



Édito

Amplifions les mobilisations



par
Arlette
Lemaire

Après les journées d'action du 20 novembre et du 24 janvier, le gouvernement a dû ouvrir des négociations salariales et donner 0,5% et 0,3%. Davantage aurait sans doute été obtenu si certaines organisations syndicales (CFDT, UNSA, CFTC, CGC) ne s'étaient pas précipitées pour signer des volets en vente à la découpe.

Mais la grogne monte avec la baisse du pouvoir d'achat ; les CTP académiques se réunissent et les catastrophiques réalités du budget 2008 apparaissent : les suppressions deviennent bien concrètes ; 1000 dans notre secteur ce n'est pas rien après les 3000 des quatre derniers budgets ! Pourtant avec la RGPP, ceux qui nous dirigent veulent achever l'ouvrage et 160 000 suppressions d'emplois dans la Fonction publique sont visées à l'horizon 2012, soit environ 6000 à 8000 suppressions dans nos secteurs.

Nous ne laisserons pas faire cela. Mise en concurrence des personnels entre eux, primes au mérite, vente des jours de RTT, la coupe est pleine !

Dans de nombreuses académies les personnels se mobilisent et le 17 mai, la FSU organise des manifestations à caractère national pour l'Education nationale.

Dans notre secteur il faut amplifier et fédérer les mobilisations afin d'accéder à une vraie visibilité du rôle essentiel que nous jouons. Les manifs pour la défense des retraites du 29 mars concernent les actifs comme les retraités.

Aujourd'hui , à travers un scrutin local le gouvernement vient de subir un vrai revers ; il est exclu qu'il puisse continuer comme si de rien n'était ses contre réformes, sinon il nous faudra fêter dans la rue le quarantième anniversaire de Mai 68.

Dossier

SERVICES PUBLICS : TOUT DOIT DISPARAITRE !

➤ Contacter le SNASUB



NOUVELLE ADRESSE

SNASUB FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

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

Le Secrétariat national

Secrétaire générale

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

Trésorière nationale

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

Secrétaires généraux adjoints

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

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

Marie-Dolorès Cornillon
01 56 21 36 36
md.cornillon@orange.fr

Marie Ganozzi
08 71 46 60 53
marie-ganozzi@wanadoo.fr

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

Autres membres du BN

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

François Ferrette
08 77 50 72 99
snasub-caen@orange.fr

Philippe Lalouette
03 22 53 49 76
snasub.amiens@wanadoo.fr

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

Patrick Le Tuhaut
01 44 89 88 33
snasub75@yahoo.fr

Jean-Claude Magrinelli
06 18 79 64 82
magrinelli.jean-claude@neuf.fr

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

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

Hervé Petit
05 61 50 39 39
herve.petit@univ-tlse2.fr

Pierre Pieprzownik
05 61 12 05 78
ppiepro@wanadoo.fr

Philippe Rampon
04 76 75 81 21
phrampon@wanadoo.fr

Bernard Teissier
04 37 37 62 03
bernard.teissier@ens-lsh.fr

Thomas Vecchiutti
04 95 10 53 04
thomasvp@wanadoo.fr

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

Aix-Marseille
Marcel Chatoux, SA
Rectorat
Place Lucien Paye
13626 Aix en Provence
Cedex 1
04 42 91 74 70
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr
Mauricette Buchet, Trésorière
Chemin du vallon St Pierre
13120 Gardanne
04 91 62 83 69

Amiens
Philippe Lalouette, SA
Daniel Duchat, Trésorier
SNASUB-FSU
9 rue Dupuis
80000 Amiens
03 22 72 95 02
snasub.amiens@wanadoo.fr

Besançon
Nacim Bendeddouche, Correspondant
LP Montciel
1 Av de Montciel
39000 Lons le Saunier
03 84 85 65 00
nacim.bendeddouche@ac-besancon.fr
Marina Josipovic, Trésorière
BU de Belfort
43 faubourg des Ancêtres
BP 455 90008 Belfort Cedex
03 84 21 52 88

Bordeaux
Jean-Claude Carabini, SA
193 rue du 19 mars 1962
40465 Lalluque
06 82 94 46 28
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr
Maxime Gonzales, Trésorier
390 chemin Laqueyre
64300 Orthez
05 59 67 22 08

Caen
François Ferrette, SA
IA 61 - Cité administrative
61013 Alençon Cedex
08 77 50 72 99
snasub-caen@orange.fr
Christel Alvarez, Trésorière
LPO Albert Sorel
Avenue du Labrador
14600 Honfleur
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand
Gilberte Jacob, SA
Collège P. Mendès France
96 avenue Emile Zola
BP 24 63201 Riom
04 73 64 68 04
snasubfsu-ct@netcourrier.com
Brigitte CHAZAL, Trésorière
3 rue de l'Amourette
63800 Cournon
04 73 84 65 88

Corse
Thomas Vecchiutti, SA
LP Finosello BP 581
20189 Ajaccio Cedex 2
04 95 10 53 04
thomasvp@wanadoo.fr
Catherine Taïeb, Trésorière
Lycée Pascal Paoli
Avenue Président Pierucci
20250 Corte
04 95 45 03 16

Créteil
Yann Mahieux, SA
SNASUB FSU
Bourse du Travail
1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex

01 48 96 36 65
creteil.snasub@free.fr
Michel Macina, Trésorier
2 allée Butte aux Cailles
93160 Noisy le Grand
01 64 80 36 30

Dijon
Jean-Emmanuel Rollin, SA
Claire Delachambre, Trésorière
SNASUB-FSU
Maison de l'Université
BP 27877

21078 Dijon Cedex
03 80 39 50 97
snasubdijon@free.fr

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

Lille
J.-C. Castelain, SA
Eric Fouchou, SA
Nicole Deleforge, SA
Evelyne Delplace, SA
Stéphane Lefèvre, SA
SNASUB-FSU

La Halle au Sucre 1er étage
28 rue des Archives
59000 Lille
03 20 12 03 31
snasub.fsu@nordnet.fr
Guy Douay, Trésorier
124 rue Ferrer 59000 Lille
03 20 34 04 54

Limoges
Marie-Hélène Dumas, SA
Collège Pierre de Ronsard
98 rue de la Brègère
87065 Limoges
05 55 37 84 76
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr
Corinne Jeandillou, Trésorière
IA Haute-Vienne
5 allée Alfred Leroux
BP 3123
87031 Limoges Cedex 1
05 55 49 30 10

Lyon
Monique Viricel, SA
9 bis rue G. Monmousseau
Bat Education Nationale
69200 Venissieux
06 13 22 57 64
monique.viricel@free.fr
Olivier Aubailly, Trésorier
6 place St Sylvestre,
Le Troliet 01150 Ste Julie
06 21 03 29 91

Montpellier
Alma Lopes, SA
IA 34
04 67 91 52 32
alma.lopes@ac-montpellier.fr
Claude Roussel, SA
IA 30
04 66 62 86 55
claude.roussel-mendez@ac-montpellier.fr
Conception Serrano, Trésorière
IA du Gard
58 rue Rouget de Lisle
30031 Nîmes Cedex
04 66 62 86 19

Nancy-Metz
Jean-Claude Magrinelli, SA
06 18 79 64 82
Danièle Simon, SA
snasub.lorraine@wanadoo.fr
Chantal Welsch-Floremont, SA
3 rue du Four
54640 Aubaucourt sur Seille
Annie Lespingal, Trésorière
Lycée de la Communication
3 bd Arago
57070 Metz
03 87 75 87 00

Nantes
Nathalie Drêmeau, SA
Université de Nantes
BU section Sciences
2 chemin de la Houssinière
BP 92208
44322 Nantes Cedex 3
02 51 12 52 20
nathalie.dremeau@univ-nantes.fr
Francis Gustave, Trésorier
143 rue Nationale
72230 Arnage
02 43 21 10 17

Nice
Dominique Beretti, SA
dominique.beretti@ac-nice.fr
Antonia Silveri
antonia.silveri@ac-nice.fr
Gilbert Dell'Eva, Trésorier
22, av Denis Semeria
06300 Nice
06 73 99 76 78
gdell-eva@ac-nice.fr

Orléans-Tours
Françoise Cadiou, SA
SNASUB FSU
10 rue Molière
45000 Orléans
02 38 78 00 69
snasub.aca45@wanadoo.fr
Chantal Richaume, Trésorière
1 rue Jean Monnet
41000 Blois
02 54 55 28 35

Paris
Jacques Aurigny, SA
(voir BN)
Pascal Tournois, SA
Université Paris 5
45 rue des Sts Pères
75006 Paris
06 64 32 10 91
pascal.tournois@univ-paris5.fr
Nadine Loison, Trésorière
Lycée Fénelon
2 rue de l'Eperon
75006 Paris
01 44 41 18 88

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
Madeleine Prat, Trésorière
SNASUB FSU
16 av du Parc d'Artilerie
86000 POITIERS

Reims
Françoise Eliot, SA
9 rue d'Ancerville
55170 Sommellonne
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr
08 71 22 31 81
Alice Baudry, Trésorière
9 rue de Derrière les Vignes
51220 Bermericourt
03 26 61 04 67

Rennes
Fabrice Kas, SA
06 85 10 99 94
f.kas@free.fr
Bruno Lévêder, SA

Rectorat
96 rue d'Antrain
CS 10503
35705 Rennes Cedex 7
06 79 88 16 66
bruno.leveder@ras.eu.org
Nelly Le Roux, Trésorière
IA, 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex 9
02 98 98 98 98

Rouen
Michelle Collet, SA
INSA Rouen
Place Emile Blondel
76821 Mont St Aignan Cx
06 77 61 98 95
michelle.collet@insa-rouen.fr
Agnès Devaux, Trésorière
9, bis rue des Lombards
79290 Montvilliers
02 32 74 43 09

Strasbourg
Michel Jedvaj, SA
90 rue Josué Hofer
68200 Mulhouse
03 89 42 63 38
snasub-alsace@orange.fr
Myriam Marinelli, trésorière
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9
03 88 23 38 25
myriam.marinelli@ac-strasbourg.fr

Toulouse
Dominique Ramondou, SA
SNASUB
3 chemin du pigeonnier de la Cèpière
31100 Toulouse
05 61 43 60 64
snasub.ac-toulouse@wanadoo.fr
Régine Flament, Trésorière
Collège Haut Lavedan
33 Avenue Jean Moulin
65260 Pierrefitte Nestalas
05 62 92 76 62

Versailles
Rémy Cavallucci, SA
Collège Jean Moulin
84 rue du Poirier Baron
95112 Sannois
01 34 11 75 55
remy.cavallucci@orange.fr
Françoise Duteuple, Trésorière
Lycée Fénelon
45 av des Etats Unis
78008 Versailles Cedex
01 39 24 20 46

HORS METROPOLE
Etranger, Guadeloupe, Guyane
Contactez le SNASUB national

Réunion et Mayotte
Jean-Claude Michou, SA
32 rue Jean Sita
97430 Le Tampon
06 92 00 71 09
jcmichou@univ-reunion.fr
Laure Savy, Trésorière
Lycée Jean Hinglo
2 rue des Sans Soucis
BP 2021
97825 Le Port
02 62 71 19 03

Marche nationale des Sans-Papiers

La FSU apporte son soutien à la Marche nationale organisée par le Comité des Sans-Papiers du département du Nord (CSP59), qui partira de Lille le 19 avril pour rejoindre Paris le 10 mai. Son objectif est d'obtenir la régularisation des 27 grévistes de la faim de l'été 2007 dont les dossiers n'ont pas été "réexaminés avec bienveillance", contrairement aux engagements qui avaient été pris par le préfet. Dans les villes étapes, les militants FSU témoigneront de leur solidarité avec les sans-papiers et de leur attachement aux libertés et à l'égalité des droits.

La FSU dénonce le harcèlement croissant dont sont victimes les sans-papiers et les militants qui les soutiennent (convocations par la police judiciaire, mises en garde à vue) et demande solennellement l'arrêt de procédures qui ne visent qu'à les intimider. Elle demande également l'instauration d'une véritable concertation avec le CSP59 et les associations signataires des accords DELARUE de 2004, accords qui prévoyaient un protocole de « sortie de crise et de prévention de nouvelles grèves de la faim » par l'examen des dossiers de demandes de régularisation.

Elle réaffirme son engagement aux côtés du CSP59 ainsi que sa revendication de régularisation de tous les sans papiers.



Communiqué FSU, Les Lilas le 26 février 2008

ERRATUM

Dans notre numéro de janvier 2008, nous avons fait une erreur sur le nom de la suppléante en SASU pour les CAPN de Strasbourg. Il s'agit d'**Eliane Biache**. Toutes nos excuses pour cette erreur.

Le site Note2be.com condamné

La FSU se félicite de la décision du tribunal de grande instance de Paris relative au site note2be.com. En enjoignant à la société note2be.com de suspendre sur son site «l'utilisation de données nominatives d'enseignants aux fins de leur notation et de leur traitement», il rend de fait ce site caduc. Il répond ainsi sans ambiguïté à la requête formulée par la FSU et ses syndicats et donne raison à l'indignation exprimée par des milliers de collègues.

La liberté d'expression des jeunes n'a rien à voir avec la mise en cause publique des personnes et une démarche mercantile qui ignore les droits légitimes des enseignants. C'est ce qu'a rappelé le juge en se fondant sur des principes qui honorent notre droit et notre conception du respect des personnes.

Communiqué FSU
Les Lilas le 3 mars 2008

S O M M A I R E

n°137 - mars 2008

Contacter le SNASUB	p. 2	EPLÉ	
Communiqués FSU	pp. 3-4	Suppression de postes	p. 16
Protocole d'accord Fonction publique : vente à la découpe	pp. 5-6	Le retour des "regroupeurs"	p. 17
Projet de loi mobilité	p. 7	BIBLIOTHEQUES	
L'action syndicale pour les non titulaires	p. 8	Menaces sur la conservation du patrimoine imprimé	p. 18
Colloque précarité de la FSU	p. 9	Vers un nouveau statut pour les conservateurs ?	p. 19
"L'entretien professionnel", déclaration intersyndicale	pp.9-10	SUPERIEUR	
CNDP	p. 15	LRU et personnels BIATOS	p. 20
Que vaut l'engagement écrit d'un directeur général ?		Pouvoir d'achat et retraites	p. 21
		Vie des académies	p. 21
		Brèves de jurisprudence	p. 22
		Lu pour vous	p. 22
		Fiche pratique : le reclassement	p. 23
		Bulletin d'adhésion	p. 24

Dossier

Services publics : tout doit disparaître ! pp. 11 à 14



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

Directrice de la publication : Arlette Lemaire
Rédacteur en chef : Pierre Boyer
Mise en page : Olivier Morvan
Impression : Imprimerie Grenier — 94250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498

Le budget pluriannuel de l'État définira les crédits sur trois ans au niveau de la mission

Le Président de la République avait annoncé en décembre 2007, dans le cadre du chantier de la révision générale des politiques publiques, la mise en place d'un budget pluriannuel pour la période 2009-2011 afin «d'inscrire dans la durée toutes les politiques gouvernementales». La mise en œuvre du budget pluriannuel s'inscrira cependant dans le cadre juridique défini par la LOLF : des projets de loi de finances annuels, qui seuls ont une valeur contraignante.

Dans les mois qui viennent, le Gouvernement va ainsi fixer les moyens de chacune des grandes politiques publiques pour les trois prochaines années. S'appuyant sur la révision générale des politiques publiques -et donc sur les réformes structurelles prévues pour la période 2009-2011, qui seront connues à la fin du premier semestre-, le budget triennal définira à la fin du 1er semestre 2008 les budgets et les effectifs de l'État pour 2009, 2010 et 2011.

Le taux de chômage est-il vraiment à son plus bas niveau depuis 25 ans ?

A trois jours des élections municipales, Madame Lagarde s'est glorifiée d'un taux de chômage de 7,8% qui aurait, dit-elle retrouvé son niveau de 1983. C'est oublier un peu légèrement que les changements de calcul intervenus dans l'enquête emploi, lors de sa reprise en novembre 2007, après six mois de disparition, ont produit un différentiel que l'INSEE estimait alors à 1 point :

- certes, le nouveau mode de calcul intègre les DOM, ce qui n'est que justice et majore de 0,3 points le taux de chômage.
- mais il le minore, en excluant de ce taux les personnes qui déclarent être inscrites à l'ANPE sans mentionner d'autres démarches de recherche d'emploi. Ce qui est contradictoire avec le fait que le suivi mensuel auquel ces personnes sont contraintes les amène nécessairement à multiplier les démarches. Ce changement fait

baisser le taux de chômage de 0,7 points.

- comme le font baisser d'autres mesures telles que l'intégration des «non-répondants» dans l'échantillon de l'enquête emploi, la modification des méthodes de pondération des données, et la restriction du champ aux ménages ordinaires (excluant ainsi les personnes en prison, en foyer, internat ou sans domicile), ce qui le réduit encore de 0,3 points.

Si on le ramenait, pour la France métropolitaine, aux mesures du thermomètre antérieurement utilisé, le taux de chômage ne se situerait pas alors à 7,5%, mais bien plutôt à 8,5%, ce qui le ramènerait à celui du second trimestre 2005.

COMMUNIQUE DE PRESSE
SNU-ANPE- FSU,
jeudi 6 mars 2008

Retraites et démographie

Le rapport Charpin envisageait une population active qui commençait à décroître en 2006 pour retrouver en 2040 son niveau de 1993. Les dernières projections de l'INSEE montrent que la population active va continuer de croître jusqu'en 2015 pour se stabiliser par la suite. Alors que le rapport Charpin prévoyait une population active de 25,7 millions en 2040, elle s'élèverait, d'après l'INSEE, à 28,4 millions. Conséquence de ce changement : le nombre de cotisants qui était censé fortement diminuer après 2015 va rester stable entre 2015 et 2030 pour augmenter légèrement par la suite. Autre conséquence évidente, les problèmes de financement seront réduits d'autant. Ainsi, alors que le Conseil d'orientation des retraites (COR) prévoyait à l'horizon 2050 un déficit de l'ordre 3,1 % de la richesse produite (PIB), il ne serait maintenant, toujours d'après cet organisme, que de 1,7% du PIB et il serait de 1 % en 2020.

Par ailleurs, le taux de fécondité avait été sous-estimé : les nouvelles projections de l'INSEE se basent sur une augmentation du taux de fécondité qui passe de 1,8 à 1,9 enfant par femme. C'est aussi un élément favorable pour le financement des retraites.

Au-delà de ces tendances, il est certain que ce qui est en jeu, c'est le partage des revenus entre le capital et le travail.

Protocole d'accord Fonction publique sur le pouvoir d'achat : la vente à la découpe

Pour la FSU, le compte n'y est pas, la mobilisation doit se renforcer

Le volet revalorisation de la valeur du point d'indice

Après les manifestations massives des personnels de la Fonction publique des 20 novembre et du 24 janvier, le gouvernement, qui ne prévoyait aucune augmentation générale des salaires, a été obligé d'ouvrir des négociations en présentant toute une série de projets qui s'éloignent du maintien individuel du pouvoir d'achat pour tous par indexation de la valeur du point d'indice. Pour rappel la perte subie de 2000 à 2007 est d'environ 6%.

Dans le projet présenté au départ, le ministre de la Fonction publique n'envisageait comme seule mesure générale que 0,5% au 1er mars, même si au cours des discussions du 18 février il a été obligé de tenir compte du rapport de forces et a fait évoluer ses propositions notamment en ajoutant + 0,3% au 1er octobre ce qui conduit à une augmentation pour 2008 de 0,56% environ en moyenne annuelle, très loin en deçà de l'inflation prévue pour cette année, qui est officiellement de 1,6% mais qui sera en réalité bien supérieure.

Le maintien du pouvoir d'achat pour tous par l'indexation de la valeur du point d'indice est remis en cause :

- d'une part par la mise en place d'une garantie individuelle de pouvoir d'achat qui, du fait même de son existence, prouve que les pertes vont se poursuivre et la paupérisation continue des rémunérations sera la norme
- et d'autre part par la négation de toute évolution de carrière (fut-elle d'ailleurs - ironie du sort - due au «mérite»), qui de fait remet en cause la fonction publique de carrière.

C'est inacceptable pour la FSU. D'ailleurs, aucune organisation syndicale n'a signé ce texte.

La vente à la découpe

Le document proposé comportait cinq autres volets, que le ministre a été également contraint de faire évoluer durant la séance. Quelques modifications ont été concédées, en «off», aux organisations syndicales dont le ministre était sûr d'obtenir la signature sur plusieurs des textes vendus à la découpe, comme notamment le suivi des accords réservé aux seules organisations signataires. La signature de ces cinq autres volets par deux à quatre organisations (minoritaires) dont CFDT, UNSA, CGC, CFTC a permis au ministre de la Fonction publique d'afficher un accord sur le pouvoir d'achat même si aucune n'avait signé sur les 0,5% et 0,3%.

Seuls la FSU, la CGT, FO et Solidaires n'ont signé aucun des textes.

Les cinq autres volets sont :

1. Volet méthodologique : signé par CFDT, UNSA, CGC, CFTC.

Deux rythmes de négociations :

Les négociations triennales ayant lieu au printemps pour les 3 années budgétaires suivantes (notamment l'évolution de la valeur du point d'indice au regard de l'évolution «prévisionnelle» de l'inflation). L'évolution de la grille portant principalement sur son allongement.

Les négociations annuelles ayant pour objet un suivi et la présentation des mesures catégorielles par ministère en retour des 50% d'économies réalisées, du fait des suppressions. L'examen du mécanisme de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). L'intéressement collectif aux résultats du service et les principes de la reconnaissance professionnelle des agents.

Commission de suivi avec les signataires.

Le risque majeur est un décrochage croissant entre inflation prévue sur 3 ans et inflation réelle.

2. Volet GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat signé par CFDT, CGC, CFTC.

Comparaison sur 4 années de l'évolution du traitement indiciaire brut et de l'indice des prix, et indemnité correspondant à la perte de pouvoir d'achat sous la forme d'une prime unique prise en compte au titre du régime additionnel de retraite (sans limite de plafond).

Sont concernés tous les titulaires jusqu'à 14h09 échelle B, les non-titulaires rémunérés par r0f0rendre une grille indiciaire.

Le 1er versement aura lieu le 2eme semestre 2008 pour compenser les pertes entre le 31/12/2003 et le 31/12/2007, un examen individuel interviendra pour calculer l'évolution en valeur indiciaire. Si elle est inférieure à +6,8% (taux d'inflation), il y aura versement du différentiel, les primes de sommet grade ou de corps ne sont pas prises en compte, mais par contre la plupart de ceux et celles qui ont changé de corps, de grade et souvent même d'échelon en sont exclus.

(suite p.6)

(suite de la p.5)

Un nouvel examen sera réalisé en 2011 pour la période comprise entre le 31/12 /2006 et le 31/12/2010.

Une nouvelle indemnité de fin de grade ou de corps sera mise en œuvre en 2009 et 2010.

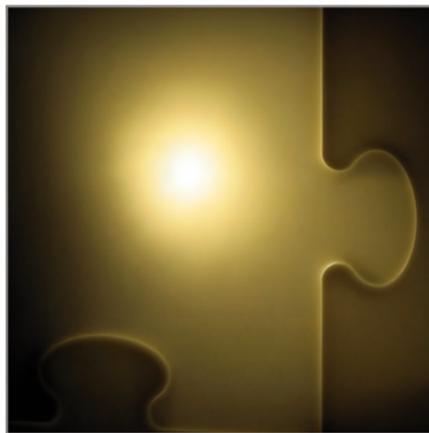
Une analyse de l'impact de l'avancement d'échelon en catégorie C (inférieur à l'inflation) sera faite, avec un premier effet au 1er octobre ; il s'agit de redonner de 0 à 4 points et pour certains échelons.

Commission de suivi avec les signataires

Le risque majeur : mettre à mal durablement la revalorisation de la valeur du point d'indice

3. Volet relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires : signé par CFDT, UNSA ,CGC, CFTC

Analyse et bilan des ratios promus-promouvables.
Examen des déroulements de carrière, avec reconstruction des grilles en tenant compte de l'allongement des carrières en commençant par le A et le B.
Equilibrer la part de l'ancienneté dans les avancements indiciaires et «dynamiser» les passages de grade en reconnaissant mieux la valeur professionnelle.
Favoriser la mobilité.



Commission de suivi avec les signataires

Une annexe est consacrée à la réorientation de la politique indemnitaire :

Redéfinir les politiques indemnitaires à partir de l'emploi occupé, de la performance individuelle et collective (liée à l'évaluation)

Pour les nouveaux corps fusionnés des Attachés, l'engagement de travaux pour un régime indemnitaire pilote, identifiant une part fonctionnelle et une part liée aux résultats

Les risques majeurs sont une réforme de la grille au rabais, par un seul allongement sans revalorisation réelle , des primes au mérite qui vont devenir la part du lion, un salaire de plus en plus individualisé.

4. Volet relatif à l'amélioration des politiques sociales signé par CFDT, UNSA, CGC, CFTC

Montée en charge du dispositif de la Protection Sociale Complémentaire.

Prise en compte des besoins liés au logement et au

transport.

Le plafond de l'AIP sera porté à 900 euros en Ile de France et 500 dans le reste de la France (au lieu de 700 et 350).

Le prêt mobilité pour IDF, PACA et ZUS (montant plafond porté à 2000 au lieu de 1000).

Les conditions de déménagement seront assouplies.

Une étude des besoins liés à la restauration sera menée dans les 18 mois sur les solutions de restauration.

Les risques : des promesses, mais les solutions auraient déjà dues être mises en place depuis longtemps.

5. Volet Compte-épargne-temps (CET) signé par UNSA et CFTC

Assouplir les règles de gestion et d'utilisation du CET .

Réduire les stocks dans la FPT et la FPH.

Perspectives :

Sortie en temps.

Sortie sous forme de monétisation pérennisée.

Sortie sous forme d'épargne retraite, afin d'augmenter le montant de la retraite .

Les risques : être enclin à autofinancer un complément de maigres retraites, mais il faudra faire un choix avec la monétisation immédiate...

A l'instauration du CET on nous avait «rassurés» sur toute tentative à terme de ce genre, ce qui prouve que les promesses n'engagent que ceux qui y croient

Conclusion : le gouvernement a réussi à briser une nouvelle fois l'unité syndicale et en faisant croire qu'il a obtenu un accord sur le pouvoir d'achat. Outre que pour la plupart, il n'est rien prévu pour les 6% d'arriéré des dernières pertes subies. Les dangers qui transparaissent dans cet accord sont graves dans de nombreux domaines. La mobilisation s'impose pour ne pas accepter que 2008 soit soldée par 0,56% en valeur sur l'année et pour obtenir que les syndicats majoritaires non signataires ne soient pas exclus des commissions de suivi qui concernent l'ensemble des fonctionnaires.

Le pouvoir d'achat est une véritable préoccupation pour nos collègues, le gouvernement aurait tort de croire s'en tirer à si bon compte

Arlette Lemaire

Projet de loi mobilité : un plan social pour la Fonction publique

Dans le contexte de la réduction des missions de l'Etat, le projet de loi crée des outils d'accompagnement d'une réorganisation des administrations reposant essentiellement sur la réalisation d'économies au détriment du service public. Le projet de loi se présente comme un approfondissement du droit à la mobilité des fonctionnaires, droit qui existe depuis la promulgation du statut de 1983-1984, mais les véritables objectifs poursuivis ont une toute autre portée.

Certaines dispositions sont destinées à enrober des mesures dont l'essentiel pour le gouvernement est évidemment qu'elles soient mises en place, en espérant qu'au moins une organisation syndicale acceptera le projet en étant séduite par son emballage. Il en est ainsi, dans le cadre du détachement, des conditions d'intégration ou du maintien à titre personnel du plafond indemnitaire.

Les détachements : pour mieux supprimer massivement des emplois, il passeront outre les règles des statuts particuliers, élaborées en lien avec les qualifications requises pour l'exercice des missions. Mais c'est précisément la pérennité des missions qui est visée. La règle pour le détachement devient «même catégorie, niveau de fonctions et responsabilités équivalents ou au regard des acquis de l'expérience professionnelle». On ne sait pas comment et par qui ces acquis de l'expérience seront appréciés. L'accès direct à un autre corps sera également possible : sur profil, en fonction des besoins de l'administration.

Le «droit au départ» : c'est une mesure quasiment provocatrice, sans doute destinée à satisfaire démagogiquement la clientèle électorale la plus hostile à la Fonction publique. L'employeur public ne pourra pas s'opposer à une mobilité du fonctionnaire trouvant un emploi dans une administration ou un organisme public ou privé ; préavis de trois mois et réserve des nécessités absolues de service. Trouver un emploi dans le privé entre donc désormais dans le champ de la «mobilité» ! Par ici la sortie...

Le pécule proposé pour les fonctionnaires souhaitant partir dans le privé a quelque chose d'indécemment : cette mesure, typiquement du type «Plan social», ne signifie-t-elle pas que moins il y a de fonctionnaires, mieux c'est ? Mépris pour le service public, mépris pour ceux qui le servent, mépris pour ceux qui en bénéficient...

La situation de réorientation professionnelle : elle est destinée aux fonctionnaires privés d'affectation suite à une restructuration administrative. Elle relève de la position d'activité et consiste en deux ans de formation pour accompagner le fonctionnaire dans son projet, y compris éventuellement de créer une entreprise ou de se salarier dans le privé. La disponibilité d'office est prévue en cas de refus de trois postes. Pour ceux qui veulent partir, la porte sera largement ouverte.

L'élargissement du recours aux contractuels et le recours à l'intérim : ils sont à rapprocher de la mise en place du comité des GRH public /privé et de l'annonce de

conventions avec des entreprises du secteur privé pour échange de personnels.

L'introduction de l'intérim dans la Fonction publique participe d'un progressif et pernicieux rapprochement des règles de gestion de l'emploi public et de l'emploi privé, faisant peu de cas de la particularité qu'il y a à travailler pour le service public. Les intérimaires relèveront à la fois du droit privé (pour leur contrat de travail) et du droit public et donc du juge administratif pour le contentieux relatif aux missions. Avec l'intérim, l'emploi dans les services publics pourra constituer un segment de marché pour les entreprises privées. C'était déjà le cas avec l'externalisation de certaines missions (nettoyage, restauration...).

Le cumul d'emplois à temps incomplet : introduit par la loi dite «de modernisation» du 2 février 2007, il serait élargi (cumul d'emplois des trois Fonctions publiques, fin de la condition d'implantation dans une zone de revitalisation rurale et du caractère expérimental de la mesure). Cela aussi participe de la volonté de réduire l'emploi public et ses missions.

Le gouvernement ne devrait pas oublier que la population est attachée à sa Fonction publique : c'est un débouché professionnel recherché par les jeunes et leurs familles, et les services publics sont globalement appréciés. Les personnels, les usagers, sauront le lui rappeler.

Pierre Boyer



Pour l'action syndicale en défense des agents non titulaires

Ce début d'année 2008 voit la question des agents non titulaires de l'Etat revenir sur le devant de l'actualité pour au moins deux raisons : d'une part la publication au mois de novembre dernier par le ministère de la fonction publique d'une circulaire d'information relative aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat et, d'autre part, la volonté exprimée par notre fédération la FSU (lors de son dernier congrès à Marseille) de rouvrir ce dossier, deux ans après la clôture du plan Sapin.

Evidemment, les objectifs de la circulaire ministérielle ne peuvent être confondus avec les revendications syndicales exprimées par la FSU ou par le SNASUB, tant le projet gouvernemental consiste en l'installation permanente de collègues à statut précaire (le contrat à durée indéterminée ne changeant rien à l'affaire en comparaison au statut du fonctionnaire) dans le «paysage» des services publics de l'Etat. En effet, la circulaire prévoit une série de dispositions permettant aux différents ministères concernés de «consolider» la gestion des agents non titulaires (conditions de recrutement, de rémunération y compris de représentation à travers la mise en place de véritables CAP appelées pour l'occasion «commissions consultatives paritaires»).

Ce chantier, ouvert par l'opportunité offerte par la transcription dans le droit français d'une directive européenne relative au contrat à durée indéterminée fait également écho au discours du Président de la République sur la modernisation de la fonction publique. L'ensemble des observateurs avisés a bien cru comprendre de son allocution prononcée devant l'institut régional de l'administration de Nantes en septembre dernier la volonté de voir les personnels de l'Etat être installés dans un lien contractuel avec l'Etat-patron ; par opposition évidente à la situation statutaire actuelle, présentée de façon démagogique par Nicolas Sarkozy comme étant trop lourde, trop figée, trop complexe à gérer.



L'un des biais pour modifier (progressivement ?) le rapport entre les fonctionnaires et leur employeur, pour casser la référence au statut protecteur et notamment au droit à la carrière est celui de la généralisation du contrat à durée indéterminée (CDI). Supprimer massivement les postes budgétaires de fonctionnaires au fil des lois de finances, recruter en contrat à durée déterminée ou en CDI comme variable d'ajustement, tel est l'une des options gouvernementales pour réduire le nombre de fonctionnaires en prélude à la réduction drastique du périmètre actuel des services publics assumés par l'Etat.

Aux syndicalistes que nous sommes de nous opposer résolument à cette politique de casse du statut à l'aide du

«Cheval de Troie» du CDI. Ne laissons pas l'exception actuelle du contrat à durée indéterminée (ou déterminée) devenir la norme et se substituer ainsi à l'emploi statutaire. Il est à noter que cette substitution peut trouver également de fervents supporters parmi des «décideurs» locaux, des présidents d'universités par exemple. La récente loi LRU leur permet en effet de recruter largement des salariés contractuels.

Tout comme nous devons nous opposer à la généralisation du contrat dans la fonction publique, nous devons aussi revendiquer et mobiliser pour l'extinction de la précarité dans nos métiers. En effet, il existe actuellement parmi nos collègues des agents non titulaires, contractuels de droit public, exerçant à l'année ou pendant des périodes plus courtes dites de suppléances. Ces collègues sont annuellement suspendus aux décisions de réemploi et d'affectation des chefs de service (recteurs, présidents d'universités, directeurs...) tout en étant les moins bien rémunérés d'entre nous. Cette situation n'est pas acceptable tant cette précarité vécue est contradictoire avec l'aspiration de chacun à vivre décemment. C'est pourquoi, le SNASUB et la FSU doivent passer à l'offensive contre la précarité pour gagner un plan de titularisation des personnels non titulaires.

Pour autant, cette lutte de longue haleine ne doit pas nous faire oublier les possibilités existantes ça et là d'améliorer la condition des collègues quant à leur rémunération, leurs droits élémentaires... C'est pourquoi il nous apparaît nécessaire de développer l'intervention syndicale sur ce dossier. Bien connaître les nouvelles possibilités du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 et de la circulaire d'application FP du 26 novembre 2007, faire en sorte que les agents non titulaires connaissent leurs droits sont des enjeux importants qui permettront de limiter les situations d'isolement et d'inégalité de traitement.

Pour préparer cette mobilisation, la FSU a organisé deux journées syndicales courant mars à Paris. Sans aucun doute le point de départ d'une campagne syndicale permettant de remettre à l'ordre du jour la revendication d'extinction de la précarité dans nos métiers par la titularisation des collègues non titulaires.

Maintenir notre exigence d'en finir avec la précarité

Imposer un plan de titularisation des collègues

Gagner des améliorations des conditions de rémunération et de travail

Philippe Lalouette

La FSU a organisé un colloque sur la **précarité** les 12 et 13 mars

La première journée était consacrée à des témoignages de personnels précaires et à l'envoi de délégations dans le ministères et les groupes parlementaires : délégations destinées à la fois à porter la parole des précaires qui dénoncent tant leurs conditions de vie que les conditions d'exercice de métiers auxquels ils sont profondément attachés, et à porter les revendications de la FSU : plan de titularisation, arrêt du recrutement de précaires, rejet du CDI comme forme collective de stabilisation des personnels (même si évidemment on comprend et soutient l'agent précaire qui cherche à obtenir un contrat de ce type) : la sécurité de l'emploi dans la Fonction publique, c'est la titularisation, non un CDI qui a le seul mérite de s'adapter aux réorganisations administratives par la fin de fonctions pure et simple des personnels concernés.

Un manifeste revendicatif contre la précarité a été remis aux ministères et groupes parlementaires. Les revendications portent notamment sur l'arrêt du recrutement de personnels précaires et la mise en palce rapide d'un plan de titularisation.

La seconde journée était consacrée à une étude fine des nouvelles réglementations et aux moyens de faire vivre et



développer les droits dont disposent les précaires, aux actions à mener avec les personnels titulaires.

Le SNASUB a activement participé à ce colloque.

Rappelons qu'il revendique :

- l'arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire ;
- la titularisation en C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires, quel que soit le support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
- l'intégration par examen professionnel des contractuels de niveau A et B ;
- l'utilisation de la totalité des crédits de rémunération pour le recrutement de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement.

DECLARATION FSU-CGT-FO-SUD AU CTPM DU 21 FEVRIER SUR L'ENTRETIEN «PROFESSIONNEL»

Vous nous soumettez aujourd'hui un projet d'arrêté portant sur la mise en place de l'expérimentation sur trois ans de la suppression de toute notation chiffrée pour lui substituer l'entretien professionnel individuel annuel. Ce projet d'arrêté et le décret du 17 septembre tournent le dos aux revendications des personnels et remet en cause leur droit à la carrière.

Nos fédérations ont rappelé à de multiples occasions leur opposition à la mise en place de ce dispositif qui va encore aggraver l'injustice et

l'arbitraire de l'évaluation notation mise en œuvre avec le décret d'avril 2002. L'application de ce décret a entraîné près de 20 000 contestations de notes des personnels ATOSS à l'occasion de la notation 2005.

Au moment même où se tient ce CTPM des milliers de collègues contestent à nouveau leur notation 2007 et saisissent leurs élus paritaires en CAP.

Entretien d'évaluation : le retour

Avec le décret du 17 septembre 2007 et sa déclinaison à travers le

présent projet d'arrêté, vous supprimez toute notation chiffrée au profit de la seule évaluation, rebaptisée entretien professionnel, mais dont le contenu est rigoureusement le même que l'entretien d'évaluation. L'article 6 du projet d'arrêté reprend mot pour mot le volet évaluation du dispositif d'avril 2002 notamment sur «l'interprétation de l'écart éventuellement constaté entre objectifs initiaux et résultats obtenus».

Les 31 critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent

(suite p.10)

(suite de la p.9)

publiés en annexe du projet d'arrêté qui font la part belle à l'appréciation subjective des agents reprennent les 32 items contestés par les personnels dans le dispositif de notation appliqué en 2005 et 2007.

S'il s'applique, ce projet d'arrêté va encore aggraver le lien de subordination individuelle de l'agent à l'égard de son évaluateur, et cette fois sans possibilité de contestation.

Les délais de contestations prévus par le décret sont extrêmement courts, et avant de saisir la CAP il faudra que l'agent adresse préalablement un recours gracieux directement à son évaluateur et non au chef de service, en l'occurrence le recteur.

Ce n'est que dans un second temps, en cas de réponse négative ou de non réponse à ce recours gracieux, que l'agent pourra le cas échéant saisir la CAP.

Le rôle des CAP dénaturé

Quant au rôle dévolu à la CAP il marque un changement de nature, puisque l'article 6 du décret du 17 septembre 2007 prévoit que les commissions administratives paritaires es qualité peuvent directement «demander au supérieur hiérarchique» (le supérieur hiérarchique est bien dans ce cas l'évaluateur) la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Comment une CAP placée auprès du recteur qui a vocation à émettre des avis notamment sur les contestations de note pourrait-elle dorénavant «demander» à un évaluateur de revoir son compte-rendu d'entretien ? Et sur quels critères ? Le rôle

des élus paritaires est-il de vérifier au coté de l'administration qu'un agent a bien atteint ses objectifs ? Si c'est le cas - et c'est bien le cas au vu de

l'article 6 déjà mentionné - cela signifie que les élus paritaires devraient dorénavant adhérer aux objectifs fixés par le ministre, le recteur, et déclinés dans chaque services, notamment en matière d'économies budgétaires, de restructurations de services et de suppressions de postes.

Et c'est à l'aune du degré de réalisation des objectifs assignés à chaque agent dans ce cadre imposé qu'il reviendrait aux élus des personnels d'apprécier au côté de la parité administrative la validité des rapports d'évaluation des personnels qu'ils sont censés défendre.

Il s'agit d'une dénaturation profonde et inacceptable du rôle des élus des personnels.

La difficile contestation du compte rendu d'entretien

Mais d'autres problèmes sont soulevés par le décret du 17 septembre et par le projet d'arrêté...En effet, au cours de récentes audiences lorsque nos fédérations ont demandé à plusieurs occasions aux représentants de M. le ministre si l'évaluateur devait se conformer à une éventuelle demande de révision de la part de la CAP de son compte rendu d'entretien

professionnel, on nous a répondu qu'il n'y était pas tenu. Alors à quoi sert donc dans ces conditions la « demande » de la CAP si l'évaluateur n'est pas tenu de la satisfaire ?

Quel est le rôle du recteur, puisqu'en l'occurrence, aucune disposition, ni dans le

décret, ni dans le projet d'arrêté ne prévoit qu'il puisse être saisi par la CAP ou même par l'agent qui conteste son rapport d'entretien

professionnel.

Mais on nous a assuré en même temps que le compte rendu d'entretien est bien après consultation de la CAP un véritable acte administratif contestable devant les juridictions compétentes en ce qu'il fait grief à l'agent.

En réalité, il apparaît bien que le rapport d'entretien professionnel établi par l'évaluateur (ou le supérieur hiérarchique direct de l'agent) devient un acte administratif totalement incontestable, puisque ni le recteur ni la CAP n'ont le pouvoir réel d'imposer qu'il soit modifié.

Comme on le voit, les possibilités de contestation ne sont plus que théoriques et ce projet d'arrêté bouleverse les relations hiérarchiques, la place des CAP, le rôle des élus paritaires et jusqu'au rôle du chef de service en l'occurrence du recteur.

Une subordination aggravée

Il s'agit d'une modification en profondeur de la situation statutaire des fonctionnaires qui à travers ces dispositions ne sont plus dans une situation statutaire de droit public, mais deviennent au sens strict les employés de leur supérieur hiérarchique immédiat, lui-même soumis aux mêmes mécanismes d'extrême subordination, dans le cadre des contrats d'objectifs qui lui sont assignés. Toutes les garanties statutaires fondamentales du statut de la fonction publique sont menacées par la mise en place ce dispositif, qui pousse la logique destructrice du décret de d'avril 2002 jusqu'à son terme.

C'est pourquoi, pour respecter le principe du droit à la carrière, nos fédérations demandent solennellement le retrait de ce projet d'arrêté, l'abandon de toute expérimentation des entretiens professionnels à l'éducation nationale, le retour à une notation chiffrée objective étroitement corrélée à l'ancienneté.

NDLR : les sous titres ont été ajoutés par la rédaction de Convergences



Tout doit disparaître !

L'ultra libéralisme est animé d'une véritable rage à l'encontre de tout ce qui offre un caractère collectif, est gratuit ou échappe à la concurrence. Pour lui, c'est la loi du marché qui doit régir la totalité des rapports entre les individus. Tout doit pouvoir se vendre et s'acheter, y compris l'éducation et la santé. Il faut donc que le consommateur / client remplace l'utilisateur / citoyen.

Mais il subsiste un obstacle de taille à la réalisation complète de cet objectif : les services publics, mis en œuvre par une catégorie particulière de salariés, les fonctionnaires.

Les services publics, une aberration ! Rendez vous compte :

- Ils illustrent le pouvoir protecteur et régulateur de l'Etat, au nom de l'intérêt général ;
- Ils assurent des droits identiques à tous ;
- Ils fondent l'individu comme membre d'une collectivité solidaire ;
- Ils ignorent la notion de profit et écartent du marché un certain nombre de services.

Et la fonction publique, une horreur ! Qu'on en juge :

- Elle reconnaît un statut et des droits à ses agents, qu'elle va jusqu'à garantir par la loi ;
- Elle les protège du chômage, à condition qu'ils soient titulaires ;
- Elle leur garanti(ssai)t une carrière ;
- Elle leur assure une retraite qui échappe (encore) aux compagnies d'assurance privées et aux fonds de pension.

Tout ceci constitue une sérieuse entrave à la généralisation d'un marché libre sur lequel le consommateur individuel libre pourrait librement négocier d'égal à égal avec les entreprises libres pour leur acheter les biens et services dont il a besoin.

Pour tenter d'éliminer le très mauvais exemple que tout cela représente, un plan de démolition des services publics s'élabore méthodiquement et commence à se mettre en œuvre. Il passe par le tarissement délibéré de leurs moyens, la mise en concurrence et la paupérisation de leurs agents.

Nous ne devons pas laisser faire cela.



Suppressions d'emplois : ça déménage

Le CTP ministériel du 21 décembre avait confirmé les informations diffusées dès l'automne, à savoir la suppression de 1 000 emplois administratifs à l'éducation nationale, répartis comme suit :

120 dans les services de la centrale
400 en EPLE
480 dans les services académiques

Les CTP académiques qui examinent la répartition des emplois IATOS se sont désormais à peu près tous tenus. Les personnels commencent à percevoir les effets concrets des suppressions massives qui prendront effet à la rentrée 2008.

Sommés de «faire du chiffre», les recteurs et leurs secrétaires généraux ont fait flèche de tout bois pour y parvenir. A quelques variantes près, ils ont tous emprunté les trois mêmes pistes principales.

1. En EPLE, les suppressions ont principalement été effectuées en lycées, pour deux raisons : les équipes y étant plus étoffées qu'en collège, où il n'y a souvent qu'un ou deux postes, la disparition d'un emploi représente un moindre pourcentage ; surtout, se profile derrière une volonté de diminuer sensiblement le nombre des agences comptables.

2. Une reconcentration sur les rectorats d'un certain nombre de tâches effectuées jusqu'alors dans les Inspections académiques est systématiquement opérée.

3. Une mutualisation de certaines de leurs missions est mise en place entre les IA d'une même académie : chacune d'entre elles effectue pour le compte de toutes une ou plusieurs opérations de gestion.

Présentées sous le vocable «rationalisation des processus de gestion», ces deux dernières options semblent

préfigurer la disparition prochaine des Inspections académiques, au moins en tant qu'échelons déconcentrés de plein exercice. Si elles subsistent physiquement, elles tendent à ne devenir que des services annexes du rectorat. Certes, pour l'instant elles ne perdent que des attributions qui leur ont été subdéléguées par les recteurs, et pas encore ce qui constitue le cœur de leur activité, la gestion du premier degré d'enseignement. Mais si le gouvernement persistait dans son acharnement à supprimer des emplois de fonctionnaires, l'hypothèse de leur disparition pure et simple ne pourrait être écartée. Elle était d'ailleurs déjà suggérée dans les documents SMR (Stratégies Ministérielles de Réforme) de Raffarin.

L'actuel premier ministre, François Fillon, a d'ailleurs clairement annoncé sa volonté de supprimer 160 000 emplois dans la fonction publique de l'Etat sur les quatre années 2009 – 2012. Compte tenu du fait que l'éducation nationale emploie à elle seule la moitié des effectifs de la fonction publique,

cela devrait conduire à y supprimer 20 000 emplois (enseignants et IATOS confondus) par an pendant ces quatre ans. C'est presque le double des suppressions opérées en 2008, qui constitue déjà une année record.

On a du mal à imaginer qu'une telle annonce ait pu être faite sans que des hypothèses de réalisation soient d'ores et déjà mises à l'étude, au niveau national comme académique. Mais il n'y a pas moyen aujourd'hui d'obtenir la moindre indication à ce sujet. Le gouvernement et le ministre de l'éducation renvoient aux discussions sur la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), dont ils prétendent ne pas vouloir anticiper les résultats.

Si une puissante et durable mobilisation ne se manifeste pas rapidement, on peut hélas facilement augurer du résultat. Ce qui est à l'œuvre en effet, c'est une politique délibérée de destruction de toute forme de solidarité, dont les services publics sont les garants, et singulièrement celui de l'Education. Pour satisfaire au dogme du marché roi, il faudrait moins d'Etat, moins de service public, moins de statut mais plus de contrat, plus de concurrence, plus d'individualisme, plus de précarité.

Evidemment dans ce contexte, il faut de moins en moins de fonctionnaires de plus en plus mal rémunérés, auxquels on fait miroiter l'illusion d'une reconnaissance de leurs mérites individuels sous forme de primes. Leur paupérisation collective et leur mise en concurrence individuelle sont des moyens conçus à la fois pour dévaloriser la fonction publique et pour tenter de détourner ses agents de l'action nécessaire.



Des situations académiques qui en disent long...

Nancy-Metz

De 2003 à 2008, les services (IA, Rectorat) ont perdu 81 emplois.

Dans la même période 2003 / 2008, les EPLE et CIO ont perdu 39 emplois.

LES DECISIONS DE SUPPRESSIONS A LA RENTREE 2008

STRUCTURES	TOTAUX
EPLE	- 17 POSTES
IA 54	- 8 POSTES
IA 55	- 2.5 POSTES
IA 57	- 7.5 POSTES
IA 88	- 4 POSTES
ACADEMIE	- 12 POSTES (5 au 1/7/08 et 7 au 1/1/09)
RECTORAT	+ 12 POSTES
GRETA et CFA	- 2 POSTES

Le Groupe de Travail Académique demandé par le représentant du SNASUB au CTPA du 9 janvier a été réuni le 10 mars. Voici les «propositions » du Recteur qui seront officiellement présentées au CTPA du 17 mars ou du 21 mars, en cas de boycott par les organisations syndicales.

On constatera que le transfert du Brevet et des Bourses s'accompagne d'une réduction des effectifs de moitié (20 emplois dans les IA avant transfert et 8 emplois au Rectorat pour le transfert des Bourses et 2 emplois à l'IA 57 pour le transfert du Brevet).

Toutes les suppressions sont des emplois d'Adjoints Administratifs sauf 1 emploi de catégorie A en GRETA.. Il y aurait une « surdotation » de 8.5 emplois dans notre Académie. D'autres retraits sont donc à prévoir les prochaines années.

Versailles

Rentrée 2008 : suppressions de postes

Emplois administratifs en CLG et lycées : 25,5 postes

Hauts de seine : 6,5 postes en EPLE dans le 92 dont 3,5 en ZEP

Val d'Oise : 14 postes dont 4,5 en ZEP. Le val d'Oise est le plus touché 14 CLG sur 106 perdent des postes administratifs. La volonté d'ouvrir beaucoup de petits collèges dilue les moyens en personnels administratifs et a des conséquences dramatiques lorsqu'il y a une chute globale des effectifs. 2 agences comptables supprimées en ZEP.

Yvelines : 4 postes pour les Yvelines avec 2 agences comptables supprimées.

Essonne : 1 poste en EPLE dont 0,5 en ZEP
30 postes supplémentaires sont supprimés comme suit :

23 postes de TZR administratifs supprimés, il n'y a donc plus de moyens de remplacement de titulaires pour les personnels administratifs dans l'académie de Versailles ! Cette mesure est présentée par le Rectorat comme un moindre mal car sinon ces postes auraient du être supprimés dans les établissements. Or en pratique on sait très bien que ces postes étaient utilisés pour satisfaire des besoins importants dans tous les établissements.

4 postes en CIO : là ou 3 postes administratifs étaient implantés le Rectorat considère que deux suffisent.

3 postes en EREA et ERPD : trop d'administratif par rapport au nombre d'élèves !!! Pas de discrimination positive pour de telles structures, incroyable non ?

26 suppressions dans les services académiques : 11 au Rectorat, 7 à l'IA DES Hauts de Seine, 1 à l'IA de l'Essonne, 2 à l'IA du Val d'Oise, 5 à l'IA des Yvelines. A cela s'ajoutent 15,5 postes PUD qui sont transférés définitivement au 1er janvier 2009. Soit 41,5 postes.

Les personnels administratifs de tous les établissements ne seront plus en mesure de continuer à s'occuper des élèves comme ils le faisaient jusqu'ici C'est bien le cœur des missions qui est en cause.

Dans beaucoup de collèges et lycées, la suppression de poste se traduit par la disparition d'1/2 voire 1/3 du service: c'est la nature même du travail qui change, le service aux usagers qui est remis en cause.

Les projets de suppressions d'agences comptables sont faits en contradiction avec toutes les réflexions précédentes, sans tenir compte des besoins ni du contexte.

Orléans Tours

Les propositions de l'administration sont les suivantes :

- 5 suppressions d'agences comptables à la rentrée 2008
Un groupe de travail est à nouveau programmé dans le 2 me trimestre 2008 (avril-juin) pour envisager d'autres suppressions d'agences comptables dans les années qui viennent) ;

- 16 suppressions de postes dans les EPLE à la rentrée 2008

- 18 suppressions de postes dans les services académiques : en réalité il s'agit de 35 suppressions de postes dans les 6 inspections académiques (dont 17 redéploiements au Rectorat, compte tenu du transfert des examens BEP-CAP des IA vers le Rectorat).

Dans le département du Cher, l'intégration de la DDJS auprès de la Préfecture semble s'amorcer avec effet au 1er janvier 2009.

Reims

Le CTPA coïncidant avec la grève second degré, nous avons décidé d'appeler à la grève pour créer une dynamique dans les établissements et permettre aux personnels administratifs de se joindre aux actions programmées.

Quel avenir pour nos services ?

La FSU a été reçue en audience au Rectorat le 28 février 2008. Le premier degré resterait le seul bloc de compétences réservé aux Inspections Académiques...

Les suppressions de postes

15 postes supprimés dans les Inspections Académiques et les IEN

12 postes transférés au Rectorat

Pour nos départements déjà sinistrés, c'est catastrophique. C'est la disparition programmée des services publics de proximité. Mis à part la Haute-Marne, où les suppressions coïncident à des départs en retraite, il y aura bien des mesures de carte scolaire dans les autres IA.

18 postes supprimés dans les établissements scolaires.

Avec les organisations syndicales SNEP-FSU, SNES-FSU, SNUEP-FSU, SNFOLC, SUD-EDUCATION, UNSEN-CGT, le SNASUB-FSU appelle tous les personnels à se mobiliser le 18 mars par des actions de grève et des mobilisations. Il propose aux autres organisations syndicales IATOSS des actions communes le 18 devant le Rectorat et les Inspections Académiques.

EPLÉ : Il y a à la fois des suppressions nettes dans le cadre de la RGPP et des rééquilibrages au titre de la cartographie comptable avec des 1/2 postes supprimés un peu partout et notamment sur les petits établissements.

35 établissements touchés = 21,5 postes supprimés (1 en A et les autres en catégorie C)

28 mesures liées aux conséquences de la carte comptable (14 suppressions - 14 créations) - pour certaines il s'agit de régularisation de mise à disposition

2 créations de postes dans le cadre des plateformes de gestion

Les nouvelles mesures touchent essentiellement des petits établissements. On amplifie la désertification de nos collèges (32 établissements avec seulement 2 personnels administratifs).

Autre problème : 6 à 8 propositions de transformation de postes de catégorie A en catégorie B ! Le rectorat avait indiqué qu'il ne rendrait aucun poste de catégorie A pour le programme second degré, il en rend 2.

A l'heure où nous mettons sous presse, de nombreux CTP académiques ne se sont pas encore réunis. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de la situation et des mobilisations.

Créteil

51 Suppressions de postes administratifs

Alors que le ministère reconnaît une fois de plus le déficit en personnels administratifs dans l'Académie de Créteil, il lance son "Programme de SOUTIEN de la politique de l'EN" (sic) en supprimant 22 postes pour les services déconcentrés et 29 postes pour les EPLE. Ces mesures devront être reconduites chaque année, jusqu'en 2012!

Lille

CTPA du 8 février 2008

Suppressions de postes administratifs

Postes en CIO : - 2 Equivalent Temps Plein (ETP)

L'administration a indiqué que le barème de postes des CIO n'avait pas été revu depuis 2004 et qu'il fallait aujourd'hui tenir compte de la baisse des effectifs élèves : elle propose la suppression de 2 ETP : 6 suppressions de 0,5 poste pour les CIO et 2 créations de 0,5 poste

Postes en Etablissements scolaires : 32 ETP (sous réserve des établissements mutualisateurs)

L'administration propose de modifier le barème en intégrant les agences comptables avec 0,25 ETP par établissement rattaché. Les marchés donnent également des points en fonction de leur taille.

Dans les EPLE, 32 ETP supprimés et 2,5 ETP créés.

Le SNASUB-FSU, la CGT et AI-UNSA ont rappelé l'opposition à ces suppressions de postes en indiquant que nous contestons tous ce barème de répartition et non d'attribution. Nous avons rappelé le texte lu lors du dernier CTPA.

Postes en Services : 26 ETP

Concernant les services académiques, les 26 suppressions de postes ne donneront pas lieu à une mesure de carte scolaire car il s'agit de postes vacants. Le Recteur n'a pas été en mesure (n'a pas souhaité ?) de nous donner des précisions sur sa réflexion quant à l'évolution des missions entre les deux IA et le Rectorat. Néanmoins si les suppressions se font au prorata des structures, cela pourrait se traduire par - 15 postes au Rectorat, -6 à l'IA 59 et -5 à l'IA 62. La Secrétaire générale a souligné que, s'agissant du Rectorat, les suppressions de postes équivalaient à 4 jours de moins de travail pour 10 personnes !!

Nous avons également rappelé notre interrogation sur le devenir des postes aux missions purement administratives assurées par des enseignants dans les inspections académiques et notamment dans celle du Nord où le nombre d'enseignants est important. L'Inspecteur d'Académie ayant hélas quitté la réunion, Monsieur le Recteur n'a pas souhaité répondre et nous a promis une réponse pour le prochain CTPA.

Etablissements publics nationaux : inventaire avant soldes ?

Les établissements publics nationaux relevant du Ministère de l'Éducation Nationale sont suspendus aux décisions à venir concernant la révision générale des Politiques publiques. Certains ont été audités dans ce cadre : les rapports ont été publiés (INRP) ou sont encore sous le boisseau (CNDP, dans le cadre de l'audit sur l'édition publique). C'est donc sous cette épée de Damoclès que les établissements sont priés de poursuivre leurs activités. C'est ainsi que les CRDP se débattent dans d'inextricables difficultés financières, liées autant à la baisse des ressources propres qu'à l'augmentation des charges pesant sur eux. La désormais célèbre « fongibilité asymétrique » est donc appelée à la rescousse : les postes vacants sont au fur et à mesure gelés, et les crédits

ainsi dégagés affectés au fonctionnement des établissements.

De surcroît, le Ministère a demandé au CNDP de lui faire connaître l'état prévisionnel des agents du réseau national susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite pour 2009... 2010 et 2011 ! On imagine qu'il ne s'agit pas seulement de préparer le remplacement des collègues...

Pendant ce temps, le feuilleton de la délocalisation au Futuroscope des implantations parisiennes du CNDP se poursuit, interminablement, sans projet d'établissement (le précédent a expiré en 2005) ni plan social validé, sans le moindre respect pour les engagements pris, ni pour les personnels concernés. (Voir ci-dessous le

communiqué 76 de l'Intersyndicale du CNDP)

Restrictions budgétaires, gel ou suppression de postes, absence de projet fédérateur, inquiétude pour l'avenir du réseau national, difficultés financières tous azimuts, lente perte de substance des implantations franciliennes du CNDP... sont autant d'obstacles à la réalisation des missions de service public du CNDP et de son réseau.

De là à en conclure que ces établissements ont fait leur temps, il pourrait n'y avoir qu'un pas... que les personnels ne sauraient laisser franchir.

Yves Limousin

CNDP

Que vaut l'engagement écrit d'un directeur général ?

Après maints atermoiements et tentatives de coups de force pour délocaliser le CNDP et ses missions, sans méthode, ni transfert de compétences, ni accompagnement social, il semblait qu'enfin la raison allait prévaloir et que l'esprit de concertation allait l'emporter. Pourtant, hors de toute procédure réglementaire, une vingtaine de personnes ont reçu vendredi 22 février une lettre du directeur général les informant du transfert de leurs postes à Chasseneuil-du-Poitou et leur demandant de choisir rapidement entre mutation à Chasseneuil et reclassement en Ile-de-France.

Un calendrier non respecté

Ce courrier ne respecte pas les engagements pris. Le Plan d'accompagnement social prévu par les circulaires de 1992 et 1994 concernant les délocalisations d'établissements publics, négocié entre la direction générale et les syndicats, et transmis le 17 janvier pour validation au ministère par le directeur général lui-même stipule que toute annonce de transfert doit être précédée d'un projet d'établissement présentant la réorganisation des missions, des services et des emplois. Or le projet d'établissement n'existe pas et les discussions en vue de son élaboration n'ont pas commencé. Les personnels ne peuvent donc pas se prononcer. De plus, on propose à nos collègues de se déterminer sur leur reclassement alors que le Plan d'accompagnement social n'a actuellement aucune existence juridique – plus de cinq ans après l'annonce de la délocalisation.

Un prétexte sans fondement

La raison invoquée pour justifier ce transfert précipité est la nécessité de libérer les bureaux occupés par le CNDP à l'École normale supérieure de la rue d'Ulm dès le 31 août. Or, la moitié des locaux loués par le CNDP rue Gabriel-Péri à Montrouge est inoccupée et suffirait très largement à héberger les agents travaillant sur le site de la rue d'Ulm.

Un nouveau Tartuffe ?

Cette décision est vécue par les personnels comme une rupture grave dans le processus de concertation qui s'était mis en place depuis septembre.

On aurait pu croire que le directeur général avait enfin intégré ce que ses prédécesseurs avaient délibérément ignoré : mise en place d'une nouvelle organisation de l'établissement, élaboration d'un plan d'accompagnement social cohérent et reclassement optimum pour les agents ne désirant pas suivre leurs postes à Chasseneuil-du-Poitou.

Mais Patrick Dion a choisi de revenir aux bonnes vieilles recettes et tente de passer en force, alors qu'aucune perspective ne s'offre aux agents concernés et qu'aucune mesure d'aide au reclassement n'est actuellement validée par le ministère. Bien qu'il se dise soucieux du sort de ses personnels et de l'avenir des missions du CNDP, il déclare ne pas se sentir engagé par ses écrits. (Et, dans ces conditions, comment les personnels pourraient-ils participer aux groupes de travail relatifs au projet d'établissement ?)

Était-il vraiment nécessaire d'anticiper le transfert d'une vingtaine de postes, de mettre en danger les personnels et de créer un précédent pour tous les autres au lieu d'attendre que les textes de cadrage soient finalisés et validés par le ministère et le conseil d'administration ?

Les personnels franciliens se sentent une fois de plus trahis et exigent le report de la décision de transfert prématuré de leurs collègues de la rue d'Ulm.

Communiqué de l'Intersyndicale du réseau CNDP/CRDP [SCÉRÉN], Paris, le 26 février 2008

La charrue et les bœufs

Pour supprimer des postes, on met la première avant les seconds

Dans un récent rapport de la Cour des Comptes, le MEN doit répondre à un certain nombre de critiques sur la fonction comptable en EPLE. Pour la Cour, la taille des agences comptables est ridiculement petite et le nombre des opérations qui y sont effectuées n'est pas de nature à induire une professionnalisation et une chaîne de contrôle suffisamment encadrée.

Une telle vision peut se concevoir et la spécialisation des tâches dans d'autres réseaux peut nous inciter à partager les critiques dont notre système fait l'objet.

Néanmoins l'organisation de nos établissements est historiquement distincte de celle des services du Trésor et l'Intendance est, depuis son origine, un service de gestion matérielle des établissements auquel a été confié également la gestion financière et comptable.

Pendant très longtemps on n'a trouvé que des avantages à une grande proximité entre l'acte éducatif et pédagogique et une gestion financière intégrée dans le second degré.

Pendant très longtemps on s'est dit que la connaissance des opérations de gestion par les agents-comptables était un gage de compréhension de la spécificité des établissements et de leur fonctionnement.

Bien évidemment chacun sait que nous n'avons pas une séparation bien orthodoxe des fonctions d'ordonnateur et de comptable et que cette hérésie pèse pour beaucoup

dans la vision que les services du Trésor ou certains juges des comptes ont de notre fonctionnement.

L'expression «connivence» que notre ministère trouve «excessive» dans le rapport de la Cour, reflète pourtant une réalité humaine que nous ne trouvons pas condamnable tant qu'elle avait pour objectif la bonne cause du fonctionnement du service public dans le respect des règles. C'est justement cette connivence, cette adéquation entre la réalisation des objectifs pédagogiques et la gestion matérielle et financière qui nous semblait faire l'originalité féconde de notre métier.

Avec l'hypertrophie programmée des agences comptables nous aurons une gestion comptable industrielle et certainement beaucoup moins d'huile dans les rouages que de blocages prévisibles.

L'agent-comptable de 8 ou 9 établissements (pourquoi pas 20 ou 100 ?) ne sera plus un intendant, il ne sera plus non plus un gestionnaire ou alors il aura le don d'ubiquité ! Pourtant notre administration va maintenir cette fiction de l'agent-comptable-gestionnaire contrôleur de la régularité comptable pour 7 ou 8 établissements et gestionnaire de surcroît d'un seul.

Toujours «de connivence» avec un ordonnateur mais censeurs des errements des autres, nous serons encore une fois au milieu d'un gué que notre administration n'aura pas voulu franchir, fonctionnaires notés par ceux dont nous devons équilibrer les pouvoirs et que nous devons conseiller.

Au quotidien nous savons très bien que les conditions de travail vont se dégrader, que la chasse aux postes est ouverte et qu'il ne sera plus possible d'assurer nos missions avec une qualité maintenue.

Ce ne seront peut-être pas les quelques CASU promus sur emplois fonctionnels

mais très certainement leurs collaborateurs de catégorie B ou C qui verront s'accumuler les opérations répétitives et diminuer l'intérêt d'un travail de proximité au service de l'élève.

Quand viendra le beau mois de février avec ses 4 ou 5 voyages d'élèves par collège et ses demandes d'échelonnement de paiement, quand il faudra relancer les familles pour recouvrer les frais scolaires, quand il faudra suppléer les collègues malades ou défaillants dans les établissements rattachés et veiller au bon déroulement des dispositifs mis en place par les collectivités, il faudra bien trouver les femmes et les hommes qui auront les connaissances, le temps et la capacité d'écoute et d'action.

Malheureusement il est probable que les gains de productivité auront interdit toute remédiation et qu'il faudra des pompiers d'un genre nouveau dans les académies pour éviter les catastrophes.

A force de jouer les apprentis-sorciers on nie le danger, on minimise les risques, on ne juge de l'opportunité de la croisière qu'au calme apparent des mortes eaux. Mais le Titanic était insubmersible, Tchernobyl un modèle de sécurité nucléaire, notre système bancaire blindé contre la rapacité de tous les hackers.

Dans certains séminaires de ressources humaines on pousse l'analogie des systèmes physiques avec les organisations humaines jusqu'à prôner l'application du principe de percolation, qui consiste par exemple à enlever le maximum de matière à un réseau de conducteurs électriques jusqu'au moment où le courant ne passe plus.

Les hommes dans ce contexte ne sont plus que des fusibles, c'est une place peu enviable, c'est un modèle social détestable.



Il est revenu le temps des **regroupeurs** !!!

Ce pourrait être une fable, c'est hélas une triste réalité. Il s'agit de nos agences comptables de lycées et collèges qui font l'objet d'une crise d'hypertrophie organisée dans les académies sur fond de suppressions de postes et d'accès de certains CASU à l'emploi fonctionnel d'administrateur.

Nous avons connu cela à la fin des années soixante-dix et la géométrie, la surface et le volume des agences comptables, n'avait pas vraiment évolué depuis. Il s'agissait à l'époque de procéder à une concentration des opérations comptables au nom d'une technicité accrue.

Il y avait quelques arguments plausibles pour organiser un maillage administratif et faire sortir des établissements fraîchement nationalisés d'un isolement préjudiciable à une cohérence souhaitée.

La manœuvre qui est à l'ordre du jour aujourd'hui dans de nombreuses académies c'est par exemple de faire fusionner les établissements, ce qui en fait diminuer artificiellement le nombre puis de rattacher à une agence comptable qui compte déjà plusieurs établissements 2, 3 ou 4 EPLE et de la faire passer à 7 ou 8 établissements voire plus.



Cette modification sans précédent de la taille des agences comptables aura des répercussions néfastes pour les conditions et la qualité du travail.

En effet, nous étions nombreux à penser que des relations de proximité et la connaissance des problèmes de gestion permettaient à de nombreux agents-comptables d'exercer auprès des chefs d'établissements et des gestionnaires une fonction de conseil et de soutien ; que le service public gagnait à une harmonisation au plus près de l'utilisateur des pratiques et des modes de gestion. C'est sans doute un temps révolu.

Aujourd'hui, que signifie cette frénésie ? D'une part il faut faire des gains de productivité au nom d'un rétrécissement de la fonction publique, donc supprimer des postes, d'autre part certains rêvent d'une promotion et ne s'inquiètent pas ou peu de l'incidence de leur ardeur regroupante sur l'emploi de ceux qu'ils encadrent. Ces fameux emplois fonctionnels d'administrateurs ne sont pas condamnables en eux-mêmes, ils le deviennent quand ils sont systématiquement gagés sur des emplois supprimés.

Ceci justifierait amplement notre opposition. Il s'avère de surcroît que c'est l'ensemble des structures administratives qui est bouleversé et menacé.

Il n'est absolument pas interdit de réfléchir et d'agir pour que les enjeux d'une bonne administration du système éducatif induisent réforme et changement.

Ceci n'est cependant pas compatible avec une casse organisée et théorisée autour de l'idée fautive que le service public a un coût excessif et que la réduction des emplois est une nécessité.

Jacques Le Beuvant

De l'application locale de la politique nationale de restriction budgétaire à la répression policière

Les organisations départementales FSU – SNES – SNEP – SNUIPP – SGEN CFTD – SE UNSA et FCPE condamnent l'intervention des forces de l'ordre qui s'est déroulée devant le collège de la Vaucouleurs à Mantes la Ville, pour empêcher les parents d'élèves de bloquer l'établissement au regard d'une dotation horaire catastrophique. Elles dénoncent les méthodes brutales avec lesquelles les

instances départementales de l'Education Nationale et le Préfet ont décidé d'appliquer les effets d'une politique nationale fortement contestée par les personnels, les parents et les élèves. Face à la colère légitime des enseignants, des parents, des élèves et des élus locaux du Mantois, seul le dialogue doit prévaloir. Les organisations départementales FSU – SNES – SNEP – SNUIPP –

SGEN CFTD – SE UNSA et FCPE demandent que Monsieur le Recteur et Monsieur l'Inspecteur d'Académie, prennent la mesure du mécontentement et répondent aux besoins pédagogiques exprimés par les parents et les enseignants.

**Communiqué de presse
Trappes le 13 mars 2008**

Menaces sur la conservation du patrimoine imprimé

Dans les bibliothèques municipales

Le patrimoine écrit dans les bibliothèques municipales est à la fois important et très éparpillé. Dans les BMC, l'investissement patrimonial peut être constant et important grâce notamment à la mise à disposition de conservateurs d'État mais ce dispositif est de plus en plus remis en cause.

Une entorse à «l'orthodoxie administrative et budgétaire»

Voilà des années que la présence des conservateurs d'État dans les bibliothèques municipales est régulièrement remise en question. Derrière les explications de façade appelant à «achever la décentralisation», l'argument qui pèse le plus est probablement financier : les 10,5 millions d'euros annuels consacrés aux salaires et charges des Conservateurs en BMC évoqués notamment dans le rapport Barluet. Il s'agit moins d'améliorer un dispositif qui fonctionne que de faire des économies sur le budget de l'État (au détriment de celui des collectivités territoriales) au nom d'une certaine « orthodoxie administrative et budgétaire ». Mais pour le Snasub-FSU, c'est bien la question de la conservation du patrimoine écrit dans les bibliothèques municipale qui est posée.

Pour une nouvelle politique de l'État en faveur du patrimoine écrit des bibliothèques municipales

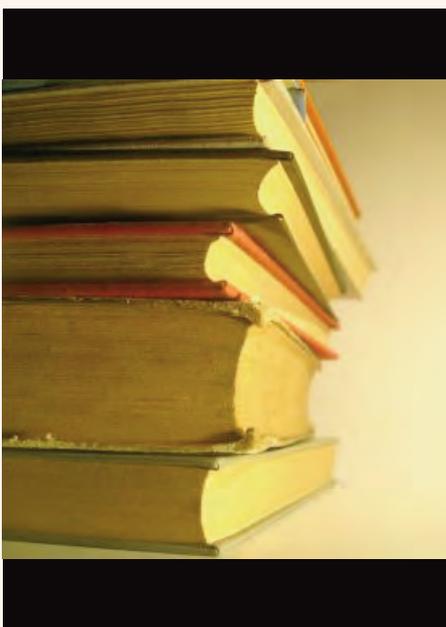
Précisons d'abord qu'il ne s'agit en aucun cas de mettre en concurrence les conservateurs d'État aux conservateurs territoriaux qui bénéficient tous de la même formation et des mêmes qualifications en matière de patrimoine. Pour le SNASUB-FSU, l'État doit mettre en œuvre une nouvelle politique volontariste en faveur du patrimoine écrit placé sous la responsabilité des communes. Cette politique devrait permettre aux

bibliothèques d'assurer les conditions relatives à la conservation sur la longue durée et à la mise en valeur du patrimoine écrit.

Dans ce cadre-là, la mise à disposition de conservateurs d'État est un dispositif qui est loin d'être obsolète. Il doit au contraire en être la cheville ouvrière.

Dans les établissements d'enseignement supérieur

Le rapport annuel 2006 de l'IGB évalue le fonds ancien (antérieur à 1810) imprimé dans les bibliothèques placée sous la tutelle du MENESR à 1 million de volumes.



Les universités sont peu intéressées par le patrimoine imprimé...

Ce rapport précisait que l'intérêt des universités pour le patrimoine des bibliothèques et sa valorisation était faible. En conséquence, il préconisait «une nouvelle action incitative de l'État». ainsi qu'une «campagne de sensibilisation et d'implication, via les contrats».

Tournant le dos à ces recommandations, la loi LRU débarrasse l'État de sa responsabilité relative au patrimoine des bibliothèques de l'enseignement

supérieur sur des établissements qui s'en sont globalement désintéressés.

... la loi LRU va leur permettre de le vendre

En outre, le SNASUB-FSU a souligné, dès le mois d'octobre 2007, que l'article 32 de la loi LRU est conçu comme une dérogation au principe de l'inaliénabilité du patrimoine de l'État. Aucune protection spécifique au patrimoine des bibliothèques n'a été adoptée. La seule protection légale est celle qui protège les trésors nationaux. Tous les documents qui ne sont pas protégés en tant que trésors nationaux pourront donc être cédés. L'université pourra donc vendre le patrimoine de ses bibliothèques en contrepartie du soutien financier ou matériel d'une collectivité publique (région, municipalité) ou privée. Dans le cadre d'établissements universitaires autonomes, quels intérêt lesdits établissements auront-ils à dédier des ressources à l'accomplissement d'une mission qui ne relève en rien de leur «cœur de métier»? Leur soucis de performance dans un «marché de l'enseignement supérieur» concurrentiel ne conduira-t-il pas naturellement les conseils d'administration à «valoriser» ce patrimoine en le vendant pour : - se débarrasser d'un «poids mort» (pour reprendre un terme de marketing) - en tirer un revenu financier.

Pour le SNASUB-FSU, l'État doit garantir la conservation et la mise en valeur (autre que la vente!) du patrimoine imprimé des bibliothèques de l'enseignement supérieur en s'assurant que les actions nécessaires sont menées.

Antoine Meylan

Vers un nouveau statut pour les conservateurs ?

En février, la FSU a reçu du ministère un projet de décret modifiant le statut des conservateurs des bibliothèques. Il aligne ce statut sur celui des conservateurs du patrimoine, avec notamment la fusion des deux premiers grades, ce que nous demandions depuis longtemps. Mais dans la foulée le ministère fait disparaître le concours réservé aux chartistes et impose une "obligation de mobilité" pour les promotions au grade de conservateur en chef. Il ne précise pas ce qu'il adviendra des primes.

L'avis du SNASUB-FSU sur ce projet est clair :

- fusion des 2 grades : oui (depuis le temps qu'on le demandait !)
- 4 ans au lieu de 7 pour le concours interne : oui (alignement sur les autres concours de catégorie A) ;
- non à cette obligation de mobilité (puisqu'il s'agit simplement d'un changement de grade) qui pénaliserait tout particulièrement les collègues de province, mobilité signifiant souvent pour ceux-ci changement de ville, voire de région ;
- non à la suppression de la seconde voie d'accès pour les chartistes.

Elections à la CAP des Conservateurs des bibliothèques Scrutin du 15 avril 2008

Conservateurs 2e classe
Agnès Macquin – SCDU Franche-Comté
Delphine Coudrin – SCDU Paris 11
Anne Charmasson-Creus – BMC Lyon
Laurent Matejko – SCDU Lille 1

Conservateurs 1e classe
Lucie Albaret – SICD Grenoble 2&3
Michèle François – SCDU Le Havre
Chantal Weill – BNF
Catherine Burtin – BPI

Conservateurs en chef
Béatrice Bonneau – BPI
Christine Stotzenbach – BU Marne-la-Vallée
Nelly Clément-Guyader – IUFM Rouen
Marie-Laure Faliero – SCDU Toulouse 1

Conservateurs généraux
Catherine Etienne – SCDU Bordeaux 1
Bruno Carbone – BMC Le Mans
Jean-Paul Chadourne – SCDU Lille 3
Jean-Claude Annezer – SCDU Toulouse 2

Votez pour les candidat(e)s du
SNASUB-FSU

Gérard Aschieri
Secrétaire Général

Monsieur Thierry LE GOFF
Directeur général des ressources humaines
Ministère de l'Education nationale
34, rue de Châteaudun
750436 Paris Cedex 09

Les Lilas, le 10 mars 2008

Objet : Projet de décret modifiant le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques

Monsieur le Directeur,

Vous nous avez transmis un projet de décret visant à aligner le statut des conservateurs des bibliothèques sur le statut des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la Culture et de la Communication.

L'une des principales modifications proposée par ce projet de décret est la fusion des deux premiers grades, conservateur de 1ère classe et conservateur de 2ème classe. Cette fusion répond tout à fait à ce que la FSU, avec tous les syndicats représentés à la Commission administrative paritaire des conservateurs des bibliothèques, demande depuis longtemps, cf. les motions déposées à ce sujet à chaque CAP.

La modification de la condition de services effectifs pour le concours interne, ramenée de 7 à 4 ans, nous semble également une mesure positive, puisqu'elle aligne le concours de conservateur sur les autres concours de catégorie A.

La FSU est en revanche tout à fait opposée à l'introduction d'une obligation de mobilité pour accéder au grade de conservateur en chef, dans la mesure où il ne s'agit que d'un changement de grade : une telle obligation pénaliserait tout particulièrement les collègues de province, les contraignant bien souvent, en raison du nombre très restreint de bibliothèques dans chaque ville, à changer de ville voire de région (une seule bibliothèque à Clermont-Ferrand par exemple).

La FSU est également totalement opposée à la suppression de la deuxième voie d'accès pour les chartistes : par les compétences scientifiques qu'ils acquièrent dans le cadre des enseignements de l'Ecole des Chartes, les chartistes sont pourtant tout à fait à même d'offrir les profils nécessaires à la conservation et à la valorisation des fonds patrimoniaux des bibliothèques. Pourquoi, dès lors, envisager de saper la complémentarité des formations dispensées par l'ENC et l'ENSSIB ? La FSU partage totalement la position qui vous a été exprimée par le SNESUP à ce sujet.

En espérant que nos remarques seront prises en considération, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de mes sentiments respectueux.

Gérard ASCHIERI
Secrétaire Général

Avec la loi LRU, les BIATOS ne sont pas à la fête

Représentation des BIATOS dans les conseils d'administration : un simulacre de démocratie !

Le nombre maximum de 3 élus BIATOS et la représentation au plus fort reste permettent de sous-représenter la liste majoritaire. A l'université de Bourgogne, le SNASUB, qui représente 51,62 % des voix des personnels BIATOS se retrouve avec 1 élu, comme l'UNSA qui a 26,89 % des voix et surtout la liste non syndicale «maison» qui a 21,48 % des voix. En revanche, chez les enseignants, dont le nombre est de 6 chez les professeurs et 6 chez les autres enseignants, d'emblée la moitié des élus est attribuée à la liste majoritaire, et ensuite une répartition au plus fort reste pour l'ensemble des listes. Autant dire que la direction de l'université pourrait directement désigner les représentants du personnels au CA. Le résultat du vote permet au personnel d'exprimer son ras-le-bol, mais pas d'être représenté en fonction de ce qu'il exprime !

CTP d'établissement : là encore un moyen de relativiser la représentation des BIATOS

Actuellement nous avons une CPE plénière pour examiner les questions globales concernant l'ensemble des personnels BIATOSS, et des CPE restreintes par groupe (ITRF, ASU, Bibliothèque) qui donnent un avis sur la gestion individuelle des carrières. La loi LRU remplace la CPE plénière par un Comité Technique Paritaire de 20 personnes maximum (Administration et représentants des personnels), avec des enseignants-chercheurs et des BIATOSS. Les personnels votent pour des fédérations de syndicats, pas pour des personnes présentées sur des listes syndicales.

La CPE plénière, avec une représentation multiple de catégories de personnels BIATOSS et de secteurs de l'établissement, permet de soulever des questions diverses liées aux catégories de personnel, à leur type de fonctions et aux différents secteurs de l'établissement. En revanche le CTP, avec un maximum de 10 personnes représentants les personnels enseignants, chercheurs et BIATOSS, le CTP ne permettra plus aux BIATOSS d'avoir cette diversité de représentation. En fonction des résultats des fédérations, il va falloir discuter avec les syndicats d'enseignants de la fédération du nombre de représentants enseignants/chercheurs/BIATOSS, en essayant de représenter les différents secteurs de

l'établissement. Les ordres du jour concerneront l'ensemble des personnels, ce qui permettra de prendre en compte l'ensemble des problèmes de l'établissement, mais sans structure spécifique aux BIATOSS, le temps imparti pour les problèmes qui les concerne risque d'être réduit.

Droit de veto des présidents d'université

Les rectorats font actuellement des propositions aux présidents d'université pour savoir comment va être gérée la question du droit de veto des présidents sur les affectations dans les universités.

Un système lourd doit être mis en place, notamment pour les catégories A et B, de demande individuelle motivée à adresser au président d'université. Le président devra indiquer s'il met son veto, avant la réunion de la CAPA. En aucun cas nous ne devons accepter que cela se transforme en des avis favorables ou défavorables. Rien n'est écrit sur le rôle de la CPE en matière de veto car il s'agit bien d'un pouvoir absolu du président. Nous devons exiger la motivation écrite du veto. Ce pouvoir absolu risque d'entraîner des dérives graves, avec des vetos non seulement pour certaines fonctions à assurer, mais aussi vis-à-vis de militants syndicaux, politiques, etc.



Face à la loi LRU, les BIATOSS ne doivent pas renoncer! Cela montre bien que nous avons eu raison de rejeter cette loi, même du simple point de vue des BIATOSS. C'est pourquoi nous ne nous

résignons pas : nous nous battons pied à pied contre les conditions de sa mise en oeuvre et aussi pour relancer la mobilisation intercatégorielle et avec les étudiants. Reconstruire un service public de l'enseignement supérieur réellement accessible à tous, avec des personnels titulaires de la Fonction publique d'Etat, avec tous les acquis et les garanties d'équité que cela implique, est un objectif que nous n'abandonnerons pas.

Danièle Patinet

Le pouvoir d'achat c'est aussi une revendication des retraités

Les retraités ont été nombreux à manifester dans la rue le jeudi 6 mars à Paris et dans la plupart des départements afin de réclamer une augmentation immédiate des retraites. Ils répondaient à l'appel des unions confédérales de retraités et de la FGR (à laquelle sont affiliés les retraités syndiqués à la FSU) pour une augmentation immédiate des retraites. Les organisations syndicales ont souligné qu'il faut redonner tout de suite "du pouvoir d'achat" aux retraités et pensionnés, afin de compenser la hausse des prix et du coût de la vie.

Le rattrapage du montant des retraites au 1er janvier 2008 a été insuffisant par rapport à l'évolution réelle des prix en 2007 ; le gouvernement a même eu le culot de réduire encore ce rattrapage de 0,5%, en prétendant qu'en 2007 il avait été supérieur de 0,5 % à la hausse des prix ! Les retraites sont déjà et seront de plus en plus faibles sous l'effet des réformes Balladur-Fillon-Raffarin, véritables machines à fabriquer des petites pensions. Les franchises médicales qui touchent de plein fouet les retraités et personnes âgées viennent encore réduire ce pouvoir d'achat. Les manœuvres du gouvernement pour

esquiver la question des petites pensions n'ont pas entamé la détermination des retraités à manifester le 6 mars. En effet il y a urgence à une vraie revalorisation du pouvoir d'achat des retraités et les médias ont donné un certain écho à cette journée de manifestations.

Pour mieux porter et défendre les revendications des retraités, l'outil syndical doit être renforcé. C'est pourquoi la FSU met en place aux différents niveaux, départemental, régional, national, des Sections Fédérales des Retraités de la FSU.

Bien entendu le SNASUB s'y associe et appelle ses adhérents retraités à participer à ces sections et à contribuer à leur développement.

Jean Paul Machen



VIE DES ACADEMIES

NANCY METZ Les personnels organisent l'action

Un climat nouveau, une volonté d'agir collectivement

Le 5 mars, une partie du personnel du Rectorat a rejoint – pendant leurs 30 minutes de temps de pause méridienne, exceptionnellement décalée à 14 heures - les manifestants enseignants et administratifs rassemblés devant les bureaux rectoraux. Cette « convergence » est un fait nouveau qui n'aura pas échappé au Recteur. Dans la semaine du 3 au 10 mars, notre syndicat a rencontré les personnels des 4 Inspections Académiques et rencontrera prochainement ceux du Rectorat. Faits marquants : le nombre des participants, la présence de cadres, la volonté d'agir collectivement, de façon coordonnée et de « gagner l'opinion ». L'analyse est désormais largement partagée que l'amplification des transferts de missions et des

réductions d'emplois n'a pas d'autre raison que la volonté de réduire les dépenses de l'Etat, qu'elle met en péril l'existence même des IA et de certains EPLE, qu'elle aggrave vertigineusement les conditions de travail dans les IA, au rectorat et dans les EPLE et qu'elle a un coût social de plus en plus élevé pour les élèves et les familles.

Calendrier des actions arrêté par les personnels des 4 IA

- 1) Avant le CTPA : Lettre – pétition de protestation commune des personnels adressée au Recteur, qui lui sera remise par les représentants du personnel à l'occasion du prochain CTPA . Demande d'audience auprès des IA.
- 2) Le « temps fort » du 18 mars : selon les formes qu'ils auront choisies par les personnels, participation diversifiée à la journée d'action intersyndicale FSU – CGT – FO du 18 mars : sit-in à la pause méridienne en présence de la presse locale, demande d'audience auprès des IA, participation à la grève et au rassemblement devant le Rectorat.

Le SNASUB a déposé pour ce 18 mars un préavis de grève.

3) Après le CTPA : information des usagers et réunion des sections locales du SNASUB et de représentants désignés par les personnels pour définir les suites à donner.

Le SNASUB assure la coordination des actions

- La section académique du SNASUB apporte tout son soutien à l'action des personnels. Elle a été mandatée par eux pour assurer la coordination des actions engagées par les quatre IA.
- Elle agira également pour élargir le mouvement en mobilisant les personnels du Rectorat, des collèges et des lycées et créer les conditions d'une convergence de leurs actions, au niveau académique comme national.
- Elle contribuera à ce que le mouvement ne s'arrête pas après que le Recteur ait présenté ses décisions de suppressions de postes, en services académiques et en EPLE.

L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique est un principe général du droit... Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement : la jurisprudence considère ce principe comme un principe général du droit (sur la place des principes généraux du droit dans la hiérarchie des normes juridiques, cf. fiche pratique de Convergences de février, page 19). Cette obligation s'impose donc même en l'absence de texte (CE, 2 octobre 2002, Chambre du commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle).

... applicable aussi aux non-titulaires et aux stagiaires
En application du principe général du droit évoqué ci-dessus et en considérant que l'administration n'avait pas cherché sérieusement à les reclasser, la juridiction administrative a annulé les décisions de licenciement d'un

non titulaire (CAA de Nancy, 6 avril 2006) et d'un stagiaire (TA de Nice, 13 janvier 2006) (cf. une précédente chronique de Convergences : n° 129, mai 2007, page 18).

Un fonctionnaire en congé de longue durée peut se présenter à un examen professionnel et, en cas de réussite, bénéficier des conséquences qui en découlent en termes de carrière.

Un fonctionnaire municipal en congé de longue durée a été, pendant ce congé, admis à l'examen professionnel d'accès à un autre cadre d'emplois.

Le Conseil d'Etat avait déjà censuré le retrait de l'admission de l'intéressé à cet examen et affirmé qu'un fonctionnaire en CLD peut passer un examen professionnel (CE, 2 juillet 2007, CNFPT c/ Genari Conti). Dans une seconde décision, très logiquement, il annule la décision du maire de refuser l'intégration de l'intéressé dans le cadre d'emploi auquel l'examen professionnel l'a fait accéder (CE, 30 novembre 2007).

CLASSEMENT ET RECLASSEMENT

Le terme de "reclassement" est en principe réservé à la situation de salariés en situation d'inaptitude et auxquelles il est proposé un autre emploi.

En matière de reprise d'ancienneté (par exemple lors du passage d'une catégorie à une autre, voir fiche pratique ci-contre) le terme de "classement" est plus approprié.

Lu pour vous

Arrêté du 4 janvier 2008 fixant les taux annuels des indemnités allouées aux agents comptables et gestionnaires des établissements d'enseignement (JO du 12 février 2008).

Arrêté du 22 janvier 2008 et circulaire n° 2008-1003 du même jour relatifs à l'organisation des élections des représentants du personnel à la CAPN des bibliothécaires (BOEN n° 6 du 7 février 2008).

Arrêté du 1er février 2008 modifiant l'arrêté du 26 juillet 2007 instituant des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des ADAENES (JO du 26 février 2008).

Note du 4 février 2008 relative au programme national de pilotage de la formation continue des personnels ATOS et ITRF des services déconcentrés (BOEN n° 7 du 14 février 2008).
Arrêté du 6 février 2008

autorisant au titre de 2007 l'ouverture d'un examen professionnel réservé à des agents non titulaires de la collectivité départementale de Mayotte et des établissements publics administratifs de Mayotte pour l'accès au corps des assistants ingénieurs de recherche et de formation du MEN (JO du 21 février 2008).

Circulaire n° 2008-1004 du 7 février 2008 relative à l'organisation de la session 2008 des concours ITRF (BOEN n° 8 du 21 février 2008).

Arrêté du 8 février 2008 fixant au titre de l'année 2008 le nombre de postes offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés (externe : 15 ; interne : 15 ; TH : 3) (JO du 23 février 2008).

Arrêté du 11 février 2008 instituant au ministère chargé de la jeunesse et des sports une commission

consultative paritaire nationale compétente à l'égard de certains agents non titulaires (JO du 22 février 2008).

Arrêté du 12 février 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture de recrutements sans concours d'adjoints administratifs de 2e classe des services déconcentrés du MEN (JO du 21 février 2008).

Arrêté du 12 février 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture de concours pour le recrutement d'adjoints administratifs de 1re classe des services déconcentrés du MEN (JO du 21 février 2008).

Arrêté du 12 février

2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture de concours pour le recrutement de SASU (JO du 21 février 2008).

Arrêté du 14 février 2008 instituant un comité d'hygiène et de sécurité auprès du comité technique paritaire unique du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique (JO du 22 février 2008).

Arrêté du 15 février 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'accès au grade d'ingénieur de recherche hors classe et de technicien de recherche

et formation de classe exceptionnelle (JO du 29 février 2008).

Décret n° 2008-198 du 27 février 2008 portant majoration à compter du 1er mars 2008 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation (JO du 29 février 2008).

Décret n° 2008-199 du 27 février 2008 relatif à la rémunération des heures supplémentaires de certains fonctionnaires (JO du 29 février 2008).

(Re)classement en catégorie C et en catégorie B

Classement à l'entrée dans un corps de catégorie C

- agents nommés dans un grade des échelles 3,4 ou 5 et qui sont ou ont été agents publics : reprise d'ancienneté des $\frac{3}{4}$ des services civils accomplis, sur la base de la durée moyenne des échelons du grade d'intégration ;
- agents auparavant de droit privé (administration, secteur privé ou associatif) : reprise d'ancienneté de la moitié de sa durée ;
- ceux qui relèvent des deux dispositions ci-dessus peuvent opter pour la plus favorable, dans les deux ans suivant leur nomination.

Le classement est désormais effectué dès la nomination, donc dès l'entrée en stage.

Classement à l'intérieur de la catégorie C

Le principe lors du passage d'un grade à un autre, c'est-à-dire d'une échelle de rémunération à l'autre, est le reclassement au même échelon dans la nouvelle échelle.

La suppression provisoire du 10^{ème} échelon, entre le 1^{er} octobre 2005 et le 1^{er} novembre 2006, a eu des conséquences négatives sur les carrières de certains personnels : outre le ressenti de «rétrogradation» en passant du 11^{ème} au 10^{ème}, ce passage leur a fait perdre l'ancienneté qu'ils détenaient déjà dans le 11^{ème}, puisqu'elle est reprise au titre du nouveau 10^{ème} échelon.

Du coup, lorsqu'ils accèdent au 11^{ème} échelon (« reconstitué »

depuis le 1^{er} novembre 2006), ils perdent 4 ans d'ancienneté : celle qu'il leur a fallu pour parcourir, fictivement, le 10^{ème} échelon auquel ils ont été «rétrogradés» au 1^{er} octobre 2005.

Pour ces collègues, le passage à l'échelon terminal est donc retardé. Certains n'y arriveront même jamais, retraite oblige, alors qu'ils pensaient très légitimement y accéder.

Par ailleurs, les personnels anciennement au 3^{ème} échelon du NEI ont été reclassés au 6^{ème} échelon de l'échelle 6, comme ceux au 2^{ème} échelon. Seule différence : ils ont conservé leur ancienneté d'échelon (dans la limite de 4 ans) alors que ceux au 2^{ème} échelon ne l'ont pas conservée.

Classement en catégorie B

Reclassement des adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe, magasiniers en chef principaux, adjoints techniques principaux de recherche et formation de 1^{ère} classe (voir tableau ci-dessous).

Classement de ceux appartenant à d'autres grades : prise en compte de l'ancienneté à raison des deux tiers de sa durée.

La durée d'ancienneté est égale au résultat, s'il est plus favorable, de la formule $A + B - C$ explicitée ci-contre par un exemple.

Il faut alors se référer aux anciennes grilles :

- celles applicables avant le 1^{er} octobre 2005 pour calculer «A»

- celles applicables depuis le 1^{er} novembre 2006 pour calculer «B»
- celles applicables du 1^{er} octobre 2005 au 31 octobre 2006 pour calculer «C».

On consultera utilement à cet effet le Convergences n° 122 d'octobre 2006, pages 10 et 11 (la colonne jaune correspond à A, la colonne mauve correspond à B, et la colonne orange correspond à C).

Pierre Boyer

A + B - C Un exemple de calcul

Soit un agent en échelle 3, 8^{ème} échelon (IB 333), 3 ans, 5 mois et 1 jour d'ancienneté au 1^{er} juillet 2010, nommé à cette date en catégorie B. Il était en

échelle 2, 9^{ème} échelon (IB 314), 2 ans 8 mois d'ancienneté au 30/09/2005.

A = 22 ans 8 mois (ancienneté théorique + ancienneté d'échelon au 30/09/2005)

Soit : 20 ans qui étaient nécessaires avant le 1^{er} octobre 2005 pour accéder au 9^{ème} échelon de l'échelle 2 + 2 ans 8 mois d'ancienneté dans ce 9^{ème} échelon au 30/09/2005 = 22 ans 8 mois.

B = 21 ans 5 mois 1 jour (ancienneté théorique au 1^{er} juillet 2010)
Soit : 18 ans qui sont nécessaires depuis la

réforme appliquée au 1^{er} novembre 2006 pour passer au 8^{ème} échelon de l'échelle 3 + 3 ans et 5 mois en échelle 3 = 21 ans et 5 mois.

C = 16 ans 8 mois 1 jour (ancienneté théorique au 1^{er} octobre 2005)
En effet : passage du 9^{ème} échelon de l'échelle 2 au 7^{ème} échelon de l'échelle 3 au 1^{er} octobre 2005.

Soit : 14 ans nécessaires pour arriver à ce 7^{ème} échelon + 2 ans 8 mois d'ancienneté dans ce 7^{ème} échelon au 01/10/2005 = 16 ans 8 mois.

A + B - C = 44 ans 1 mois 1 jour - 16 ans 8 mois 1 jour = 27 ans 5 mois

On prend en compte les 2/3 de cette durée, ce qui fait 18 ans 3 mois 10 jours.

Textes applicables :

Décret 2005-1228 modifié du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C ;
Décret 94-1016 fixant les dispositions communes à divers corps de catégorie B.

Les versions consolidées sont consultables sur le site Légifrance.

Classement des adjoints administratifs principaux de 1 ^{ère} classe, magasiniers en chef principaux, adjoints techniques principaux de recherche et formation de 1 ^{ère} classe		
Echelon dans l'échelle 6	Catégorie B	Ancienneté conservée dans la limite de l'échelon
7	11	Ancienneté acquise
6	11	Sans ancienneté
5	9	Ancienneté acquise
4° à partir d'1an 8 mois	9	Sans ancienneté
4° avant 1an 8 mois	8	Ancienneté acquise majorøe d 1 an
3° à partir de 2 ans	8	Ancienneté acquise majorøe de 2 ans
3° avant 2 ans	7	Ancienneté acquise plus 1 an
2° à partir d'1 an	7	Ancienneté acquise au del d 1 an
2° avant 1 ans	6	Ancienneté acquise plus 1 an
1er	5	Ancienneté acquise



SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2007 - 2008

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 (Françoise Eliot, 9 rue d'Ancerville, 55170 SOMMELONNE) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Merci de remplir tous les champs avec précision.

Comment calculer le montant de votre cotisation ?

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

- > jusqu'à l'indice 300 : 0,26 € 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 au prorata temporis
- > Temps partiel et CPA : 50 %
- > Retraités : 50 %
(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

ACADEMIE : <input style="width: 95%;" type="text"/> NOM : PRENOM : VOS COORDONNEES APPARTEMENT, ETAGE : ENTREE, IMMEUBLE : N , TYPE, VOIE : BP, LIEU DIT : CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : TEL : PORTABLE :	ANNEE DE NAISSANCE <input style="width: 95%;" type="text"/> <input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT <input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT	SECTEUR <input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> CROUS <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> EPLE <input type="checkbox"/> JS <input type="checkbox"/> RETRAITES <input type="checkbox"/> SERVICE <input type="checkbox"/> SUP <input type="checkbox"/> Autre :	STATUT <input type="checkbox"/> ASU <input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> ITRF <input type="checkbox"/> Non titulaire CATEGORIE <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> Contractuel
		CORPS : QUOTITE DE TRAVAIL : %	GRADE : Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...):

VOTRE ETABLISSEMENT

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

NOM :

RUE :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL PROFESSIONNEL : PAYS :

Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales :

COTISATION

$$\left(\frac{\text{---}}{\text{(indice)}} + \frac{\text{---}}{\text{(NBI)}} \right) \times \frac{\text{---}}{\text{(coefficient)}}$$

x Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

----- =

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

DATE :

Signature :

Prélèvement automatique

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

- > **MONTANT DE LA COTISATION** : €
- > **MONTANT DE LA MENSUALITE** (COTISATION / 5) :
- > **DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS** : / 2008

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

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

AUTORISATION DE PRELEVEMENT

ORGANISME CREANCIER SNASUB FSU 104 RUE ROMAIN ROLLAND 93260 LES LILAS	N° NATIONAL EMETTEUR <div style="text-align: center; font-size: 1.2em; font-weight: bold;">430045</div>
NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE <input type="checkbox"/> Monsieur <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Mademoiselle	

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

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

DATE : SIGNATURE :

Agrafer votre RIB ici