n° 236 février 2018

Convergences

des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

9ème congrès du SNASUB-FSU
Mai 2018 Blainville-sur-mer

Édito

Bruno Lévéder

Le libéralisme à l'assaut de la Fonction publique

Ce jeudi 1er février, le Premier ministre a dévoilé un peu plus les intentions réelles du gouvernement pour la fonction publique. Et celles-ci confirment la lecture que le SNASUB-FSU et la FSU ont pu faire de la réalité politique derrière l'emballage de sa politique dénommé « Action publique 2022 ».

Ainsi, le Premier ministre promet *« un plan de départs volontaires pour ceux qui souhaiteraient partir, conséquence de la réforme de l'État »*. Il promet d'assouplir les conditions de recours au contrat et de porter atteinte ainsi au principe statutaire de séparation du grade et de l'emploi pour nombre de personnels qui assureront le service public. C'est la mise en concurrence entre l'emploi titulaire et le contrat qu'il envisage d'organiser, réduisant le premier sans doute aux plus régaliennes des fonctions.

Si Édouard Philippe déclare qu'il va *« heurter la sensibilité ou les équilibres auxquels certains se sont habitués »*, c'est qu'il assume le fait de s'attaquer de front à la clé de voûte du modèle social français, à un de ses leviers de répartition des richesses. Il s'agit donc de marchandiser davantage le bien public, pour que des intérêts privés puissent prospérer au détriment de l'intérêt général, des droits et des conditions de vie de toutes et tous.

Cette orientation politique à l'endroit de la fonction publique n'est pas nouvelle : elle avait déjà été assumée par Nicolas Sarkozy, alors président de la République, dans un discours à Nantes, en septembre 2007. Celui-là s'était heurté aux résistances des personnels et aux conséquences de la crise systémique de la finance internationale qui avaient démontré la nécessité des services publics. Onze ans après, d'autres « serviteurs » de la marchandisation prétendent poursuivre ce travail de destruction.

Le SNASUB-FSU et la FSU défendent une orientation de confrontation idéologique et de mobilisation des personnels pour ne pas les laisser faire ! Et pour ce faire, ils construiront l'unité nécessaire pour gagner !

Dossier "spécial Congrès" n° 1

Contacter le SNASUB

SNASUB FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
Tél : 01 41 63 27 50 / 51
Fax : 01 41 63 15 48
snasub.fsu@snasub.fr
http://www.snasub.fr

Le Secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévéder
SNASUB-FSU
104 rue R. Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu
@gmail.com

Trésorier national

Pierre Hébert
Trésorier national
contact-tresorerie
@snasub.fr

Secrétaires généraux adjoints

François Ferrette
06 11 64 15 57
snasub-caen
@orange.fr

Arnaud Lemaître
Trésorier national
adjoint
06 51 58 91 33
contact-tresorerie
@snasub.fr

Autres membres du BN

Patrice Aurand
01 47 40 20 31
aurand@
bib.ens-cachan.fr

Jacques Aurigny
06 08 85 00 82
jacques.aurigny@
wanadoo.fr

François Bonicalzi
francois.bonicalzi@
univ-lyon3.fr

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

Béatrice Bonneau
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@
free.fr

Agnès Colazzina
snasub.fsu.aix-
marseille@
snasub.fr

Marie-Dolorès Cornillon
md.cornillon
@orange.fr

Eric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-
lapeyrade@
ac-toulouse.fr

Virginie Kilani
virginie.kilani@
u-bourgogne.fr

Philippe Lalouette
03 22 72 95 02
philippe.lalouette
@ac-amiens.fr

Arlette Lemaire
01 41 63 27 52
lemaire.arlette@
free.fr

Benoît Linqué
benoit.linque@
bnf.fr

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

Sébastien Poupet
06 74 14 55 46
secretariat@
snasub-lyon.fr

Julie Robert
julierobt@
gmail.com

Christian Viéron-Lepoutre
06 13 49 65 32
snasub.besancon@
gmail.com

Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Agnès Colazzina, SA
06 76 33 50 51
Marie-Françoise Deltrieux, Trésorière Impasse des Fauvettes Av. Georges Borel
13300 Salon de Provence
04 90 56 82 42 tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard Guéant, co-SA
Sylvain Desbureaux, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Luciane Zabijak, Trésorière
Philippe Lalouette,Trésorier adjoint SNASUB-FSU
9 rue Dupuis 80000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon
snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian Viéron-Lepoutre, SA
06 13 49 65 32
Pierre Hébert,Trésorier
SNASUB-FSU 104 rue R. Rolland 93260 Les Lilas
tresorerie.besancon@snasub.fr

Bordeaux
snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nora Berkane, SA
07 68 70 33 37
Nathalie Prat, Trésorière
tresorerie.bordeaux@snasub.fr
12 rue des Camélias
64000 Pau

Caen
snasub.fsu.caen@snasub.fr
François Ferrette, SA
06 11 64 15 57
Christel Alvarez, Trésorière
LPO Albert Sorel
Avenue du Labrador
14600 Honfleur
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand
snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Eric Panthou, SA
06 62 89 94 30
Laure Gebel, co-SA
Evelyne Verdellet, co-SA
06 71 79 92 91
Marie-Juliette Arlandis, Trésorière
20 rue des Trioux
63100 Clermont-Ferrand
tresorerie.clermont-ferrand
@snasub.fr 06 30 78 39 39

Corse
snasub.fsu.corse@snasub.fr
Thomas Vecchiutti, SA
06 75 02 21 85
Catherine Taieb, Trésorière
Lycée Pascal Paoli Avenue Pr. Pierucci 20250 Corte
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil
snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann Mahieux, SA
01 48 96 36 65 / 90
Ludovic Laignel, Trésorier
SNASUB-FSU
Bourse Départementale du Travail
1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
tresorerie.creteil@snasub.fr

Dijon
snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie Kilani, SA
03 80 39 50 97
Dominique Lauret-Clérici, Trésorière
Maison de l'Université
Esplanade Erasme
21078 Dijon Cedex
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble
snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Abdel Moulehiawy, co-SA
Zahira Monjoin, co-SA
Françoise Guillaume, co-SA
04 76 09 14 42
Pierre Berthollet, Trésorier
SNASUB-FSU Bourse du travail 32 avenue de l'Europe
38030 Grenoble
tresorerie.grenoble@snasub.fr

Lille
snasub.fsu.lille@snasub.fr
Frédéric Bressan, co-SA
Colette Dossche, co-SA
Daniel Orange-Levet, co-SA
Pascale Vernier, co-SA
03 20 12 03 31
Pascale Barbier, Trésorière
Collège Rabelais
Avenue Adenauer BP 65
59370 Mons en Baroeul
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges
snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire Bourdin, co-SA
07 77 34 18 06
Sylvie Chambre-Martinez, co-SA 06 30 82 59 03
Irène Denysiak, Trésorière
Collège Maurice Rollinat
43 rue Maurice Rollinat
19100 Brive-la-Gaillarde
tresorerie.limoges@snasub.fr
05 55 17 21 70

Lyon
snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien Poupet, SA
06 74 14 55 46
Jean-Marc Imatasse, Trésorier
Maison d'Hôtes
Locaux Syndicaux
de l'UCBL / Lyon1
SNASUB/FSU 7 rue Ampère
69622 Villeurbanne cédex
tresorerie.lyon@snasub.fr

Montpellier
snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception Serrano, SA
06 17 80 68 59
Edwis Richard, Trésorier
18 rue des Lauriers
30250 Sommières
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz
snasub.fsu.nancymetz@snasub.fr
Rémy Party, SA 06 31 95 28 62
David Steffen, Trésorier-adjoint
16 rue du stade 57730 Valmont
snasublorrainesecretariat@gmail.com

Nantes
snasub.fsu.nantes@snasub.fr
René Daguerre, co-SA
06 42 03 42 42
Claudie Morille, co-SA
06 87 92 76 28
Christine Violleau,Trésorière
Maison des syndicats
8, place de la Gare de l'Etat
44276 Nantes Cedex 2
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice
snasub.fsu.nice@snasub.fr
Antonia Silveri, co-SA
06 88 54 39 87
Pascal Tournois, co-SA
06 64 32 10 91
Elise Rousselet, Trésorière
Rectorat de Nice Section SNASUB-FSU
53 avenue Cap de Croix
06151 NICE
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours
snasub.fsu.orleans-tours
@snasub.fr
Alexis Boche, SA
Natacha Sainson,Trésorière
SNASUB FSU
10 rue Molière 45000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@
snasub.fr 02 38 78 00 69

Paris
snasub.fsu.paris@snasub.fr
Elise Antonetti, SA
06 75 32 11 12
Suzanne Garin, Trésorière
Centre Universitaire des Saints Pères
SNASUB-FSU
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers
snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Arlette Deville, SA
05 49 03 06 17
Madeleine Prat, Trésorière
SNASUB-FSU
16 av du Parc d'Artillerie
86000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

Reims
snasub.fsu.reims@snasub.fr
Sabine Pace, co-SA
06 86 53 65 34
Carole Debay, co-SA
06 71 56 80 69
Stéphane Millot, Trésorier
SNASUB-FSU Maison des syndicats
15 Boulevard de la Paix
51100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes
snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly Even, co-SA
06 74 58 94 96
Nelly Le Roux, Trésorière
DSDEN 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 98 98 99 36

Rouen
snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaelle Krummeich, co-SA
Christophe Noyer, co-SA
02 32 28 73 43
Régis GIOUX, co-SA
06 62 63 13 66
Anne MILLET, Trésorière
77 rue Balzac 76610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg
snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky Dietrich, SA
06 23 39 27 85
Myriam Marinelli, Trésorière
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9
03 88 23 36 47

Toulouse
snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Dominique Ramondou, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie Trouchaud, co-SA
05 61 43 60 64
Aurore Sistac, Trésorière
52 rue J. Babinet 2ème étage
31100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles
snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Sylvie Donné Lacouture, co-SA 07 60 46 58 63
Rémy Cavallucci, co-SA et Trésorier par intérim
Lycée Doisneau
89 avenue Serge Dassault
91100 Corbeil Essonnes
tresorerie.versailles@snasub.fr
07 60 47 45 61

HORS METROPOLE
Etranger, Guyane : contactez le SNASUB national

Guadeloupe
snasub.fsu.guadeloupe
@snasub.fr
Jean-Paul Guemise, co-SA
Denise Tassius, co-SA
Paule Aubatin, Trésorière
33 résidence Marie-Emile Coco
97111 Morne à l'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Martinique
Frédéric Vigouroux, Correspondant
frederic.vigouroux@
martinique.univ-ag.fr
snasub.fsu.martinique@snasub.fr

Mayotte
snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine Ousseni, SA
Hadia Issoufa, Trésorière
tresorier.mayotte@snasub.fr
COCONI 1 - Logement 2
(derrière le parc botanique)
97670 Ouangani

Nouvelle Calédonie
Jean-Luc Cadoux
jean-luc.cadoux@ac-noumea.nc
Lycée Jules Garnier
Avenue James Cook BP H3
98849 Noumea Nlle-Calédonie

Réunion
snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel Sacri, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel Oumana, co-SA
06 92 70 61 46
snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Sophie Bègue, Trésorière adjointe 06 92 68 19 26
29 Chemin de la cannelle
Saint François
97400 Saint Denis
tresorerie.reunion@snasub.fr

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
Directeur de la publication : Bruno Lévéder
Rédacteur en chef : Pierre Boyer
Publicité : Com'D'Habitude Publicité
05 55 24 14 03
clotilde.poitevin@comdhabitude.fr
Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly
ISSN 1249-1926 • **CPPAP** 0720 S 07498
Prix du n° : 2,50 €

9e congrès
Blainville-sur-Mer
Manche-Normandie
14 au 18 mai 2018

9ème congrès du SNASUB

Rappel du calendrier

- **Assemblées générales académiques : du 2 au 27 avril**
- **Date limite d'arrivée des votes : 30 avril**
- **Dépouillement des votes : 3 mai**
- **Congrès : 14-18 mai**

Dossier "spécial congrès" n° 1

Attention !
Ce bulletin comprend le rapport d'activité et le rapport financier sur lesquels vous serez amenés à vous exprimer lors des congrès académiques ou lors du vote national à bulletin secret.

Conservez-le très précieusement

- *la motion revendicative,*
- *les textes d'orientation,*
- *les listes de candidats à la commission administrative nationale*
- *ainsi que le matériel pour les votes par correspondance*

vous seront adressés dans le numéro de mars de *Convergences*.

SOMMAIRE

Édito 1
Contacts 2

Services Services en bi-site : une expérience 4-5

Vie des académies : Aix-Marseille 5

Supérieur Parcoursup et rapport Mathiot : même combat ! 6
Bibliothèques - Bibliothèque M. Durand
- CAPN des Bibliothécaires 7

Non titulaires Loi égalité et citoyenneté et recrutements PACTE et PRAB 8

Tribunes libres 22

- Un début d'année 2018 marqué par une aggravation des politiques d'austérité, une seule réponse : un syndicalisme unitaire, offensif, au plus près des personnels 23-26

- Adhérer 27-28

Dossier Congrès :
- **Raport d'activité du Bureau national** pp. 9-18
- **Rapport financier** pp. 19-20
- **Propositions de modifications statutaires** p. 21

Services en bi-sites :

Le SNASUB-FSU a rencontré une collègue qui a subi la réforme territoriale dans le secteur jeunesse et sports, en DRJSCS, en 2015-2016. Elle nous fait part de son ressenti. Témoignage.

***Convergences :* peux-tu nous présenter les changements dans la nouvelle organisation de ton service depuis la réforme territoriale ?**

De notre point de vue de salariés, l'objectif de la régionalisation était le suivant : diminuer le nombre d'agents. Mais cela a multiplié le nombre de personnels d'encadrement : outre un directeur, deux adjoints (au lieu d'un seul auparavant) et un chef pour chaque pôle. Notre chef de pôle est également sur les missions de Rouen et il a dû s'entourer (en les nommant des adjoints) d'un cadre A sur chacun des sites. Bref, une usine à gaz !

La première démarche a été de créer un Pôle à Caen puis de nommer un chef de pôle. Première difficulté puisqu'on avait deux chefs pour un seul poste. Et c'est le départ des difficultés et du « soutien » des équipes envers leur chef respectif. Les premières tensions apparaissent et sont ressenties par les équipes (nous).

Dans un second temps, une réunion commune a été organisée pour confondre les pratiques (éviter de trop déstabiliser nos partenaires institutionnels, organismes de formation, écoles...) entre les deux sites pour ne retenir qu'une seule pratique. Et là aussi, cette réunion sera mémorable tant elle a été vécue dans la souffrance. En effet, les propositions sont perçues comme une évaluation de ce que fait chacun et qui fait mieux que qui. C'est un échec et une interruption de dialogue.

Il y avait 6 personnes à temps plein pour les missions à Rouen sur le secteur social/paramédical, 4 ont été désignées ici pour ces mêmes missions et ce chiffre est porté à 3 depuis le 1er septembre 2017 sur le volet administratif. En revanche, le chef de pôle désigné s'est entouré de deux personnes (une à Caen, l'autre à Rouen) pour le seconder (signature des convocations et entretiens professionnels). Ce qu'il en résulte, les courriers, arrêtés, notifications... doivent être visés par le référent du diplôme, puis l'adjoint au chef de pôle, puis le chef de pôle avant d'être proposés à la Directrice.

Il faut anticiper chaque demande de signature, le temps nécessaire à ce parcours, la présence à Caen ou Rouen. Un casse-tête quotidien et une angoisse supplémentaire pour tenir les délais. En effet, les textes nous imposent des dates et délais sans prendre en compte ces difficultés. La directrice signe de moins en moins de documents (diplômes y compris), charge trop importante.

- Comment s'est passé la refonte des fiches de poste ?

C'est la seconde étape qui a été de produire des fiches de poste après la décision de séparer les missions et les belles promesses nous annonçant que les compétences seraient prises en compte ont été démenties. En réalité, les chefs pensent, nous positionnent et une seule fiche de poste est proposée par agent. Elle n'est pas nominative mais dès la parution, nous savons qui est « derrière » chaque fiche de poste. Dans notre cas, nous étions deux à Caen sur l'expertise et désignées référentes sur l'application. Nous devons abandonner certaines missions dont nous avions la charge précédemment. La partie JS est à Rouen et la partie Paramédicale/Sociale à Caen.

***Convergences :* on a rassuré les personnels en leur disant qu'il n'y aura pas de mobilité géographique. La direction de ton service étant à Rouen, y a-t-il eu des réunions (formation, réunions de service...) dans l'académie de Rouen ?**

On a des réunions dans l'ex-haute Normandie (4 en 2016-2017) avec de beaux discours et on nous rassure mais en fait on a eu des déplacements (site du zoo de Cerza, Le Havre...) pour chacun d'entre nous. Mais il est exact qu'aucun agent n'a eu de mobilité géographique forcé. Mais les chefs ?? S'ils voulaient conserver la fonction, obligation de résidence administrative à Rouen, et sans parler des contractuels qui ont tellement eu peur à la non reconduction de leur contrat. Ils ont une grande fatigue et bien qu'en poste à responsabilité, ils sont distants et en souffrance sans pouvoir se plaindre. L'ambiance s'en trouve dégradée.

***Convergences :* quelles sont les relations avec la hiérarchie ?**

Mon chef de pôle vient au moins une fois par semaine à Caen et souvent deux. Mais j'ai vu la Directrice une fois en juillet 2017... Est-elle ici ? Pas moyen de le savoir. Et ce qui est désolant c'est que le chef de pôle a tellement à faire qu'il n'effectue même pas notre entretien professionnel et que je ne peux le rencontrer seul. Donc en cas de problème avec la personne qu'il a nommé pour l'assister ici, la parole n'est pas libre. Et il faut ajouter que la Directrice est dans l'incapacité de nous connaître individuellement, au contraire de ses prédécesseurs. Nous essayons, en tout cas, proposons le maximum de visioconférences même pour la tenue de jury.

***Convergences :* quel est l'état d'esprit des personnels depuis la réforme territoriale ?**

Le côté humain est oublié et c'est tellement dommage dans un Ministère des sports qui était le plus convivial que j'ai connu. Les personnels sont démotivés et sans illusions malgré les efforts constants. J'ai entendu une collègue dire à la directrice qu'elle ne supporterait pas les 8 années qui lui restent à effectuer dans ce stress permanent avec la crainte d'erreurs qui pèsent à ce point. Nous avions du stress mais avec la reconnaissance et des moments agréables pour surmonter cela. Mais c'est aussi une époque révolue, de moins en moins de temps et d'argent ! La plus grosse difficulté est de trouver un sens à son travail car tous les efforts et investissements personnels sur des missions précises n'ont servi à rien, en tout cas pas à nous protéger de ces changements permanents, alors si l'équipe est solidaire dans la difficulté, elle ne l'est plus avec les chefs et c'est fort regrettable.

.../...

une expérience

***Convergences :* quel est l'état d'esprit des personnels depuis la réforme territoriale ?**

Le côté humain est oublié et c'est tellement dommage dans un Ministère des sports qui était le plus convivial que j'ai connu. Les personnels sont démotivés et sans illusions malgré les efforts constants. J'ai entendu une collègue dire à la directrice qu'elle ne supporterait pas les 8 années qui lui restent à effectuer dans ce stress permanent avec la crainte d'erreurs qui pèsent à ce point. Nous avions du stress mais avec la reconnaissance et des moments agréables pour surmonter cela. Mais c'est aussi une époque révolue, de moins en moins de temps et d'argent ! La plus grosse difficulté est de trouver un sens à son travail car tous les efforts et investissements personnels sur des missions précises n'ont servi à rien, en tout cas pas à nous protéger de ces changements permanents, alors si l'équipe est solidaire dans la difficulté, elle ne l'est plus avec les chefs et c'est fort regrettable.

***Convergences :* comment s'est effectuée la transition ?**

Le transfert des tâches, des archives, les statistiques, enquêtes, état des lieux et recherche de la mémoire a été lourd et douloureux. En plus de nous déposséder de nos missions, nous avons accompli un travail titanesque d'archive et de recherche diverses. Qu'avons-nous sur le site de Caen ? Faire un inventaire, le transmettre au site de Rouen... et des enquêtes qui se suivent et se ressemblent car les demandes sont quasi identiques mais pas centralisées. En clair, tout était à faire, construire mais sans pilote !!! Et dans un service de diplômes où les demandes pour perte sont quotidiennes, il faut de l'ordre. Quant au transfert des missions, cela demande une organisation militaire avec transmission des informations aux partenaires, au public. Personne ne sait vers qui aller, le téléphone sonne en permanence, les informations au public sont fausses. Et être sur deux postes en même temps le temps de la clôture a été une souffrance réelle avec envie de rien, plus de motivation. Une situation non souhaitable pour aucun salarié même si le changement n'est pas le problème mais comment il est abordé, mis en place, enfin la prise en compte de l'humain derrière les missions.

Sans oublier les formations à suivre pour la prise de poste pendant que tu clos ton dossier et que tu dois travailler sur le prochain. Bref même dans la joie, la bonne humeur a du mal à garder le dessus. Un peu long et pas très optimiste tout cela, mais tu comprendras qu'il est difficile de passer sous silence cette « grande aventure ». Au-delà de la perte de nos missions, c'est notre identité, le sens à notre travail et par conséquent quelques belles valeurs que nous avons perdu.

Propos recueillis par François Ferrette

Aix-Marseille

Vie des académies

Faire reculer le recteur devant les réductions du nombre d'agences comptables

Comme en 2012 et 2014, le SNASUB-FSU de l'académie d'Aix-Marseille s'est opposé à la nouvelle carte cible des agences comptables pour la rentrée 2018.

L'objectif de départ de l'administration était de passer de **64 à 35 agences comptables.**

La 1ère carte cible de 2012 a fait chuter le nombre d'agences dans l'académie à **58 soit 6 fermetures.**

Notre action en 2014 avait alors permis de faire reculer l'administration et de permettre le maintien du nombre d'agences comptables à 58 jusqu'à ce jour.

Aujourd'hui, encore, l'administration académique effectue un resserrement de la carte comptable actuelle et propose de passer de 58 à 47 agences comptables (soit la **suppression pure et simple de 11 agences comptables**). Ce nouvel élargissement est justifié, selon l'administration, par l'arrivée des logiciels de gestion Opale et Opera.

Pour notre académie, si la question du nombre était la question centrale il suffirait de supprimer seulement 9 agences et non pas 11 pour atteindre la moyenne de 6 établissements par agence, moyenne préconisée par l'IGAENER. Il faut donc en conclure que cet argument est un instrument de façade et que la diminution du coût est la vraie motivation de notre administration.

Pour faire front, comme en 2014, le SNASUB-FSU a lancé une pétition en direction des personnels des EPLE avant la tenue du CTA de janvier et a reçu le soutien de plus de 110 collègues.

Notre action a participé, lors du CTA du 24 janvier 2018, à un résultat d'un vote CONTRE de toutes les organisations syndicales.

Le prochain CTA qui traitera de la carte cible 2018 se réunira le 7 février prochain et le SNASUB-FSU d'Aix-Marseille ne compte pas en rester là et ira jusqu'au bout pour défendre les intérêts de nos collègues en continuant à se battre contre ces fermetures, donc contre des suppressions de postes déguisées, contre la fin d'un mouvement pour les Attachés, voire la disparition des agents comptables dans l'éducation nationale.

A suivre…

Agnès Colazzina

Parcoursup et rapport Mathiot : même combat !

Le SNASUB-FSU et ses militant.es s'opposent au projet de loi sur « l'orientation et la réussite des étudiants », et à la mise en place de son outil technique : la plateforme parcoursup[1]. Celle-ci est entrée depuis le 22 janvier dans sa 2e phase : les candidat.es aux études supérieures ont désormais accès aux contenus des formations, notamment aux fameux attendus, et doivent formuler leurs vœux jusqu'au 13 mars. **« Parcoursup propose une procédure simple, transparente et juste », d'après l'argumentaire du gouvernement[2]. A l'épreuve des faits, les futur.es bachelier.es déchantent…**

Tout d'abord, l'articulation entre attendus nationaux et attendus locaux, déclinés en attendus d'établissement et attendus de la formation est compliquée à comprendre. Et comme nous nous y attendions, il est impossible de comparer les attendus locaux de deux établissements pour une même mention de licence. Quant aux éléments constitutifs du dossier, ils sont aussi différents d'un établissement à l'autre. Voilà pour la simplicité de la procédure.*

Ensuite, malgré les promesses gouvernementales de traitement individualisé des dossiers, il est désormais certain que des algorithmes personnalisés pour chaque établissement et chaque mention de licence sont en cours de développement. Comme dans APB donc, en pire ! Il est en effet impossible pour les personnels du supérieur de formuler une réponse individualisée à chaque dossier, car c'est potentiellement 7 millions de vœux qui attendrons une réponse ! Quant aux critères de tri qui aboutiront à l'admission ou non d'un.e candidat.e, ils ne seront pas rendus publics[3] ! Voilà pour la transparence et la justice de la procédure.

On le voit très clairement, malgré les dénégations du gouvernement, **cette plateforme est l'outil qui va permettre aux universités et aux formations de classer, donc de sélectionner, leurs futur.es étudiant.es. Le bac ne suffit donc plus pour entrer à l'université !**

Le gouvernement ne se contente pas de réformer les conditions d'accès à l'université, mais il ambitionne aussi de réformer le bac et le lycée, comme l'indique le rapport Mathiot, publié fin janvier. Les préconisations de ce rapport, qui n'est pas encore projet de loi, sont alarmantes.

D'un côté, le bac comporterait moins d'épreuves nationales et plus de contrôle continu, ce qui risque de creuser encore le fossé qui existe entre bons lycées et lycées de banlieue. De l'autre, les filières que nous connaissons disparaitraient au profit d'un lycée modulaire, où chaque élève pourrait choisir son propre parcours de formation : il s'agit de rendre l'élève de lycée entrepreneur de lui-même, en lui faisant choisir dès la seconde les matières les plus susceptibles d'être en cohérence avec ses futurs choix d'orientation.
On le voit bien, les préconisations du rapport s'articulent parfaitement au projet de réforme de l'entrée à l'université : ce sera beaucoup plus simple à l'avenir pour les universités de mieux repérer les élèves qui satisferont aux attendus de leurs formations ! La CPU, la conférence des présidents d'université s'en félicite dans un communiqué de presse[4] et appelle de ses vœux une réforme du lycée où celui-ci se deviendrait « un cours préparatoire à l'enseignement supérieur ».

On le sait, notre école reproduit les inégalités sociales. Mais les réformes qui s'annoncent, loin de les corriger vont les aggraver. Hiérarchisation accrue des établissements du secondaire et du supérieur, construction précoce (dès la classe de seconde) d'un parcours de formation en cohérence avec les licences et masters de l'université : évidemment tous les élèves et leurs familles sur l'ensemble du territoire n'ont pas les mêmes armes pour lutter. Ce sont les élèves issu.es des milieux les plus éloignés de l'institution scolaire qui vont perdre cette compétition. Loin d'être des simples réformes techniques de rationalisation des flux scolaires et de l'orientation au service des élèves, la sélection à l'université et le lycée modulaire représentent un choix de société qui n'est pas le nôtre : celui d'une société duale scellant les destins sociaux encore plus tôt qu'aujourd'hui, où l'école tournera officiellement le dos aux idéaux de démocratisation scolaire qui ont été les siens depuis le milieu des années 1950.

Contre la sélection à l'université, la réforme du bac et du lycée : rejoignez la mobilisation !

Julie Robert

---

[1] Pour lire notre analyse, voir Convergences n°235 de janvier 2018
[2] http://www.gouvernement.fr/argumentaire/parcoursup-ce-qui-change-et-pourquoi
[3] http://www.leparisien.fr/societe/selection-a-la-fac-la-reforme-ne-sera-pas-optimale-cette-annee-08-01-2018-7488180.php
[4] http://www.cpu.fr/actualite/communique-de-la-cpu-sur-le-rapport-mathiot/

Succès de la mobilisation en défense de la bibliothèque Marguerite Durand

En octobre, dans Convergences, nous avions alerté sur les menaces de transfert de la Bibliothèque Margurite Durand (BMD), qui offre des dizaines de milliers de documents sur l'histoire des femmes, du féminisme et du genre, vers la Bibliothèque historique de la Ville de Paris, dans un lieu, selon les spécialistes, *« totalement inadéquat à la conservation et la communication de ces fonds d'archives ».*

La mobilisation l'a emporté. L'annonce en a été faite au CHSCT de la Direction des affaires culturelles de la Ville de Paris. Dans un courrier du 4 décembre 2017, Bruno Julliard, premier adjoint à la Maire de Paris, a acté l'abandon définitif du projet : *« Après quatre mois de dialogues intenses […], le maintien de la Bibliothèque Marguerite Durand dans ses locaux actuels s'avère le compromis qui peut réunir tout le monde car nos objectifs convergent : donner une meilleure visibilité à cette bibliothèque qui fait notre fierté.».*

La « *Bibliothèque des femmes* » va rester dans ses locaux actuels qu'elle partage depuis 1989 avec la médiathèque Jean-Pierre-Melville, dans le 13e.

Ce funeste projet avait provoqué une levée de bouclier des chercheuses, des usagères, des associations féministes et universitaires et de l'intersyndicale des bibliothèques de la Ville de Paris. Une pétition avait recueilli une dizaine de milliers de signatures. Le 18 novembre, les sept bibliothécaires de la BMD étaient en grève. A l'appel du collectif *« Sauvons la BMD ! »*, en lien avec l'intersyndicale des bibliothèques, plusieurs centaines de personnes avaient manifesté devant l'établissement.

Devant la mobilisation, la mairie a renoncé. Mais la BMD, bibliothèque de référence du féminisme au niveau international, a besoin d'espaces et de moyens plus importants. Hélène Bidard, adjointe à la Maire de Paris en charge de l'Egalité femmes/hommes, travaille actuellement sur un projet de *« Cité des femmes et du genre »* où la BMD pourrait trouver un environnement et des locaux dignes de ses fonds.

Pour le collectif, l'intersyndicale et en particulier pour le SUPAP-FSU, le combat continue…

Béatrice Bonneau (SNASUB-FSU)
Marie-Claude Semel (SUPAP-FSU)

CAPN des bibliothécaires du 18 janvier : premières promotions en hors-classe !

La CAPN des bibliothécaires du 18 janvier 2018 a examiné les tableaux d'avancement dans le nouveau grade hors-classe pour 2017 et 2018. Pour 2017, 243 collègues étaient promouvables dont 46 au 11e échelon et 64 au 10e. Il y avait 35 possibilités de promotion (26 pour l'Enseignement supérieur et 9 pour la Culture). Pour 2018, il y avait 233 promouvables et 34 possibilités (26 pour l'Enseignement supérieur et 8 pour la Culture).

Les critères de promotion

Lors de cette CAP, à l'Enseignement supérieur, les critères de l'administration ont rejoint ceux des représentants des personnels. En effet, dans ce cadre très particulier de création d'un grade, la DGRH a privilégié l'âge des agents et la proximité de la retraite, critères qu'évidemment les élu.e.s SNASUB-FSU partageaient, tout en priorisant plutôt l'échelon, comme l'administration y incitait elle-même dans la circulaire du 26 juillet 2017, orientation confirmée dans la note de service BIATSS pour 2018 du 23 novembre 2017. Pour nos élu.e.s, comptaient aussi l'ancienneté dans le corps, le mode d'accès (concours, détachement, liste d'aptitude, etc.).

A la BPI, la direction, dans ses propositions, avait également joué le jeu. Par contre à la BNF, des collègues au 11e échelon n'étaient pas classés sans aucune raison, d'autres classés en tête en 2017 n'étaient plus classés en 2018 et des bibliothécaires au 8e et au 9e échelon, relativement jeunes, se retrouvaient dans les 3 premiers (sur 44 collègues promouvables !).

Malgré un taux de promotion de 14,5 %, il y avait trop peu de possibilités !

Pour 2017, il n'y avait même pas assez de possibilités pour promouvoir tous les collègues bloqués à l'échelon terminal. Contraints à des choix cornéliens, les représentants des personnels ont déposé une motion pour protester contre le faible nombre de possibilités offertes en regard des besoins, alors qu'à terme, la hors-classe doit representer 40 % du corps. Selon le ministère, ce taux devrait être atteint en 5 ans. Mais pour les élu.e.s SNASUB-FSU, à raison de 35 promotions par tableau d'avancement, concernant principalement des collègues proches de la retraite, atteindre les 40 % d'un corps de 650 agents dans les 5 ans, semble impossible !

A partir de 2019 : accès par tableau d'avancement et par examen professionnel

Pour la DGRH, en 2019, le nombre de possibilités devrait être plus important, mais réparti entre tableau d'avancement et examen professionnel. Ce dernier comporterait un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et un entretien. L'arrêté en précisant les modalités devrait être publié au premier semestre 2018. L'examen aurait lieu au printemps 2019 pour une nomination au 1er septembre 2019.

Les commisaires paritaires bibliothécaires SNASUB-FSU

Non titulaires

La mise en oeuvre de la loi égalité et citoyenneté en matière de recrutement

Les décrets n° 2017-1470 relatif à l'accès aux corps de catégorie C par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique et n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur CDD et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B mettent en oeuvre des dispositions des articles 162 et 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, afin de diversifier les modes d'accès à la FP.

Le dispositif PACTE

Il a pour objet de permettre à des personnes peu qualifiées d'être recrutées par contrat dans la FP dans des emplois du niveau de la catégorie C puis, après formation, titularisées sous réserve de l'obtention du titre ou diplôme requis et de la vérification de leur aptitude. La durée du contrat est d'au moins 1 an, au plus 2 ans.

L'article 162 de la loi n° 2017-86 a renforcé le dispositif d'accès à la FP par la formation en alternance. Le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 met en oeuvre ces nouvelles dispositions.

Élargissement de l'accès au contrat PACTE et encadrement du nombre de postes offerts

Le contrat est élargi :

1° aux jeunes de 16 à 28 ans, au lieu de 16 à 25 ans ;

2° aux demandeurs d'emploi de longue durée, de 45 ans et plus et bénéficiaires :

• du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'AAH ;

• ou du RMI ou de l'API lorsque la personne réside dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et- Miquelon.

Le nombre de postes offerts par année civile au titre du PACTE ne peut être inférieur à 20% du nombre total de postes à pourvoir à la fois par cette voie et par celle du recrutement sans concours.

Désignation d'un tuteur

Un tuteur est désigné pour accueillir, guider, conseiller l'intéressé et suivre son parcours de formation. Le tuteur bénéficie d'une formation spécifique et de la disponibilité pour accomplir sa mission. Le nombre de personnes qu'un tuteur peut encadrer est limité (articles 8, 22 et 34).

Un bilan des recrutements sera présenté annuellement devant le comité technique compétent. Il mentionnera le nombre d'agents chargés du tutorat et les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent concerné et du collectif de travail (articles 15, 27 et 41).

Rapprochement des dispositions applicables aux bénéficiaires du dispositif PACTE avec celles applicables aux contractuels

Il bénéficie également d'une grande partie des dispositions réglementaires applicables aux contractuels (décret n° 86-83), notamment : modalités de recrutement, congés, absences, ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté, suspension et discipline, fin de contrat, licenciement et indemnités afférentes.

Les recrutements ouverts par ce dispositif, au titre de 2017 et 2018 avant l'entrée en vigueur du décret se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles précédemment définies pour leur organisation (article 42).

Le dispositif PRAB

Pour diversifier les recrutements, l'article 167 de la loi n° 2017-86 met en place un dispositif expérimental de 6 ans afin de recruter par CDD des personnes sans emploi au plus de 28 ans dans des emplois du niveau de catégorie A ou B. Ce dispositif est dénommé PRAB (PRéparation aux concours de catégorie A ou B). L'accès à ces emploiss'effectue dans le cadre d'une formation en alternance pour que ces personnes se préparent aux concours d'accès à un corps ou à correspondant à l'emploi occupé. Tout comme le dispositif PACTE, la durée du contrat PRAB ne peut être inférieure à 12 mois ni supérieure à 2 ans, renouvelable 1 an en cas d'échec au concours.

L'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 prévoit que le recrutement s'effectue à l'issue d'une sélection opérée sur la base des aptitudes et de la motivation évaluées par une commission. A aptitudes égales, est accordée la priorité aux candidats résidant dans :

- un quartier prioritaire de la ville ;
- une zone de revitalisation rurale;
- en Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- dans un territoire défini par décret dans lequel les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Ce recrutement peut également être proposée à des personnes en chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, bénéficiaires :

• du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'AAH ;

• ou du RMI ou de l'allocation de parent isolé lorsque la personne réside dans un DOM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017, qui entre en vigueur le 1er janvier 2018, précise les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif.

Il définit les territoires où les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Leur liste est publiée sur le site du ministère de la FP (article 3).

Enfin le décret précise les dispositions réglementaires s'appliquant à ce type de contrat de droit public (chap. 1er) ainsi que :

1° Les modalités de sélection et de recrutement (chapitre II)

Les recrutements font l'objet d'une publicité préalable sur les sites internet des autorités organisant les opérations de sélection, sur le site du ministère chargé de la FP et les agences locales de Pôle emploi (article 4).

Sont définis :

• la composition du dossier de candidature (article 5) ;

• la composition et le fonctionnement des commissions de sélection. Le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter (article 6).

Le contenu et le modèle du contrat proposé à l'intéressé.e sont précisés (articles 7 et 8).

2° La formation des agents au cours de leur contrat (chapitre III)

L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté, tenant compte du niveau de diplôme de l'agent, pour se présenter au concours correspondant au niveau du poste occupé (article 10).

Le décret définit les organismes de formation pouvant assurer cette préparation. La durée du parcours de formation est de 10 à 25 % de la durée totale du contrat avec possibilité de l'étendre si nécessaire.

Le tuteur doit être en fonction au sein du service d'affectation et ne peut être tuteur de plus de deux agents, dans le cadre du dispositif ou dans un autre (article 11).

3° Les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat PRAB (chapitre IV)

Le contrat PRAB comporte une période d'essai de 2 mois renouvelable une fois. Au cours de cette période, l'autorité investie du pouvoir de recrutement peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. De même, l'agent peut mettre fin à son contrat sans préavis (article 15).

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif du service d'affectation. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif (article 12). Il peut solliciter pour raisons de famille un congé sans rémunération de 15 jours par an (art. 14).

La rémunération de l'agent est équivalente à celle qui serait versée à un fonctionnaire stagiaire issu du concours externe pour l'accès au corps correspondant au poste occupé. Elle évolue de la même façon (article 13).

4° Les dispositions diverses (chapitre V)

Le présent décret établit une règle d'assimilation de services effectifs pour les bénéficiaires de ces contrats (article 17).

Un bilan de cette expérimentation sera communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique. En 2023, une évaluation sera réalisée dans des conditions définies par un arrêté (article 18).

Rapport d'activité du Bureau national

Introduction

Le présent document a pour finalité de présenter aux adhérent.e.s du SNASUB-FSU le bilan l'activité de notre syndicat depuis notre dernier congrès réuni à Port-Barcarès en mai 2015.
Celui-ci se tenait au milieu d'une actualité revendicative forte. En effet, nous approchions de la fin des négociations PPCR, les fusions d'académies menaçaient, le plan de requalification démarrait, le RIFSEEP s'apprêtait à être déployé, les COMUEs se mettaient en place dans l'enseignement supérieur… Et la majorité gouvernementale sortie des urnes en 2012 poursuivait une politique marquée par l'austérité, en contradiction avec les aspirations qui avait poussé à la défaite électorale de Nicolas Sarkozy. C'est dans ce contexte que nous avons réaffirmé notre volonté de mener toutes les batailles syndicales nécessaires pour faire avancer les revendications, pour porter les aspirations des personnels, sans céder à aucune résignation. Tel était le sens du syndicalisme combatif, unitaire et rassembleur, à vocation majoritaire, que nous avons ensemble décidé de porter. Et cette orientation valide le projet syndical du SNASUB-FSU, intersectoriel, inter-filières et inter-catégoriel, pour nos professions et porteur d'autres choix pour la société.
Le SNASUB-FSU a donc développé l'orientation syndicale décidée à Port-Barcarès. Cela l'a notamment amené à s'inscrire, avec la FSU, dans les mobilisations interprofessionnelles contre la loi « Travail » au printemps 2016 et les ordonnances poursuivant la casse du Code du Travail à la rentrée 2017.

La fonction publique et les services publics toujours menacés…

Une nouvelle carte des régions lourdes de conséquences

Le paysage institutionnel de la France était en cours de reconfiguration lorsque nous avons tenu notre congrès. La carte des nouvelles régions (fusionnées) était adoptée, mais non encore mise en œuvre, et les modalités d'adaptation de l'organisation déconcentrée de l'Etat pour tenir compte de ces nouvelles réalités étaient en cours de concertation.

Le dispositif législatif de réforme de l'Etat adopté dans cette période a abouti à renforcer les compétences des intercommunalités, des métropoles et des régions (lois MAPTAM et NOTRe) avec pour conséquence des évolutions (encore inachevées) de missions des services de l'Etat dans un certain nombre de domaines. De plus, l'amorce d'une logique de transfert de compétences à la carte selon les différents niveaux institutionnels a pesé lourd. En outre dans les régions « fusionnées », les services régionaux de l'Etat, hors éducation nationale et enseignement supérieur, ont été fortement impactés par les effets de regroupements, d'évolution des missions et d'organisation en multisites. Le SNASUB-FSU a souvent été sollicité, aux niveaux national et académique, pour participer à l'élaboration de l'analyse de la FSU sur ces sujets.

Projets de fusions d'académie : une victoire en forme de répit…

Dans nos champs ministériels et nos secteurs de syndicalisation, l'évolution bouleversant l'organisation des autres services de l'Etat a menacé, dans le cadre du « choc de simplification » cher au gouvernement d'alors, le modèle académique. Le SNASUB-FSU, fort de la motion adoptée par son 8è congrès s'opposant aux fusions d'académies, a été fer de lance de la bataille pour que la carte actuelle des académies soit conservée.

Dès juillet 2015, le SNASUB-FSU a apprécié cette victoire, tout en restant lucide sur sa fragilité dans le temps, compte-tenu du fait que les tenants d'une fusion des académies n'ont pas désarmé.

2012-2017 : des créations d'emplois mais…

Entre 2012 et 2017, les « secteurs dits prioritaires » de la fonction publique dans le schéma politique du gouvernement Hollande ont connu des créations d'emplois. 60 000 créations étaient promises dans l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et l'enseignement agricole.

Pour nos filières, et particulièrement la filière administrative, 450 emplois ont ainsi été recréés dans l'enseignement scolaire. C'est beaucoup trop peu pour réparer les désorganisations et les dégradations des conditions de travail induites par les 8 000 suppressions subies durant les années 2004-2011. Le SNASUB-FSU n'a eu de cesse - seul le plus souvent - à s'exprimer sur le sujet et à pointer l'insuffisance aberrante de cette politique de recréation de postes. Dans certaines académies prétendument « excédentaires » au regard de l'outil ministériel de répartition des moyens, ce sont même des suppressions d'emplois administratifs ou d'ITRF qui ont continué à être mises en œuvre par des effets de redéploiement.

Le SNASUB-FSU, avec constance et à tous les niveaux, défend des revendications s'opposant aux suppressions d'emplois et exige au contraire des créations à la hauteur des besoins. Pour cette raison, il est le plus déterminé pour affronter les nouveaux plans de suppressions massives qu'annonce le premier budget du quinquennat Macron (-200 postes pour la seule rentrée 2018).

Le protocole PPCR : un avis favorable sur l'accord, mais…

Le SNASUB-FSU a formulé un avis positif, après un débat contradictoire, quant à la signature projet d'accord PPCR, tout en intégrant la critique de certains de ses aspects. Il en est ressorti bien sûr un accord sur les formulations du texte du protocole qui rappelaient l'attachement au statut des agents de la fonction publique comme garantie pour défendre les principes d'impartialité, d'égalité, d'accès aux droits, comme piliers du service public. Le projet d'accord avait beaucoup évolué au cours de la négociation par l'intervention des organisations syndicales, et particulièrement par celle de la FSU et du SNASUB-FSU : les revalorisations indiciaires ont été améliorées et les projets de mesures qui auraient entériné des reculs ont été retirées. Nous avons acté comme allant dans le bon sens le principe selon lequel un agent doit dérouler sa carrière sur au moins deux grades et considéré qu'il fallait acter la rénovation des grilles de rémunération, tout en pointant qu'elle restait limitée au regard de l'affaiblissement régulier de la rémunération des personnels en matière de pouvoir d'achat. Nous avons donc souligné que ces mesures n'éteignaient donc pas nos revendications salariales et qu'elles ne pourraient être qu'une première étape. De même nous avons critiqué un calendrier trop long et en plusieurs étapes, encore aggravé par le décalage d'un an des revalorisations devant intervenir au 1er janvier 2018 par décision unilatérale du nouveau gouvernement. Le SNASUB-FSU, dans le contexte de la réforme territoriale a cependant rappelé son opposition à tout projet qui viserait à affaiblir le statut général ou les statuts particuliers au motif d'alléger la gestion ou pour faciliter la mise en œuvre de processus de mobilité contrainte pour les personnels. Nous sommes aussi restés vigilants quant aux suites qui auraient pu être données aux formulations du texte relatives aux mutualisations de l'organisation des concours, aux corps interministériels ou bien aux rapprochements de corps, même si elles avaient été « adoucies » dans la rédaction finale du protocole. Bref, il s'est agi de rappeler que nous refuserions tout ce qui pourrait ressembler à de réelles remises en cause de nos statuts.

Cette position, favorable à la signature par la FSU, a été adoptée par 69% des votes exprimés lors de la CAN des 8 et 9 septembre 2015. La position contre la signature de l'accord par la FSU a recueilli 31%.

Les camarades défendant cette position ont considéré surtout que les règles d « adaptabilité » contenues dans le protocole permettaient d'entériner une certaine remise en cause des statuts en préparant le redéploiement des postes en fonction des abandons de service public dans le contexte de la réforme territoriale. D'autre part, ils appréciaient le volet salarial du protocole comme actant les pertes du pouvoir d'achat depuis 2000 du fait de gains indiciaires non garantis dans le temps et du gel de la valeur du point d'indice.

Par la suite, fort de son débat démocratique et de son mandat offensif, le SNASUB-FSU a été très actifs dans la transposition au corps de catégorie A des filières ITRF et bibliothèques, en obtenant même parfois un peu plus que pour les catégories-types.

Nous avons édité un matériel régulier pour l'information des personnels et cherché à corriger des effets contradictoires lorsque ceux-ci apparaissaient, notamment à la suite du transfert primes/points pour la catégorie C. L'enjeu était de tout faire pour que le sujet salarial reste non seulement ouvert en termes de sujet revendicatif d'actualité mais qu'il soit un sujet de mobilisation que nous savions devoir construire pour avancer. Un premier pas a été réalisé à l'occasion du 10 octobre 2017, celui-ci en appelle d'autres.

La précarité, un combat de tous les instants !

Loin d'être un épiphénomène, la précarité représente un aspect important de la relation au travail de dizaines de milliers de collègues. Dans nos filières et nos secteurs, environ 45000 dans les ministères de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur n'ont pas le statut de fonctionnaire.

Spécial non titulaires Edition Janvier 2018

Convergences

SNASUB FSU

des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

ion Publique

Guide pratique des agents non titulaires

Édito

Bruno Lévéder

Précarité, c'est toujours non !

Voici, actualisé, le guide pratique à l'attention des agents non titulaires. La première édition datait de 2013 et des évolutions réglementaires ont nécessité une telle mise à jour. Avec ce guide, vous pourrez prendre connaissance des informations les plus récentes sur vos droits.

Ces informations sont d'autant plus nécessaires pour se défendre que la précarité demeure un phénomène de masse, près de 40 % des personnes toutes filières confondues : administratifs, ITRF et des Bibliothèques. Cette situation est d'ailleurs essentiellement concentrée dans l'enseignement supérieur. Le SNASUB-FSU, syndicat de tous les personnels administratifs, ITRF et des Bibliothèques, titulaires et non titulaires, est là pour vous aider.

Les administrations, dans cette période d'austérité, cherchent à recruter du personnel à moindre coût et à se dégager d'une politique de gestion des emplois plaçant au centre de leur préoccupation le principe que les postes occupés le sont par défaut par des personnels titulaires. Le contrat doit rester l'exception. En conséquence, l'administration doit apporter des solutions pour titulariser ceux qui le demandent.

La loi dite Sauvadet adoptée en mars 2012 n'a pas permis de résorber de façon définitive cette précarité. C'est le moins qu'on puisse dire.

Les critères d'accès au dispositif éligibilité seront trop limités pour concerner l'ensemble des personnels non titulaires et nombre d'entre-eux resteront donc exclus des recrutements réservés.

Le SNASUB-FSU rappelle et rappellera à chaque occasion qu'en aucune façon, la précarité ne peut être un mode de recrutement, qu'un véritable plan de titularisation est urgent. La précarité, ça suffit !

Bruno Lévéder,
Secrétaire général

Le mensuel du Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques - FSU

Un guide pratique riche en informations a été régulièrement mis à jour et publié et les mémentos de rentrée traitent largement du sujet. Ces documents ponctuels ont été complétés par des articles réguliers dans notre mensuel Convergences qui abordait des sujets divers.

Nous avons organisé un stage de formation sur la défense syndicale des contractuels. Et nous avons participé à l'ensemble des initiatives fédérales sur la question de la précarité.

La fin de l'application du plan Sauvadet montre que celui-ci n'était pas en mesure de répondre à la hauteur des nécessités en matière de titularisation. Nombre d'agents contractuels n'ont pu accéder à l'emploi titulaire et de nouveaux ont été recrutés.

Après une progression aux élections dans les CCP ANT en 2014, l'enjeu pour 2018 est de renforcer encore notre syndicalisme offensif dans la défense des contractuels et de défense de l'emploi statutaire.

La lutte contre l'individualisation et les inégalités salariales induites par l'indemnitaire

Lors de notre dernier congrès, nous avions adopté une motion dénonçant les méfaits introduits par le RIFSEEP en termes d'individualisation et de remise en cause de garanties collectives, par exemple en termes de mobilité. Nous nous sommes opposés par un vote contre systématique dans les instances de concertation. Dans les concertations sur les circulaires nationales d'application, nous avons bataillé pour que les consignes ministérielles aillent dans le sens le plus favorable aux personnels, aussi bien en matière de pouvoir d'achat qu'en matière d'égalité de traitement. Nous nous sommes prononcés contre la mise en œuvre du CIA qui se voit aujourd'hui circonscrit aux versements des reliquats de fin de gestion dans la circulaire.

Pour l'AENES : la circulaire limite donc les méfaits, mais ne règle pas immédiatement les problèmes posés par l'individualisation et les inégalités indemnitaires qui persistent. Il faut cependant noter que l'impulsion ministérielle actuelle en direction des académies semble être motivée par un souci de convergence de principe pour l'élaboration des différentes politiques indemnitaires menées aux niveaux déconcentrés. La bataille pour l'égalité de traitement reste à gagner même si nous avons réussi à mettre fin à la partie versée au mérite pour les personnels A et B concernés auparavant par la part R de la prime de fonction et de résultat.

Pour la filière ITRF : nous avons contribué à mobiliser contre le déploiement du RIFSEEP en cohérence avec notre mandat. A la différence de l'AENES, ces corps n'étant pas régis par des dispositions statutaires communes structurant d'autres filières dans la fonction publique de l'Etat, cette bataille a pu aboutir à reporter le basculement. La circulaire nationale d'application a repris beaucoup d'éléments que nous avions pu obtenir dans l'AENES pour limiter les reculs en matière d'individualisation prévus le décret. Cela représente quelques points d'appui pour les batailles en cours dans les académies et les universités.

Pour la filière bibliothèque, le basculement est prévu en 2018.

Le régime juridique désormais unique pour nos trois filières nécessite que nous puissions renforcer nos arguments pour défendre des montants égaux pour les trois filières de notre champ de syndicalisation.

Au niveau ministériel : le catégoriel

Un premier plan de requalifications qui en appelle d'autres…

Dans sa politique de « refondation de l'école », le ministre Peillon avait ouvert des « chantiers métiers » pour l'assortir de mesures en faveur des personnels. Concernant les personnels administratifs de l'enseignement scolaire, le SNASUB-FSU a défendu d'urgence que soit mis en œuvre un plan de requalification massive des emplois et de promotions concomitantes des personnels qui les occupent.

Le constat que nous avons fait selon lequel un grand nombre d'agents réalisent des missions d'un niveau supérieur aux corps dans lesquels ils sont recrutés avait été admis par le ministère. Le ministre a cependant répondu, embourbé dans la logique d'austérité de ses budgets, par une mesure bien insuffisante pour reconnaître la réalité du travail de nos collègues. Nous avions critiqué ce manque d'ambition ! Nous nous sommes battus pour que cette requalification soit effectivement mise en œuvre selon des critères qui permettent de ne pas discriminer les agents. Et pour que les missions confiées, l'ancienneté et les parcours de carrière soient les critères principaux pour l'attribution individuelle de ces mesures de promotions de C vers B et de B vers A.

En 2015, le ministère n'avait pas fixé d'objectifs chiffrés aux académies et la note de service ne développait que trop insuffisamment la nature des opérations à conduire. Dès lors, nous avons bataillé pour obtenir des objectifs chiffrés et les principes de définition de ce que signifiait le terme « requalification » (notamment la promotion sur poste) et que tous les moyens statutaires (liste d'aptitude et concours interne) devaient être mobilisés. Si l'application du plan ministériel fut de ce fait un peu améliorée en 2016 et 2017, il reste que sa mise en œuvre a été entravée par des logiques managériales développées par certaines directions académiques. Il a par exemple fallu se battre, ici ou là, pour que ce ne soit pas uniquement à la faveur des transformations des moyens vues en CTA que les requalifications soient discutées mais aussi dans les CAPA, lors de l'examen des promotions par listes d'aptitude.

Dans l'enseignement scolaire

Au ministère de l'éducation nationale, dans le cadre de la politique de « refondation de l'école » du précédent quinquennat et du contexte de réorganisation territoriale des services de l'Etat, les grands enjeux ont été de se battre contre les risques de fusions d'académie, de défendre la nécessité de créer des emplois dans les filières administratives et techniques, de poursuivre la critique de la réforme des cartes comptables et d'exiger une requalification massive des emplois permettant de reconnaître les missions confiées aux personnels.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche

Les logiques de réorganisations permanentes se poursuivent à vitesse accélérée, favorisant systématiquement les grands ensembles contre les structures de proximités, se conjuguant avec des institutions nouvelles toujours moins « démocratiques » , et posant comme élément structurant une situation avec des établissements à deux vitesses : ceux reconnus internationalement et fusionnés, qui poursuivront en recherche avec les moyens ad hoc et ceux en charge du premier cycle peu irrigués par la recherche et avec des moyens limités.

Depuis le passage aux RCE, et à « l'autonomie » les politique internes des établissements varient de plus en plus, les comparaisons entre établissement deviennent donc de plus en plus difficiles et nous posent problème sur le plan syndical. Mais la tendance est partout à la dégradation des conditions de travail des personnels, avec notamment la diminution du nombre de BIATSS titulaires et un recours accru aux agents non titulaires.
La politique de sélection mise en route par Macron à l'entrée à l'université dont l'outil de mise en œuvre est Parcoursup, affiche de manière cohérente une politique faite pour laisser de côté les bacheliers issus des classes populaires. Le SNASUB-FSU s'est positionné clairement contre ce texte et appelle ses militant.es à prendre toute leur part aux mobilisations.

A la culture

À la Bibliothèque publique d'information (Bpi), le nombre de postes vacants explose. L'obligation de l'existence d'un « droit d'entrée », pour muter d'un autre ministère vers la Culture, empêche de pourvoir les postes et nuit gravement à l'interministérialité de nos corps. La Bibliothèque nationale de France (BnF) subit également des restrictions budgétaires drastiques et des suppressions de postes qui affectent l'exercice même de ses missions. Les services RH y sont totalement sinistrés.
À la Bpi, le SNASUB-FSU défend les collègues malmené.e.s par une gestion bureaucratique, tout en demeurant particulièrement vigilant sur un projet de réaménagement qui va transformer pendant plusieurs années la bibliothèque en chantier, réduire les collections et diminuer la présence des bibliothécaires dans les espaces.
À la BnF, en 2016, en intersyndicale avec la CGT et SUD, le SNASUB-FSU a appelé à la grève et obtenu des CDD de 3 ans et le passage à 110 heures mensuelles pour les contractuels sur besoin permanents.
En 2016, à la Culture, le SNASUB-FSU s'est fortement mobilisé contre la loi travail. A la BnF, en intersyndicale avec la CGT et SUD, il a imposé la fermeture totale ou anticipée de salles de lecture. A la Bpi, l'appel à la grève unitaire (FSU, CGT, CFDT) a réussi à bloquer, à trois reprises, l'ouverture de la bibliothèque.
En 2017, sur le site Richelieu, le SNASUB-FSU a appelé à la grève contre les conditions de travail des personnels de la Bnf et de l'Institut national d'Histoire de l'art (InHa), épuisé.e.s par les travaux, les déménagements et les ré-emménagements, obtenant une prime et des congés supplémentaires.

.../...

A l'InHa, le SNASUB-FSU a été à l'initiative d'une pétition signée par 72 % des agents de la bibliothèque en soutien à la directrice, fortement incitée par la direction générale à quitter l'établissement ! Il s'est également mobilisé pour dénoncer l'incurie d'une direction générale qui avait ouvert l'établissement durant la Nuit blanche sans sécuriser les bureaux du personnel.

A la Bpi, l'engagement du SNASUB-FSU, au CT où il est majoritaire et dans la défense quotidienne des agents, est visiblement apprécié. Début 2018, plusieurs nouveaux collègues ont rejoint la section. A la Bnf, le bilan est plus mitigé. Malgré le succès des réunions d'information organisées à l'initiative des commissaires paritaires conservateurs SNASUB-FSU qui ont amené des agents à se syndiquer, la syndicalisation reste très en deca des potentialités offertes par l'établissement.

Le SNASUB-FSU Les secteurs du syndicat

EPLE

Les collèges et lycées publics de nos académies et collectivités d'Outre-mer sont les cadres effectifs de la mise en œuvre de l'acte éducatif pour le second degré de notre système éducatif public. On en recensait à la rentrée 2016 un peu plus de 7800 (5 295 collèges, 79 EREA, 1 602 lycées d'enseignement général et technologique et 860 lycées professionnels). Il est à noter que le nombre d'EPLE diminue régulièrement. Les créations sont en effet inférieures aux fusions à l'œuvre, de lycées et de lycées professionnels, transformés alors en sections d'enseignement professionnel des premiers.

Même si au niveau ministériel les suppressions de postes administratifs ont été stoppées durant le quinquennat de François Hollande, des établissements scolaires dans quelques académies jugées abusivement « excédentaires » ont continué à perdre des emplois. Terrible contradiction - pourtant assumée - par un ministère qui n'a eu de cesse de communiquer au sujet des dizaines de milliers de créations d'emplois enseignants.

Là où elles ont eu lieu, les recréations d'emplois, sans véritable rapport avec les besoins significatifs des EPLE pour leur bonne gestion et administration, n'a pas permis l'amélioration du service rendu au public ni l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Cette situation du manque d'emplois dans nos EPLE a été dénoncée sans relâche par nos représentant.es, du comité technique ministériel aux réunions régulières des comités techniques dans les académies.
Notre syndicalisme dans les filières ATLSS (personnels administratifs, techniques, laboratoires, de santé et sociaux) nous a aussi amené à intervenir pour défendre les revendications des personnels des laboratoires de sciences de nos EPLE. En provenance du l'ex-SNUACTE-FSU, à la création du SNUTER-FSU, les collègues ITRF de laboratoire ont en effet intégré notre syndicat (et donc sa commission EPLE). Cette intégration, plutôt réussie, doit maintenant permettre aux militant.es de ce secteur d'exprimer avec plus de force encore les revendications de ces personnels. De ce point de vue, la commission EPLE de la CAN a été le cadre naturel au travail commun. Le BN a régulièrement suivi sa mise en œuvre.
Les nombreux sujets traités ont permis de débattre aussi des processus de réorganisation des services administratifs et financiers des EPLE en élaborant analyses et revendications, prenant souvent la forme de motions adoptées par notre CAN, précisant notre orientation syndicale au plus près des réalités vécues par les collègues.

Si le SNASUB-FSU fait de l'amélioration du service public un axe important de son action en EPLE, il ne peut le faire en abandonnant le terrain de la défense des intérêts individuels et collectifs des personnels, notamment des conditions d'exercice de leurs métiers.

Cette problématique fut placée au centre de l'organisation du colloque national consacré aux personnels administratifs exerçant en EPLE. Cette initiative syndicale importante, décidée lors de notre dernier congrès de Port-Barcarès et préparée par des colloques préalablement organisés dans les académies a été rendue possible par l'impulsion de la commission EPLE et de l'investissement très important de Marie-Dolorès Cornillon.

Ce colloque national fut une réussite incontestable qui appelle des suites. Réunissant plus d'une centaine de collègues représentant leurs académies, il aura permis de débattre de la situation concrète faite aux personnels administratifs exerçant en EPLE. Le compte rendu des échanges et réflexions de cette journée fort intéressante fera l'objet d'une communication large à l'ensemble des collègues du secteur, sous la forme d'une publication nationale.

Nous avons pu aussi défendre nos approches revendicatives auprès du ministère ou de l'inspection générale, notamment à l'occasion d'échanges sur les fonctions comptables et les cartes des agences comptables ou sur l'évolution des outils informatiques présents en EPLE.

L'équipe d'animation du secteur est confrontée aux départs en retraite de plusieurs de ses militant.es nationaux. Il sera de notre responsabilité collective de surmonter tous ensemble cette difficulté, dans le cadre des discussions et décisions du prochain congrès.

Services et grands établissements nationaux

Les services déconcentrés gravement touchés par les réorganisations successives et suppressions massives d'emplois depuis 2004 sont aujourd'hui exsangues. Les fonctions administrative et informatique sont gravement impactées. Après la réforme territoriale, la revue des Missions de l'Etat et maintenant le projet d'Action Publique 2022, c'est aujourd'hui le nombre des académies qui est questionné.

Le mandat que nous nous étions fixés au congrès de Port-Barcarès indiquait : *« Nous informons et nous mobilisons au plus vite pour défendre nos académies, services et établissements. Non aux fusions d'académies ! »* Fort de ce mandat, le SNASUB-FSU a été en ordre de bataille pour s'opposer aux tentations de fusions d'alors. Grâce à nos luttes et à quelques points de vue divergents au sein du gouvernement, Manuel Valls renonçait le 31 juillet 2015 à la fusion généralisée de toutes les académies pour à coller à la carte des 13 nouvelles régions françaises. Les académies étaient sauvées !

Mais le décret sur les régions académiques du 10 décembre 2015 nous a amené à nuancer notre victoire. Il a certes créé deux nouveaux services interacadémiques : celui des Affaires régionales et le service interacadémiques de l'enseignement supérieur contrôlant la légalité des actes et l'exécution budgétaire des universités. Ces deux créations correspondent à nos mandats en matière de renforcement de l'Etat au niveau déconcentré dans le contexte de décentralisation d'une part et d'autonomie des universités d'autre part. Mais le décret offre cependant la possibilité de créer d'autres services interacadémiques voire interrégionaux. Le SNASUB-FSU s'est toujours opposé aux mutualisations de services sur des fonctions relevant de la compétence académique, y voyant un affaiblissement des circonscriptions académiques, un pas vers la fusion et un moyen pour supprimer des emplois. En défense de nos exigences de proximité dans la mise en œuvre du service public d'éducation, nous avons émis un vote en contre au Comité technique ministériel de l'éducation nationale comme au Conseil supérieur de l'éducation.

En novembre 2017, un nouveau décret permet à titre dérogatoire, sur décision gouvernementale, à un recteur d'administrer l'ensemble des académies d'une même région académique. Cette nouvelle disposition place potentiellement l'ensemble des services à la main du recteur de région académique, facilitant ainsi les réorganisations interacadémiques. Nous avons combattu ce décret lorsqu'il fut discuté et publié une affiche pour le retrait de ce texte dans *Convergences*. Notre position a donc été constante, sans concession avec les tenants « d'une simplification administrative » qui masque mal une volonté de réaliser des économies d'échelle au détriment de services publics de qualité et de proximité.

Dans les grands établissements, nous avons poursuivi notre activité de soutien à nos équipes militantes. A Canopé, nous avons participé à la reconstitution d'un réseau militant et animé des stages nationaux. Au CNED, la situation est plus contrastée : le BN constate qu'il devra renforcer son soutien pour aider les camarades de cet établissement.

Nous avons soutenu, malgré une certaine faiblesse d'implantation et une compréhension de ce fait limitée, les luttes contre les fermetures de CIO.

Enseignement supérieur

A l'issue du congrès de Port Barcarès, les élections au CNESER ont permis de mesurer le poids de la FSU chez les BIATSS (principalement le SNASUB-FSU) de l'enseignement supérieur. Avec 3041 voix c'est à dire 14,8 %, nous nous positionnons comme troisième liste, derrière le SNPTES et la CGT (3747 voix) et devant l'UNSA, le SGEN-CFDT ou FO. La baisse de ces deux derniers par rapport au scrutin précédent est très nette.

Les fusions d'établissements, ont ponctué le mandat de nombreuses actualités qui n'ont pas pu être stoppées en l'état. Cela a même été complété par les fusions en cours de quatre CROUS en deux sur des périmètres « nouvelles régions » : Rouen-Caen d'une part et Dijon-Besançon d'autre part. Dans ces entités, les caractéristiques du paysage syndical ont rendu les mobilisations des personnels plutôt difficiles, les organisations syndicales plutôt centrées sur la syndicalisation des personnels ouvriers se sentant moins directement concernées. par les enjeux liés aux fusions dont les premières conséquences préhensibles touchent l'organisation des services centraux.

La bonne nouvelle concernant les CROUS a été le protocole de fonctionnarisation des personnels ouvriers signé le 4 mai 2017. Il permet d'envisager que plus de 8000 collègues en CDI puissent avoir la possibilité d'opter pour le statut de fonctionnaire. Pour les collègues personnels ouvriers qui exercent des fonctions administratives, ils/elles pourront intégrer un corps de la filière AENES et pour les collègues sur des fonctions techniques, ils/elles seront titularisé.e.s dans la filière ITRF. Nous avons été très actifs sur ce point. Les négociations quant à la déclinaison de cet accord sont encore en cours et nous nous y investissons avec l'objectif de faire avancer nos mandats.

Une formation nationale des élu-e-s CA/CT des établissements d'enseignement supérieur a eu lieu en 2017. Un autre stage a eu lieu en direction des équipes des CROUS. Ces initiatives doivent être renouvelées en particulier à l'issue des élections professionnelles de décembre 2018. L'enjeu à poursuivre doit être de structurer davantage et mieux nos réseaux d'élu.e.s.

Bibliothèques

Au cours de ces trois années, à la Culture et dans l'Enseignement supérieur…
Le SNASUB-FSU s'est mobilisé contre :

- les extensions des horaires d'ouverture sans compensations et sans créations d'emplois statutaires ;
- l'individualisation des carrières, des rémunérations et des conditions de travail qui, avec la mise en œuvre du RIFSEEP, risquent encore de s'aggraver ;
- la fonctionnalisation des emplois de direction ;
- la mise en place des COMUE et des fusions d'universités ;
- les transformations de postes de la filière bibliothèque en ITRF dans certaines universités ;
- les réorganisations imposées sans concertation, au nom de l'innovation ;
- un management irrespectueux des personnes, facteur dans certains établissements (ABES, InHa, Bpi,…) de souffrance au travail ;
- les menaces de transfert de la Bibliothèque Marguerite Durand ;
- la loi travail…

Le SNASUB-FSU a régulièrement informé les agents des projets ministériels, de la mise en œuvre du protocole PPCR et des combats menés dans les établissements.

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR, il a obtenu pour les bibliothèques : la fusion des deux grades de magasinier de 1e classe et de magasinier principal 2e classe, la création d'une hors-classe pour les bibliothécaires et la prise en compte par l'administration de l'ancienneté dans l'établissement des tableaux d'avancement, ce qui est primordial dans une filière ou il n'y a pas de barèmes.

L'animation du secteur
Six ans après le départ en retraite d'Anne-Marie Pavillard, qui avait fait du SNASUB-FSU une force syndicale incontournable dans les bibliothèques, le pari est gagné : le SNASUB-FSU a gardé la confiance des collègues. De nouvelles sections se sont créés (InHa,…). Des commissaires paritaires se sont investi.e.s. Mais beaucoup de tâches restent assurées par le national et plus particulièrement par une camarade qui commence à approcher également de la retraite. Pour que le SNASUB-FSU demeure majoritaire dans les bibliothèques, pour continuer d'y être le syndicat de référence, il est indispensable que de nouveaux camarades s'investissent pour renforcer l'équipe actuelle et permettre un tuilage pour former les futur.e.s animateurs/trices du secteur, en n'oubliant pas que nos professions sont majoritairement féminines…

Retraités

En 2015, nous constations que la situation économique, sociale et politique continuait de se dégrader. Aujourd'hui en 2018, la dégradation se poursuit pour les retraité.e.s : au prélèvement de 0,3% de la CASA en Avril 2013 pour les retraités imposables, la suppression de la demi part fiscale pour les veuves et veufs, la fiscalisation de la majoration familiale, s'est ajoutée en janvier 2018 l'augmentation de 1,7% du prélèvement de la CSG. A cette liste déjà longue de baisse de notre pouvoir d'achat, il faut savoir que les pensions ne seront pas revalorisées cette année mais que les complémentaires de santé augmenteront, ainsi que le gaz, les taxes sur le carburant, et le forfait hospitalier qui passe à 20€ !

Le SNASUB-FSU avec la FSU, la FGR-FP, les UCR CGT, FO, CFTC, CGC, Solidaires, LSR, l'UNRPA (le groupe des Neuf) a participé à des actions.

Les retraité.e.s se sont mobilisé.e.s contre ces attaques successives au printemps 2015, a suivi la signature de cartes pétitions envoyées à l'Elysée en octobre. Mobilisation en mars 2016, mars 2017 sur la revendication centrale du pouvoir d'achat.

Dès l'élection du nouveau Président de la République le « groupe des Neuf » a sollicité une rencontre qu'il a refusé les renvoyant vers la Ministre de la Santé et de la Solidarité. Jugeant cette attitude inacceptable, en septembre une pétition en ligne a été lancée, et le 30/9 une manifestation a été organisée sur nos revendications. Depuis décembre une nouvelle campagne de signature de cartes a été engagée sur le pouvoir d'achat déposées à la fin du mois en Préfecture et à l'attention du Président de la République.

Conscient du poids de plus en plus important des retraité.e.s dans la société, 16 millions, la spécificité de leurs revendications, nous devons rappeler aux diverses institutions nos droits spécifiques liés à notre statut de retraité.e.s souvent considéré.e.s de manière trop réduite comme des personnes âgées.

Nos interventions dans les CAPN

Dans les commissions administratives paritaires nationales de la filière bibliothèques

En 2014, avec 53,75 % des voix et 14 sièges sur 22, le SNASUB-FSU est demeuré majoritaire dans le secteur et espère bien le rester lors des prochaines élections professionnelles.

Avant les CAPN, il informe les agents des points clé de la circulaire de gestion ainsi que du calendrier prévisionnel des CAP et des opérations de gestion afférentes. Dans les CAPN, en l'absence de barèmes, les commissaires paritaires SNASUB-FSU défendent les agents, en privilégiant l'ancienneté, l'âge et la proximité de la retraite. Après les CAPN, ses élu.e.s informent immédiatement par courriel et sur snasub.fr tous les agents, individuellement et collectivement, des décisions qui les concernent et des combats qu'ils ont menés. Le SNASUB-FSU s'est mobilisé contre le recours à la BIEP en substitution aux CAP et obtenu après plusieurs années de mobilisation, à son initiative, le rétablissement du second mouvement des conservateurs.

Nos interventions dans les CAPN

Dans les commissions administratives paritaires nationales des corps de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Nos commissaires paritaires nationaux de l'AENES, 1 titulaire et 1 suppléant dans le corps des Attaché.e.s des administrations de l'Etat, 3 titulaires et 3 suppléant.e.s pour le corps des Secrétaires administratifs et 4 titulaires et 4 suppléantes pour le corps des Adjoints administratifs ont œuvré sans relâche pour que le SNASUB-FSU soit à la hauteur de ses responsabilités.

Depuis 2015, des milliers de collègues Attaché.e.s, Secrétaires et Adjoint.e.s ont été renseignés sur les opérations de mutation interacadémique relevant des tableaux annuels pilotés par le ministère de l'éducation nationale. Avec l'aide des collègues du siège national, ils ont été en mesure de s'adresser régulièrement aux collègues concernés, du dossier spécial mutations publié dans notre Convergences de décembre jusqu'au courrier individuel de compte-rendu de CAPN adressé à chaque demandeur, en passant par les tableaux statistiques établis à l'issue des instances.

Il est à noter que la mise en œuvre du CIGEM des AAE, combiné à l'organisation d'un mouvement inter en deux phases (l'inter en « aveugle » puis l'intra sur postes précis) a permis l'accroissement important du recours à la BIEP en matière de mobilité des collègues Attaché.e.s, au détriment du tableau annuel de mutation. Le SNASUB-FSU l'a régulièrement dénoncé. Concernant l'accès au GRAF (hors-classe des attachés), après avoir bataillé pour obtenir des critères clairs pour les promotions, nous avons pu les défendre dans chacune des CAPN pour marquer notre attachement absolu au principe d'égalité de traitement. Nous avons enregistré quelques succès au bénéfice des collègues. Il nous faut continuer à revendiquer la transformation de cette hors-classe en grade d'avancement ordinaire.

L'utilisation régulière de la liste de diffusion électronique ministérielle nous a permis, dans l'enseignement scolaire, d'adresser une information syndicale à l'ensemble des personnels de l'AENES.

Les commissaires paritaires sont intervenu.e.s lors des discussions avec la DGRH au sujet de la note de service portant sur la gestion des corps de BIATSS, publiée chaque année, pour notamment faire valoir les droits des personnels lors de la concertation relative à l'évolution statutaire de l'article 60 de la loi n°84-16 concernant la mobilité dans la fonction publique de l'Etat. Ils ont participé, par la diffusion de l'information et par leurs interventions, à l'animation des discussions des commissions revendications de notre CAN.

Dans les commissions administratives paritaires nationales des ITRF

Le mandat 2014-2018 des commissaires paritaires qui s'achève a été marqué par plusieurs événements importants pour la filière.

- PPCR a ainsi permis quelques avancées pour les carrières des collègues, comme le passage de 4 à 3 grades pour les ATRF, et le passage de 3 à 2 grades pour les ingénieurs d'études. Cependant, malgré nos efforts, l'intégration des ASI dans le corps des IGE n'a malheureusement pas été obtenue.

- La publication fin 2016 du nouveau RéFérens 3 (le répertoire des métiers des huit branches d'activités professionnelles de la filière) et de son nouveau dictionnaire des compétences, a vu l'ajout de compétences dites comportementales, aux côtés des connaissances et compétences opérationnelles que nous connaissions déjà. Pour le SNASUB-FSU, cette nouvelle catégorie de compétences « qui décrivent les qualités personnelles requises », non cadrée par des références à des connaissances métier, est inacceptable et dans son évaluation relèvera pour partie d'interprétations subjectives, sinon de simples ressentis de la part des évaluateurs/trices.

Les commissaires paritaires dans les CAPN des techniciens et ingénieurs d'études[1] se sont fait l'écho de ces événements et tout particulièrement des désaccords du SNASUB-FSU.

La structuration du travail des élu.e.s en CAPN s'est poursuivie, avec la rédaction systématique d'une déclaration liminaire, la communication des résultats des séances, en direction des secrétaires académiques et de la CAN. Pour les IGE, cette communication s'est doublée d'une communication directe aux agents promu.e.s et recalé.e.s, accompagnée d'éléments statistiques (nombre de promotions par BAP, part femmes/hommes).

Le travail en intersyndicale a aussi été privilégié, pour faire face à la quantité considérable de dossiers à analyser en séances préparatoires (par exemple, pour la liste d'aptitude des techniciens du printemps 2017 : 716 dossiers proposés pour 291 possibilités !)

Nous notons toujours les mêmes manquements des établissements durant nos travaux de préparation des séances : ainsi, les compte-rendu de CPE, pourtant obligatoires manquent très souvent. Leur absence nous empêche de comprendre les débats ayant abouti au classement des dossiers proposé par les établissements. Nous regrettons aussi que séance après séance, nous ayons à batailler contre la volonté de l'administration à promouvoir des collègues à la carrière « TGV », ayant cumulé et parfois dans un passé très récent, de nombreuses promotions (exemple : deux listes d'aptitude et un tableau d'avancement en 9 ans !). Ce type de concentration de promotions se fait bien sûr au détriment des promotions des autres agents...

Les CAPN sont une instance importante de représentation des personnels. Souvent, leur ordre du jour est très chargé : outre les opérations de promotion, nous avons aussi à traiter des demandes de fin de fonction, de renouvellement de stage, de contestation d'entretien professionnel. Certaines réunions ont pu durer plus de 11h dans la même journée, et ne permettent pas d'avoir des débats aussi approfondis qu'on le souhaiterait. Le rôle des CAPN est primordial, et le cadre de travail de ces séances doit être amélioré pour permettre une meilleure représentation des collègues. Et le SNASUB-FSU doit obtenir de meilleurs résultats aux prochaines élections professionnelles pour poursuivre le travail engagé.

---

1 Les CAPN où nous avons des élu-es et qui se sont réunies : la CAPN des ATRF, où le SNASUB-FSU est représenté, ne s'est jamais réunie, tous les actes de gestion de carrière étant menés en académie dans les CAPA.

La presse et la communication du syndicat

La presse du SNASUB-FSU comporte plusieurs vecteurs d'expression.

La presse imprimée : le *Convergences* mensuel et ses suppléments (thématiques ou sectoriels en fonction de l'actualité, ainsi que les suppléments élections, le mémento.
Convergences mensuel, de 24 pages, est à la fois un lien avec chaque adhérent et un moyen pour contacter davantage de collègues, à travers des diffusions militantes par exemple lors de réunions d'information. A l'occasion des élections professionnelles, il est diffusé à l'ensemble des personnels de notre champ.

Les délais de presse (avec les contraintes liées à l'impression et au routage) ne sont pas faciles à tenir, compte tenu notamment des multiples implications des rédacteurs/trices. Nous avons besoin de constituer une véritable équipe de rédaction plus fournie, afin d'assurer dans de bonnes conditions la périodicité et l'amélioration de la qualité du journal : diversification des articles, amélioration de la forme…

Le mémento est devenu un outil important de notre communication. Si son coût d'impression représente un effort financier significatif, partagé entre le national et les académies, il constitue un document riche en informations et que nous diffusons largement aux collègues, y compris non syndiqués. Il est un atout pour chacun, parce qu'il permet de mieux connaître ses droits. Complément au Convergences mensuel, il est aussi comme lui un élément de fidélisation des syndiqué.e.s. Il contribue à notre audience dans l'ensemble de notre champ de syndicalisation.

La presse web, non imprimée, souvent sous forme de 4 ou 8 pages spéciaux. Elle correspond à un besoin de diffusion et de reproduction militante rapides. Nous avons ainsi réalisé et diffusé ce type de document pour chacune des trois catégories (A, B, C), pour le secteur ITRF, pour les non titulaires.

Le site est mis à jour quotidiennement pour les textes du JO et du BOEN et BOESR, et autant que nécessaire en fonction de l'actualité syndicale. Son enrichissement contribue à en faire de plus en plus un outil de référence. Il est en cours de rénovation, pour une présentation plus agréable et un accès plus pratique.

Les réseaux sociaux sont un domaine à investir, nous ne le faisons pas encore de façon systématique et organisée. Ce sera une tâche pour les trois ans à venir.

Une communication du SNASUB-FSU envers les personnels via les listes mises à disposition par l'administration, a été faite au plan national régulièrement. L'utilisation par les sections académiques de ce moyen de diffusion de l'information syndicale est plus diverse. Dans le cadre de la campagne pour les prochaines élections professionnelles, la communication électronique devra faire l'objet d'une discussion collective pour renforcer son efficacité.

n° 228 avril 2017

Convergences

des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

Édito

Bruno Lévêder

Au-delà des conditions inédites de la campagne présidentielle et de son résultat imprévisible, au-delà des crises et des dangers pour la société française qu'elle met en lumière, les questions relatives à la fonction publique et aux services publics attirent bien sûr notre attention. Et nous les regardons au travers du prisme de nos revendications.

La fonction publique assure une grande majorité des missions de service public. Elle est porteuse de l'intérêt général. Elle se doit d'être garante de l'accès aux droits pour toutes et tous. Pour cela elle doit être renforcée, confortée, et non abîmée par de nouvelles cures d'austérité et de suppressions d'emplois. Ses personnels doivent être reconnus. Ceci doit passer par des politiques de requalifications massives des emplois et de promotions des personnels qui les occupent. Ceci fonde l'exigence d'un plan de rattrapage de la valeur du point d'indice. Ceci nécessite aussi des conditions de travail améliorées et des créations de postes en nombre suffisant pour résorber la précarité et répondre aux besoins des services et établissements. Ceci implique de poursuivre les revalorisations des carrières. Ceci nécessite de revendiquer non seulement pour défendre mais pour améliorer la protection sociale aussi bien matière de couverture de santé que de retraites. Celle-ci n'a en effet cessé de se dégrader depuis bientôt deux décennies.

Bref, la question sociale est au coeur de la situation, et il nous faut la porter haut et fort pour sortir de la spirale des pertes de pouvoir d'achat, pour en finir avec les bas salaires, la précarité et le développement de la souffrance et du mal-être au travail.

Autant de raisons qui nécessitent que cette année encore nous puissions construire une mobilisation forte et unitaire pour le 3er mai. Le SNASUB-FSU, en tout cas, mettra son énergie dans cette perspective.

Dossier

Carrières : l'égalité de traitement au coeur de nos revendications !

(pp. 10-11 et 14-15)

Le mensuel du Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques -

L'animation nationale du syndicat

La vitalité de la CAN et de ses commissions, certes de manière différenciée, pour élaborer collectivement l'analyse et la mise en œuvre de l'orientation du syndicat ou pour chercher à construire la mobilisation de nos collègues s'est confirmée ces trois dernières années, dans un contexte social et politique marqué par une situation difficile pour le mouvement syndical dans son ensemble. Il reste que certaines attentes des sections académiques restent insuffisamment satisfaites pour que la CAN soit aussi un moment privilégié de partage d'expérience. Il faudra améliorer encore son fonctionnement pour remédier à cela.

Ces trois dernières années, le bureau national s'est efforcé de répondre aux sollicitations du syndicat et des académies pour leur apporter tout son soutien et son expérience.

Pour autant, le BN se doit de tirer un bilan critique de son fonctionnement. Le « BN de travail » acté lors des débats du dernier congrès a peiné à remplir toute sa fonction du fait - pour des raisons diverses et variées - d'une fréquentation insuffisante et d'un investissement contrasté de ses membres dans l'animation nationale ordinaire.
Concernant la gestion de nos adhérent.e.s et des comptabilités académiques, le déploiement du logiciel adhérents « PHP AEA » (encore compliqué) et du logiciel de trésorerie Grigri représentent une modernisation prometteuse de renforcement organisationnel. Toutefois, un fonctionnement plus fluide et plus pérenne du siège reste conditionné à un renforcement en militant.e.s techniques.

Rapport d'activité du Bureau national

Une politique de formation renforcée, mais encore insuffisante

La formation des militant.e.s est un élément important pour une intervention et une action syndicales efficaces.

Depuis plusieurs années, nous avons développé une politique de stages nationaux et en académies, partout où nous l'avons pu. Les sujets ont été aussi variés que possible, allant de la formation des équipes militantes académiques, à la souffrance au travail en passant par la formation des élu.e.s ou la réglementation qui encadre les agents non titulaires. Des stages plus particuliers ont aussi été menés : enseignement supérieur, CROUS, Canopé etc…

La fréquentation significative a marqué l'intérêt des sujets abordés d'une part et confirmé la nécessité autant que l'expression d'un besoin récurrent de formation des équipes militantes du syndicat.

Commission juridique

La commission juridique dont la constitution avait été décidée au Congrès de 2015 ne s'est pas mise en place facilement.

L'activité a eu lieu, mais c'est encore trop peu un travail collectif. Le collectif de travail est donc encore à organiser, mais la conscience de sa nécessité s'est développée.

Nombreux sont en effet les collègues qui nous posent - directement ou par l'intermédiaire d'une section académique- des questions parfois complexes sur leur carrière, leurs droits, etc. Nous y répondons avec toute la précision possible. Nous aidons aussi des collègues à rédiger des recours.

Par ailleurs, les rubriques juridiques de Convergences sont lues et appréciées. La Lettre d'action juridique reste à pérenniser.
La fourniture des textes pour documenter les stages du SNASUB-FSU a été aussi une des activités.

Une coopération a été initiée avec d'autres syndicats de la FSU, par la participation à l'animation d'un stage retraites et d'un stage sur les procédures de recours.

Le SNASUB-FSU dans la FSU !

Notre place et notre rôle dans la fédération se sont confirmés à tous les niveaux ces trois dernières années. Il reste que notre investissement, spécifiquement dans le secteur « éducation » de la fédération, doit se renforcer.

Nous contribuons aux travaux des instances de direction de la fédération (CDFN, BFDN et Secrétariat national), à l'animation et la vie des secteurs « services publics » et « situation des personnels », et nous sommes également représentés aux secteurs « femmes » et « droits et libertés ».

Par ailleurs, le SNASUB-FSU représente une ressource et un soutien pour d'autres syndicats nationaux de la fédération à qui nous apportons notre aide et notre contribution revendicative pour soutenir leurs constructions.

Notre action dans les comités techniques de l'éducation nationale d'une part, et de l'enseignement supérieur et de la recherche d'autre part, mais aussi au CSFPE et CCFP, contribue de manière significative à l'intervention de la FSU dans ces instances.

Cet investissement dans la fédération doit rayonner plus encore dans toutes les instances du SNASUB-FSU afin que les enjeux soient toujours plus partagés collectivement.

Glossaire des principaux sigles utilisés

CAN : commission administrative nationale du SNASUB-FSU
CAP : commission administrative paritaire
CCP : commission consultative paritaire
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIGEM : corps interministériel à gestion ministérielle
CNESER : conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
COMUE : communauté d'universités et établissements
CPE : commission paritaire d'établissement
CT : comité technique
CTMEN : CT ministériel de l'éducation nationale
CTSUP : CT ministériel de l'enseignement supérieur
ESR : enseignement supérieur et recherche
PFR : prime de fonctions et de résultats
PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations
RCE : responsabilités et compétences élargies
RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Rapport financier triennal 2013-2016

Lors du précédent congrès les comptes 2010-2011,2011-2012 et 2012-2013 ont été approuvés. Les éléments ci dessous globalisent les comptes du siège et des sections académiques.

Ils ont été certifiés par notre Commissaire aux comptes et présentés :

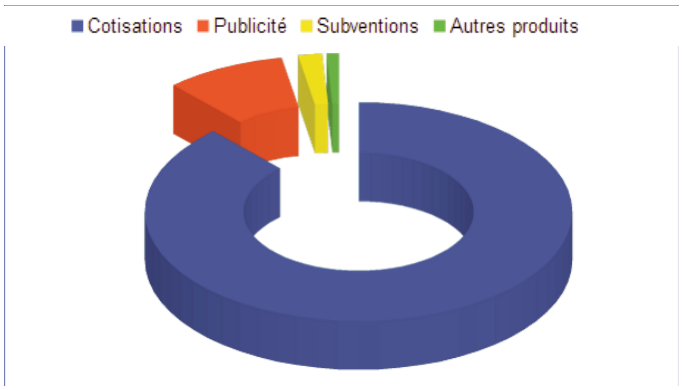
- à la CAN des 24 et 25 mars 2015 pour l'exercice 2013-2014

- à la CAN des 23 et 24 mars 2016 pour l'exercice 2014-2015
- à la CAN des 16 et 17 janvier 2018 pour l'exercice 2015-2016

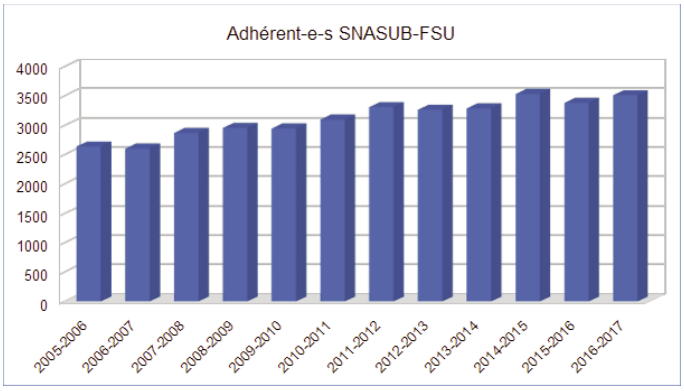
C'est donc sur ce rapport financier 2013-2016 que vous êtes appelés à voter en avril au moyen du bulletin de vote qui sera inclus dans le Convergences spécial congrès numéro 2 : en Pour, Contre, Abstention ou Refus de vote.

Les ressources du SNASUB-FSU

Produits d'exploitation	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Cotisations	373 507	409 814	396 906
Publicité	32 572	47 774	42 131
Subventions	6 174	10 620	7 524
Autres produits	4 346	6 421	1 849

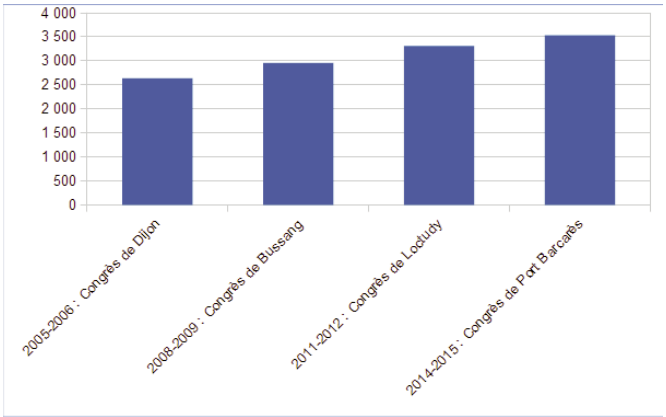


L'essentiel (88 %) des ressources du SNASUB-FSU viennent des cotisations des adhérent-e-s. Pourtant nos grilles de cotisations n'ont pas évolué depuis très longtemps. Le reste des ressources provient pour l'essentiel de la publicité dans *Convergences*.



Pour la première fois en 2014-2015 le SNASUB-FSU a dépassé les 3500 adhérent-e-s.

Entre le congrès de Dijon (2005/2006) et celui de Port-Barcarès, c'est à dire en 9 ans, le nombre d'adhérent-e-s a augmenté de 34 %



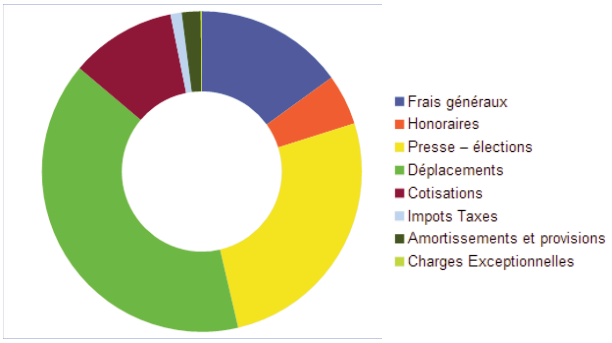
Adhérents années de congrès :

Nombre d'adhérents	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
	2641	2605	2870	2957	2948	3101	3311
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017		
	3267	3 288	3 534	3 384	3514		

Rapport financier triennal 2013-2016

Les charges du SNASUB-FSU

Charges d'exploitation	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Frais généraux		91 106	67 038
Honoraires		28 560	25 242
Presse – élections		188 508	87 207
Déplacements		258 982	159 637
Cotisations	36 727	38 283	37 609
Impots Taxes	4 946	4 352	2 510
Amortissements et pro	3 934	3 111	13 087
Charges Exceptionnelles		1 047	118

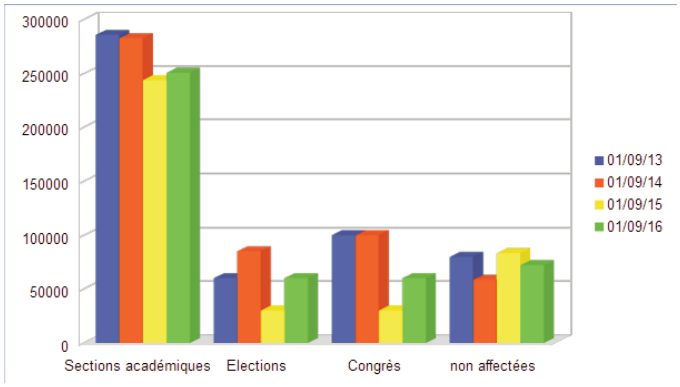


Les réserves

Résultats de l'exercice	2013-2014		2014-2015		2015-2016	
	débit	crédit	débit	crédit	débit	crédit
Total des produits d'exploitation		416 597		474 628		448 410
Total des charges d'exploitation	415 815		613 949		392 448	
résultat siège national		3 926	100 585			49 112
résultat sections académique	3 144		38 735			6 850
résultat net		782	139 321			55 962

Réserves et affectation du résultat	2013-2014			2014-2015		
	reprise	affectation	solde	reprise	affectation	solde
Réserves Sections Académiques		-3144	282581		-38 735	243 846
Réserves ELECTIONS		25000	85000	85 000	30 000	30 000
Réserves CONGRES			100000	100 000	30 000	30 000
Réserves NON AFFECTEES SIEGE	25000	3926	58627		24 415	83 042
Total réserves			526 208			386 888
RESULTATS DE L'EXERCICE	25 000	25 782	782	185 000	45 680	-139 320

Synthèse des réserves	01/09/13	01/09/14	01/09/15	01/09/16
Sections académiques	285725	282581	243 846	250696
Elections	60000	85000	30 000	60000
Congrès	100000	100000	30 000	60000
non affectées	79701	58627	83 042	72154
Total réserves	525 426	526 208	386 888	442850



Les exercices 2013-2014 et 2015-2016 ont été excédentaires.
L'exercice 2014-2015, qui correspondait à la fois au congrès de Port-barcarès et aux élections professionnelles est nettement déficitaire.
Un effort d'alimentation des réserves a depuis été entrepris. Il doit se poursuivre.
Par ailleurs, l'équilibre entre les réserves des sections académiques et du siège nécessitera une réflexion. Au 01/09/16, les sections académiques rassemblent près de 57 % des réserves.

Les fonds propres du snasub au 01/09/2013 étaient de 525 426 €. A la fin de la période ils sont de 442 850 €. L'exercice 2014-2015 a supporté les élections professionnelles et le congrès, amenant une reprise sur provision conséquente à cette occasion (185 k€). Les sections académiques restent à un niveau élevé de réserves même si la situation n'est pas du tout uniforme, entre des académies qui n'ont pas de réserves et d'autres qui ont plusieurs exercices de réserves.

Pour terminer ce rapport nous voudrions remercier les trésoriers académiques qui sont évidemment centraux dans notre dispositif organisationnel, mais aussi toute l'équipe du siège qui s'implique au quotidien dans le suivi de nos activités.

Pierre Hébert, Trésorier national
Arnaud Lemaître, Trésorier national adjoint

Propositions de modifications statutaires

Le bureau académique du SNASUB-FSU section de Créteil présente des propositions de modifications statutaires en vue du Congrès 2018

Statuts : Titre II article 8 : Remplacer « Le bureau académique se réunit au moins une fois par mois » par « Le bureau académique se réunit autant de fois que nécessaire »

Exposé des motifs :

La forme impérative actuellement utilisée oblige la tenue obligatoire d'un bureau académique au minimum chaque mois, soit au moins 12 par an. La proposition est de faire au minimum confiance aux instances académiques pour leur bon fonctionnement. Cela correspond également à une réalité de terrain. Aucune académie ne tient son BA au moins une fois par mois s'il n'y a pas de raisons.

Contre :

L'expression "autant de fois que nécessaire" supprime toute obligation, ce qui n'est pas possible pour un organisme statutaire.

Statuts : Titre III : Le Congrès, article 14 :
« Le congrès a lieu tous les 4 ans » (après celui de l'année 2021)
Entraine la modification dans les différents titres et articles sur la durée des mandats de 3 à 4 ans.

Exposé des motifs :

Il nous est rappelé régulièrement en CAN, l'importante préoccupation financière du syndicat au niveau national. Cette proposition permet de réduire les dépenses liées au congrès et surtout d'éviter la concomitance du congrès avec les élections professionnelles. La proximité de ces deux échéances se nuisent. Il est compliqué de tenir nos instances syndicales et de les faire vivre au mieux quand dans le même temps nous devons gérer une campagne d'élections professionnelles ayant un impact capital dans nos activités militantes et cela pour quatre ans. Par ailleurs, le rôle des CAN est de plus en plus important dans la vie démocratique de notre syndicat du fait de la forte augmentation présentielle et participation de ses membres.

Contre :

L'argument financier ne peut commander le rythme des Congrès. La concomitance du Congrès et des élections professionnelles est relative. Et 4 ans pour un mandat, c'est très long alors que l'actualisation de nos revendications et de nos analyses est souvent nécessaire pour être à la hauteur des enjeux de l'actualité.

Titre IV : trésorerie

Nous demandons que l'annexe relative à la répartition des montants des cotisations soit intégrée dans l'article 15 (70% et 30%)

Exposé des motifs :

Certaines annexes manquent pour accompagner nos statuts et règlement intérieur. Il s'agirait seulement de les intégrer pour avoir les textes au complet. Après consultations sur les différents sites internet et notre presse sur plusieurs années, elles ne sont pas accessibles même en période de congrès.

Contre :

Les questions de financement de l'activité et leurs srésolutions à tous les niveaux du syndicat relèvent d'une prérogative de la CAN et plus largement de toutes les instances délibératives du syndicat, et non des statuts.

Règlement intérieur : article 10 : Remplacer « Un délégué pour 20 adhérents ou tranche de 20» par « Un délégué pour 25 adhérents ou tranche de 25 »

Article 10 : Remplacer : « Chaque académie dispose au minimum de trois représentants » par « Chaque académie dispose au minimum de deux représentants »

Exposé des motifs :

Ces propositions permettent de réduire le coût du congrès national d'une part et se rapproche davantage des modalités de fonctionnement des organisations syndicales d'importance numérique de la FSU.

Contre :
Il est important de maintenir une délégation significative pour les académies de faible syndicalisation. Ils s'agit aussi d'impliquer un maximum de militant.e.s dans la vie syndicale et l'élaboration de nos mandats collectifs. L'argument du coût pèse peu en face des enjeux de développement et de construction.

Tribune libre

Liste “Un SNASUB-FSU rassemblé, pour résister et gagner !”

S'est **tenue à PARIS mardi 16 janvier dernier une première réunion nationale initiée par 15 membres du bureau national**, (issu.es de la liste majoritaire au congrès de PORT-BARCARES) et ayant publié une tribune dans le *Convergences* de décembre intitulée *"Un SNASUB-FSU rassemblé pour gagner"*.

Plus d'une vingtaine de camarades y ont participé, à l'issue de la première journée de notre commission administrative nationale.

La discussion a permis de dégager des points de convergences entre les participant.es et la volonté de s'inscrire dans une dynamique commune de rassemblement du syndicat, même si des désaccords parfois importants ont pointé lors de ces 3 dernières années (sur PPCR notamment).

Rassembler le syndicat pour faire face aux mauvais coups qui ne manquent pas de tomber compte tenu de la politique gouvernementale : les suppressions d'emplois, le chantier de « réorganisations » des services et missions publics (fusion des académies, Action publique 2022…). **Les récentes annonces sur la généralisation du contrat dans la fonction publique** montrent que les agents publics auront besoin, dans nos secteurs, d'une organisation syndicale capable de résister très fort pour empêcher la mise en œuvre d'une telle régression.

Rassembler le syndicat pour continuer le renouvellement de ses équipes militantes, à tous les niveaux : la solidarité syndicale, quotidienne et concrète, organisée au plus près des collègues nécessite de constituer à tous les niveaux des équipes militantes formées, disponibles et aptes à travailler collectivement.

Rassembler le syndicat pour améliorer toujours plus son fonctionnement et son expression : notre communication c'est-à-dire notre capacité à porter plus haut les revendications doit être améliorée ; et nos instances plus participatives pour permettre les discussions et décisions collectives.

Rassembler le syndicat pour développer significativement sa représentativité a fortiori dans les filières où il n'est pas majoritaire. Progresser lors des prochaines élections professionnelles nous permettra de faire entendre plus fort nos revendications et de nous rendre plus capables de construire les mobilisations.

OUI, en rassemblant les énergies, nous serons plus forts pour faire du SNASUB-FSU un outil efficace pour la défense individuelle et collective des personnels, au service des revendications !

Les participant.es ont décidé d'un nom pour cette liste de rassemblement : *"Un SNASUB-FSU rassemblé, pour résister et gagner !"* **Rendez-vous est pris courant février, à PARIS, pour une autre réunion nationale.** Celle-ci devra plancher sur une motion d'orientation syndicale, ainsi que sur la composition de notre liste et donc des instances du SNASUB-FSU pour les 3 prochaines années à venir.

Envoyez votre acte de candidature à philippe.lalouette@ac-amiens.fr

---

Tribune libre

Pour la constitution d'une liste Front Unique

Face aux attaques de Macron, en particulier la loi Vidal et la déclaration de guerre aux fonctionnaires qu'est CAP 2022, renforcer et rassembler le SNASUB, c'est contribuer à défaire ces projets !

Macron est déterminé à s'en prendre de façon systémique aux droits de tous (salariés, retraités, élèves, chômeurs, migrants, etc..). Il faut arrêter de minimiser la brutalité de ces contre-réformes et au contraire en décrire le contenu réel, en premier lieu CAP 2022. **Darmanin vient d'annoncer une « grande concertation» avec les syndicats en 2018.** Pour quel objectif ? Où supprimer 120000 postes, quels services transférer au privé (comme les cantines à Versailles), où mettre en place « un plan de départ volontaires », comment « assouplir le statut » et généraliser le salaire au mérite, où substituer massivement des contractuels aux fonctionnaires! Ajouté au gel des salaires, **cela s'appelle une déclaration de guerre !**

En réponse à ce “big bang de la FP (Les Echos), **la FSU n'y voit que “des inquiétudes” et déclare vouloir être “présente et active dans la concertation” à venir.** Qui peut croire que nous allons arrêter ainsi les coups, que nous allons faire entendre nos revendications ? L'exemple des 3 mois de concertations sur les futures ordonnances Macron n'a t-il pas suffi ?

Il faut que le congrès fasse le bilan de l'orientation menée. Quelle contre-réforme avons-nous bloquée depuis 3 ans? Le Rifseep ? Une défaite sans combat ! Quelles revendications gagnées ? PPCR dit la direction ... un accord critiqué chaque jour par nos collègues, signé par SNASUB et FSU aux côtés de la CFDT ou l'UNSA quand CGT, FO et SUD le rejetait ! Et aujourd'hui, la direction offre ses services pour discuter de CAP 2022 quand CGT-FO-SUD ont depuis décembre rejeté cette perspective...

Nous refusons le discours faisant retomber sur les collègues la faiblesse des mobilisations, masquant ainsi la responsabilité de l'orientation suivie dans les reculs infligés.

Il est encore temps de dire non à ces projets et de rejeter cette « grande concertation ».

Il est temps d'**affronter et défaire ce gouvernement au service exclusif du patronat et de la bourgeoisie !**

Pour qu'une telle orientation puisse être portée lors de notre congrès et en CAN, nous avons besoin de votre soutien **en vous portant candidats** pour la constitution d'une liste Front Unique. Merci.

Contactez-nous www.frontunique.com

Patrice Aurand, Eric Panthou -

ericpanthou@gmail.com

Un début d'année 2018 marqué par une aggravation des politiques d'austérité

Une seule réponse : un syndicalisme unitaire, offensif, au plus près des personnels

Commission administrative nationaledes 16 et 17 janvier 2018

Un début d'année 2018 marqué par une aggravation des politiques d'austérité Une seule réponse : un syndicalisme unitaire, offensif, au plus près des personnels

La loi de finances 2018 a été adoptée sans que le projet concocté par le gouvernement n'ait connu d'amendements susceptible d'en corriger l'orientation politique. Le Parlement a voté un budget qui tourne le dos à la lutte contre les inégalités par une meilleure redistribution de la richesse produite et au renforcement des services publics et de la fonction publique. De ce point de vue, toutes les craintes concernant le budget de l'État pour l'année 2018 pointées par la motion adoptée par la Commission Administrative Nationale du SNASUB-FSU des 14 et 15 novembre derniers sont vérifiées.

Concernant la fonction publique

La fonction publique est une des cibles de la politique d'adaptation du modèle social français aux normes du capitalisme libéral mondialisé, de la marchandisation et de la concurrence accrue qu'il génère. C'est à cette aune qu'il faut comprendre les déclarations sur le recours à l'emploi contractuel, sur la prétendue nécessité de « moderniser » le statut de la fonction publique, de décorréler la valeur du point d'indice pour les trois fonctions publiques, etc… Bref, cela concerne toutes les pistes de réflexion du gouvernement en matière de remise en cause de l'unicité de la fonction publique.

Le projet de loi « pour un État au service d'une société de la confiance » accumule de manière échevelé une série de mesures qui, si elles voyaient le jour, affaibliraient pour certaines la fonction publique dans ses missions de contrôle ; elles reléguerait nombre de missions à de simples prestations de service et de conseil. Parmi le fourre-tout de mesures envisagées : des dérogations multiples, des affaiblissements du rôle de certains services de L'État, un recours à une procédure par ordonnances pour permettre de nouveaux regroupements universitaires ou encore l'expérimentation d'ouverture tardive de certains services (dont certaines DSDEN) en dehors de toute analyse de la demande sociale…
Bref, la vigilance s'impose. Le SNASUB-FSU diffusera ses analyses auprès des personnels sur ce projet de loi.

«Action publique 2022» et services publics

Au-delà de l'emballage de communication de la politique que revêt « Action publique 2022 », analysée et condamnée par la CAN du SNASUB-FSU, et après que l'ensemble des organisations syndicales aient fait part de leurs critiques et de leur grande défiance à l'endroit des intentions gouvernementales, le dialogue social ne semble pas être le souci des ministres : aucune information sur les réflexions ministérielles, un questionnaire à destination des usagers et des agents très peu diffusé, des ateliers en régions dont seules les dates semblent avoir été communiquées… Bref, le gouvernement s'apprête à arrêter ses arbitrages de manière unilatérale. Ceux-ci appelleront une réaction sociale forte.
D'ores et déjà, le SNASUB-FSU soutient et contribue à la « contre consultation citoyenne » organisée par la Convergence nationale pour les services publics du 21ème siècle.
Attaché à une conception de services publics installés et pilotés au plus près des usagers, au service de l'intérêt général, le SNASUB-FSU tient à dénoncer vigoureusement le projet de privatisation des missions et de la gestion de l'hébergement, de la restauration et du nettoyage au sein des collèges publics prévu par le Conseil départemental des Yvelines (78) pour le 1er janvier 2019. Avec l'intersyndicale constituée et les agents territoriaux concernés, le SNASUB-FSU exige l'abandon de ce projet d'externalisation.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires de nouveau attaqué

Le gouvernement n'a eu de cesse d'entourer l'adoption de la loi de Finances 2018 d'une communication qui consiste à dire qu'il serait le gouvernement du pouvoir d'achat. C'est faux, tout simplement ! Les fonctionnaires vont en effet connaître des baisses de rémunération nette dès ce mois de janvier.

Une hausse de la cotisation pension civile

Il s'agit là d'une conséquence de la loi Fillon de 2010 sur les retraites qui programme entre 2012 et 2020 une hausse de la cotisation pour la retraite pour tous les fonctionnaires. Au 1er janvier, le taux de cette dernière passe de 10,29% à 10,56%. Puisque le gouvernement a prévu de geler à nouveau la valeur du point d'indice, en tout cas jusqu'au prochain rendez-vous salarial, et de décaler d'un an les mesures indiciaires de PPCR prévues pour 2018, cette augmentation de cotisation se fait au détriment de la rémunération nette..

…/…

Un début d'a
marqué par une aggravation

Une seule réponse : un syndicalisme unita

Un décalage d'un an des revalorisations indiciaires PPCR et gel de la valeur du point d'indice

A peine élu, le gouvernement a poussé des cris d'orfraie, s'appuyant sur un rapport de la Cour des Comptes, en indiquant que « sur le budget de l'État, en l'absence de remise en cause des hausses de rémunérations décidées pour 2018 ou de la hausse programmée des recrutements, et hors toute mesure de revalorisation du point fonction publique, l'accroissement de la masse salariale devrait au moins atteindre un rythme proche de celui de 2016 (d'environ 1,5 %, soit 1,3 Md€ en plus par rapport à 2017), après la forte hausse de 2017 (3,9 %, soit 3,2 Md€) ». La réalité est que le gouvernement a été plus prompt à baisser les impôts des plus riches affaiblissant les recettes et les capacités de redistribution de L'État.

Bref, le gouvernement a préféré reporter les mesures de revalorisations des carrières et des rémunérations pourtant déjà prévues dans les décrets. Cette non-revalorisation au 1er janvier 2018 aura une conséquence concrète : les salaires n'augmenteront pas et le pouvoir d'achat va baisser aussi de ce fait. Cette mesure de report a été rendue plus facile pour le gouvernement du fait que l'accord PPCR, signé par la FSU, n'a pas été majoritaire. Et pourtant, s'il n'était pas suffisant pour répondre aux revendications, les revalorisations qu'il prévoyait allaient dans le bon sens.

Il a choisi également de geler à nouveau la valeur du point d'indice. Pourtant, celui-ci n'avait été revalorisé de seulement 1,2% (en deux temps) sur l'année précédente. 2017 aura donc été une année blanche à nouveau, aggravant le décrochage chronique par rapport à l'inflation depuis 2000 (l'équivalent de deux mois de traitement indiciaire de pouvoir d'achat perdu sur la période).

Une hausse de la CSG dont la compensation n'est pas assurée pour tous

Au 1er janvier 2018, la contribution sociale généralisée (CSG) passe de 5,1% à 6,8% pour sa part déductible, celle non déductible est maintenue 2,4%. Au total, le taux de la CSG passe donc de 7,5% en 2017 à 9,2 % (+1,7%).*
Cette hausse de la CSG est prévue d'être compensée par un calcul complexe prenant en compte l'année précédente. A la différence du secteur privé, il n'est pas prévu que cette mesure aboutisse à une augmentation du pouvoir d'achat car le système de cotisation, notamment pour la maladie et le chômage, est différent pour les fonctionnaires. La complexité de la modalité de calcul prévue, et parce qu'elle se fait sur l'année antérieure, pour les personnels déjà affectés, aboutira à une compensation qui ne peut être que partielle, ne prenant pas en compte sur 2018 l'évolution de la CSG majorée sur les augmentations de rémunération en cours d'année, par exemple liée à un changement d'échelon. La compensation interviendra l'année suivante. Ce procédé de cavalerie aboutira à des pertes de pouvoir d'achat. Si petite soit-elle, une perte reste l'exact contraire d'un gain.

Une nouvelle ligne va donc apparaître sur le bulletin de paie et révélera pour des collègues des pertes de pouvoir d'achat et aucune hausse pour les autres.

Le jour de carence, pourtant injuste et inefficace est rétabli !

Au nom d'une prétendue « justice sociale » entre les salariés du public et du privé, le jour de carence en cas d'arrêt de travail pour raison de santé a été rétabli.
Ce n'est en aucune manière une mesure juste : 64 % des salariés du privé, relevant majoritairement des entreprises de plus de 250 salaries, voient leurs jours de carence couverts par leurs employeurs. La justice sociale aurait été d'abroger le principe de cette carence pour toutes et tous.
En outre, les données comparatives montrent que l'application de jours de carence aboutit à des arrêts plus longs que dans les cas où ceux-ci n'existent pas ou n'ont pas d'effet sur la rémunération.
Réduire les inégalités n'est donc pas une affaire d'alignement sur les conditions les plus défavorables. Il faut au contraire protéger mieux les salariés du privé les moins bien couverts. Le sens du progrès social c'est d'améliorer l'accès au droit à la santé de toutes et tous, pas le dégrader.

Le SNASUB-FSU rappellera à chaque occasion que le jour de carence est injuste et inefficace ! Injuste parce que rien ne justifie de punir les personnels malades. Inefficace car celui-ci n'a aucun effet sur le nombre de jours pris en congé pour raison de santé et générera des arrêts plus longs.

C'est une mesure qui viendra seulement grever un peu plus le pouvoir d'achat des personnels qui, lui, est malade de l'austérité. Il ne faut rien abdiquer du combat contre celle-ci !

Mobiliser en mars pour les salaires !

Le SNASUB-FSU informe les personnels, les réunit pour poursuivre le travail de mobilisation entamé pour le 10 octobre. Il importe de donner des suites à cette journée de mobilisation. Le SNASUB-FSU se prononce pour une journée de mobilisation dans le courant du mois de mars 2018. Le SNASUB-FSU déploie aussi à cette occasion sa campagne pour défendre la revendication de requalification massive des emplois et de promotions concomitantes.

U.
F.S.U.
ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

’année 2018
on des politiques d’austérité

taire, offensif, au plus près des personnels

Dans l’éducation nationale

Le Comité technique ministériel de l’éducation nationale du 20 décembre dernier a dévoilé la ventilation des suppressions de postes prévues au budget 2018 pour la filière administrative. Le SNASUB-FSU a bien sûr vivement critiqué cette mesure en rappelant que *« les conditions d’administration, d’organisation et de gestion du système éducatif vont à nouveau être dégradées par la suppression de 200 emplois administratifs. Dans les établissements, les charges de travail des secrétariats sont pourtant largement accrues par les conséquences des transferts de charge depuis les services académiques après les grandes vagues de suppressions des années 2004-2012. De même dans les services de gestion et des agences comptable, les réorganisations et réforme des cartes comptables ont a été largement pensées pour réduire le nombre de postes sans tenir compte des besoins spécifiques que requiert ces fonctions pour la bonne gestion du système éducatif et particulièrement pour répondre aux besoins des EPLE et de leurs équipes pédagogiques. Enfin, malgré les 450 recréations des cinq dernières années, les services académiques sont trop souvent sous pression pour subir à nouveau des restrictions de moyens. Tout cela s’ajoute à une insuffisance de reconnaissance des qualifications mises en œuvre par les personnels et de leur engagement professionnel. »*

Au contraire, il y a urgence à requalifier massivement les emplois et à promouvoir les personnels en conséquence. Or, supprimer des postes, c’est aussi amoindrir les possibilités statutaires de promotions de corps, et donc affaiblir la reconnaissance du travail des personnels.

Le SNASUB-FSU, avec la FSU, mobilisera les personnels à l’occasion des groupes de travail et des CTA préparant la rentrée 2018 pour poursuivre le combat contre les suppressions de postes.

Dans l’enseignement supérieur

Après le sketch « APB » au moment de l’été, savamment orchestré par le gouvernement, ministère, une nouvelle plateforme d’affectation des bacheliers dans les cursus de l’enseignement supérieur vient d’ouvrir lundi 15 janvier, « parcoursup ».

Les problèmes d’affectation des étudiant-e-s de l’été sont en très grande partie la conséquence non pas des défaillances de logiciel mais du manque de places dans les universités et particulièrement dans les filières en tension. Changer de logiciel n’y changera rien, si les établissements ne reçoivent pas les moyens (humains et matériels) nécessaires à l’accueil des dizaines de milliers d’étudiant-e-s supplémentaires attendus chaque année.

Loin d’être une simple réforme technique, cette nouvelle procédure d’affectation, par la création des « attendus », remet en cause le rôle central du baccalauréat pour l’accès à l’enseignement supérieur en instaurant la sélection à l’entrée en licence. L’ambition d’amener 60 % d’une classe d’âge à la licence semble abandonnée.

Ajoutons que sur la forme, les textes légaux ou réglementaires n’étant pas encore adoptés concernant « parcoursup », il est ahurissant (et non réglementaire) que celle-ci soit déjà mise en œuvre sous la pression du ministère. Par ailleurs, ce calendrier plus que précipité aura de lourdes conséquences sur nos conditions de travail.

Une intersyndicale de l’éducation s’est mise en place réunissant des fédérations de l’éducation et des organisations de jeunesse (FSU, CGT, FO, Solidaires, SGL, UNEF, UNL, UNL-SD). Elle publie une tribune dans la presse nationale comme première initiative dans le but de créer les conditions d’un mouvement d’ensemble pour faire reculer le gouvernement sur sa politique de sélection.

Le SNASUB-FSU s’inscrit dans cette démarche unitaire et celles à venir, pour construire la mobilisation des personnels contre la mise en œuvre de cette politique de sélection qui risque surtout d’aboutir à ce que les étudiant-e-s issu-e-s des milieux les plus défavorisés soient écartés des études supérieures.

Par ailleurs, la réorganisation de l’Enseignement supérieur et de la recherche au travers des comue et/ou des fusions d’établissements se poursuit. Certains président-e-s cherchant même à créer des statuts dérogatoires spécifiques pour leurs projets. Le SNASUB-FSU continuera à s’opposer à ces fusions qui aboutissent plus souvent à des désorganisations qu’à autre chose.

.../...

Un début d'année 2018 marqué par une aggravation des politiques d'austérité

Une seule réponse : un syndicalisme unitaire, offensif, au plus près des personnels

En route vers le congrès du SNASUB-FSU

Tous ces enjeux seront débattus à l'occasion du 9è congrès du SNASUB-FSU.

Celui-ci doit être un moment d'une grande vitalité démocratique, de renforcement de nos mandats et de construction de notre syndicat. En effet, dans une situation périlleuse pour le statut de la fonction publique, pour les emplois, les conditions de travail, de rémunération et de vie des personnels que nous représentons, l'enjeu est grand qu'ils puissent disposer d'un SNASUB-FSU plus fort pour les défendre au quotidien.
Ce congrès 2018 doit aussi nous permettre d'aborder les prochaines élections professionnelles de décembre prochaine de façon collective et déterminée. L'enjeu n'est ni plus ni moins que de gagner en représentativité (nous ne sommes majoritaires que dans la filière des Bibliothèques) pour ouvrir la perspective d'un SNASUB-FSU majoritaire dans ses champs de syndicalisation.

A tous les niveaux, la mobilisation des équipes militantes doit être la plus importante possible pour réussir ce rendez-vous important de notre vie syndicale.

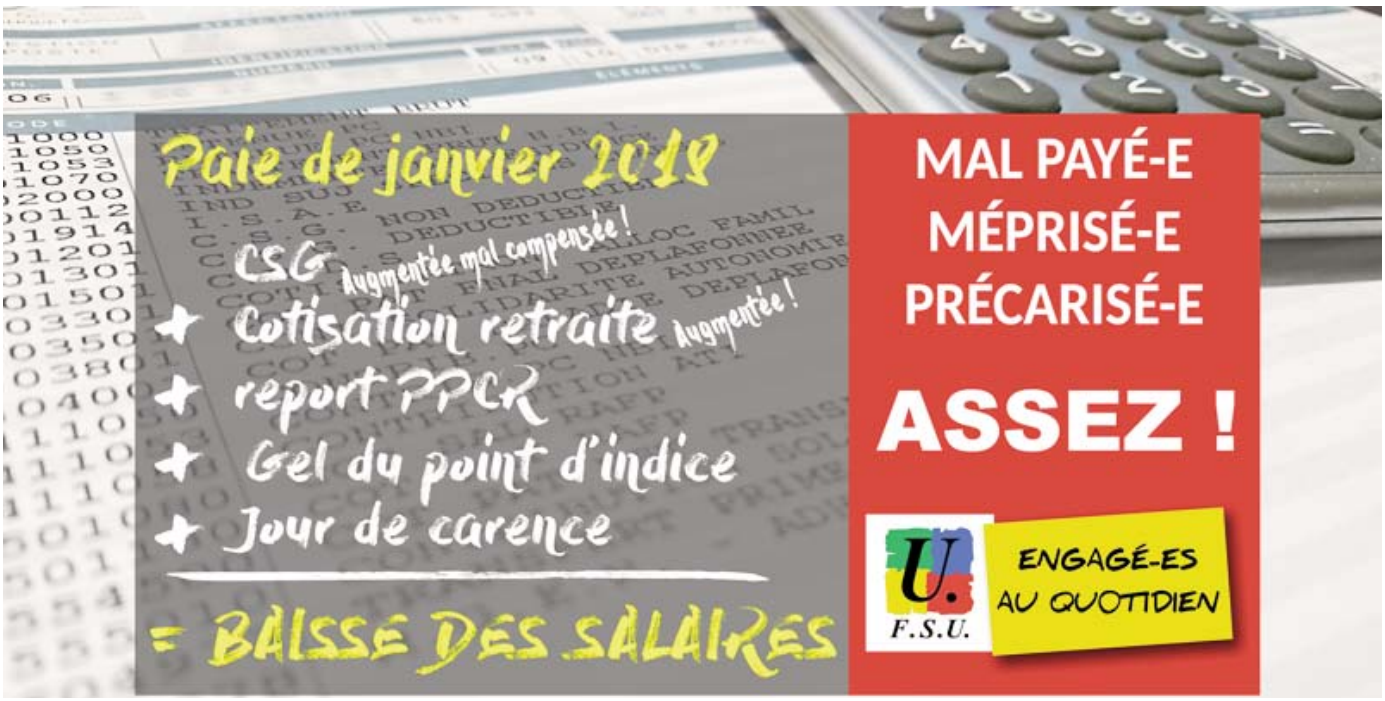
Crise migratoire et crise humanitaire

Le SNASUB-FSU, comme la FSU dans son communiqué du 16 janvier 2018 réaffirme son attachement au respect des droits fondamentaux des migrants et migrantes.

Il s'inquiète et condamne de : 1) la mise en place de la circulaire du 12 décembre 2017, qui remet en cause la protection et l'accueil inconditionnel des migrant.e.s, par leur recensement et contrôle dans les lieux d'hébergement d'urgence et de soins ; 2) la criminalisation des associations humanitaires et individus qui se portent au secours des migrant.e.s ; 3) du contenu du projet de loi « asile-immigration » actuellement en préparation par le gouvernement.

Le SNASUB réaffirme que l'accueil des migrant.e.s est un devoir de solidarité, et doit se faire avec respect et dignité.

(motion adoptée par la CAN des 16 et 17 janvier 2018)



SNASUB FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2017 - 2018

Merci de remplir le recto et le verso de ce bulletin d'adhésion avec précision et le plus complètement que vous pouvez.

Vos coordonnées

Vous

☐ Madame ..... ☐ Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

☐ Nouvelle adhésion ☐ Ancienne adhésion

Année de naissance : .....

Vos coordonnées postales

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

.....

Lieu dit : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Académie de .....

Tél. : ..... Portable : .....

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

.....

Votre affectation

N° UAI : .....

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

Type (collège, lycée, université, DSDEN, rectorat, établissement...) :

.....

Nom de l'affectation : .....

Service : .....

N°, type, voie : .....

Code postal : .....

Localité, Cedex : .....

Pays : .....

Tél. professionnel : .....

Votre cotisation

Votre statut

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	☐	☐	☐
BIB	☐	☐	☐
Contractuel CDI	☐	☐	☐
Contractuel CDD	☐	☐	☐
DOC	☐		
ITRF	☐	☐	☐

Corps et grade : .....

Quotité de travail : .....%

Interruption d'activité : .....
(disponibilité, congé parental, congé de formation...)

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition.

Aide au calcul de votre cotisation

1. Ajoutez à **vos points d'indice majoré** vos points **NBI** (le cas échéant)

2. Appliquez à ce total le cœfficient suivant :
   - entre l'indice 309 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

3. CAS PARTICULIERS :
   - CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
   - Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
   - Temps partiel : au prorata temporis
   - Retraités (selon la pension brute mensuelle) :
     - moins de 1 100€ : 25 €
     - de 1 100 € à 1 250 € : 3%
     - de 1 251 € à 1 500 € : 3,5%
     - de 1 501 € à 2 000 € : 4%
     - supérieur à 2 000 € : 4,5%
     (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités, FGR et l'abonnement au *Courrier du retraité*)

Votre calcul *(reportez-vous aux informations ci-dessus)*

(..... + ...) x ..... x quotité (ex. : x 0,8 pour 80 %) ..... = ... €

Indice NBI Cœfficient (veuillez vous référer au 2 et 3 de la rubrique "Aide au calcul de votre cotisation".)

1/2

Le règlement

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-FSU
Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel Convergences.

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> par chèque

1, 2 ou 3 chèque(s), daté(s) du jour de l'adhésion et encaissé(s) mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer avec ce bulletin d'adhésion à votre Trésorerie académique, dont vous trouverez les coordonnées en consultant notre site :
www.snasub.fr rubrique "Sections académiques"
ou à la fin de notre journal *Convergences*.

☐ Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) : 1☐ 2☐ 3☐

Montant réglé : ..... €

> par prélèvement automatique

Ce choix vous permet de fractionner jusqu'à 10 prélèvements le paiement de votre cotisation. Le prélèvement sera ensuite reconduit automatiquement sur 10 mois les années suivantes.

Attention, c'est l'enregistrement de votre adhésion par le SNASUB-FSU qui déclenchera le premier prélèvement.
Pour une adhésion enregistrée :

en sept.	10 prélèvements	en février	5 prélèvements
en oct.	9 prélèvements	en mars	4 prélèvements
en nov.	8 prélèvements	en avril	3 prélèvements
en déc.	7 prélèvements	en mai	2 prélèvements
en janvier	6 prélèvements	en juin	1 prélèvement

Tous les prélèvements se termineront au mois de juillet 2018 de l'année scolaire et universitaire considérée.

Vous serez averti-e de la reconduction par courrier à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de réglement ou décider de ne pas réadhérer.

Formulaire de prélèvement SEPA

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.

Agrafer le RIB ou les chèques ICI

☐ Prélèvement automatique SEPA

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif ☑ Paiement ponctuel / unique ☐

Vos nom et prénom : .....

Votre adresse : .....

.....

.....

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

Vos coordonnées bancaires ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐

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

Mandat de prélèvement

SEPA
Single Euro Payments Area

Signé à :

Le :

Référence unique du mandat (sera complété par le SNASUB)
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

À envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion **à votre Trésorerie académique**