
5. L'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé ou disponibilité ;
6. La mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement ;
7. Le reclassement dans un autre emploi, notamment à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire.

Il peut recourir au concours d'experts.

Le secrétariat du comité médical informe le

fonctionnaire :

- de la date d'examen de son dossier ;
 - de ses droits concernant la communication de son dossier et la possibilité de faire entendre le médecin de son choix ;
 - des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur.
- L'avis du comité médical est communiqué au fonctionnaire sur sa demande. Le secrétariat du comité médical est informé des décisions qui ne sont pas conformes à l'avis du comité médical.

Dans la majorité des cas, le rôle du comité médical est simplement consultatif. **Mais dans certains cas, l'administration est liée par son avis :** réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée ; attribution d'un temps partiel thérapeutique.

Commission de réforme

Composition

Deux représentants de l'administration ; deux représentants titulaires du personnel à la CAP du fonctionnaire, appartenant au même grade ou au

même corps que ce dernier, ou éventuellement leurs suppléants, élus par les représentants du personnel titulaires et suppléants de cette commission ; les membres du comité médical. Le secrétariat de la commission de réforme ministérielle est celui du comité médical.

Il informe le fonctionnaire comme lors d'une saisine du comité médical (voir plus haut)

Rôle

La commission donne un avis, que l'administration n'est pas tenue de suivre. Acte préparatoire, l'avis ne peut être attaqué par recours contentieux. La décision administrative qui s'ensuivra pourra par contre être attaquée.

La commission de réforme statue sur :

- *Accidents de service ou de trajets, maladies imputables au service* (imputabilité, soins, rechute, IPP, ATI) Elle n'est plus consultée lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'administration. Transmission directe du dossier et de l'avis de la commission à l'administration dont dépend l'agent. La commission peut demander la communication des décisions reconnaissant l'imputabilité.
- *Mise en disponibilité*, lorsque le fonctionnaire est reconnu inapte. (normalement 3 ans). Avis de la commission dans certains cas.
- *Retraite pour invalidité* (dans certains cas).
- *Majoration pour tierce personne*.

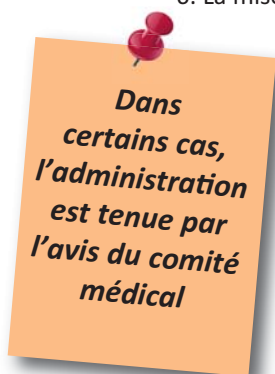
Recours

La jurisprudence évolue favorablement : le critère de cause extérieure est progressivement abandonné (une fracture due à un malaise a été reconnue imputable au service). De même pour la notion d'exercice des fonctions (accident durant la pause).

Pierre Boyer

Texte :

Décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié.



Compte rendu synthétique de la réunion du 30 mars 2011 du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire (BOEN n° 25 du 23 juin 2011).

Arrêté du 26 mai 2011 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2008 fixant la liste des emplois d'AENESR (JO du 25 juin 2011).

Arrêté du 31 mai 2011 autorisant au titre de 2012 l'ouverture de concours pour le recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés (JO du 16 juin 2011).

Arrêté du 31 mai 2011 autorisant au titre de 2012 l'ouverture de concours pour le recrutement d'assistants des bibliothèques (JO du 16 juin 2011).

Arrêté du 1er juin 2011 fixant la liste des établissements scolaires français à l'étranger (JO du 10 juillet 2011).

Décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique (JO du 17 juin 2011).

Compte rendu de la réunion du 16 juin 2011 (hygiène et sécurité – programme national de prévention 2011-2012) (BOEN n° 32 du 8 septembre 2011).

Arrêté du 17 juin 2011 relatif à la création du CT d'établissement public de l'INJEP (JO du 6 juillet 2011).

Arrêté du 17 juin 2011 fixant par pays et par groupe le taux de l'indemnité d'expatriation et de l'indemnité de résidence pour service à l'étranger (JO du 24 juin 2011).



Arrêté du 17 juin 2011 autorisant au titre de 2012 l'ouverture de concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires élèves de l'ENSSIB (JO du 6 juillet 2011) et arrêté modificatif du 30 août 2011 (JO du 11 septembre 2011).

Arrêté du 21 juin 2011 fixant les modalités d'élection des représentants du personnel au conseil d'administration et au conseil d'orientation du CNED (BOEN n° 26 du 30 juin 2011).

Arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions au sein du MEN (JO du 12 août 2011).

Décret n° 2011-754 du 28 juin 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (JO du 29 juin 2011).

Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (JO du 30 juin 2011).

Décret n° 2011-796 du 30 juin 2011 relatif à la suppression du traitement continué dans les régimes de pension des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (JO du 1er juillet 2011).

Arrêté du 30 juin 2011 modifiant l'arrêté du 3 janvier 2007 fixant les modalités de l'examen professionnel et les règles relatives à la composition et au fonctionnement du jury pour l'accès au grade d'APAENES (JO du 14 juillet 2011).

Arrêté du 30 juin 2011 modifiant l'arrêté du 2 décembre 2009 fixant les règles d'organisation générale, la nature et le programme des épreuves ainsi que la composition et le fonctionnement du jury du concours interne de recrutement d'ADAENES (JO du 14 juillet 2011).

Arrêté du 1er juillet 2011 portant création du comité technique (CT) d'administration centrale du MEN et du MESR (JO du 26 août 2011).

Arrêté du 1er juillet 2011 autorisant au titre de 2012 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'accès au grade d'APAENES (JO du 14 juillet 2011).

Arrêté du 1er juillet 2011 autorisant au titre de 2012 l'ouverture d'un concours interne de recrutement d'attachés d'ADAENES (JO du 14 juillet 2011).

Arrêté du 1er juillet 2011 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2008 fixant la liste des emplois d'AENESR (JO du 10 septembre 2011) et rectificatif (JO du 17 septembre 2011).

Note de service n° 2011-106 du 13 juillet 2011 précisant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels dans certains corps de personnels d'encadrement et de personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et des bibliothèques - session 2012 (BOEN spécial n°4 du 25 août 2011).

Arrêté du 15 juillet 2011 portant création du CT de proximité placé auprès du directeur général du CNDP, de CT de proximité placés auprès des directeurs des CRDP et du CDP de Nouvelle-Calédonie et du CT commun au CNDP pédagogique et aux CRDP placés auprès du directeur général du CNDP et fixant les modalités de la consultation des personnels organisée en vue de déterminer la représentativité des organisations syndicales appelées à désigner les représentants du personnel aux comités (JO du 26 juillet 2011).

Arrêté du 15 juillet 2011 portant création du CT de proximité du CIEP et fixant les modalités de la consultation des personnels organisée en vue de déterminer la représentativité des organisations syndicales appelées à désigner les représentants du personnel audit comité (JO du 26 juillet 2011).

Arrêté du 18 juillet 2011 relatif aux modalités d'organisation du vote électronique par internet des personnels relevant du MEN et du MESR pour l'élection des représentants des personnels aux CT, aux CAP et aux CCP pour les élections fixées du 13 au 20 octobre 2011 (JO du 10 août 2011) et arrêté rectificatif (JO du 10 septembre 2011).

Circulaire n° 2011-107 du 18 juillet 2011 relative à l'organisation des élections professionnelles (du 13 au 20 octobre 2011) au CTM, aux CTA, CTAC, aux CT spéciaux et de proximité, à la CAPM, aux CAPN, aux CAP académiques et départementales, aux CAP Locales et aux CCP du MEN et du MESR (BOEN spécial n°5 du 25 août 2011).

Arrêté du 18 juillet 2011 portant création de traitements automatisés de données à caractère personnel pour le vote électronique par internet pour l'élection des instances de représentation des personnels relevant du MEN et du MESR (JO du 10 août 2011).

Arrêté du 20 juillet 2011 modifiant l'arrêté du 23 juin 2008 instituant une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les services centraux du MEN et du MESR (JO du 13 août 2011).

Arrêté du 27 juillet 2011 portant création du CT de proximité du CERQ et fixant les modalités de la consultation des personnels organisée en vue de déterminer la représentativité des organisations syndicales appelées à désigner les représentants du personnel audit comité (JO du 17 août 2011).

Note de service du 29 juillet 2011 n° DRH/DRH1E/2011/307 (Jeunesse et Sports, Santé et solidarité) du 29 juillet 2011 relative aux modalités de répartition et d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour l'année 2011 (site www.circulaires.gouv.fr).

Arrêtés du 1er août 2011 relatif au CT ministériel et au CT d'administration centrale placés auprès du DRH relevant des ministres chargés de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports (JO du 4 août 2011).

Arrêté du 1er août 2011 fixant la composition du CT ministériel et du CT d'administration centrale institués dans le département ministériel relevant du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (JO du 4 août 2011) et arrêté du même jour fixant les modalités d'organisation des élections des représentants du personnel dans ces CT (JO du 4 août 2011).

Arrêté du 8 août 2011 modifiant le nombre de postes offerts aux concours d'accès aux IRA ouverts en 2010 et leur répartition par corps et institut (formation du 1er septembre 2011 au 31 août 2012) (JO du 20 août 2011).

Circulaire du 9 août 2011 relative à l'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique de l'Etat (site www.circulaires.gouv.fr).

Décret n° 2011-979 du 16 août 2011 modifiant le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du MEN (JO du 18 août 2011).

Arrêté du 24 août 2011 portant création de l'Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 26 août 2011).

Note de service n° 2011-119 du 24 août 2011 relative aux modalités de candidature à un poste relevant des réseaux de l'AEFE et de la Mission laïque française - rentrée scolaire 2012-2013 (BOEN n° 31 du 1er septembre 2011).

Arrêté du 25 août 2011 modifiant l'arrêté du 11 juin 2010 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement de bibliothécaires (JO du 8 septembre 2011).

Arrêté du 25 août 2011 autorisant au titre de l'année 2012 l'ouverture de concours pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 8 septembre 2011).

Arrêté du 25 août 2011 modifiant l'arrêté du 21 décembre 2010 fixant les modalités d'organisation et les épreuves des examens professionnels pour l'avancement au grade de SAENES de classe supérieure et au grade de SAENES de classe exceptionnelle (JO du 23 septembre 2011).

Décret n° 2011-1038 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat (JO du 1er septembre 2011).

Circulaire du 29 août 2011 relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat et ses établissements publics (site www.circulaires.gouv.fr).



Arrêté du 30 août 2011 modifiant l'arrêté du 5 octobre 2007 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB (JO du 1er octobre 2011).

Décret n° 2011-1101 du 12 septembre 2011 instituant une indemnité spécifique en faveur des personnels enseignants, des personnels de direction, des personnels d'éducation et des personnels administratifs, sociaux et de santé exerçant dans les écoles, collèges, lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite (JO du 13 septembre 2011) et arrêté du même jour fixant les taux annuels de cette indemnité (JO du 13 septembre 2011).

Arrêté du 7 septembre 2011 portant création des CT d'établissement public des CROUS et fixant les modalités de vote par correspondance pour l'élection des représentants du personnel à ces comités (JO du 28 septembre 2011).

Décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011 portant statut particulier du corps des bibliothécaires assistants spécialisés (JO du 23 septembre 2011).

Arrêté du 21 septembre 2011 fixant par pays et par groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 27 septembre 2011).

Circulaire du 23 septembre 2011 relative à la revalorisation des conditions d'attribution du chèque-vacances aux agents actifs et aux fonctionnaires retraités de la fonction publique de l'Etat (site www.circulaires.gouv.fr).

Arrêté du 30 septembre 2011 relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les DDI (JO du 2 octobre 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" de *Convergences*)

> **par prélèvement** sur compte postal ou bancaire, à envoyer à la Trésorière nationale (**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
- > Temps partiel et CPA : au prorata temporis

> Retraités : selon la pension brute mensuelle : moins de 1100 € : 25 % ; de 1100 à 1250 € : 3 % ; de 1251 à 1500 € : 3,5 % ; de 1501 à 2000 € : 4 % ; supérieure à 2000 € : 4,5 % (comprend l'adhésion à la Fédération Générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité).

ACADEMIE :	ANNEE DE NAISSANCE	SECTEUR	STATUT
-------------------------	---------------------------------	----------------	---------------

NOM : HOMME NOUVEL ADHERENT

PRENOM : FEMME ANCIEN ADHERENT

VOS COORDONNEES

APPARTEMENT, ETAGE :

ENTREE, IMMEUBLE :

N°, TYPE, VOIE :

BP, LIEU DIT :

CODE POSTAL, LOCALITE :

TEL : PORTABLE :

<input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> CROUS <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> EPLE <input type="checkbox"/> JS <input type="checkbox"/> RETRAITES <input type="checkbox"/> SERVICE <input type="checkbox"/> SUP <input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> AENES <input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> ITRF <input type="checkbox"/> Non titulaire
CATEGORIE	
<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> Contractuel CDI <input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois <input type="checkbox"/> Contractuel CDD	
GRADE :	
QUOTITE DE TRAVAIL :	Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...):

VOTRE ETABLISSEMENT

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

NOM D'ETABLISSEMENT :

SERVICE :

RUE :

CODE POSTAL, LOCALITE :

TEL PROFESSIONNEL : PAYS :

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhérent et des informations syndicales :

COTISATION (sauf retraités)

(_____ + _____) x _____

(indice) (NBI) (coefficient)

x Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

_____ = _____ €

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

DATE :

Signature :

Règlement par chèque Nombre de chèques : 1 2 3 Montant réglé : _____ €

Prélèvement automatique

> **MONTANT DE LA MENSUALITÉ** (COTISATION/5) :

> **DATE DE DÉBUT DES PRÉLÈVEMENTS** : 05/...../ 2011

MANDAT DE PRELEVEMENT



En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Veillez compléter en lettres capitales

Vos nom et prénom

Votre adresse

Pour le compte de : **SNASUB**
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Référence : cotisation SNASUB

Les coordonnées de votre compte

Numéro d'identification international de votre compte bancaire - **IBAN**

Code international d'identification de votre banque - **BIC**

Paiement répétitif ou récurrent Signé à

Paiement ponctuel le

Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)

Identifiant créancier SEPA : FR ZZZ 595401

A envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à :
 Françoise ELIOT – Trésorière Nationale – SNASUB-FSU – 9 rue d'Ancerville – 55170 SOMMELONNE



Votre vocation
est d'enseigner,
la nôtre est de vous assurer.

OFFRE SPÉCIALE
PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT

- 10 %*

sur votre assurance
AUTO



POUR LES MOINS DE 30 ANS

100 €
OFFERTS**

sur vos assurances
AUTO et SANTÉ

Pour découvrir les avantages qui vous sont réservés :

- Appelez le **0 970 809 809** (numéro non surtaxé)
- Connectez-vous sur www.gmf.fr/education-nationale



Assurément Humain

* Offre réservée aux agents des services publics, personnels de l'enseignement, la première année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2011.
** Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la première année à la souscription d'un contrat d'assurance auto et/ou d'un contrat de complémentaire santé. Offre non cumulable avec le tarif avant-âge 30 et valable jusqu'au 31/12/2011. Conditions et détails des prestations dans votre agence GMF ou sur www.gmf.fr.
LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde, GMF Vie, Assistance Juridique et Fidélia Assistance, Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.
ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.
Les contrats complémentaires santé sont souscrits par l'A.D.A.C.C.S. auprès de GMF Assurances et la Sauvegarde.