

# Convergences



n° 111 - octobre 2005

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

Édito



**P**oursuivons la mobilisation pour gagner

C'est historique : le 4 octobre toutes les confédérations syndicales (CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC), toutes les unions ou fédérations (FSU, UNSA, Solidaires), appellent à l'action les personnels du public et du privé. Grèves et manifestations vont rassembler des centaines de milliers de personnes.

Mais nous savons bien que cela ne peut être qu'un début, une mobilisation massive et dans la durée est indispensable pour que le gouvernement entende enfin la colère des salariés et leur exigence d'une politique sociale. Il faut que cesse enfin l'octroi de toujours plus de privilèges à une caste de

boursicoteurs et que les bénéfices réalisés profitent aux salariés et à l'emploi.

Dans notre secteur, nous exigeons une augmentation de la valeur du point d'indice et une reconstruction générale de la grille, la création des emplois statutaires nécessaires au bon fonctionnement du service public d'éducation, l'arrêt des procédures de transfert de missions et personnels vers les collectivités territoriales.

Tous ensemble, continuons d'agir pour stopper le démantèlement des services publics et notamment celui de l'éducation nationale.

**Arlette Lemaire**  
25 septembre 2005

Après le 4 octobre, dessinons un automne aux couleurs de nos luttes



# pour nous contacter...

## Le SNASUB national : le Bureau national

### Secrétaire générale

**Ariette Lemaire**  
SNASUB-FSU  
3-5, rue de Metz 75010 Paris  
01 44 79 90 42/47  
ariette.lemaire@ac-nancy-metz.fr

### Trésorière nationale

**Françoise Eliot**  
9, rue d'Ancerville  
55170 Sommelonne  
08 71 22 31 81  
snasub.fsu.tresorerie@wanadoo.fr

### Secrétaires généraux adjoints

**Jacques Aurigny**  
01 44 41 21 21  
jacques.aurigny@wanadoo.fr  
**Béatrice Bonneau**  
06 19 94 87 13  
BeatriceBonneau@aol.com

**Marie Dolorès Cornillon**  
05 61 12 05 78  
intendance.carnot@wanadoo.fr  
**Marie Ganozzi**  
08 71 46 60 53  
marie-ganozzi@wanadoo.fr

**Anne-Marie Pavillard**  
01 44 79 90 42/47  
amp@snasub.fr

### Autres membres du BN

**Pierre Boyer**  
voir *Créteil*  
**Bettina Cordova**  
01 53 79 85 82  
bettina.cordova@bnf.fr  
**Jacques Le Beuvant**  
02 98 66 07 70  
Jacques.Le-Beuvant@ac-rennes.fr

**Patrick Le Tuhaut**  
voir *Paris*  
**Jean-Claude Magrinelli**  
voir *Nancy-Metz*  
**Yann Mahieux**  
voir *Créteil*  
**Michèle Martin Darmon**  
mmartin-darmon@wanadoo.fr

**Mylène Martinez**  
04 67 10 41 41  
snasub@free.fr  
**Eric Panthou**  
06 62 89 72 51  
ericpanthou@yahoo.fr  
**Danièle Patinet**  
03 80 39 50 97  
dpatinet@free.fr

**Pierre Pieprzownik**  
05 61 12 05 78  
ppiepro@wanadoo.fr  
**Philippe Rampon**  
voir *Grenoble*  
**Thomas Vecchiutti**  
voir *Corse*

**SNASUB-FSU**  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris

Tel : 01 44 79 90 42 / 47  
Fax : 01 42 46 63 30  
snasub.fsu@snasub.fr  
http://www.snasub.fsu.fr

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

### Aix-Marseille

Marcel Chatoux, SA  
Rectorat  
Place Lucien Paye  
13626 Aix en Provence Cedex  
04 42 91 74 70  
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr  
Marie-Christine Santelli, Trésorière  
3 avenue François Vi d a l  
13080 Luynes  
04 42 95 85 14

### Corse

Thomas Vecchiutti, SA  
Lycée Finosello  
Avenue Maréchal Lyautey  
BP 581 20189 Ajaccio Cedex  
04 95 10 53 04  
thomaslp@club-internet.fr  
Catherine Taieb, Trésorière  
Lycée Pascal Paoli  
Avenue Président Pierucci  
20250 Corte  
04 95 45 03 16

### Limoges

Marie-Hélène Dumas, SA  
Collège Pierre de Ronsard  
98 rue de la Brégère  
87065 Limoges  
05 55 37 84 76  
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr  
Sylvie Martinez, Trésorière  
Collège Victor Hugo  
Rue Edmond Michelet  
19002 Tulle  
05 55 20 76 10

### Orléans-Tours

Françoise Cadiou, SA  
SNASUB FSU  
10 rue Molière  
45000 Orléans  
02 38 78 00 69  
snasub.aca45@wanadoo.fr  
Maryvonne Maufrais, Trésorière  
109 rue François Lépine  
28600 Luisant  
02 37 34 34 28

Sylvie Millet, Trésorière  
Université du Havre  
Agence comptable  
25 rue Philippe Lebon  
76600 Le Havre  
02 32 74 40 17

### Strasbourg

Gérard Guntzburger, SA  
Myriam Marinelli, Trésorière  
SNASUB FSU  
10 rue de Lausanne  
67000 Strasbourg  
03 88 36 20 90  
snasub.fsu@wanadoo.fr

### Amiens

Philippe Lalouette, SA  
Lycée Edouard Gand  
70 bd de St Quentin  
80098 Amiens Cedex 3  
03 22 53 49 76  
snasub.amiens@wanadoo.fr  
Daniel Duchat, Trésorier  
SNASUB-FSU  
9, rue Dupuis  
80000 Amiens

### Créteil

Pierre Boyer, SA  
06 24 08 63 33  
snasub.creteil@free.fr  
Yann Mahieux, SA  
01 48 96 36 65  
creteil.snasub@free.fr  
SNASUB FSU  
Bourse départementale du Travail  
1 place de la Libération  
93016 Bobigny Cedex  
Michel Macina, Trésorier  
2 allée de la Butte aux Cailles  
93160 Noisy le Grand  
01 64 80 36 32

### Lyon

Monique Viricel, SA  
Lycée Jacques Brel  
7 avenue Oschatz  
69200 Venissieux  
04 72 50 31 60  
monique.viricel@free.fr  
Olivier Aubailly, Trésorier  
6 place St Sylvestre, Le Troilet  
01150 Ste Julie  
06 21 03 29 91

### Paris

Patrick Le Tuhaut, SA  
Lycée COLBERT  
27 rue de Chateaux Landon  
75010 Paris  
01 44 89 88 33  
snasub75@yahoo.fr  
Michèle Maselko-Avenel,  
Trésorière  
Lycée Carnot  
145 bd Malesherbes  
75017 Paris  
01 56 21 36 42

### Toulouse

Dominique Ramondou, SA  
9 Chemin des Martyrs de  
Bordelongue  
31100 Toulouse  
05 61 55 86 84  
ramondou@cict.fr  
Régine Flament, Trésorière  
Collège Haut Lavedan  
33 Avenue Jean Moulin  
65260 Pierrefitte Nestalas  
05 62 92 76 62

### Besançon

Marina Josipovic, Trésorière  
BU de Belfort  
43, faubourg des Ancêtres  
BP 455 90008 Belfort Cedex  
03 84 21 52 88  
marina.josipovic@univ-fcomte.fr

### Dijon

Jean-Emmanuel Rollin, SA  
SNASUB-FSU  
Maison de l'Université  
BP 27877  
21078 Dijon Cedex  
03 80 39 50 97  
jean-emmanuel.rollin@u-bourgogne.fr  
snasubdijon@free.fr  
Claire Delachambre, Trésorière  
Maison de l'Université  
BP 27877 21078 Dijon Cedex  
03 80 39 50 97

### Montpellier

Aline de Freitas, SA  
Place de la Fontaine  
30210 Vers Pont-du-Gard  
04 66 62 86 03  
chazelfr@yahoo.fr  
Conception Serrano, Trésorière  
IA du Gard  
58 rue Rouget de Lisle  
30031 Nîmes Cedex  
04 66 62 86 19

### Poitiers

Serge Garaté, SA  
Lycée Camille Guérin  
33 rue de la Gibauderie  
BP 611 86022 Poitiers Cedex  
05 49 46 28 70  
serge.garate@ac-poitiers.fr  
Annette Fradet, Trésorière  
26, rue de l'Abbé de l'Épée  
86000 Poitiers  
annette.fradet@ac-poitiers.fr

### Versailles

Ludovic Cané, SA  
Lycée François Villon  
78130 Les Mureaux  
01 30 99 20 01  
ludovic.cane@ac-versailles.fr  
Laureline Assofi, Trésorière  
56 Boulevard Desgranges  
92330 Sceaux  
01 40 91 19 63

### Bordeaux

Jean-Claude Carabini, SA  
193 rue du 19 mars 1962  
40465 Lalaque  
05 58 57 53 01  
06 82 94 46 28  
jeanclaude.carabini@free.fr  
Maxime Gonzales, Trésorier  
LP Francis Jammes  
BP 127 64201 Orthez Cedex  
05 59 69 01 85

### Grenoble

Philippe Rampon, SA  
427 rue Félix Faure  
38950 St Martin le Vinoux  
04 76 75 81 21  
phrampon@wanadoo.fr  
Josiane Michallat, Trésorière  
7 rue Joseph Rolland  
38120 St Egrève  
04 76 74 71 14

### Nancy-Metz

Jean-Claude Magrinelli, SA  
Lycée Hélène Boucher  
55 boulevard Foch  
57100 Thionville  
03 82 53 21 88  
Jean-Claude.Magrinelli@wanadoo.fr  
Mauricette Didot, Trésorière  
Route de Neufchef 2<sup>e</sup> étage  
57700 Hayange  
03 82 84 76 17

### Reims

Françoise Eliot, SA  
(voir *Trésorière nationale*)  
Pierre Saidi, SA  
UFR Médecine  
51 rue Cognacq Jay  
51095 Reims Cedex  
06 87 49 71 48  
pierre.saidi@univ-reims.fr  
Alice Baudry, Trésorière  
9 rue de Derrière les Vignes  
51220 Bermericourt  
03 26 61 04 67

**HORS METROPOLE**  
**Etranger, Guadeloupe, Guyane,**  
**Martinique :**  
**Contactez le SNASUB national**

### Réunion

Jean-Claude Michou, SA  
32 rue Jean Sita  
97430 Le Tampon  
06 92 00 71 09  
jcmichou@univ-reunion.fr  
Marc Dufêtre, Trésorier  
SCD Université de la Réunion  
BP 7152  
97715 St Denis Cedex  
02 62 93 87 46  
marc.dufetre@univ-reunion.fr

### Caen

Christian Eury, SA  
Restaurant universitaire A  
23 avenue de Bruxelles  
14070 Caen Cedex 5  
02 31 56 63 52  
r.a@crous.unicaen.fr  
Christel Alvarez, Trésorière  
La Lande  
27210 Bouleville  
02 32 57 92 58

### Lille

Nicole Deleforge, SA  
Evelyne Delplace, SA  
Jean-Paul Machen, SA  
Edgar Walker, SA  
SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre 1<sup>er</sup> étage  
28 rue des Archives  
59800 Lille  
03 20 12 03 31  
Fax : 03 20 51 30 61  
fsunord@nordnet.fr  
Guy Douay, Trésorier  
124 rue Ferrer  
59000 Lille  
03 20 34 04 54

### Nantes

Sylvie Courtier, SA  
UNIVERSITE DE NANTES  
UFR Sciences et Techniques  
2 chemin de la Houssinière  
44300 NANTES  
02.51.12.52.38.25  
sylvie.courtier@univ-nantes.fr  
Ghyslaine Giraudeau, Trésorière  
17, rue de Pot de vin  
85310 La Chaize-le-Vicomte  
02 51 05 78 16

### Rennes

Fabrice Kas, SA  
Collège Jean Richepin  
8 bd Kennedy  
22370 Pleneuf ValAndré  
02 96 72 22 75  
f.kas@free.fr  
Nelly Le Roux, Trésorière  
Collège La Tourelle  
Impasse Gauguin  
BP 1703 29107 Quimper Cedex  
02 98 52 32 40

### Clermont-Ferrand

Gilberte Jacob, SA  
Collège Pierre Mendès France  
96 avenue Emile Zola  
BP 24 63201 Riom  
04 73 64 68 04  
snasubfsu-clt@netcourrier.com  
Marie-Christine Labrandine,  
Trésorière  
35 route de Durtol  
63830 Nohanent  
04 73 62 88 38

### Nice

Huguette Baisse, Correspondante  
Université - UFR médecine  
06107 Nice Cedex 2  
04 93 37 76 41  
baisse@unice.fr  
Maryse Apréa, Trésorière  
Village Pélican Villa 41  
1192 bd J.B. Abel  
83100 Toulon

### Rouen

Michelle Collet, SA  
INSA Rouen  
Rue Lavoisier  
76131 Mont St Aignan  
02 39 52 84 01/06 77 61 98 95  
michelle.collet@insa-rouen.fr



## Calendrier

<b>Octobre - décembre 2005 :</b>	<b>Échanges dans la presse nationale et sur la liste snasub-debat@snasub.fr</b> sur l'action, l'orientation et les statuts.
<b>20 décembre 2005 :</b>	Date limite de dépôt des propositions de modifications statutaires.
<b>9 janvier 2006 :</b>	<b>Bureau national.</b> Validation des propositions de modifications statutaires.
<b>10 et 11 janvier 2006 :</b>	<b>Commission administrative nationale.</b> Instruction des modifications statutaires ; Commission de vérification des comptes.
<b>24 janvier 2006</b>	<b>Bureau national .</b> Dépôt du rapport d'activité et du rapport financier ; Remise des textes pour le 1 <sup>er</sup> bulletin spécial (rapport d'activité ; rapport financier ; rapport de la commission de vérification des comptes ; propositions de modifications statutaires).
<b>6 février 2006 :</b>	<b>Routage du 1<sup>er</sup> bulletin spécial.</b>
<b>7 mars 2006 :</b>	<b>Bureau national.</b> Dépôt de listes et des motions d'orientation ; Remise des textes pour le 2 <sup>e</sup> bulletin spécial (listes et motions d'orientation).
<b>16 mars 2006</b>	<b>Routage du 2<sup>e</sup> bulletin spécial.</b>
<b>27 mars - 30 avril 2006 :</b>	AG académiques et votes.
<b>4 mai 2006 :</b>	Dépouillement des votes.
<b>15-19 mai 2006 :</b>	<b>Congrès.</b>

# Sommaire

En bref	p. 4
<b>4 octobre : dessinons un automne aux couleurs de nos luttes</b>	p. 5
IAT et IFTS : chasseurs de primes	p. 6
<b>Rencontre avec Brice Hortefeux</b>	p. 7
<b>Les nouveaux habits de la précarité</b>	p. 7
<b>EPLÉ</b>	
<b>EPLÉ et décentralisation</b>	p. 8
<b>Dossier</b>	pp. 9 à 14
<b>Bibliothèques</b>	
<b>CAPN 2005</b>	p. 15
<b>Enseignement supérieur</b>	
<b>Mobilisation à Rouen</b>	p. 15
<b>Fiche pratique</b>	
<b>Maternité, adoption, maladie, rentrée scolaire... vos droits</b>	p. 16
<b>Lu pour vous</b>	p. 17
<b>Motions CAN</b>	p. 17
<b>Tribune libre</b>	p. 18
<b>Bulletin d'adhésion</b>	p. 19

## Recrutement et carrière en catégorie C

pp. 9 à 14



## **Vous nous prenez pour qui ?**

**Téléchargez et signez la pétition sur la site [www.educationsansfrontieres.org](http://www.educationsansfrontieres.org)**

Le 9 août dernier, apprenant que leurs deux jeunes sœurs (Naomie 10 ans et Grace 12 ans) avaient été interpellées dans le centre aéré où elles étaient en vacances et que leur mère (Congolaise, déboutée du droit d'asile) venait d'être assignée à résidence à Migennes dans l'attente de l'expulsion de la famille vers la République démocratique du Congo, les deux enfants aînés de Barbe Makombo, Rachel 15 ans, et Jonathan 14 ans, ont décidé de s'enfuir. Il était hors de question pour eux de rentrer au pays où ils avaient été les témoins du martyre de leurs parents et où leur père a disparu avec quatre de leurs frères et sœurs.

Après quelques jours d'errance, ils ont eu la chance de rencontrer des adultes qui, découvrant leur situation, les ont

hébergés, nourris, protégés et qui continuent de le faire. Auraient-ils dû les livrer à la police pour qu'ils soient expulsés ? Cela dure depuis sept semaines. Sept semaines de cavale, sept semaines sans contact avec leur mère et leurs sœurs, sans école, sans vie sociale.

Les responsables syndicaux, associatifs et politiques signataires de l'appel "*Vous nous prenez pour qui ?*" revendiquent la protection qu'ils accordent à Rachel et Jonathan.

Le Réseau éducation sans frontières appelle à signer massivement ce texte afin de constituer un rempart humain pour protéger Rachel, Jonathan, Grace, Naomie et leur mère.

La seule issue est la régularisation (avec un titre vie privée et familiale) de Barbe Makombo pour lui permettre d'élever et de scolariser normalement ses enfants.



**4 octobre**

## **Appel des confédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO**

Les confédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, réunies ce jour, appellent l'ensemble des salariés du public et du privé, des petites aux grandes entreprises, les demandeurs d'emploi, et les retraités à une journée nationale d'actions et de mobilisation le 4 octobre 2005, par des arrêts de travail, des rassemblements et des manifestations à Paris et en province.

Cette mobilisation doit conduire à des négociations et à des réponses du gouvernement et du patronat notamment pour :

- le développement de l'emploi, contre la précarité que vient renforcer le contrat nouvelles embauches
- l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés
- les droits collectifs et individuels des salariés.

Les confédérations syndicales appellent leurs structures locales à se rencontrer pour mettre en œuvre toutes les formes de mobilisation et d'action nécessaires à l'expression des salariés du privé et du public.

**CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO**  
**8 septembre 2005**

## **Calendrier des commissions administratives paritaires nationales des personnels ITRF**

Lundi 12 décembre	CAP des ASI
Mardi 13 décembre	CAP des TCHRF
Mercredi 14 décembre	CAP des IGE
Jeudi 15 décembre	CAP des ASTRF - AGTRF - ADT RF
Vendredi 16 décembre	CAP des IGR

## **Calendrier des commissions administratives paritaires des personnels de Bibliothèques**

Jeudi 10 novembre	CAP des conservateurs généraux CAP des conservateurs
Jeudi 17 novembre	CAP des bibliothécaires
Jeudi 24 novembre	CAP des BAS
Jeudi 1 <sup>er</sup> décembre	CAP des assistants
Vendredi 13 janvier	CAP des magasiniers en chef
Vendredi 3 février	CAP des magasiniers spécialisés

## **3<sup>e</sup> forum de la visite scolaire**

9 novembre 2005, de 10h à 18h, Cité des sciences et de l'industrie, espace Condorcet, Paris 19<sup>e</sup> (M<sup>o</sup> Porte de la Villette).

Venez découvrir l'offre pédagogique des principaux acteurs de la culture. Vous pouvez demander une invitation gratuite sur [www.cite-sciences.fr/forum-scolaire](http://www.cite-sciences.fr/forum-scolaire)

## **Convergences**

Bulletin mensuel du **SNASUB-FSU**  
Syndicat national de l'administration scolaire universitaire et des bibliothèques  
3-5, rue de Metz 75 010 PARIS  
01 44 79 90 42/47

Directrice de la publication  
Arlette Lemaire  
Rédactrice en chef  
Béatrice Bonneau  
Secrétariat  
Olivier Morvan  
Publicité

Clotilde Poitevin-Amadiou  
06 19 94 66 85 [www.comdhabitude.fr](http://www.comdhabitude.fr)  
(Educatec p. 18  
Microsoft p. 20)

Impression  
Imprimerie Grenier — 94 250 Gentilly  
ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D73S

## Dessignons un automne aux couleurs de nos luttes

Le gouvernement, tournant le dos aux aspirations exprimées par les salariés à l'occasion des luttes du printemps 2005 et du référendum du 29 mai, a décidé :

- d'amplifier sa "stratégie ministérielle de réforme", les suppressions voulues pour 2006 et au-delà s'ajoutant à celles des années antérieures ;
- d'accélérer le processus de transfert de missions et des personnels sous couvert de décentralisation ;
- de généraliser le recours à de nouveaux emplois précaires, l'emploi statutaire devenant petit à petit l'exception ;
- de poursuivre sa politique de blocage des salaires et de gestion individualisée au mérite de nos carrières.

C'est donc à une accélération du démantèlement du service public de l'éducation, de la recherche et de la culture, à la remise en cause de nos missions de nos statuts et emplois que sont confrontés les personnels. Leur colère doit s'exprimer.

Le SNASUB les appelle donc à participer massivement à la grève et aux manifestations unitaires du 4 octobre. Le SNASUB prend dès à présent toutes les initiatives pour poursuivre et amplifier ce mouvement pour :

- ◆ obtenir le retrait des ordonnances ;
- ◆ obtenir la création des emplois statutaires qualifiés nécessaires au bon fonctionnement du système éducatif, de la recherche et de la culture ;
- ◆ obtenir la levée du blocage des salaires et entamer une refonte de la grille des rémunérations, sur la base d'un salaire minimum mensuels de 1300 € net ;
- ◆ obtenir l'arrêt des opérations de transfert de missions et de personnels ;
- ◆ défendre les services publics, maintenir et étendre les droits et garanties de la fonction publique de l'État.

Dès maintenant, organisons des assemblées générales pour assurer la réussite du 4 octobre.

Dès le 4 octobre, impulsions des AG interprofessionnelles pour débattre des revendications unitaires et inscrire l'action dans la durée.



Préparons aussi les initiatives européennes contre l'AGCS qui détruit les services publics, notamment l'éducation, et contre le retour de la directive Bolkestein.

Dès maintenant, le SNASUB propose que la FSU soit à l'initiative d'un front syndical permanent, sans exclusive, pour l'abrogation des ordonnances, la suppression du "contrat nouvelles embauches", la défense du droit du travail et le rétablissement de services publics de qualité.

Dans cet esprit, il demande que la FSU participe activement aux initiatives unitaires pour la défense du service public.

**Motion action adoptée  
lors de la CAN du SNASUB  
du 14 septembre 2005**

**Le 4 octobre, la FSU appelle l'ensemble des personnels de son champ à faire grève et à manifester en convergence avec les salariés du privé et du public.**

- pour une politique ambitieuse en matière de salaires et de pensions,
- pour la défense et le développement de l'emploi et contre la précarité et les remises en cause des droits et garanties des salariés tant dans le privé que dans le public (CNE, CDI dans la fonction publique...),
- pour la défense des services publics répondant à l'ensemble des besoins,
- pour un service public d'éducation qui assure la réussite de tous les jeunes, ce qui implique notamment des moyens budgétaires à la hauteur des besoins, l'abandon de la loi Fillon et de ses décrets d'application et une nouvelle négociation,
- pour le développement de la recherche (publique et privée), contre les manœuvres du pouvoir et pour une véritable négociation de la loi recherche,
- contre le transfert des missions et des personnels aux collectivités territoriales.

**Fédération syndicale  
unitaire  
12 septembre 2005**

# 4

# octobre

## IAT, IFTS : chasseurs de primes ?

L'indemnité d'administration et de technicité créée par le décret 2002-61 du 14/01/2002 prétendait moderniser les indemnités des personnels IATOS et accompagner l'alignement des horaires, imposée par "l'aménagement réduction du temps de travail" d'une harmonisation indemnitaire.

### Trois ans après, où en sommes nous ?

L'INSEE vient de publier dans "Insee première" de septembre 2005 une étude sur les salaires des agents de l'Etat en 2003. En 2003, le salaire net moyen a diminué de 0.5 % en euros constants !

### Dans le domaine de l'indemnitaire (IAT et IFTS), les agents publics ont-ils été mieux traités ?

Certes il y a augmentation, mais nous sommes loin du compte par rapport à d'autres administrations de l'Etat qui étaient et demeurent en avance sur l'Education nationale.

Plus grave encore, il y a la volonté d'utiliser ces indemnités de manière très particulière.

Les instructions données aux recteurs les invitent à "tenir compte des efforts demandés aux personnels administratifs des EPLE et des services académiques dans la conduite des actions de modernisation de la gestion administrative". Autrement dit, là où il y a suppressions de postes pour cause de stratégie ministérielle de réforme, on peut augmenter les indemnités pour calmer les personnels.

Il est également précisé : "Pour vous permettre de préparer votre répartition intra-académique, vous trouverez ci-joint le montant de l'enveloppe globale de crédits indemnitaires qui vous est allouée pour l'année 2005.

Comme précédemment, celle-ci est composée d'une partie critérisée dont les éléments de calcul vous sont communiqués dans le tableau annexé (nombre d'ayants droit, taux retenus, critères de répartition), et d'une partie non critérisée qui

- vous permet de procéder aux ajustements nécessaires résultant des aléas de gestion et des écarts éventuels sur les effectifs. La décomposition de votre enveloppe indemnitaire en deux parts, l'une critérisée, l'autre pas, n'est qu'une modalité de calcul qui est sans incidence sur la mise en œuvre des orientations indiquées plus haut, qui s'appliquent à la totalité de l'enveloppe qui vous est notifiée.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, toutes les académies expérimentent le programme 1<sup>er</sup> degré (chapitre 39-01) dans le cadre de la préparation de l'entrée en vigueur de la LOLF en 2006.

En conséquence, l'ensemble des moyens affectés à ce programme sont désormais inscrits sur ce nouveau chapitre. Il en est ainsi notamment des crédits indemnitaires afférents aux personnels d'inspection du 1<sup>er</sup> degré qui

vous étaient délégués en 2004 sur le chapitre 31-91 : en 2005 ils sont transférés sur le chapitre 39-01, et globalisés au sein de l'enveloppe de crédits de rémunérations dont vous disposez dans le cadre du BOP académique."

### Demain avec la LOLF ?

Les barèmes de référence resteront au même niveau, et les recteurs sont invités à faire varier les indemnités en fonction des postes supprimés, des résultats obtenus dans les économies budgétaires : combien de classes supprimées pour les inspecteurs de d'éducation nationale ? Quelles économies réalisées par quels administratifs ?

L'objectif serait alors d'utiliser le mérite des personnels, à tous les niveaux, pour faire varier les promotions, les bonifications et les indemnités de manière forte.

Du statut de fonctionnaire chargé du bon fonctionnement d'un service public, on passerait à celui de chasseur de primes intéressé financièrement à la destruction de ses propres missions, par la diminution du service rendu aux usagers.

Cette orientation est inacceptable et nous devons combattre partout pour garantir des taux d'indemnité forfaitaires en attendant leur intégration dans le traitement.

Jacques Aurigny

### Evolution des taux de l'IAT de 2002 à 2005

	2002	2004	2005
Catégorie E2	408	415,39	893
Catégorie E3	419	426,59	917
Catégorie E4	433	440,84	948
Catégorie E5	438	445,93	959
Catégorie C NEI	444	452,04	972
Catégorie C EIS	457	465,27	972
Catégorie B 1 <sup>er</sup> grade *	549	558,94	1202
Catégorie B 2 <sup>e</sup> grade *	659	670,93	1202
Catégorie B 3 <sup>e</sup> grade *	678	690,28	1202

\* inférieur à l'indice 349  
 NEI : Nouvel espace indiciaire  
 EIS : Espace indiciaire spécifique  
 Taux 2005 = taux de base 2000 X 2,15

### Evolution des IFTS (décret 2002-63 - services déconcentrés)

	2002	2004	2005
SASU (à partir du 8 <sup>e</sup> )	800	810,43	1742
AASU	1006	1019,12	2191
APASU	1372	1389,89	2988

Taux 2005 = taux 2004 X 2,15



Rencontre entre Brice Hortefeux, ministre délégué aux Collectivités territoriales et la FSU représentée par Gérard Aschieri, Jean Fizzala, Michel Angot, Michel Dubourdieu et Arlette Lemaire, le 6 septembre 2005

En réponse à Gérard Aschieri rappelant l'opposition de la FSU au transfert des missions et des personnels vers les collectivités territoriales, le ministre explique qu'il n'est pas convaincu de la mesure, mais que la loi étant votée, il s'agit de la mettre en place rapidement.

En réponse à nos questions...

### Calendrier de mise en oeuvre ?

- Début 2006 (janvier, février pour la partition définitive).

### Conséquences sur la préparation de la rentrée scolaire 2006 (recrutement des TOS, mouvement) ?

- Une "convention d'assistance technique" serait passée entre collectivités territoriales et rectorat. Nous demandons que le cadrage soit national. Il semblerait donc qu'il n'y aurait pas de transfert d'administratifs avant la rentrée 2006.

### Conventions entre collectivités territoriales et EPLE en cours

Nous rappelons notre exigence que le budget restauration demeure dans le budget annexe de l'EPLE et que le service de restauration demeure un service public.

**Les cadres d'emploi pour les TOS sont maintenus**, mais aucune obligation d'y recruter ne peut être imposée aux collectivités territoriales au nom du principe de libre administration.

### Droit syndical

Le ministre semble être favorable à notre demande de maintien des décharges aux organisations syndicales représentatives des TOS jusqu'au renouvellement général des CAP. Par contre, sur la représentativité des syndicats de la FSU auprès des collectivités territoriales, aucune réponse n'est apportée.

**Arlette Lemaire**

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a mis en place un nouveau dispositif de contrats aidés. Seraient ainsi concernées 40 000 personnes dont 25 000 en contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE) et 15 000 en contrat d'avenir (CA). Ces contrats de droit privé à durée déterminée (CDD), rémunérés sur la base du SMIC horaire (8,03 € au 1<sup>er</sup> juillet 2005), ne concernent que le "secteur non marchand", avec pour objectifs "l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'insertion à l'emploi".

### Le contrat d'avenir (CA)

est destiné aux personnes bénéficiant de minima sociaux (RMI, allocation parent isolé, allocations de solidarité spécifique) depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois. Sa durée initiale est de 2 ans, renouvelée dans la limite de 12 mois et jusqu'à 36 mois pour les plus de 50 ans, sur la base d'une moyenne de 26h hebdomadaires durant le contrat, mais avec une flexibilité pouvant varier jusqu'à 35 heures certaines semaines. La situation du salarié est réexaminée tous les 6 mois. Une convention signée entre l'employeur, la commune et le département définit le projet professionnel proposé.

La formation se déroule pendant ou hors le temps de travail. Un tuteur, ou l'organisme chargé du placement, aura la charge du suivi du parcours professionnel.

## Les nouveaux oripeaux de la précarité

### Contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE)

Les critères seront définis annuellement par les préfets de région. Pour 2005, seront bénéficiaires : les jeunes entre 16 et 25 ans, les demandeurs d'emplois de longue durée, les plus de 50 ans, les travailleurs handicapés. Le contrat dont la durée minimale est de 6 mois peut être renouvelé 2 fois dans la limite de 2 ans, sur la base de 20 h de travail hebdomadaire. Il peut être suspendu en vue d'effectuer une période d'essai susceptible de conduire à un emploi pour une durée au moins égale à 6 mois en CDI ou CDD.

Ces mesures, annoncées en grande pompe, aggravent encore plus la précarité en venant s'ajouter aux autres (PACTE, CNE, etc.).

Elles s'accompagnent d'un chantage à la radiation du chômage. Il s'agit de contraindre à accepter toujours plus de précarité, à faire baisser les chiffres du chômage, à institutionnaliser la précarité comme norme.

Ce sont de vrais emplois qu'il faut créer, permettant d'une part aux collègues d'avoir un avenir et d'autre part de rendre aux usagers un service public de qualité à la hauteur des besoins.

**Marie Ganozzi**



## EPLE et décentralisation

Les méfaits de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales sont de plus en plus présents et concrets dans le fonctionnement quotidien des établissements scolaires.

Le transfert prévu des TOS et des administratifs qui les gèrent, même s'il n'est pas concrètement réalisé, pèse de plus en plus sur les conditions de fonctionnement des EPLE puisque dès à présent :

- aucun moyen supplémentaire ne peut être obtenu des services rectoraux quels qu'en soient les motifs : augmentation significative des surfaces à nettoyer lors d'une restructuration, augmentation du nombre de rationnaires, changement du mode de restauration.
- les moyens de remplacement sont inexistantes ou presque et les conditions de travail des personnels sont de plus en plus difficiles.

Les établissements scolaires sont exsangues et tout est fait pour que la décentralisation soit, sinon espérée, du moins attendue avec impatience en donnant à croire qu'elle résoudra les problèmes que l'État n'a pas voulu régler.

C'est pourtant une mauvaise réponse au problème de fond qui est posé aujourd'hui. Oui ou non, veut-on d'un service public d'éducation de qualité dont l'ensemble des personnels à leur niveau et avec leurs compétences spécifiques concourent à la réussite des élèves ?

Pour cela, il faut avoir la volonté de garder les personnels ATOS au sein du service public d'éducation en reconnaissant aux tâches qu'ils accomplissent une valeur éducative et en les considérant comme faisant partie intégrante de l'acte éducatif car elles permettent à celui-ci de se dérouler dans de bonnes conditions.

leur contenu est grande. En effet tout est possible : le pire comme le meilleur. Le maintien de l'existant ou la privatisation pure et simple.

Dans les projets de conventions qui nous sont parvenus, même si aucun à ce jour ne met en avant la privatisation directe du service de restauration, on voit tout de même poindre certains éléments de nature à nous alarmer :

- la réaffirmation, telle que le prévoit la loi, du libre choix de la collectivité territoriale quant à la détermination du mode de gestion des services de restauration ;
- la détermination des tarifs et des prestations assurées par la seule collectivité ;
- le problème des prélèvements opérés pour le paiement des personnels à la charge de l'internat puisque le pourcentage forfaitaire et uniforme sur tout le territoire de 22,5 % va pouvoir être revu et modifié et dans tous les cas fixé par chaque collectivité en fonction de ses besoins.
- le problème des astreintes des personnels logés qui est abordé dans certains projets de convention.

Dans ce contexte, la circulaire du 8 août 2005 de la Direction des affaires financières du ministère de l'Éducation nationale est étonnante. Alors que les lois de décentralisation donnent à la collectivité territoriale compétente la maîtrise entière d'un certain nombre de tâches assurées actuellement par l'Etat au

sein de l'EPLE, les services ministériels indiquent et énumèrent les différents choix possibles pour la collectivité en ce qui concerne notamment le service de restauration et annoncent dans le même temps qu'une réflexion est en cours pour adapter les procédures budgétaires et comptables aux principes de la loi organique relative aux lois de finances du 1<sup>er</sup> août 2001.

On ne peut pas vouloir poursuivre et amplifier la décentralisation initiée en 1983 et indiquer aux élus nouvellement investis du choix de décision ce qu'il convient de faire. Il ne faudra pas s'étonner que les réponses soient différentes d'une collectivité territoriale à une autre.

En tout état de cause, tout ce qui se prépare démontre bien que l'État se désengage dans un premier temps de tout ce qui n'est pas stricto sensu l'acte éducatif pour coller aux exigences de ses partenaires européens et aux diktats du patronat français.

C'est pourtant d'une autre politique éducative dont le pays a besoin et pour la réussite de celle-ci, tous les acteurs, dont les ATOS, sont indispensables.

**Marie-Dolorès Cornillon**



C'est pourquoi les conventions qui devront être signées entre l'EPLE et la collectivité territoriale compétente nous inquiètent tant l'incertitude quant à



# Dossier

Le recrutement et la carrière en catégorie C sont d'actualité : notamment avec la création du PACTE, qui permettra de recruter sans concours, et la fusion des échelles 2 et 3 de rémunération.

Le PACTE est un type de recrutement dans la fonction publique totalement dérogoire aux principes sur lesquels elle repose : l'anonymat du concours n'est plus là pour garantir l'égalité d'accès aux emplois publics, l'introduction d'une période de 2 mois d'essai marque une percée des logiques de droit privé.

La fusion des échelles de rémunération 2 et 3, loin d'être une avancée sociale, ne fait que constater l'évolution du SMIC, dont le niveau était devenu supérieur à celui de l'indice de début de l'échelle 2.

Elle comprime un peu plus l'échelle indiciaire, notamment celle de la catégorie C.

Celle-ci est donc mise en cause tant dans son mode de recrutement que dans son amplitude de carrière. Cela fait certes longtemps que se développe un effet d'éviction qui fait remplacer les C par des précaires, tandis que des missions de catégorie B ou même A sont confiées à des C....

Depuis longtemps aussi, la hausse du SMIC absorbe les indices les plus faibles de la catégorie C. Mais tout cela prend aujourd'hui une ampleur nouvelle.

## Recrutement et carrière en catégorie C

Ces mesures relèvent bien sûr d'une même logique : économiser les deniers publics au détriment des missions et des personnels, qui n'en peuvent plus d'accepter ici les horaires impossibles, là le mépris ou le harcèlement, partout une rémunération qui n'est pas à la hauteur des services rendus, des qualifications acquises, du dévouement intact au service public malgré tout.



Les difficultés observées en catégorie C se retrouvent dans toutes les catégories : pente vers la smicardisation de tous les débuts de carrière, recrutement de précaires, absence de requalification des emplois et d'une vraie refonte, globale, de la grille. Tous les fonctionnaires sont concernés par la valeur du point d'indice, le manque de débouchés au niveau supérieur, le stress devant l'accroissement des tâches.

Les revendications de C, certes spécifiques, sont inséparables de celles de tous. C'est tous ensemble que nous défendons nos statuts et nos carrières, nos rémunérations et nos conditions de travail. Le 4 octobre était un début !

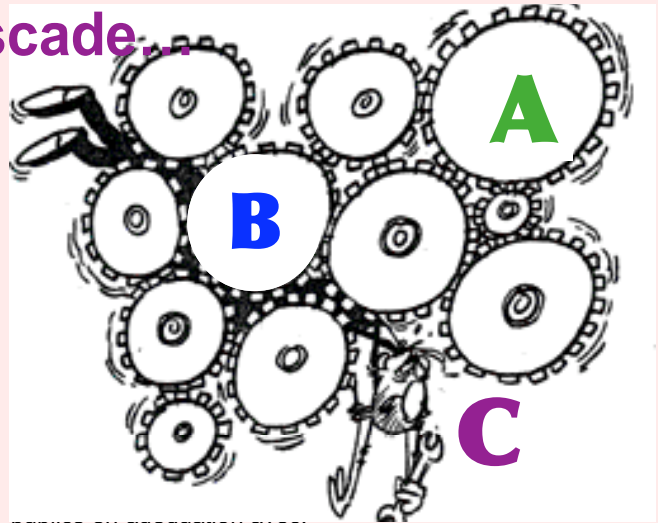
## Aux substitutions en cascade...

En tant qu'employeur, l'État n'a pas tiré toutes les conséquences de l'élévation constante du niveau de qualification de la population. La répartition des emplois d'administration (au sens large) entre les différentes catégories est restée à peu près inchangée depuis l'époque où une majorité quittait l'école avec le certificat d'études primaires ou un CAP et où seule une minorité accédait au baccalauréat et au-delà.

La situation s'est totalement inversée, mais les politiques de l'emploi public statutaire sont restées, elles, étonnamment inchangées. Il n'y a plus aujourd'hui aucune concordance entre le niveau de qualification de la population et le niveau d'ouverture des emplois dans la fonction publique. D'où le phénomène des prétendus "surdiplômés", qui n'est en fait qu'une sous qualification des emplois. Cette situation génère des effets de substitution en cascade : un grand nombre de personnels de catégorie C exercent des fonctions qui, si on se réfère aux statuts, devraient relever d'emplois de catégorie B voire A ; de même, les personnels de catégorie B, se voient souvent confier des responsabilités qui justifieraient un classement en catégorie A. En outre, le paysage est encore un peu plus brouillé par le recours massif à des personnels précaires pour accomplir des missions permanentes du service public qui relèvent souvent, mais pas seulement, de la catégorie C.

Mais ce n'est pas seulement par imprévoyance ou incurie que les gouvernements successifs ont laissé s'instaurer cette situation. Elle permet de rémunérer au plus bas les qualifications effectivement détenues et mises en œuvre par les agents. C'est en toute conscience de la part des responsables politiques que cet état de fait est maintenu et que s'est développé un discours très construit destiné à détourner l'attention des fonctionnaires eux-mêmes, avec hélas un certain succès. Ce discours est fondé sur une prétendue reconnaissance des "compétences individuelles", une soi-disant "valorisation des performances individuelles" et une chimérique "rémunération au mérite personnel". Délibérément centré sur l'individu, il évite soigneusement d'aborder la question du lien missions/qualifications et vise à persuader chacun qu'il est personnellement responsable du caractère insatisfaisant de sa situation.

**... opposons une reconnaissance statutaire et salariale des qualifications.**



d'une part les niveaux de sortie du système scolaire, d'autre part la nature des missions dévolues au service public. Fondamentalement, l'objet d'un service public est la satisfaction de l'intérêt général. Il lui appartient donc de faire en sorte que, collectivement, ses personnels accomplissent au mieux cette mission. En la matière, la "valorisation des performances individuelles", forcément compétitive, est à l'opposé de la recherche de l'efficacité collective. Cela doit se traduire en termes de qualification des emplois (et non de "profilage") et de recrutement sur ces emplois de personnels ayant les qualifications requises (et non la "compétence").

C'est pourquoi nous revendiquons une requalification des emplois, qui doit se traduire par une diminution de la part relative des emplois de catégorie C et une augmentation corrélative des emplois de niveaux B et A. La proportion de chaque catégorie peut

missions. Bien entendu, cette démarche doit s'accompagner du reclassement des personnels en place sur les emplois requalifiés. De même, elle ne saurait s'accommoder du maintien des diverses formes de précarité.

Cette requalification des emplois doit s'accompagner d'une refonte de l'ensemble de la grille des rémunérations, les deux revendications se complétant mais ne se confondant pas. En effet chacun, quelle que soit sa place dans l'édifice, a droit à la fois à un salaire décent (qui monte !) et à un déroulement de carrière digne de ce nom.

En conséquence, nous revendiquons un salaire minimum dans la fonction publique de 1 300 € mensuels net et, pour chaque corps, un indice terminal qui représente entre 1,5 fois et 2 fois l'indice de début.

## Quelle place pour la catégorie C ?

Des emplois de catégorie C correspondant à de vraies missions de cette catégorie disparaissent ...

Si le nombre d'emplois statutaires de catégorie C est très important dans l'Education nationale, notamment dans l'ASU, le chiffre tend à diminuer :

- ◆ par le développement du recrutement de précaires. On a connu les emplois jeunes, maintenant les CA, les CAE, le PACTE...
- Les précaires accomplissent des tâches qui relèvent du service public et devraient normalement être confiées à des titulaires, éventuellement d'ailleurs les mêmes personnes, après intégration. Nous estimons que la titularisation des personnels précaires est indispensable tant pour ces agents eux-mêmes que dans l'intérêt du service public, qui n'est pas d'avoir des personnels mal intégrés dans leur milieu professionnel puisque sans perspective de carrière.
- ◆ par l'externalisation ou la suppression de missions. Le non respect des plans de rattrapage, les suppressions et les transferts d'emplois contribuent à réduire considérablement le recrutement dans cette catégorie. Des missions de service public disparaissent ou sont "externalisées" (sous-traitées) à des entreprises privées. Ce n'est pas un phénomène nouveau pour la restauration scolaire. Alors que les surfaces des bâtiments augmentent, le

personnel d'entretien (agents d'entretien et d'accueil, ouvriers professionnels, etc.) est en diminution. La décentralisation des TOS arrive à

point nommé pour accélérer le processus. Cette logique s'applique également à d'autres missions tels les services de reprographie, d'informatique... On vide les établissements de leurs personnels. La politique de suppressions d'emplois budgétaires dans les établissements du second degré et les services s'accroît : 3000 emplois en moins. C'est nier entre autres le rôle éducatif des agents, quelles que soient leurs fonctions, leur contribution à l'équipe éducative. C'est choisir la répression au détriment de l'encadrement éducatif.

Dans l'enseignement supérieur et la Recherche, la logique consistant à supprimer plusieurs emplois de catégorie C pour créer un emploi de catégorie A contribue à dégrader les conditions de travail. Les missions ainsi rayées sur le papier n'ont pas pour autant disparu. La politique qui consiste à privilégier des emplois pour des missions d'audit, d'expertise, au détriment des fonctions relevant des missions actuellement dévolues à des catégories B ou C, ne contribue pas à améliorer le fonctionnement du service public mais à renforcer la gestion par le stress et à demander toujours plus de polyvalence à toutes les catégories.

... en même temps, des C sont chargés de fonctions correspondant à des missions de catégories plus élevées.

C'est ainsi que, dans les bibliothèques, on peut être magasinier (pas en chef !) et être chargé de fonctions d'encadrement. On peut aussi effectuer des tâches de catalogage, avoir des fonctions de responsabilité, être "chef d'équipe" ou encore "formateur". Dans les services, Agents et Adjointes administratifs sont souvent chargés de missions complexes impliquant des fonctions d'encadrement d'autres collègues (organisation d'examens, gestion de personnels, carte scolaire, ...)

Dans les EPLE, et singulièrement dans les collèges, des agents de catégorie C remplissent même des fonctions de gestionnaires ou de responsables de la scolarité.

Ainsi, les missions de catégorie C tendent de plus

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

### Le SNASUB-FSU revendique :

- ◆ un véritable repyramidage des emplois par la reconnaissance des qualifications et non par la disparition des missions de service public
- ◆ le maintien de toutes les missions dans le cadre du service public d'Etat
- ◆ pour chaque catégorie (ASU, ITRF), un seul corps en catégorie C, avec un salaire minimum à 1300 € net permettant de relever l'ensemble des rémunérations de la grille salariale.





## Le PACTE : une torpille contre le statut de la fonction publique

La presse a beaucoup parlé du "contrat nouvelles embauches" (CNE) qui fait voler en éclats les garanties du code du travail au profit des employeurs privés. Mais les services publics n'ont pas été épargnés par l'entreprise estivale de sape de l'emploi stable.

L'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 instaure un nouveau mode d'accès à la fonction publique : le "parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État" (PACTE). Il est pour l'instant limité à la catégorie C, mais le projet initial visait également la catégorie B.

### En quoi consiste le PACTE ?

◆ Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ou dont le niveau de qualification est inférieur au bac.

◆ Ces jeunes sont recrutés par l'administration d'accueil, sur des emplois vacants de catégorie C, par contrat de droit public dont la durée ne peut être inférieure à 12 mois, ni supérieure à 2 ans.

◆ Le contrat débute par une période d'essai de deux mois, au cours de laquelle il peut y être mis fin sans indemnité ni préavis.

◆ L'administration d'accueil s'engage à faire bénéficier chaque jeune ainsi recruté

d'une formation dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat.

◆ Un tuteur est désigné pour accueillir et guider l'intéressé dans l'administration d'emploi, suivre son parcours de formation et organiser son activité dans le service.

◆ Les jeunes perçoivent une rémunération d'au moins 55 % du traitement minimum de la fonction publique pour les moins de 21 ans, 70 % pour les plus de 21 ans.

◆ A l'issue du contrat, après obtention le cas échéant du titre ou diplôme requis pour l'accès au corps d'accueil, et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans l'emploi qu'il occupait en qualité de contractuel après avis de la CAP compétente. S'il est jugé inapte, son contrat n'est pas renouvelé.

### Pourquoi cela impACTE-il les fondements de la fonction publique ?

Pour rester dans la métaphore militaire, nous avons affaire à une arme à fragmentation à effets dévastateurs multiples.

◆ Le PACTE substitue à la situation statutaire un rapport contractuel. Certes, il s'agit d'un contrat de droit public, mais il introduit à pas de loup dans la fonction publique les mécanismes

du droit privé : recrutement sans concours, période d'essai de 2 mois.

◆ Il institutionnalise - aujourd'hui pour la seule catégorie C, mais demain pour d'autres ? - une période de précarité comme préalable obligé à une titularisation (même pas garantie) dans la fonction publique.



◆ Il ouvre la porte au clientélisme en brisant le principe d'égalité d'accès aux emplois publics que garantit le concours.

◆ Il entre en concurrence directe avec les voies de recrutement de droit commun, qui vont donc se fermer pour tous ceux ne remplissant pas les conditions pour "bénéficier" du dispositif.

◆ En rémunérant entre 55 % et 70 % du traitement minimum de la fonction publique des agents qui travailleront à 80 % sur des emplois publics ouverts au budget, il tire vers le bas des rémunérations déjà bien faibles.

Rappelons que le PACTE a été introduit dans le cadre d'une loi "habilitant le gouvernement à prendre, par ordonnances, des mesures d'urgence pour l'emploi" (sic). Or, non seulement il ne diminuera pas le nombre de chômeurs (il opérera seulement une permutation entre eux), mais il va réduire les moyens humains du service public.

En effet, les contractuels PACTE seront affectés sur des emplois vacants de catégorie C. Ceux-ci ne pourront donc pas être offerts au recrutement de droit commun, privant les soi-disant "surdiplômés"

d'accéder à ces emplois, sans leur ouvrir dans le même temps l'accès à des emplois plus qualifiés. C'est le jeu des quatre coins. Affectés à 80 % maximum sur des emplois à temps complet, les PACTE entraînent donc mécaniquement une réduction du temps dédié à l'accomplissement des missions, à laquelle s'ajoute le temps consacré aux jeunes par les tuteurs.

**Le seul avenir que nous souhaitons à un tel dispositif est sa disparition. A sa place, nous voulons une vraie politique de l'emploi, assise sur des créations et des requalifications.**

## Les amplitudes de carrière

La fusion des échelles 2 et 3 (décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005) ne modifie les butées de carrière dans aucune des échelles de la catégorie C. Les gains de points d'indice, très faibles, sont souvent concentrés sur les premiers échelons des échelles 3, 4 et 5 et parfois inexistant.

Les reclassements prévus induisent des abaissements d'échelon. Dans toutes les échelles, la durée d'échelon est identique : un an au premier échelon, deux ans aux deuxième et troisième, trois ans du quatrième au sixième, quatre ans du septième au neuvième. La carrière passe de 28 ans à 26, mais il faut un an de plus pour passer du quatrième au cinquième et du septième au huitième...

La grille indiciaire, conquête du statut de 1946, est faite pour définir des amplitudes indiciaires dans chaque catégorie, chaque grade, et pour situer les grades dans les catégories, et les catégories entre elles. C'est à travers l'attribution d'"indices bruts" que se manifeste cette unité de la grille.

L'éventail des rémunérations, de 1 à 8 en 1948, passe dès 1970 de 1 à 5. Actuellement il est de 1 à 3.

Cette réduction des amplitudes est néanmoins à relativiser, car elle ne tient pas compte du développement des primes, qui favorise surtout les catégories les plus élevées, ni des rémunérations les plus importantes, celles "hors-échelle".

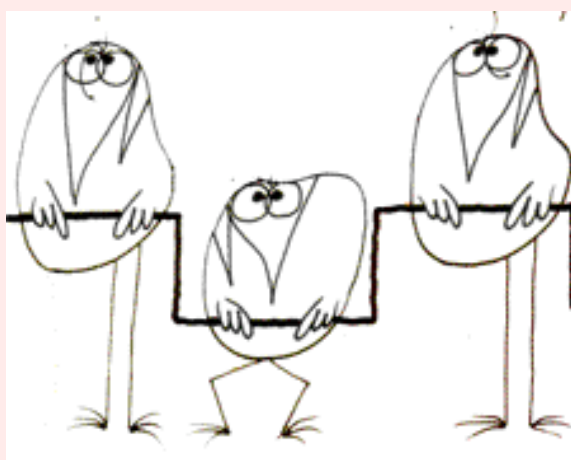
L'évolution des espaces indiciaires en INM

(indices nouveaux majorés, ceux du bulletin de salaire), sur lesquels il faut se baser pour apprécier les évolutions salariales, est la suivante en catégorie C depuis juillet 1999 : le début de l'échelle 1 (INM 251) correspondait en 1999 au SMIC. Evidemment, l'alignement obligé sur l'augmentation du SMIC peut conduire à ce que les échelles de rémunération de catégorie C disparaissent progressivement toutes, sauf la plus élevée. Ce n'est pas ainsi que nous entendons arriver à un corps unique en catégorie C...

On remarquera la stagnation des indices terminaux. Au total, les 25 points d'amplitude indiciaire en moins sur l'ensemble de la catégorie (hors l'exceptionnel "espace indiciaire supplémentaire", EIS) représentent 23,57 % d'amplitude de carrière en moins. Avec 122 points d'amplitude (de l'E3 au NEI), l'espace indiciaire en C est inférieur à ce qu'il était avant la réforme Durafour, en 1990. Cette stagnation apparente cache en réalité un recul puisque le point d'indice a perdu de son pouvoir d'achat. Le retour à l'indexation des salaires sur les prix est indispensable !

Par ailleurs, chacun sait combien le parcours d'obstacles est laborieux pour parcourir tout l'espace indiciaire de la catégorie C.

La plupart n'y parviendra jamais, tant les promotions sont contingentées. De plus, le sommet du C (NEI, EIS) n'existe pas dans toutes les filières : dans notre champ, l'EIS ne concerne que le seul grade d'adjoint technique principal (ITRF).



L'INM, qui sert à calculer les rémunérations, a pour fonction d'éviter que l'augmentation des bas salaires et les améliorations catégorielles réagissent sur l'ensemble de la grille. C'est l'indice brut (IB) qui doit servir de base et de référence pour toute modification de la grille.

Avec l'IB, l'amplitude du C (y compris sa partie la plus élevée en EIS) irait non pas de 1 à 1,5 (ce qui est le cas en calculant les rémunérations avec l'indice INM, comme actuellement) mais de 1 à 1,75. En effet, l'amplitude en INM va de 276 à 415, alors qu'en IB elle va de 274 à 479.

En d'autres termes, cela aboutirait, dans le cadre de la satisfaction de notre revendication d'un corps unique en catégorie C, dont chacun pourrait parcourir la totalité à l'ancienneté, à une rémunération en fin de carrière (en euros constants pour tenir compte de la hausse des prix) non pas supérieure de moitié à celle de début, mais des trois quarts. Ce pourrait être une mise à plat préalable à une négociation. Une revalorisation du point d'indice suivant la hausse du SMIC est évidemment indispensable pour ne pas tomber à nouveau dans les mêmes difficultés.

La refonte de la grille doit être globale notamment pour éviter les écrasements d'amplitude indiciaire, et pour élargir les avancées obtenues par tel ou tel corps à l'ensemble des corps de même type.

	1999	1 <sup>er</sup> octobre 2005	Evolution de l'amplitude indiciaire
Echelle 1	251-297	L'évolution du SMIC a conduit à	
Echelle 2	252-319	l'abandon des 2 premières échelles	
Echelle 3	255-334 (+79)	276-337 (+61)	- 18
Echelle 4	259-348 (+89)	278-351 (+73)	- 16
Echelle 5	265-376 (+111)	280-378 (+98)	- 13
NEI	357-391 (+34)	359-393 (+34)	0
EIS	327-415 (+48)	327-415 (+48)	0
Ensemble (hors EIS)	251-391 (+140)	276-393(+117)	- 25

Situation antérieure en échelle 2		Situation nouvelle en échelle 3			
Echelons	INM	Echelons	INM	Gain	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 <sup>er</sup> échelon	263	1 <sup>er</sup> échelon	276	théorique.	Sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	264	1 <sup>er</sup> échelon	276	(aligne-	Sans ancienneté
3 <sup>e</sup> échelon	267	1 <sup>er</sup> échelon	276	ment sur	1/2 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	271	1 <sup>er</sup> échelon	276	le SMIC)	Ancienneté majorée d'un an
5 <sup>e</sup> échelon	278	2 <sup>e</sup> échelon	279	+ 1	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	283	3 <sup>e</sup> échelon	284	+ 1	Ancienneté majorée d'un an
7 <sup>e</sup> échelon	287	4 <sup>e</sup> échelon	288	+ 1	Ancienneté majorée de 2 ans
8 <sup>e</sup> échelon	294	5 <sup>e</sup> échelon	294	0	Ancienneté majorée de 2 ans
9 <sup>e</sup> échelon	302	7 <sup>e</sup> échelon	308	+ 6	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	306	8 <sup>e</sup> échelon	315	+ 9	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	323	9 <sup>e</sup> échelon	324	+ 1	Ancienneté acquise dans la limite de 4 ans

Situation antérieure en échelle 3		Situation nouvelle en échelle 3			
Echelons	INM	Echelons	INM	Gain	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 <sup>er</sup> échelon	263	1 <sup>er</sup> échelon	276	théorique	Sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	265	1 <sup>er</sup> échelon	276	(SMIC)	1/2 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	268	1 <sup>er</sup> échelon	276		Ancienneté majorée d'un an
4 <sup>e</sup> échelon	276	2 <sup>e</sup> échelon	279	+ 3	Ancienneté majorée d'un an 6 mois
5 <sup>e</sup> échelon	284	3 <sup>e</sup> échelon	284	0	Ancienneté majorée d'un an 6 mois
6 <sup>e</sup> échelon	292	5 <sup>e</sup> échelon	294	+ 2	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	300	6 <sup>e</sup> échelon	302	+ 2	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	308	7 <sup>e</sup> échelon	308	0	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	315	8 <sup>e</sup> échelon	315	0	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	324	9 <sup>e</sup> échelon	324	0	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	337	10 <sup>e</sup> échelon	337	0	Ancienneté acquise dans la limite de 4 ans

Situation antérieure en échelle 4		Situation nouvelle en échelle 4			
Echelons	INM	Echelons	INM	Gain	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 <sup>er</sup> échelon	266	1 <sup>er</sup> échelon	278	+ 12	Sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	272	1 <sup>er</sup> échelon	278	+ 6	1/2 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	278	2 <sup>e</sup> échelon	282	+ 4	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	287	3 <sup>e</sup> échelon	289	+ 2	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	297	4 <sup>e</sup> échelon	297	0	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	305	5 <sup>e</sup> échelon	305	0	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	315	6 <sup>e</sup> échelon	315	0	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	323	7 <sup>e</sup> échelon	323	0	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	334	8 <sup>e</sup> échelon	334	0	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	344	9 <sup>e</sup> échelon	344	0	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	351	10 <sup>e</sup> échelon	351	0	Ancienneté acquise

Situation antérieure en échelle 5		Situation nouvelle en échelle 5			
Echelons	INM	Echelons	INM	Gain	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
1 <sup>er</sup> échelon	271	1 <sup>er</sup> échelon	280	+ 9	Sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	276	1 <sup>er</sup> échelon	280	+ 4	1/2 de l'ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	285	2 <sup>e</sup> échelon	289	+ 4	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	296	3 <sup>e</sup> échelon	297	+ 1	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	306	4 <sup>e</sup> échelon	306	0	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	316	5 <sup>e</sup> échelon	316	0	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	324	6 <sup>e</sup> échelon	324	0	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	336	7 <sup>e</sup> échelon	336	0	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	348	8 <sup>e</sup> échelon	348	0	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	359	9 <sup>e</sup> échelon	359	0	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	378	10 <sup>e</sup> échelon	378	0	Ancienneté acquise



## Bibliothèques : CAPN 2005

Les CAP des bibliothécaires, des BAS et des assistants (calendrier p.4) traiteront uniquement des promotions et des titularisations. Elles seront appelées à se réunir à nouveau, au 1<sup>er</sup> semestre 2006, pour étudier les réductions d'ancienneté ainsi que les recours (que l'on peut prévoir assez nombreux) sur les notations.

Les conservateurs et les conservateurs généraux ne sont pas concernés par le dispositif des réductions d'ancienneté (la durée d'avancement étant fixe pour chaque échelon), mais sont concernés par le nouveau système de notation.

### Notations et réductions d'ancienneté

En application du nouveau système de notation, les propositions de notations (qui peuvent aller de + 5 à - 5 ...) ont été envoyées au ministère. Celui-ci doit maintenant réunir une "commission d'harmonisation" (commission non paritaire). Ce n'est qu'après cette "harmonisation" que les notes seront renvoyées dans les établissements et que les agents seront appelés à signer. Ensuite il y aura réunion des CPE à ce sujet (avec sans doute pas mal de recours...), puis envoi des dossiers au ministère pour les CAP nationales.

Les recours éventuels seront examinés à la CAP du premier semestre 2006. Pour les magasiniers spécialisés et les magasiniers en chef, le calendrier des CAP se complique de la mise en application du décret sur la fusion des échelles 2 et 3 (cf. p. 14)

- La CAP des magasiniers en chef se réunira le 13 janvier pour examiner les promotions dans le corps des magasiniers en chef, les titularisations et les notations/réductions d'ancienneté ;
- La CAP des magasiniers spécialisés se réunira le 3 février pour examiner les titularisations, la liste d'aptitude des "sapinisables" (dernière année de la loi Sapin) et les notations/réductions d'ancienneté. Mais les promotions de grade (avancement au grade de magasinier en chef principal et avancement au grade de magasinier spécialisé hors classe) ne seront examinées qu'ultérieurement, lors d'une deuxième CAP (la DPMA devant d'abord procéder au reclassement induit par le nouveau décret).

**Anne-Marie Pavillard**



### Université de Rouen : élargir la mobilisation pour obtenir les emplois IATOSS nécessaires !

Le SNASUB-FSU se félicite du premier recul imposé au ministère par les personnels et étudiants de l'université de Rouen dans l'action depuis le 12 septembre. Celui-ci a lâché du lest, sous la forme d'un million d'euros supplémentaires pour la sécurité des bâtiments.

Le  
SNASUB-  
FSU

constate que cette mesure ponctuelle ne correspond pas aux revendications des personnels et étudiants dont la lutte exemplaire porte non seulement sur le paiement de la totalité de la DGF pour les années à venir, mais aussi sur la création d'emplois statutaires IATOSS et enseignants.

Le SNASUB-FSU revendique avec les personnels la création immédiate des 157 emplois IATOSS manquant à l'université de Rouen et la programmation de 1000 postes IATOSS nouveaux par an dans l'enseignement supérieur pendant 5 ans avec un plan d'intégration des personnels précaires.

Le SNASUB-FSU conteste fortement l'interprétation qui est faite par le ministère des rôles respectifs de la DGF et de la dotation du contrat quadriennal.

En prétendant que le manque de 20 % de la DGF à l'Université de Rouen est "plus que compensé" par les 2 millions d'euros annuels prévus par le contrat, le ministère s'engage dans une voie dangereuse. Ce raisonnement, s'il était étendu à l'ensemble du système universitaire, conduirait à comptabiliser les contrats dans le fonctionnement de base des établissements alors que, au moins en principe, ils étaient réservés jusqu'ici aux projets de développement ou à l'amélioration du fonctionnement. Certes, la réalité du terrain dans les universités a conduit bien souvent à utiliser le contrat quadriennal pour combler les défaillances budgétaires, tout comme d'ailleurs la perception de frais spécifiques illégaux auprès des étudiants. Nous condamnons ces choix politiques et exigeons un plan de revalorisation de la DGF pour l'ensemble des établissements, seule garantie durable pour le service public d'enseignement supérieur et le libre accès aux études.

Le SNASUB-FSU appelle les personnels IATOSS de l'enseignement supérieur à se mobiliser dans leurs établissements pour exiger les moyens financiers et humains à hauteur des besoins réels et à participer massivement à la journée de grève et de manifestation du 4 octobre.

Contacts :

- Pierre Hébert, élu SNASUB au CA de l'Université de Rouen : 06 74 79 83 63  
- Marie Ganozzi, secrétaire générale adjointe pour l'enseignement supérieur : 06 09 21 23 98

# Maternité, adoption, maladie, rentrée scolaire...

### Grossesse

Autorisations d'absence de droit pour les visites médicales. Autorisations d'absence ou facilités horaires sur avis médical : grossesse (1 heure par jour à partir du 3<sup>e</sup> mois), préparation de l'accouchement et allaitement.

Grossesse pathologique : 2 semaines supplémentaires, qui peuvent être prises entre la déclaration de grossesse et le début du congé de maternité (certificat médical) ; pas de report possible d'une partie du repos prénatal dans ce cas. Couches pathologiques : 4 semaines supplémentaires s'ajoutant au repos postnatal.

### Congé de maternité

La demande précise les dates extrêmes du congé en fonction de la date présumée de l'accouchement.

1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup>me enfant : 16 semaines (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, 10 après). 3<sup>e</sup>me enfant et suivants : 8 semaines avant, 18 après ; naissances de jumeaux : 34 semaines ; triplés (ou plus) : 46 semaines. Il est possible de reporter sur le repos postnatal une partie du repos prénatal (qui ne peut être inférieur à 2 semaines). Rémunération : plein traitement même si l'intéressée travaillait à temps partiel. Les non-titulaires ayant 6 mois d'ancienneté conservent leur traitement.

Stagiaires : la titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage sans tenir compte de la prolongation imputable au congé de maternité.

### Congé d'adoption

Il est de 10 semaines, 18 (si l'adoption porte le nombre d'enfants à 3 ou plus) ou 22 (adoptions multiples) à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Il peut être pris par la mère ou le père ou réparti entre les deux. Pour une adoption nécessitant un déplacement dans les DOM, les TOM ou à l'étranger : disponibilité de droit de 6 semaines.

### Congé lié à la naissance ou à l'adoption

3 jours ouvrables de congé pour le père, lors de chaque naissance, pour le père ou la mère si adoption. Ils doivent être pris dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

### Congé de paternité

De droit pour le père, dans les 4 mois suivant la naissance.

Il s'ajoute aux 3 jours pris autour de la naissance, mais peut être pris séparément. La demande se fait au moins un mois avant.

Durée : 11 jours, 18 pour naissances multiples, non fractionnables, consécutifs (y compris dimanche et fériés).

### Garde d'enfant malade

Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour soigner un enfant de moins de 16 ans (sans limite d'âge s'il est handicapé). Nombre de jours dans l'année : si les deux parents peuvent en bénéficier, pour chacun : 6 jours pour un 100%, 5,5 pour un 90%, 5 pour un 80 %, 3 pour un 50 % ; sinon, le double pour le seul parent pouvant en bénéficier.

### Rentrée scolaire

Des facilités horaires peuvent être accordées aux parents (circulaire annuelle).

### Congé parental

Pour enfant né ou adopté depuis moins de 3 ans (ou de moins de 16 ans, dans ce cas le congé est d'1an au plus). La demande doit être faite au moins un mois avant la date choisie de début du congé. C'est un congé de droit, accordé par période de 6 mois, renouvelable dans la limite des 3 ans. Le rythme d'avancement est réduit de moitié. Renouvellement ou réintégration sont à demander au moins 2 mois avant la fin du congé en cours. La réintégration est de droit, au besoin en surnombre, dans l'ancien



emploi ou au plus proche. Le rythme d'avancement est réduit de moitié. Les non-titulaires doivent avoir au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'adoption

## Quels sont nos droits quand nos enfants ont besoin de leurs parents ?

### Congé de présence parentale

Pour enfant nécessitant la présence de l'un des parents (maladie, accident ou handicap grave) ; demande à faire au moins 15 jours avant le début du congé. La première période ne peut dépasser 4 mois. Il peut être prolongé 2 fois dans la limite d'un an. Pour les non titulaires, 5 ans maximum.

### Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans

De droit, sans traitement. Disponibilité pour les titulaires, congé d'1 an (renouvelable 2 fois) pour les stagiaires, 5 ans maximum pour les non titulaires.

### Temps partiel de droit pour élever un enfant

Accordé à l'occasion de chaque naissance ou adoption pour une durée de 3 ans. Quotité de 50 % à 80 %.

### Congés pour raisons de famille

Il peut être accordé aux non titulaires dans la limite de 15 jours par an.

*Pierre Boyer*



## Motions adoptées lors de la commission administrative nationale du SNASUB des 13 et 14 septembre 2005.

### Décentralisation

La CAN du SNASUB mandate le secrétariat national pour que la FSU porte la position suivante s'agissant de la décentralisation :

- le SNASUB rappelle son opposition à l'ensemble du dispositif concernant l'Éducation nationale ; en particulier, les transferts des missions des personnels administratifs et TOS ;
- le SNASUB demande que la fédération intervienne auprès de l'ensemble des élus pour qu'ils s'opposent à cette décentralisation, ne signent aucune convention et prennent toute mesure permettant le cas échéant la réversibilité de la décentralisation ;
- le SNASUB prendra toute initiative pour maintenir et renforcer le caractère public de la gestion directe de la restauration par les EPLE dans le respect de l'autonomie des établissements.

### Ils accusent...

La CAN du SNASUB propose que le syndicat organise au cours du 2<sup>e</sup> trimestre de l'année scolaire 2005-2006, une initiative nationale sur le thème "ils accusent : les personnels d'administration et de gestion de l'Éducation nationale, témoins du démantèlement du service public d'éducation". Les académies pourront utilement rédiger leurs témoignages, en particulier sur les thèmes : précarité, insuffisance des moyens, décentralisation, etc.

Décret n° 2005-726 du 29 juin 2005 portant majoration, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, des **rémunérations de la fonction publique** et attribution de points d'indice majoré à certains personnels (JO du 30 juin 2005).

Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2005 fixant au titre de l'année 2005 le nombre d'emplois (236) offerts aux **recrutements externes d'AST** du MEN (JO du 13 juillet 2005).

Programme national de pilotage de la **formation continue des personnels ATOS et ITRF** des services déconcentrés (BOEN n° 26 du 7 juillet 2005).

Circulaire n° 2005-098 du 5 juillet 2005 **abrogeant certaines circulaires ministérielles et notes de service** (BOEN n° 27 du 14 juillet 2005).

Loi organique n° 2005-779 du 12 juillet 2005 modifiant la **loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances** (JO du 13 juillet 2005).

Arrêté du 12 juillet 2005 fixant les dates et modalités d'organisation du **concours de CASU** (2006) (BOEN n° 29 du 28 juillet 2005).

Note de service n° 2005-106 du 19 juillet 2005 fixant le **taux des indemnités indexées** (BOEN n° 29 du 28 juillet 2005).

Note de service n° 25-138 du 20 juillet 2005 relative à la **gestion des ITRF** - 2<sup>e</sup> semestre

2005 (BOEN n° 34 du 22 septembre 2005).

Note du 25 juillet 2005 établissant un **guide pour la saisie des vœux d'affectation par Internet** à l'usage des lauréats des concours (ITRF catégorie A et B) (BOEN n° 31 du 1<sup>er</sup> septembre 2005).

Arrêté du 27 juillet 2005 autorisant au titre de 2006 **l'ouverture de concours de magasiniers en chef, assistants des bibliothèques et BAS** (JO du 6 août 2005).

Circulaire du 28 juillet 2005 relative à la **réforme de l'administration départementale de l'Etat** (JO du 2 août 2005).

Note de service n° 2005-122 du 28 juillet 2005 relative au dépôt et à l'instruction des **candidatures à un poste non enseignant relevant de l'AEFE** - rentrée 2006 (BOEN n° 32 du 8 septembre 2005).

Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un **"PACTE"**, décrets n° 2005-902 du 2 août 2005 et 2005-1055 du 29 août 2005 relatifs au PACTE (JO du 3 et 30 août 2005).

Décret modificatif n° 2005-980 du 10 août 2005 relatif à la **déconcentration de certaines opérations de gestion** des personnels des bibliothèques et des ITRF du MEN (JO du 12 août 2005).

Décret n° 2005-997 du 22 août 2005 modifiant le décret n° 85-899 du 21 août 1985 relatif à la **déconcentration de certaines opérations de gestion** du personnel

relevant du MEN (JO du 23 août 2005).

Décret modificatif n° 2005-1001 du 22 août 2005 relatif aux **missions et à l'organisation des oeuvres universitaires** (JO du 24 août 2005).

Arrêté du 24 août 2005 relatif à **l'indemnité de responsabilité administrative** aux fonctionnaires occupant des emplois de SGASU et CASU (JO du 1<sup>er</sup> septembre 2005).

Décret n° 2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 relatif à **l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État** (JO du 2 septembre 2005).

Décret n° 2005-1145 du 9 septembre 2005 modifiant le **décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux EPLE** (JO du 11 septembre 2005).

Décrets n° 2005-1191 et 2005-1192 du 21 septembre 2005 relatifs à **l'évaluation et à la notation** de certains fonctionnaires du MEN et à l'évaluation des ITRF du MEN (JO du 23 septembre 2005).

Décret n° 2005-1215 (et arrêté) du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des **attachés d'administration** et à certains corps analogues (JO du 28 septembre 2005).

Décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des **carrières des fonctionnaires de catégorie C** (JO du 30 septembre 2005).



Le salon des Équipements,  
Systèmes, Produits et Services  
pour l'Éducation et la Formation

**EDUCATEC**  
**2005**  
Fédération Française des  
Syndicats de l'Éducation  
23-25 MAI 2005

Venez découvrir  
les innovations  
didactiques!

Consultez le programme  
des conférences  
et des animations  
sur [www.educatec.com](http://www.educatec.com)  
et enregistrez-vous  
pour recevoir  
votre badge d'accès.

Renseignements : +33 (0)1 41 18 68 88

Organisé par  
**TARSUS**  
PROFES 4M

en partenariat  
**EDUCATICE**  
Éditeur national des revues de  
l'Éducation et de la Formation

avec le soutien de  
**le salon de l'éducation**

## Tribune libre

### 5<sup>e</sup> congrès du SNASUB

Dans le cadre de la préparation du cinquième congrès du SNASUB qui se tiendra à Dijon du 15 au 19 mai 2005, Convergences ouvre ses colonnes au débat. Envoyez-nous vos contributions (2000 signes maxi avant le 20 du mois) à [snasub.fsu@snasub.fr](mailto:snasub.fsu@snasub.fr) en précisant en titre du message "tribune libre convergences" avec copie à [beatricebonneau@aol.com](mailto:beatricebonneau@aol.com)

### Pour un syndicat au service des luttons

"Il faut savoir arrêter une grève". D'aucuns se souviennent de l'injonction de Thorez à la CGT de juin 1936. Trente ans avant, en 1906, la Charte d'Amiens revendiquait pourtant la grève générale comme moyen d'action pour venir à bout du patronat, réaffirmant l'autonomie absolue des syndicats vis-à-vis des partis politiques et du gouvernement.

Aujourd'hui, dans un contexte de récession sociale généralisée et de casse annoncée du code du travail, des centaines de milliers de camarades assistent, écœurés, à la remise en cause quotidienne du syndicalisme de lutte au profit d'un réformisme proposé comme seule alternative sociale par des dirigeants préférant, pour exercer leurs mandats, les salons des ministères aux assemblées générales.

Pour exemple, la situation de millions de grévistes de

juin 2003 qui, voulant sauver leurs régimes de retraites, épuisés par les "temps forts", ont vainement sommé les directions confédérales d'appeler à la grève générale, se voyant adresser une fin de non-recevoir par ceux qui, dans la presse, allaient être remerciés par François Fillon pour ne pas avoir déstabilisé le gouvernement.

Aussi, à la veille du cinquième congrès du SNASUB, les questions centrales de l'indépendance du syndicat et de l'usage de la démocratie interne se posent-elles. Les perspectives pathétiques dressées par les syndicats nationaux - journées "d'inaction" - après le rejet populaire massif du référendum du 29 mai, la poursuite fébrile de vaines négociations avec un Etat fossoyeur des droits et des libertés, ne doivent laisser subsister aucune ambiguïté quant au fait que le lent suicide syndical initié en juin 1936 se poursuit dangereusement.

Plus que jamais s'impose à chacun d'entre-nous la nécessité de construire ensemble un SNASUB combatif, outil indépendant et démocratique au service des luttons, et non un syndicat qui décourage et perd ses adhérents. C'est tout l'enjeu du congrès à venir.

**Jean-François Besançon**  
**Rafik Tebbi**

Pour des raisons de place, nous n'avons pu publier ce mois-ci une autre tribune libre que nous avons reçue. Nous demandons aux signataires de bien vouloir nous en excuser. Elle paraîtra dans Convergences n° 112.



# SNASUB-FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2005 - 2006

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

> **par chèque** : 1, 2 ou 3 chèques, datés du même jour et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse p. 2, "Pour nous contacter")

> **par prélèvement automatique** sur compte postal ou bancaire, à envoyer au Trésorier national (3/5 rue de Metz 75010 Paris / Académie de Versailles : envoyer directement au Trésorier académique) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Pour tout nouveau prélèvement, vous devez impérativement joindre un relevé d'identité bancaire (RIB), postal (RIP) ou de Caisse d'épargne (RICE).

## Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice nouveau majoré** vos points **NBI** (le cas échéant) et appliquer à ce total le coefficient suivant :

- > jusqu'à l'indice 300 : 0,26 € par point d'indice
- > entre l'indice 301 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

Cas particuliers :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité
- > Retraités : 50 %
- > Temps partiel et CPA : au prorata temporis

## Académie :

- Nouvel adhérent
- Ancien adhérent

Nom : .....  Homme  Femme Année de naissance

Prénom : .....

## Vos coordonnées

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

BP, lieu dit : .....

Code postal, localité, cedex : .....

Tél. : ..... Portable ; .....

Mel personnel : .....  A utiliser de préférence

## Votre établissement

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

Nom : .....

Rue : .....

Code postal, localité, cedex : .....

Tél. professionnel : ..... Pays : .....

Mel professionnel : .....  A utiliser de préférence

## Secteur

- BIB
- CROUS
- DOC
- EPLE
- JS
- RET
- SERVICE
- SUP
- Autre :

## Statut

- ASU
- BIB
- DOC
- ITRF
- Non titulaire

## Catégorie

- A
- B
- C
- Contractuel

## Corps :

## Grade :

## Quotité de travail :

.....%

## Interruption d'activité (disponibilité, CP...) :

**Cotisation**

(    +    ) x    

(indice)                      (NBI)                      (coefficient)

**X Quotité**

(ex : x 0,8 pour 80%)

=

----- €

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

## Prélèvement automatique

A remplir et renvoyer au SNASUB (3/5 rue de Metz 75010 Paris), sauf pour l'académie de Versailles (directement au Trésorier académique).

- > Montant de la cotisation : .....€
- > Montant de la mensualité (cotisation / 5) : .....
- > Date de début des prélèvements : 05 / ..... / 2005

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

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

Autorisation de prélèvement	
Organisme créancier <b>SNASUB FSU</b> 3-5, rue de Metz 75010 Paris	N° national emetteur <b>430045</b>
Noms, prénoms et adresse du titulaire	
<input type="checkbox"/> Monsieur <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Mademoiselle	
..... ..... .....	

Désignation du compte à débiter			
Etablissement	Code guichet	N° de compte	Clé RIB
Nom et adresse de l'établissement teneur du compte à débiter			
..... ..... .....			

Date : ..... Signature : .....

