

C

ONVERGENCES

n° 139 mai 2008

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques



Mai
68



Dossier

É d i t o

EN MAI SOYONS DANS LA RUE

Sarkozy accélère ses réformes : désengagement de l'Etat, liquidation des acquis sociaux (santé, chômage, retraites, voire même politique familiale).

Alors que les prix ne cessent d'augmenter, le Président ne propose pour le pouvoir d'achat que de vieilles recettes, avec des mots à peine dépoussiérés : «Vous voulez gagner plus ? Travaillez davantage !». D'où plus de difficulté à maintenir ses droits si on est chômeur ; plus d'années à cotiser si on croyait approcher de la retraite ; un chômage encore plus long si on est jeune.

Pour la fonction publique, il confirme les 30 à 40 000 suppressions par an de 2009 à 2012 et la mise en œuvre de la RGPP (Révision générale des politiques publiques). Pour l'Education nationale, il oppose «la qualité à la quantité» et le mépris aux manifestations pourtant exemplaires des lycéens.

Nous voulons une société redistributrice des richesses produites, où personne ne pourra spéculer sur le pain des affamés, où les acquis sociaux seront conservés et élargis. Et pas un monde où les salariés du Nord et du Sud sont toujours plus pauvres et précaires, où les travailleurs sans-papiers peuvent être expulsés.

Quarante ans après mai 1968 et après le succès des manifestations du 1^{er} mai, l'action est à l'ordre du jour. Avec d'autres organisations syndicales, nous faisons grève et manifestons le 15 mai contre la RGPP et les suppressions d'emplois, pour la défense du statut et du pouvoir d'achat, et manifestons à nouveau le dimanche 18 avec la FSU, puis le 22 pour les retraites avec les confédérations.



par
Arlette
Lemaire

D'AUTRES SOLUTIONS POUR LES RETRAITES

➤ Contacter le SNASUB



SNASUB FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Tel : 01 41 63 27 51 / 52
 Fax : 01 41 63 15 48
 snasub.fsu@snasub.fr
 http://www.snasub.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
 09 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 05
 bernard.teissier@ens-lsh.fr

Thomas Vecchiutti
 04 95 10 53 04
 thomaslp@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 Laluque
 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-clt@netcourrier.com
 Brigitte CHAZAL, Trésorière
 3 rue de l'Amourette
 63800 Courmon
 04 73 84 65 88

Corse
 Thomas Vecchiutti, SA
 LP Finosello BP 581
 20189 Ajaccio Cedex 2
 04 95 10 53 04
 thomaslp@wanadoo.fr
 Catherine Taieb, 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

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

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

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 Drèmeau, 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
 Maryse Apréa, Trésorière
 Village Pelican Villa 41
 1192 bd JB Abel
 83100 Toulon
 04 94 46 06 32

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 Léveder, 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 Céprière
 31100 Toulouse
 05 61 43 60 64
 snasub.ac-toulouse@wanadoo.fr
 Régine Flament, Trésorière
 Collège Haut Lavedan
 33 Avenue Jean Moulin
 65260 Pierrefitte Nestalès
 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 Dutemple, Trésorière
 IUFM, 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

RESULTATS

Elections aux CAP des conservateurs et des conservateurs généraux

Chez les conservateurs, le SNASUB-FSU reste en deuxième position, derrière la CFDT, et obtient à nouveau deux sièges. Voici rapidement les premières remarques :

Le nombre d'électeurs a un petit peu diminué mais le pourcentage de votants, lui, augmente assez nettement.

Le SNAB (Syndicat national autonome des bibliothèques), qui arrivait en 3^{ème} position aux précédentes élections et avait un siège dans cette CAP, s'effondre complètement : il est cette fois relégué en dernière position et n'a plus de représentant à la CAP. Etant totalement en désaccord avec leur conception du rôle des commissaires paritaires, nous ne pouvons que nous réjouir de leur disparition !

La CFDT arrive toujours en première position et progresse même cette fois : on peut penser que leur liste récupère une partie des voix perdues par le SNAB puisque le Syndicat des bibliothèques-UNSA, lui, reste stationnaire, en 4^{ème} position.

L'autre changement important est la progression de la CGT, qui passe de la 5^{ème} position à la 3^{ème} et obtient un siège à la CAP : on peut supposer que ce progrès se fait aux dépens du SNASUB-FSU, qui conserve sa deuxième place mais recule de plus de 3%. Nous devons donc nous interroger, lors de nos prochaines réunions, sur ces résultats...

Chez les conservateurs généraux : là le SNAB disparaît complètement puisque cette fois il n'avait même pas présenté de liste pour cette CAP. Les deux sièges restent détenus par la CFDT et l'UNSA, mais avec une inversion : la CFDT passe en tête, l'UNSA recule en deuxième position.

La CGT, qui jusqu'ici ne présentait pas de liste pour cette CAP, était cette fois candidate : la présence de cette liste explique certainement le recul de celle du SNASUB-FSU, qui perd 6% et passe de la 3^{ème} à la 4^{ème} position, derrière la CGT.

Là aussi ces résultats seront à étudier et analyser de plus près. En attendant, merci à tous ceux et celles - les 248 conservateurs et les 23 conservateurs généraux - qui ont voté pour la liste du

CONSERVATEURS : Elections du 15 avril 2008			
Inscrits	1391		
Votants	942	67,72 %	
Blancs ou Nuls	33		
Exprimés	909		
<hr/>			
CFDT	408	44,88 %	3 sièges
SNASUB FSU	248	27,28 %	2 sièges
CGT	106	11,66 %	1 siège
UNSA	78	8,58 %	
SNAB	69	7,59 %	

CONSERVATEURS GENERAUX : Elections du 15 avril 2008			
Inscrits	210		
Votants	156	74,29 %	
Blancs ou Nuls	4		
Exprimés	152		
<hr/>			
CFDT	67	44,08 %	1 siège
UNSA	34	22,37 %	1 siège
CGT	28	18,42 %	
SNASUB FSU	23	15,13 %	

SNASUB-FSU ! (mais nous déplorons, une fois de plus, l'inattention de certain-e-s collègues qui, malgré nos appels répétés, ont utilisé pour voter notre profession de foi au lieu du bulletin de vote : autant de voix perdues...).

Les élues du SNASUB-FSU à la CAP des conservateurs sont : Béatrice Bonneau (BPI) et Agnès Macquin (SCDU Franche Comté), titulaires Christine Stotzenbach (SCDU Marne-la-Vallée) et Delphine Coudrin (SCDU Paris 11), suppléantes (toutefois, pour la CAP du 7 mai, c'est encore l'ancienne équipe qui siège).

Béatrice Bonneau et Anne-Marie Pavillard

S O M M A I R E

n° 139 - mai 2008

Contacter le SNASUB	2	SUPERIEUR	
CAP conservateurs : les résultats	3	Comité technique paritaire : outil de management ou de défense des acquis	14
Rémunérations et indemnités	4	EPLÉ	
Mai 68 aujourd'hui (<i>Nouveaux regards</i>)	4	ODICE : contrôle interne comptable	15
Sans papiers ; pétition pour le service public	5	BIBLIOTHEQUES	
Entretien professionnel : les nouvelles règles	6-8	Du Rif-Wi-Fi à la BnF	16
		FICHE PRATIQUE	
		Lire son bulletin de salaire	17
		Lu pour vous	18
		Arrêtés fixant les taux de promotion	18
		Bulletin d'adhésion	19

Dossier

D'autres solutions pour les retraites

pp. 9 à 13



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
Publicité : Com D'habitude Publicité (Canon, p.20)
Impression : Imprimerie Grenier — 94 250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498

A propos des rémunérations, des indemnités, de l'action syndicale et d'A&I.

Après deux grèves unitaires initiées par la FSU, les 20 novembre et 24 janvier, le gouvernement, qui ne voulait donner aucune augmentation générale de revalorisation de la valeur du point d'indice, a été obligé de concéder 0,5 % puis 0,3% pour 2008.

Evidemment on était bien loin du compte ! L'intersyndicale rappelait les pertes subies de 2000 à 2007, soit 6%, et en réclamait le rattrapage, en demandant la reconstruction générale de la grille Fonction publique. Pour 2008, elle exigeait une augmentation de la valeur du point d'indice au niveau de l'inflation prévue, environ 1,8% (niveau qui on le sait sera très largement dépassé).

Mais peut-être aurions nous pu obtenir davantage si 4 organisations dont l'UNSA n'avaient pas accepté la vente à la découpe (cf. *Convergences* de mars 2008), mettant ainsi fin aux discussions et permettant au ministre d'afficher un accord même s'il ne portait pas sur la partie indiciaire.

Et ce n'est pas les 10% «en moyenne» d'augmentation des primes qui comblera le manque à gagner. Cette augmentation, dont se glorifie AI, était de toute façon dans la logique de ce que l'on veut nous vendre.

Un des textes que l'UNSA et donc AI a signé projette par contre une modification profonde de l'attribution des primes, la part indiciaire diminuant au profit de la part indemnitaire, elle-même morcelée suivant : fonctions, postes, et bien sûr performance basée sur l'évaluation !!!

Nous regrettons que certains aient trahi la plateforme unitaire, et pour peu de bénéfice immédiat mais avec un grand danger pour l'avenir. Nous ne voulons pas d'un salaire au mérite et individualisé, clientéliste et dont une part importante serait liée aux primes et ainsi exclue du calcul de la retraite.

Le SNASUB continue néanmoins d'exiger la revalorisation des primes au niveau de la moyenne des autres ministères, pour ensuite les intégrer au salaire afin que cela compte pour la retraite.

Le SNASUB avec la FSU continue de réclamer un rattrapage des pertes subies depuis 2000, une augmentation de la valeur du point d'indice pour 2008 et 2009 à hauteur de l'inflation prévue, avec une clause de «revoyure» et la refonte intégrale de la grille fonction publique en redonnant de l'espace en haut, afin de revaloriser l'ensemble des

carrières, de gommer les tassements répétés des dernières années, d'éviter le rattrapage régulier du bas du C par le SMIC et d'intégrer un certain nombre de primes dans le salaire indiciaire.

Enfin dernier rappel : l'action intersyndicale du 4 avril (rassemblements des BIATOS devant les IA, rectorats et établissements) a été lancée à l'initiative du SNASUB. La prochaine rencontre des organisations syndicales prévue début mai devait organiser les suites de l'action.

Arlette Lemaire

PS : Les relevés de conclusion du 21 février 2008, sur le site ministériel : http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/relevés_conclusions_210208.pdf ou à partir du site du SNASUB.

nouveaux regards

La dernière livraison de *Nouveaux regards*, la revue de l'Institut de recherche de la FSU, consacre un dossier spécial à **Mai 68 aujourd'hui**.

A noter également : le 21 mai 2008, à la Sorbonne (amphithéâtre Richelieu), de 10h à 17h, un colloque est organisé par la FSU sur le thème : **Mai 1968 à l'épreuve des sciences sociales**. (renseignements : institut@institut.fsu.fr - 01 41 63 27 60)

LA BEAUTÉ



EST DANS LA RUE

Nouveaux regards, n°40/41, avril mai 2008

Les CAP menacés

Le gouvernement prévoit la limitation du rôle des commissions paritaires. Les titularisations et mutations ne seraient plus soumises à leur avis préalable. Cela ouvrirait la porte à des décisions discrétionnaires, sans transparence et sans garantie du respect de règles communes et de l'égalité de traitement.

Pour la défense des CAP, signez la pétition :

<http://www.snes.edu/Petitions/index.php?petition=6>

ou directement sur le site du SNASUB.



XAVIER BERTRAND ET BRICE HORTEFEUX DOIVENT REGULARISER LES TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

Une quinzaine d'entreprises de la région parisienne sont depuis le mardi 15 avril occupées par leurs travailleurs sans papiers. La FSU salue et soutient ces mouvements qui posent de manière centrale la totale hypocrisie d'une réglementation de l'immigration qui a pour conséquence de maintenir encore plus sous la dépendance de leur patron les travailleurs sans-papiers sans régler aucun problème de recrutement dans les secteurs en tension où ces salariés travaillent.

Il appartient à Xavier BERTRAND et à Brice HORTEFEUX de faire cesser ce scandale, cette hypocrisie, ce déni de droits envers des travailleurs qui sont présents dans des pans entiers de l'économie française, en ouvrant immédiatement des négociations avec les partenaires sociaux et les associations de défense des travailleurs immigrés pour permettre leur régularisation, comme l'ont fait la Grèce, l'Espagne, l'Italie, sans que cela ne nuise à leur économie, bien au contraire !

(extrait d'un communiqué de presse FSU du 19 avril 2008)

Signez massivement la pétition "Le service public est notre richesse"

Contre la RGPP, rassemblons nous autour des valeurs de solidarité, de justice et d'efficacité économique et sociale de tous les services publics.

Pour signer la pétition :

<http://service-public-notre-richeesse.fr>
ou à partir du site du SNASUB (www.snasub.fr)

> EN MAI, DES OCCASIONS DE SE FAIRE ENTENDRE

Le SNASUB, qui a été à l'initiative de la journée d'action intersyndicale des BIATOS du 4 avril, se félicite de cette mobilisation. Il mettra tout en œuvre pour que la mobilisation dans son secteur se renforce, comme elle doit se renforcer partout pour faire stopper la politique de régression sociale du gouvernement.

Ensemble, mobilisons nous :

- > pour le rattrapage et la progression du pouvoir d'achat du salaire indiciaire,
- > contre la mise en concurrence des personnels qui conduit, par la mise en place progressive d'un salaire au mérite, à une baisse du pouvoir d'achat pour tous,
- > pour la préservation des missions de service public,
- > pour une administration de l'Education nationale préservée et l'arrêt immédiat de toute suppression d'emplois,
- > pour l'abrogation de la loi sur l'autonomie des universités, néfaste pour les personnels et les étudiants,
- > pour la préservation du statut général et des statuts particuliers, seuls garants de l'égalité de traitement des personnels et des usagers et l'abrogation de la loi sur la mobilité et des décrets et arrêtés qui organisent la casse du service public,
- > pour la défense de l'emploi et la résorption de la précarité, l'arrêt de tout recrutement de nouveaux précaires, ce qui implique la restitution des emplois supprimés et des créations à hauteur des besoins de la population,
- > pour la préservation du système de retraite par répartition, avec droit à pension à taux plein dès 60 ans, à l'issue de 37,5 années de cotisation, à l'opposé du recul généralisé des droits et de la paupérisation des salariés et des retraités, en particulier des femmes, voulue par le gouvernement.

Le SNASUB-FSU appelle tous les personnels BIATOS à la réussite des journées de mobilisation de mai :

- > le 15 mai par la grève et les manifestations Fonction publique et Education nationale
- > le 18 mai à la manifestation nationale de la FSU à Paris pour l'Education nationale
- > le 22 mai par les actions et les manifestations pour la défense des retraites

TOUS EN GREVE le 15 mai
TOUS A PARIS le 18 mai
TOUS DANS L'ACTION le 22 mai

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET AVANCEMENT LES NOUVELLES REGLES

Le dispositif d'évaluation et d'avancement assis sur des quotas de notation prédéterminés s'est transformé en fiasco : il a été mis en échec par la contestation massive qu'il a suscitée.

> *Le gouvernement a été contraint de le remplacer par un nouveau cadre réglementaire, que nous décrivons dans les pages qui suivent.*
> *Ces modifications ne rendent pas, loin s'en faut, le nouveau dispositif plus acceptable que le précédent.*

Le nouveau cadre réglementaire

Ce qui change

La notation disparaît ; le compte rendu de l'entretien professionnel constitue désormais l'unique outil de comparaison de la valeur professionnelle des agents, hors de toute référence chiffrée.

La procédure redevient annuelle au lieu de couvrir une période de deux ans.

Les quotas de répartition des mois de bonification sont apparemment moins fermés qu'auparavant mais ils sont réintroduits et, surtout, la faculté de les durcir est donnée aux chefs de service (recteurs, présidents d'université, ...).

Le décret Fonction publique institutionnalise le lien entre l'entretien professionnel et la modulation individuelle du régime indemnitaire (art. 13).

Ce qui demeure

Le contenu obligatoire de l'entretien dit "professionnel" reste identique à celui de feu l'entretien "d'évaluation". Le changement de terme est uniquement destiné à faire croire qu'il serait dépourvu de tout enjeu de carrière, ce qui est évidemment faux. Il inclut en outre l'entretien de formation prévu par le décret du 15 octobre 2007 cité plus haut.

Le mode de calcul du nombre de mois de réduction d'ancienneté à répartir est inchangé : il est toujours de 90% du nombre des agents notés, dans l'effectif desquels ne sont pas comptés celles et ceux qui sont au dernier échelon de leur grade.

La procédure de l'entretien

L'entretien est individuel ; c'est un tête à tête entre le fonctionnaire et son supérieur direct. Celui-ci aura informé l'agent, par écrit au moins deux semaines à l'avance, de la date et de l'heure de l'entretien. Il fait l'objet d'un compte rendu écrit, versé au dossier du fonctionnaire, à qui un exemplaire est obligatoirement remis.

L'agent peut, de sa propre initiative, rédiger et remettre au cours de l'entretien un rapport d'activité qui, s'il le demande, sera annexé au compte rendu.

L'agent dispose d'une semaine à partir du moment où il lui a été communiqué pour compléter le compte rendu par ses propres observations sur la conduite de l'entretien et les éléments sur lesquels il a porté.

Lien entre entretien professionnel et réduction (ou majoration) d'ancienneté

Le décret Fonction publique du 17 septembre 2007 cité en référence introduit un lien direct entre le compte rendu d'entretien et l'attribution de réductions (ou majorations) d'ancienneté (art. 7). Celles-ci sont réparties par tranches de 1, 2 ou 3 mois par an entre les agents "dont la valeur professionnelle est distinguée". Mais au moins 30% des ayants droit bénéficieront d'une réduction de 2 mois au minimum (art. 10, alinéas 1 et 2 de l'arrêté Éducation nationale).

Cela signifie en clair qu'au moins 40% ne bénéficieront d'aucune réduction (100 agents = 90 mois à répartir ; 30 ont 2 mois et 30 ont 1

mois). Et ce dans le meilleur des cas, c'est à dire si aucune réduction de 3 mois n'est accordée et si seulement 30% se voient attribuer seulement 2 mois.

Mais on voit bien que si des chefs de service attribuent des bonifications de 3 mois et/ou dépassent le minimum de 30% de 2 mois, comme les textes les y autorisent, le caractère discriminant et concurrentiel du dispositif peut s'en trouver aggravé par rapport à la situation antérieure, déjà inacceptable et largement rejetée par les personnels. En outre, la pratique risque d'être différente d'un endroit à l'autre, brouillant encore plus les repères.

Qui peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté ?

En sont totalement exclus les agents qui ont atteint le dernier échelon de leur grade ou de leur corps.

Dans la pratique antérieure, l'étaient également les agents détenant un échelon à cadence fixe, dont les durées statutaires moyenne et minimale sont identiques (ex. : échelons 2 à 5 du grade de SASU classe normale).

Suite à une décision du Conseil d'État du 9 juillet 2007, ces agents y ont

REFERENCES

Décret Fonction publique n° 2007-1365 du 17 septembre 2007, relatif à l'entretien professionnel

Décret Fonction publique n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, relatif à la formation professionnelle

Arrêté Éducation nationale du 10 avril 2008 (à paraître), relatif à l'application des deux décrets précités

Circulaire Éducation nationale (à paraître) relative aux modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel

désormais droit. Ils pourront capitaliser les réductions acquises pour les utiliser lorsqu'ils auront atteint un échelon dont la durée moyenne est supérieure à la durée minimale, mais dans la limite de la durée minimale de cet échelon.

Les possibilités de contestation.

Le décret Fonction publique (art. 6) ouvre la possibilité de recours en révision du compte rendu de l'entretien. Mais elle est encadrée par une procédure dissuasive, elle-même enfermée dans un triple délai très contraignant.

1. L'agent doit d'abord faire une demande gracieuse de modification auprès de son supérieur direct, auteur du compte rendu, dans les 10 jours suivant la communication de celui-ci.
2. A partir de cette demande, qui doit être écrite et datée, le supérieur dispose d'un délai de 10 jours pour notifier sa réponse.
3. En cas de refus (exprès ou résultant d'une absence de réponse) ou de réponse non satisfaisante, s'ouvre pour l'intéressé un nouveau et dernier délai de 10 jours pour saisir la CAP d'une demande en révision du compte rendu. Chacun voit bien que la portée pratique de cette procédure compliquée est quasiment nulle. Ce n'est en effet pas la CAP qui va réécrire le compte rendu ; et l'auteur de celui-ci sera d'autant moins enclin à donner entière satisfaction au demandeur qu'il aura déjà refusé de le faire dans le cadre du recours gracieux préalable.

Mais, bien que le compte rendu d'entretien soit le seul outil de départage pour l'attribution des réductions d'ancienneté, sa simple lecture, contrairement à celle d'une fiche de notation, ne renseigne pas de manière évidente sur la probabilité d'en obtenir ou pas. Or la connaissance de cette probabilité est souvent l'élément qui détermine le fait de saisir ou non la CAP d'une demande de révision. A partir de ce constat, nous avons pu obtenir dans certaines académies que les personnels se voient remettre par leur chef de service (qui n'est pas forcément le supérieur

hiérarchique direct) un document, distinct du compte rendu d'entretien, qui fasse apparaître s'ils sont ou non proposés pour une réduction d'ancienneté et pour combien de mois éventuellement. Ce document est lui-même susceptible de fonder un appel devant la CAP, non soumis aux conditions de délais évoquées plus haut.

C'est une pratique qui gagnerait à être étendue à toutes les académies.

Quelques commentaires.

Sur la disparition de la notation

Le SNASUB n'a jamais considéré que le système de notation antérieur à 2002 constituait l'idéal en la matière. Il condamne néanmoins sa disparition, qui est le signe d'une volonté d'abandonner toute espèce de repère tant soit peu objectif, donc quantifiable, en matière de gestion de personnels. Derrière, se profile l'abandon de tous les barèmes, là où ils existent encore.

La logique qui est à l'œuvre, c'est l'individualisation des carrières et des rémunérations, qui seraient les unes et les autres remises entre les mains des supérieurs hiérarchiques hors de tout contrôle collectif et paritaire. Elle va de pair avec la mise en concurrence des personnels entre eux.

Le dispositif qui se met en place joue effectivement sur ces deux terrains.

Sur le principe d'un entretien périodique

S'il s'agissait de créer des occasions d'échange sur les objectifs collectifs du service, sur les conditions de leur mise en œuvre, sur les besoins de formation, hors de tout enjeu individuel, nous ne pourrions qu'y être favorables. Or la démarche est d'emblée invalidée par l'aspect concurrentiel que le cadre réglementaire impose délibérément à l'entretien. De ce fait, ni l'évaluateur ni l'évalué ne peuvent aborder l'exercice sans arrière pensée, puisque chacun d'eux sait que s'y joue la carrière et le régime indemnitaire de l'agent qui «bénéficie» de l'entretien.

Que faire ?

Boycotter l'entretien ?

Le SNASUB estime que cela n'a de sens que dans le cadre d'une démarche collective majoritaire, au minimum à l'échelle d'un établissement ou d'un service. L'action individuelle en la matière serait de faible portée et exposerait son auteur à des conséquences pas forcément faciles à assumer. Pour faciliter cette démarche, le SNASUB propose un modèle de courrier à adresser collectivement aux supérieurs hiérarchiques, leur exposant les motifs qui conduisent les signataires à refuser l'entretien. Dans la mesure où la démarche collective s'avérerait impossible et où il faudrait se rendre à l'entretien, ce courrier peut être utilisé, moyennant les adaptations nécessaires, comme un élément des observations que chacun a le droit de demander à joindre au compte rendu.

Contester le compte rendu

Dans le cas où l'entretien a eu lieu, lorsqu'on n'est pas satisfait du compte rendu et qu'on n'a pas pu obtenir son amendement à l'amiable, il est vivement conseillé d'adresser dans le délai de 10 jours au supérieur direct une demande officielle de modification. Ne pas le faire serait se priver du droit de déposer éventuellement un recours devant la CAP. Il est toujours possible de retirer un recours déposé, mais pas d'en présenter un hors délai. Il est souhaitable d'adresser une copie du recours aux commissaires paritaires du SNASUB.

Philippe Rampon



ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET AVANCEMENT

Modèle de courrier

A adresser au supérieur hiérarchique chargé de conduire l'entretien

.....

Les personnels du (établissement ou service)

à (supérieur hiérarchique direct,
Chargé de conduire l'entretien)

Le (date)

Dans le cadre des dispositions du décret Fonction publique n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 et de l'arrêté Éducation nationale du 10 avril 2008, vous nous avez conviés à participer à un entretien professionnel que vous conduirez.

Nous vous informons que nous ne souhaitons pas nous rendre à cet entretien, pour les motifs que nous vous exposons ci-dessous.

L'article 7 du décret du 17 septembre 2007 introduit un lien exclusif et indissociable entre le contenu du compte rendu de cet entretien et l'obtention éventuelle d'une réduction de l'ancienneté requise pour passer à l'échelon supérieur.

L'article 13 de ce même décret lie également la modulation des indemnités que nous sommes susceptibles de percevoir au dit compte rendu.

Dans ce contexte, vous admettez que l'entretien peut difficilement représenter le «moment privilégié d'échange et de dialogue»... «dans un esprit constructif» que s'attache à décrire la circulaire ministérielle. Pas plus que nous, en effet, vous ne pouvez ignorer que de son issue dépend pour une large part le déroulement de notre carrière et le montant global de notre rémunération.

De plus, ce dispositif voudrait instaurer une compétition entre nous, puisque le nombre et la répartition des mois de réduction sont contingentés et que la masse indemnitaire constitue une enveloppe fermée. Chaque mois et chaque euro attribué à l'un est un mois ou un euro enlevé aux autres.

Nous ne sommes pas et ne voulons pas devenir des concurrents. Nous souhaitons rester des collègues soucieux de contribuer ensemble au bon fonctionnement du service public.

Ainsi, dans le contexte réglementaire qui l'encadre, l'entretien auquel vous nous conviez nous parait au mieux inutile, au pire dévastateur pour la cohésion du service auquel nous appartenons. C'est pourquoi nous préférons ne pas y participer.

En revanche, nous restons à votre disposition pour nous entretenir régulièrement avec vous du fonctionnement du service et des moyens à mettre en œuvre pour maintenir et améliorer sa qualité, de préférence dans un cadre collectif et dénué de tout enjeu concurrentiel.

NOM, Prénom et signatures des personnels

Copie aux commissaires paritaires du SNASUB

D'AUTRES SOLUTIONS POUR LES RETRAITES

En 2008, la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein est alignée à 40 ans dans les régimes concernés par la réforme de 2003 (régime général, professions libérales, exploitants agricoles et fonction publique).

A partir de 2009 la durée d'assurance pour ces régimes passerait progressivement de 40 à 41 ans d'ici 2012. Les avantages familiaux et conjugaux, le dispositif des carrières longues et le minimum de pension sont également sur la sellette.

La simple indexation des retraites sur les prix les fera décrocher de l'évolution du PIB et permettra le simple maintien du pouvoir d'achat... tel qu'il était au moment du départ en retraite.

Le gouvernement fait le choix de la baisse des pensions et entretient la défiance vis-à-vis des régimes par répartition pour imposer comme seule solution l'épargne individuelle.

Demain comme aujourd'hui, la démographie, le PIB, le rapport des forces sociales, détermineront le niveau des retraites.

La démographie : quatre actifs pour un retraité en 1960, deux actifs pour un retraité en 2000, un actif pour un retraité à l'horizon 2040.

Le PIB : le PIB a été multiplié par 4 entre 1960 et 2000. Parce qu'il a augmenté dans de si grandes proportions, le niveau des retraites n'est pas moins élevé qu'en 1960, au contraire, même si la part des revenus salariaux (salaires + retraites) dans la richesse nationale a baissé.

Le rapport des forces sociales : il s'agit de la répartition de la richesse nationale entre les revenus du travail et ceux du capital, et la part que la société est prête à consacrer aux retraites. Face à l'allongement de la durée de la vie, d'autres solutions de financement sont possibles : modification des taux de cotisation, taxation des revenus financiers.

Finalement, c'est des luttes des salariés actifs et retraités, du public et du privé, unis dans le même combat, que dépendra le niveau des retraites, comme d'ailleurs celui des salaires. L'équité demande des objectifs communs aux divers régimes.

C'est pourquoi le SNASUB et la FSU défendent pour tous les salariés un taux de 75 % à 60 ans pour 37 annuités et demie.

Seule la mobilisation de tous, actifs et retraités, peut permettre d'obtenir que le gouvernement renonce à ses projets.



HISTORIQUE DES RÉFORMES DES RETRAITES

1993 : c'est par décret que le Premier ministre Balladur réforme le régime général d'assurance vieillesse, une réforme étalée sur 15 années :

- > allongement progressif de la durée de cotisation à 40 annuités
- > passage des 10 meilleures années aux 25 meilleures années pour le calcul du montant de la retraite
- > indexation de la base de calcul sur les prix au lieu des salaires.

Elle a conduit de fait à l'abaissement du montant de la retraite pour la majorité des salariés.

1995 : Juppé échoue à mettre en oeuvre la deuxième étape, la réforme des régimes spéciaux et celle du code des pensions des fonctionnaires de l'État.

Mais le puissant mouvement d'alors n'entraîne pas l'abrogation de la réforme du régime général.

2003, loi Fillon : nouvelle étape de réforme pour tous. Réforme du régime des retraites des fonctionnaires : 40 annuités et décote.

L'essentiel des «efforts» est demandé aux fonctionnaires, masquant ainsi les dégradations qu'apporte la loi Fillon au régime général. Prochain rendez-vous fixé par la loi en 2008.

2007 : Sarkozy oppose «les petites retraites» et «les faibles pensions de réversion» aux «privilèges» des régimes spéciaux. Le défenseur du bouclier fiscal oublie que les réformes Balladur et Fillon sont des machines à fabriquer des petites pensions.

Octobre 2007 : au nom de «l'équité», il conviendrait d'aligner les régimes spéciaux sur celui des fonctionnaires, celui-ci ayant été réformé en 2003, déjà au nom de «l'équité» avec les salariés du privé.

21 novembre 2007 : actualisation par le Conseil d'orientation des retraites des projections économiques et financières.

Janvier 2008 : réforme des régimes spéciaux par décrets en vue de les aligner sur le code des pensions en vigueur pour les fonctionnaires : 40 annuités et décotes.

Premier semestre 2008 : le gouvernement entend approfondir la réforme. Parmi les pistes tracées par Fillon : les 41 années en 2012, la question des avantages familiaux et conjugaux de retraite, la restriction du dispositif pour carrières longues.

Rapport Attali : libérer les profits

Installée par Nicolas Sarkozy, la commission présidée par Jacques Attali, composée de 43 personnalités représentant surtout les différentes sensibilités libérales, a rendu son rapport.

Pour «libérer la croissance» (avec un objectif affiché quelque peu irréaliste d'une croissance de 5 % par an, soit un doublement du PIB en 14 ans !) Jacques Attali propose de mettre en oeuvre, avant juillet 2009, les 314 «décisions» qui selon lui constituent un tout cohérent et quasiment intangible.

Travailler plus longtemps et épargner

En matière de retraite, dans le droit fil du plan d'action pour l'emploi des seniors de juin 2006, le rapport propose des mesures pour favoriser le maintien dans l'emploi :

- permettre à chacun de retarder, s'il le désire, son départ à la retraite et donc faire sauter le verrou de la retraite obligatoire à 65 ans ;
- lever toutes les limitations du cumul emploi retraites ;

- attribuer une «super surcote» pour le travail après 65 ans ;
- exonérer de cotisation chômage (salariale et patronale) à partir de 55 ans.

Le rapport s'inscrit dans une tendance récente visant à ne plus faire de l'âge mais de la durée de cotisation une condition de la cessation d'activité.

Non seulement le rapport accepte tous les allongements (venus et à venir) de durée de cotisation mais il en tire la conclusion que «la montée en puissance de l'épargne retraite individuelle ou collective est donc nécessaire».

Réduire les dépenses publiques

Pour en finir avec les déficits, la commission Attali préconise de réduire de manière drastique et dès 2008 la part des dépenses publiques dans le PIB. La baisse devra être de 1 % par an, soit 20 milliards entre 2009 et 2012. C'est l'objectif poursuivi par le gouvernement au travers de la RGPP.

Pour une logique de solidarité

OUI à la répartition, à la solidarité entre générations et professions, NON au catastrophisme, à la réforme Fillon et à sa poursuite annoncée par le gouvernement.

Nous exigeons pour tous 75% du dernier traitement à 60 ans avec 37,5 annuités.

Cela passe par l'abrogation des décrets Balladur et de la loi Fillon ; l'abandon des décotes ; le rétablissement des bonifications pour enfants dans la fonction publique et des mesures pour les parents ayant élevé seuls leurs enfants ; la revalorisation des pensions ; le rétablissement de la CPA.

Cela passe par de nouveaux droits : la prise en compte des périodes de temps partiel, de chômage et de précarité par un financement solidaire ; la prise en compte des années d'études ; la prise en compte de la pénibilité.

Le pouvoir d'achat des pensions en berne

Pour le gouvernement, le pouvoir d'achat des pensions a été maintenu depuis la réforme Fillon de 2003, il a même utilisé l'argument d'un «trop perçu» pour l'année 2007. De telles assertions font abstraction de certaines réalités.

Une amnésie inquiétante

Il semble ignorer que :

- La revalorisation de 1,1 % au 1^{er} janvier 2008 ne correspond pas à la hausse des prix prévue pour cette année et qu'elle ne tient pas compte de l'accélération des prix de la fin de l'année 2007. Accélération qui se poursuit en janvier 2008 avec un glissement annuel de + 2,8 % (ce qui peut nous amener à douter de la prévision de 1,6 % pour 2008).

- Les différents prélèvements intervenus depuis 2004 :

augmentation de la CSG, déremboursement de nombreux médicaments, franchises multiples, dépassements d'honoraires, ... amputent notre pouvoir d'achat.

Il semble oublier la clause de maintien du pouvoir d'achat inscrite dans la Loi Fillon.

Il semble surtout ne pas tenir compte du fait que l'indice des prix à la consommation ne reflète que très imparfaitement le coût de la vie.

Quand le «ressenti» devient du vécu

Selon l'INSEE l'indice des prix officiels «n'est pas un indice de dépense, ni un indice du coût de la vie», il sert



essentiellement aux calculs de données macroéconomiques.

Il est pourtant utilisé pour la revalorisation du SMIC, des pensions de retraite ...

La pondération utilisée par l'INSEE ne fait qu'amplifier l'écart entre l'indice des prix à la consommation et la réalité du coût de la vie. En effet, les dépenses «contraintes» sont systématiquement sous estimées.

Ainsi, les loyers qui ont augmenté en moyenne de 4,6% par an, ne représentent pour l'INSEE que 6 % des dépenses. On pourrait faire le même constat pour le fuel domestique, le gaz dont les prix se sont envolés ces dernières années.

Quant à l'alimentation, une enquête menée à partir du listing d'évolution des prix dans un hypermarché montre que l'augmentation sur les trois dernières années est deux fois supérieure au taux d'inflation calculé par l'INSEE.

Tous ces éléments concourent au fait que la dégradation du pouvoir d'achat devient de plus en plus insupportable.

Un nouveau mode de calcul ?

Devant cette situation, qu'il n'est plus possible de dissimuler, N. Sarkozy a réclamé «un indice du pouvoir d'achat qui corresponde enfin à la vie quotidienne des Français pour qu'ils aient le sentiment qu'on ne se moque pas d'eux». Une commission sur la mesure du pouvoir d'achat des ménages a été mise en place

«pour réconcilier les ménages avec les statistiques officielles sur leur pouvoir d'achat». Le rapport recommande la création de nouveaux indicateurs reflétant les nouveaux modes de consommation et la diversité de la société. Il préconise de mesurer le pouvoir d'achat par «unité de consommation» comptabilisant la première personne du ménage comme une unité, puis chaque adulte supplémentaire comme 0,5 unité et chaque enfant comme 0,3. Il insiste pour que soient

mieux mesurés «les disparités d'évolution du pouvoir d'achat par catégorie socioprofessionnelle ou par type et taille des familles».

Il est difficile de juger de la pertinence de ce futur mode de calcul sans simulation, pour permettre une comparaison avec l'indice actuel. Les formulations qui président à ce rapport peuvent laisser songeur. En effet, des formules telles que «aient le sentiment qu'on ne se moque pas d'eux» ou «réconcilier les ménages avec les statistiques» semblent davantage relever d'une opération de communication que de la recherche objective d'un indice reflétant la réalité de l'augmentation du coût de la vie.

Et pendant ce temps-là ...

- La commission européenne vient de féliciter la France pour le recul de 1,6 points de PIB des dépenses de retraite depuis la réforme Fillon. Alors que le nombre de retraités a fortement augmenté selon l'OCDE, l'évolution des prestations de retraites entre 2003 et 2007 est de moins 0,8 % pour la Fonction publique.

- Le Conseil d'Orientation de Retraites estime que dans l'hypothèse d'une hausse du salaire annuel moyen net de 1 % par an, en 20 ans, les pensions de retraite auront perdu 22 % de pouvoir d'achat relatif.

- L'application de la loi Fillon va peser de plus en plus lourd sur le taux de remplacement des pensions des futurs retraités.

- Mais les revenus des patrons du CAC 40 ont progressé de 43 % en 2007, et les personnes les plus aisées se partagent les 15 milliards du paquet fiscal.

Contre la paupérisation, pour reconquérir nos droits

37,5... 40... 41... Jusqu'où ?

2003 : François Fillon prétendait «sauver les régimes par répartition» et au nom de l'équité avec les salariés du privé dégradait les pensions des fonctionnaires.

2008 : il prétend aujourd'hui aller plus loin, avançant notamment 41 années de cotisation en 2012.

Les décrets Balladur et la loi Fillon, c'est travailler plus pour toucher moins !

Les femmes et les jeunes davantage touchés

L'allongement de la durée de cotisation, les nouvelles modalités de calcul, la décote programment une baisse des pensions. Sont affectées tout particulièrement les carrières courtes ou interrompues à cause du chômage et de la précarité, de l'éducation des enfants assumée principalement par les femmes. Les jeunes qui entrent aujourd'hui plus tardivement dans la vie active sont particulièrement concernés.



Travailler plus longtemps ?

Le gouvernement prône l'allongement de la durée de cotisation, mais seuls 4 salariés du privé sur 10 sont encore en activité à 60 ans. Les entreprises se débarrassent de leurs seniors et, loin d'améliorer les conditions de travail de fin de carrière, laissent se développer la pénibilité qui incite à partir plus tôt. Dans la Fonction publique, les conditions de travail en fin de carrière sont dégradées par la réforme de la CPA.

Se battre contre la paupérisation

L'indexation des pensions de retraite sur les prix conduit à un décrochage au long de la retraite de leur pouvoir d'achat par rapport aux revenus des actifs (-22 % en 20 ans). Fillon promet de revaloriser de 25 % en 5 ans le minimum vieillesse, de quoi le porter simplement au niveau du seuil de pauvreté. Contre la paupérisation des retraités, pour reconquérir nos droits, d'autres choix sont possibles !

Il faut revaloriser les petites pensions

La revalorisation des petites retraites figurait dans le projet présidentiel. Mais ce projet est lui-même en contradiction avec les réformes Balladur et Fillon, qui pénalisent les carrières courtes et incomplètes. La loi Fillon, en 2003, a garanti une retraite minimum équivalant à 85 % du SMIC net pour les salariés ayant eu une carrière complète et cotisé au SMIC à temps plein. Cependant, les salariés remplissant ces conditions ne sont pas nombreux et ce dispositif ne protège pas les plus concernés, ceux que l'on appelle parfois les «travailleurs pauvres».

Les petites retraites, ce sont les pensions qui, dans les régimes d'assurances sociales, sont garanties par des minima : le minimum contributif dans le régime général, le minimum garanti dans la Fonction publique.

Le minimum vieillesse

Il n'est pas un minimum de pension : il a seulement pour but d'assurer à toute personne de plus de 65 ans un niveau de vie minimum. Appelé désormais allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), c'est une allocation différentielle : elle est

réduite en fonction du total de la ou des allocations de solidarité et des ressources personnelles de l'intéressé ou des époux.

Le montant de cette ASPA s'élève en 2007 à 621,30 euros pour un couple. Ce «minimum» vieillesse est inférieur au seuil de pauvreté, lui-même défini au niveau de 60 % du revenu médian ; cependant avec les aides aux logements, et les droits connexes (exonérations de la CSG et de la CRDS, de la taxe d'habitation et de la redevance audiovisuelle, ...) le seuil de pauvreté est rejoint.

Depuis la loi de 2003, l'indexation du minimum vieillesse sur les prix entraîne un décrochage par rapport au seuil de pauvreté, indexé sur le revenu médian, qui progresse plus vite que l'inflation : décrochage qui pénalise ceux qui reçoivent le minimum vieillesse.

La revalorisation promise par N. Sarkozy, de l'ordre de 25 % en cinq ans du minimum vieillesse, double le nombre de bénéficiaires de celui-ci, en rattrapant les pensions de retraités ayant eu une carrière complète bénéficiant du minimum contributif.

Pour «valoriser le travail», la tentation de maintenir à un niveau assez bas le minimum vieillesse existe, pour conserver l'écart avec le minimum contributif, comme c'est le cas entre le RMI et le SMIC pour les actifs. Mais il faudrait alors relever sensiblement le minimum contributif.

Un nombre croissant de personnes ayant travaillé se retrouve au minimum vieillesse en raison du chômage et de la précarité au cours de leur carrière et à cause aussi de l'impact des réformes des retraites.

Deux catégories de retraités

Il apparaît donc que dans un tel système, deux catégories de retraités se côtoieront : d'une part, les salariés pauvres réduits au minimum vieillesse, d'autre part, ceux qui, disposant de moyens, complèteraient par des dispositifs-employeurs ou d'épargne individuelle, leur retraite par répartition.

Les femmes, qui ont souvent eu des carrières incomplètes en raison de leurs charges familiales, sont particulièrement touchées et la faiblesse de leurs pensions sera accentuée.

Réaffirmer les principes, obtenir de nouveaux droits

Les principes

Un système par répartition, qui garantit sur le long terme un niveau de retraite lié aux revenus d'activité et la solidarité entre les générations ; le maintien de la parité de niveau de vie entre actifs et retraités ; l'attachement, pour la fonction publique de l'Etat, au code des pensions ; la solidarité entre les secteurs public et privé.

Pour tous : le droit à un départ en retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75%, soit 37,5 annuités pour une retraite complète.

Des droits nouveaux indispensables

Périodes de formation :

l'allongement de la durée des études répond aux besoins de la société.

Mais l'entrée plus tardive dans l'emploi rendra impossible pour de nombreuses professions un départ à 60 ans avec une retraite à taux plein. La FSU revendique la prise en compte gratuite des études et de la formation dans la durée d'assurance.

Périodes de précarité :

recherche d'un premier emploi, chômage, temps partiel imposé, pèsent sur le niveau des retraites, c'est pourquoi toutes ces périodes de précarité doivent être validées pleinement.

Bonifications pour enfants : les interruptions liées aux enfants (congés parentaux et temps partiels) pénalisent les femmes. Dans la Fonction publique, la loi instaure la prise en compte gratuite des périodes non travaillées dans la limite des 3 ans de l'enfant pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2004, mais pas pour les enfants nés avant cette date. La FSU revendique l'extension de cette mesure et le rétablissement des bonifications pour chaque enfant à toutes les femmes sans condition, leur extension pour les enfants nés après 2003, des droits nouveaux pour ceux qui ont élevé seuls leurs enfants.

Pénibilité, fins de carrière : nous exigeons l'ouverture de négociations dans la Fonction publique. L'usure amène nombre de personnels à vouloir partir dès qu'ils le peuvent, souvent au détriment de leurs droits à la retraite. Certaines catégories peuvent partir à 55 ans, mais ce droit risque d'être remis en cause ; pour la majorité, il n'y a aucune prise en compte de la pénibilité, de la dangerosité, des horaires décalés, qui devraient ouvrir le droit de partir en retraite avant 60 ans. Certaines fonctions ou conditions d'exercice pourraient valoir des bonifications d'annuité. Il faut envisager de nouvelles formes d'exercice des métiers prenant en compte les âges et les expériences acquises, et développer les possibilités de mobilité.

Une véritable CPA : les modalités actuelles de la cessation progressive d'activité (CPA), ne permettent plus cette transition activité/retraite. La FSU souhaite de nouvelles modalités reprenant les aspects positifs de l'ancienne CPA et avance d'autres propositions pour l'améliorer et l'assouplir en fonction des besoins.

Des financements accrus : il faut augmenter la part des richesses destinée aux salariés.

Pour revenir sur les mesures désastreuses de 1993 et 2003, il faut augmenter de 4 à 5 points de PIB d'ici 2050 la part des dépenses pour les retraites. C'est tout à fait à notre portée. Cela suppose d'y consacrer le quart des gains de productivité et représenterait une augmentation des cotisations de 0,375 point par an. Il est économiquement possible de dégager ces ressources. Il faut en faire le choix politique. Le paquet fiscal de l'été 2007 représente à lui seul 1 point de PIB.

En 2050, le pays aura doublé son PIB.

Les régimes de retraite sont financés par des cotisations prélevées sur les salaires, mais des évolutions dans leur mode de calcul sont nécessaires pour une plus grande justice sociale. La taxation des revenus financiers et des patrimoines doit permettre d'inscrire plus de solidarité dans le financement.

Refuser un système de retraite à deux vitesses

Ce serait le développement de l'épargne retraite pour ceux qui le peuvent et l'assistance minimale pour les autres, de nouvelles dégradations avec un nouvel allongement de la durée de cotisation.

Avec la FSU, le SNASUB défend d'autres choix : ceux de la solidarité entre les générations et les professions. Ils nécessitent un meilleur partage des richesses, en consacrant aux retraites une part des gains de productivité acquis par le travail des salariés.

Le gouvernement prétend qu'il n'y a pas d'autres choix que celui de l'appauvrissement des retraités, mais en réalité nos revendications n'ont rien d'utopique.



Le Comité Technique Paritaire (CTP)

Outil managérial de gestion ou instance permettant la défense des acquis ?

La loi LRU impose la mise en place dans les universités d'un Comité Technique Paritaire (CTP) qui non seulement remplacera la CPE plénière, mais sera compétent pour l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur. Les CPE restreintes des trois filières BIATOS (ASU, ITRF, bibliothèques) restent en place. L'élection se fait sous sigle syndical. Les CTP comportent au maximum 10 représentants du personnel désignés par les fédérations de syndicats (enseignants et BIATOS) et 10 représentants pour l'administration.

Compétences des CTP

Les CTP ont compétence sur :

- les problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ;
- les conditions générales de fonctionnement des administrations et services ;
- les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;
- les règles statutaires ;
- l'examen des grandes orientations à définir pour accomplir les tâches de l'administration concernée ;
- les problèmes d'hygiène et de sécurité ;
- les critères de répartition des primes de rendement ;
- les plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur ;
- l'évolution des effectifs et des qualifications.

Outre les compétences qui sont conférées au CTP par l'article 12 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux CTP (notamment les problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, au recrutement des personnels et à l'hygiène et à la sécurité), cette instance doit être aussi consultée sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. De même, un bilan de la politique

sociale de l'établissement doit lui être présenté chaque année.

Élargissement du champ d'intervention et du corps électoral

Les compétences des CTP sont plus larges que celles des CPE. Cela se traduit notamment par un encadrement des attributions plus précis en terme de politique d'emplois, de CHS, de bilan social... La participation au scrutin des personnels enseignants, des chercheurs, des ITA (CNRS, INSERM, INRA) ainsi que des personnels contractuels élargit la représentation des personnels. Cependant le nombre maximum de représentants du personnel étant limité à 10, tous collèges confondus, les BIATOSS ne pourront avoir une représentation aussi diversifiée que dans les CPE plénières.

Si les CTP (tout comme les CPE) sont présentés «comme un lieu de dialogue social» le ministère cherche surtout à les transformer en un outil permettant aux «nouvelles gouvernances» d'appliquer l'ensemble des attaques contre le service public et ses personnels (Loi LRU, PACTE recherche, loi mobilité, ouverture au privé, mise en place des fondations pour lever des fonds etc...).

La GRH sera le fer de lance de l'application de cette politique de désengagement de l'État qui se traduit par : la non-crédation des

emplois indispensables au bon fonctionnement des services, l'accentuation de la précarité, des fusions et des redéploiements, la suppression de certaines missions, la casse de nos statuts.

La procédure d'évaluation s'inscrit dans cette même logique puisqu'elle a pour but à travers une mise en concurrence accrue entre les agents d'instaurer le salaire au mérite (le ministère souhaite que les primes représentent 25% du salaire)

Par ailleurs, comme le souhaite le ministère, les CTP ne sont-ils pas voués à remplacer au niveau local les CAP ?

Afin de combattre la casse programmée du service public d'enseignement et les statuts des personnels, les élus du SNASUB-FSU se battent en CTP pour la défense des droits collectifs et individuels des personnels tant au niveau des carrières, de l'emploi, de la précarité, des conditions de vie et de travail, d'hygiène et de sécurité, contre toutes les formes de harcèlement, sur le bilan social etc... Ils combattront toute tentative de déclinaison locale des statuts et pour imposer le maintien de la prérogative des instances nationales en matière de réglementation statutaire. Bref ils refuseront toute co-gestion, qui se ferait au détriment des personnels.

Marie Ganozzi



Le Contrôle Interne Comptable : ODICE

Initié à l'origine par des collègues de l'académie de Poitiers, puissamment relayé par le Ministère, notamment le bureau DAF / A3 et par l'IGAENR, le contrôle interne comptable matérialisé par ODICE (Outil Diagnostic Interne Comptable en Eple), après la fin des plans de formation mis en place dans chaque académie, va pouvoir progressivement se mettre en place sur l'ensemble du territoire national. Il convient ici de se réjouir de cette initiative, pas si courante dans notre administration, surtout en direction des comptables, qui cherche à mettre à la disposition des collègues un outil, certes sans doute perfectible, mais performant.

Ce que peut-être ODICE

- Un outil performant au service des collègues pour sécuriser et améliorer le fonctionnement des agences comptables. Même s'il peut paraître lourd à mettre en œuvre, son adaptabilité et sa souplesse doivent permettre à chaque collègue d'en tirer profit.
- Bien qu'il ne doit pas être considéré comme un vademecum ou un guide des bonnes pratiques comptables, il peut constituer un appui efficace pour tous les nouveaux collègues appelés à prendre en charge des postes comptables sans formation ou expérience, comme c'est encore trop souvent le cas dans notre administration.
- Un outil susceptible de mettre en lumière les problèmes qualitatifs et quantitatifs de personnels, notamment à l'occasion de la mise en place des procédures liées à la séparation des tâches et aux ruptures de chaînes hiérarchiques.

Ce que ne peut pas être ODICE

- Une réponse à tous les problèmes et difficultés que rencontrent au quotidien les agences comptables et services de gestion des EPLE. A cet égard la réponse faite par le ministère au récent rapport de la Cour des Comptes sur les défaillances constatées dans les comptabilités des EPLE, outre le quelque peu surréaliste passage sur le corps des CASU qui vient justement d'être mis en extinction, et qui présente ODICE comme la solution ultime semble par trop optimiste voire simpliste.

- Une assurance «tous risques» contre tous les dysfonctionnements et dérives déontologiques, ODICE se plaçant dans le domaine de la maîtrise du risque raisonnable. L'actualité récente, tant dans le secteur bancaire que dans le réseau même du Trésor Public (Cf «affaire Société Générale» ou les détournement de fonds constatés au sein d'une trésorerie générale avec un versement de traitement à un enseignant fantôme !), montre qu'en l'espèce, le risque zéro n'existe pas, y compris dans le secteur où le CIC est une réalité depuis longtemps.

Ce que ne doit pas être ODICE

- Un outil d'évaluation des personnels. A cet égard, même si par exemple l'organigramme fonctionnel peut être demandé par un auditeur du Trésor, il est primordial que les conclusions tirées d'ODICE demeurent internes à la structure audité par ce biais.
- Une contrainte réglementaire supplémentaire. En effet, toute la philosophie d'ODICE repose sur l'auto-diagnostic et l'auto-évaluation. Il convient donc de laisser aux collègues la liberté de s'engager dans cette démarche ou non. De ce point de vue, il est très important qu'il demeure facultatif.

En tout état de cause, ODICE ne peut pas et ne doit pas servir de justification aux évolutions de nos métiers, comme par exemple la séparation des fonctions de gestionnaire et de comptable, ou encore la constitution des «méga» agences comptables que la Cour des comptes et nombre d'autorités académiques appellent de leurs vœux. En effet, ces questions, certes cruciales, ne peuvent se régler sans la consultation des personnels, dans le respect du statut et des prérogatives de chacun et surtout sans jamais vouloir aborder ce qui souvent constitue le nœud du problème : les dotations en personnels, d'un point de vue quantitatif mais aussi qualitatif (formation, stabilité et mobilité des agents, rémunérations etc...).

Dominique GIACOMONI

Le décret 2008-227 du 5 mars 2008 (JORF du 7 mars 2008) : enfin !

Jusqu'à présent, et contrairement bien évidemment à ce qui prévalait pour les comptables publics du réseau Trésor, le MINEFI ne pouvait donner une suite favorable à une demande de remise gracieuse émanant d'un collègue suite à un débet prononcé à son encontre qu'à la condition que le conseil d'administration de l'EPLE se soit lui-même prononcé favorablement sur cette demande de remise gracieuse et que l'établissement accepte par là-même de prendre en charge sur les fonds de réserve

disponibles les «manquants» ainsi constatés.

Outre qu'à l'occasion de l'examen de cette demande de remise gracieuse, l'on pouvait parfois avoir la désagréable impression que des questions de personnes étaient alors tranchées, il est évident que cette obligation pour l'EPLE de prendre en charge financièrement la remise gracieuse n'aidait pas à la sérénité des débats !

Le décret 2008-227 du 5 mars 2008 abrogeant en cela le décret 66-850 du 15 novembre 1966 met fin à cette

anomalie. Dorénavant, le MINEFI ne verra plus en l'espèce sa compétence liée par le vote du CA et pourra examiner les demandes de remise gracieuse émanant des collègues dans les mêmes conditions que celles qui président aux demandes émanant des comptables publics du réseau Trésor et c'est le budget de l'Etat et non plus celui de l'EPLE qui supportera la charge financière de la remise gracieuse concédée.

C'est donc enfin une des plus anciennes revendications des comptables de l'Education Nationale qui se voit ainsi satisfaite.

Du Rif-Wi-Fi à la BnF

L'adoption de moratoires sur le Wi-Fi dans les bibliothèques de la ville de Paris et de la BnF, suite à l'action de militants de la FSU, a lancé un débat très polémique sur les enjeux sanitaires liés à cette technologie.

Stigmatisation de l'action syndicale

Le débat a fait place à une polémique, notamment dans le microcosme (en expansion) de la "biblioblogosphère". La position défendue par les militants FSU a été stigmatisée :

1. c'est «une position rétrograde qui témoigne d'une incompréhension majeure de l'évolution de notre société et de nos usagers comme de leurs pratiques» ;
2. c'est une position malhonnête puisqu'elle se focalise sur le WiFi alors que le débat lié aux dangers des rayonnements électromagnétiques concerne bien d'autres technologies : fours à micro-ondes, téléphones portables, etc.
3. en posant la question de la légitimité de la place des nouvelles technologies en bibliothèques, l'on voit bien qu'en fait, la motivation réelle de tout cela c'est la volonté de freiner toute avancée des bibliothèques.

Le tout présenté sous la forme caricaturale de "ceux qui savent" face aux "obscurantistes" qui manipulent "ceux qui sont terrifiés" par les "peurs mythiques". Bref, un amalgame global qui tient lieu d'analyse avec un mélange d'ironie et de procès d'intention.

Et l'usager dans tout cela ?

Si cette forme d'expression est désolante, la motivation qui la sous-tend est pourtant fondée sur une préoccupation que nous partageons : l'usager. Car oui, nos usagers sont désormais habitués au Wi-Fi. Pourquoi les bibliothèques devraient-elles refuser ce service au risque de les faire fuir ?

Là aussi, il convient reconnaître qu'en matière de connexion à Internet, le nomadisme "sans fils" de nos lecteurs est déjà restreint par l'autonomie de leur batterie d'ordinateur. Nos usagers recherchent systématiquement les places proche d'une prise électrique. A partir de là, s'il existe un frein important à l'alternative filaire, c'est bien du côté des bibliothécaires "responsables" que ça coince : le coût du recâblage et des installations actives à acheter, même si les risques prévisibles de nuisances matérielles (fermetures pour travaux) sont réels.

Quels risques sanitaires ?

Chacun peut invoquer un rapport d'expert pour défendre ou condamner le Wi-Fi. Mais chacun doit reconnaître que les risques sanitaires sont encore mal connus et qu'il y a débat au sein de la communauté scientifique. Le développement massif des technologies concernées (téléphonie mobile, Wi-Fi, etc.) est récent. Or, la construction de la certitude scientifique prend du temps, surtout lorsque des intérêts économiques aussi colossaux sont en jeu. On peut néanmoins reconnaître que depuis quelques années, les résultats montrant des effets sur nos organismes et sur notre santé des champs électro-magnétiques s'accumulent.

Principe de précaution ?

Dès lors, à quoi sert le principe de précaution s'il n'est pas appliqué ? L'article 1 de la charte de l'environnement précise que "chacun a le droit de vivre dans un environnement équilibré et favorable à la santé". Mais l'article 5 précise qu'en cas de risque incertain en l'état des connaissances scientifiques, les autorités publiques doivent adopter des "mesures provisoires et proportionnées afin de parer à la réalisation du dommage".



La notion de mesure proportionnée à la menace fait écho à la notion de "coût économique acceptable" que voulaient introduire le Medef pour protéger les industriels. Une notion que l'on voit aujourd'hui reprise contre l'alternative filaire jugée "trop chère".

A chacun de prendre ses responsabilités

Au final, les militants de la FSU qui ont saisi le Comité Hygiène et Sécurité de leur établissement sur les dangers potentiels du Wi-Fi en mettant en avant les plaintes de collègues et le principe de précaution n'ont fait qu'assumer pleinement leur responsabilité, au risque (qui lui est, pour le coup, tout à fait vérifié) de subir des attaques le plus souvent anonymes sur le mode de l'ironie et du mépris.

Mais dans les mois et les années à venir, ce sont les directions des établissements alertées par les représentants des personnels qui devront répondre de leurs décisions.

Antoine Meylan



Lire son bulletin de salaire

Indemnité de résidence

C'est en pourcentage du traitement brut : 3 % en zone 1 (Ile de France essentiellement) et de 1 % en zone 2 (certaines grandes villes). En zone 3, elle n'existe pas.

Le minimum perçu par un agent exerçant en 1ère ou 2ème zone est celui correspondant à l'indice 297.

Supplément familial de traitement

Attribué en plus des prestations familiales, le SFT est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge. Si les deux parents sont fonctionnaires, un seul a droit au SFT pour un même enfant.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut variant en fonction du nombre d'enfant à charge. La part variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice 449, ni supérieure à celle afférente à l'indice 717.

Contrairement aux prestations familiales, le SFT est imposable.

CSG et CRDS sont prélevés sur : traitement brut + indemnité de résidence + SFT + primes, après déduction d'un abattement de 3 % pour frais professionnels. La contribution sociale généralisée est destinée au financement de la sécurité sociale. Son taux est de 7,5 %. CSG déductible : une partie de la CSG (5,1 %) est déductible du revenu, comme la retenue pour pension. CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) : son taux est de 0,5 %.

Traitement brut

Il est fixé en fonction du grade de l'agent et l'échelon auquel il est parvenu. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'INM par la valeur du traitement afférent à l'indice 100 (5275,58 au 1er janvier 2004 soit environ 4,396 euros par mois et par point d'indice), et en divisant le résultat par 100. Le traitement mensuel est obtenu en divisant ce résultat par 12.

Retenue PC (Pension civile) : elle de 7,85 % du traitement brut

Indice

La rémunération individuelle est déterminée par l'appartenance à un grade à l'intérieur d'un corps. A l'échelon dans le grade est associé un indice brut (indice classement) auquel correspond un indice nouveau majoré, celui qui figure sur le bulletin de paye (INM). L'INM évolue lorsque des revalorisations en points d'indice sont accordées.

UNITE	EMPHI	ECH	INDICE DU NO. D'HEURES	Taux horaire ou hor.	TEMPS PARTIEL
ADJ. ADM. SD. IC EDUC	02	02	0285		80,00/100
ELEMENTS		A PAYER	A DEBUTER	POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT	1113,19			
101050	RETENUE PC		87,39		
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	34,91			
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	72,05			
200033	REMB DOMICILE TRAVAIL IDF	48,22			
200674	IND. ADM. ET TECHN. IAT	107,00			
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		30,89		
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE		65,65		
401501	C.R.D.S.		6,43		
403201	COT PAT FNAL PLAFONNEE				1,11
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL				60,11
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE				4,45
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE				3,34
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON				107,98
411050	CONTRIB. PC				620,16
411056	CONTRIBUTION ATI				3,45
414000	CHARGE ETAT MALADIE				32,28
414200	CHARGE ETAT ACC. TRAVAIL				1,00
501080	COT SAL RAFF		10,70		
501180	COT PAT RAFF				10,70
554500	COT PAT VST TRANSPORT				28,94
600100	PRECOMPTE POUR TROP PERCU		112,00		
PARTIS DE L'ANNEE		BASE SS DU MOIS			
€ 1 113,19		€ 1 113,19			
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS			
€ 3 145,73		€ 1 051,41			
COUT TOTAL EMPLOYEUR		TOTALS DU MOIS		TOTAL CHARGES PATRONALES	
€ 2136,89		€ 1375,37		€ 313,06	
		NET A PAYER		€ 873,52	
				€ 1 062,31	

RAFP : retraite additionnelle (cotisation salariale et patronale de 5 % chacune sur une partie des régimes indemnitaires et avantages : primes, SFT, HS, avantages en nature...)

Le montant imposable diffère du montant net à payer pour plusieurs raisons :

- une partie de la CSG (2,4% sur 7,5%) et la CRDS ne sont pas déductible ;
- le remboursement domicile-travail en Ile de France n'est pas imposable ;
- la cotisation "mutuelle", prélevée par l'administration par soucis pratique, diminue le "net à payer" mais pas la rémunération en tant que telle.

Net à payer

C'est ce que l'on perçoit effectivement, après les ajouts éventuels de l'indemnité de résidence et du SFT et les retenues qui servent au financement de la sécurité sociale.

Contribution de solidarité

1 % de la rémunération nette + indemnité de résidence, SFT, indemnités. Sont exonérés les agents dont le salaire net est inférieur à la valeur de l'INM 289 (1316,95 euros), ce qui est le cas dans la fiche de paye ci-dessus.

Lu pour vous

Décret n° 2008-327 du 7 avril 2008 modifiant le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique (JO du 9 avril 2008).

Arrêté du 25 mars 2008 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel et le nombre de sièges de titulaires et de suppléants au CHS du MEN (JO du 10 avril 2008).

Arrêté du 7 mars 2008 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé (JO du 11 avril 2008).

Arrêté du 3 avril 2008 fixant les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 19 avril 2008).

Arrêtés du 3 avril 2008 autorisant au titre de 2008 l'ouverture de concours externes et internes pour le recrutement de personnels ITRF (JO du 23 avril 2008).

Circulaire n° 2008-043 du 10 avril 2008 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à

l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions - année 2008 (BOEN n° 16 du 17 avril 2008).

Décret n° 2008-349 du 14 avril 2008 modifiant le décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (JO du 16 avril 2008).

Décret n° 2008-362 du 14 avril 2008 modifiant le décret n° 2003-1190 du 12 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire des personnels des CROUS et CLOUS et Arrêté du 14 avril 2008 fixant le taux de l'indemnité spéciale (JO du 18 avril 2008).

Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité (JO du 17 avril 2008).

Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint (JO du 19 avril 2008).

Décret n° 2008-367 du 17 avril 2008 instituant un complément indemnitaire en faveur de certains fonctionnaires de l'Etat à l'occasion d'opérations de restructuration (JO du 19 avril 2008).

Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire (JO du 19 avril 2008).

Décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité (JO du 19 avril 2008).

Arrêté du 17 avril 2008 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 (JO du 19 avril 2008).

Arrêté du 17 avril 2008 fixant le montant maximal de l'indemnité temporaire de mobilité instituée par le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 (JO du 19 avril 2008).

Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat (JO du 19 avril 2008).

Note de service n° 2008-047 du 18 avril 2008 rappelant les modalités de participation au mouvement des SGA, des SGEPEs, et des SGASU en rectorat, inspection académique, EPLE, université et dans le réseau des œuvres universitaires et scolaires (BOEN n° 17 du 24 avril 2008).

Décret n° 2008-385 du 23 avril 2008 relatif à l'échelonnement indiciaire des corps et emplois des personnels civils et militaires de l'Etat (JO du 24 avril 2008).

Décret n° 2008-394 du 23 avril 2008 modifiant les dispositions statutaires applicables à divers corps de fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique de l'Etat (JO du 25 avril 2008).

Décret n° 2008-395 du 23 avril 2008 modifiant le décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat (JO du 25 avril 2008).

Décret n° 2008-396 du 23 avril 2008 modifiant plusieurs décrets statutaires relatifs à des corps de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat (JO du 25 avril 2008).

Décret n° 2008-397 du 23 avril 2008 modifiant certaines dispositions statutaires communes relatives au classement dans divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat (JO du 25 avril 2008).

Décret n° 2008-398 du 23 avril 2008 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C (JO du 25 avril 2008).

Décret n° 2008-399 du 23 avril 2008 modifiant plusieurs décrets statutaires relatifs à des corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat (JO du 25 avril 2008).

Décret n° 2008-400 du 24 avril 2008 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation (JO du 25 avril 2008).

Arrêté du 8 avril 2008 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur (JO du 30 avril 2008).

Arrêté du 10 avril 2008 fixant les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (JO du 30 avril 2008).

Ratio promus / promouvables

Corps grade	Taux 2006 (pour 2006 et 2007)	Taux 2008	variation
ASU			
CASU	21 %	33 %	+12
APAENES	6 %	7 %	+1
SASU classe exceptionnelle	3 %	9 %	+6
SASU classe supérieure	8,6 %	4 %	-4,6
AAP 1ère classe	10,6 %	29,3 %	+18,7
AAP 2ème classe	16 %	19,7 %	+3,7
Adjoint 1ère classe*		15,5 %	
ITRF			
Ingénieur de recherche hors classe	3,2 %	4,3 %	+1,1
Ingénieur de recherche 1ère classe	11,2 %	11,2 %	=
Ingénieur d'études hors classe	31 %	20 %	-11
Ingénieur d'études 1ère classe	12 %	13,4 %	+1,4
Technicien de recherche classe exceptionnelle	3 %	4 %	+1
Technicien de recherche classe supérieure	13 %	13 %	=
Adjoint technique principal 1ère classe	17,5 %	17,5 %	=
Adjoint technique principal 2ème classe*		16 %	
Adjoint technique 1ère classe	8,7 %	7,6 %	-1,1

Il s'agit de la proportion s'appliquant à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions d'accès à un grade d'avancement. Les ratios 2008 sont parus aux JO du 19 et du 30 avril 2008.

Nous y reviendrons dans un prochain numéro de *Convergences*.

Les ayant-droit sont calculés sur l'année N-1 (au 31/12/2007 pour l'année 2008)

Corps grade	Taux 2006 (pour 2006 et 2007)	Taux 2008	variation
Bibliothèques			
Conservateurs en chef	12 %	12 %	=
Conservateurs 1ère classe	20 %	20 %	=
BAS hors classe	6 %	7 %	+1
BAS 1ère classe	21 %	18 %	-3
Assistants bibliothèques classe exceptionnelle	24 %	24 %	=
Assistants bibliothèques classe supérieure	14 %	14 %	=
Magasinier principal 1ère classe	15 %	11 %	-4
Magasinier principal 2ème classe*		6 %	
Magasinier 1ère classe	14 %	44 %	+30

* grade de promotion dans le nouveau corps unique de catégorie C à 4 grades.



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 : au prorata temporis
- > Retraités : 50 %
(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

ACADEMIE :	ANNEE DE NAISSANCE :	SECTEUR	STATUT
NOM :	<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<input type="checkbox"/> BIB	<input type="checkbox"/> ASU
PRENOM :	<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT	<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
		<input type="checkbox"/> DOC	<input type="checkbox"/> DOC
		<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> ITRF
		<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
		<input type="checkbox"/> RETRAITES	
		<input type="checkbox"/> SERVICE	CATEGORIE
		<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A
		<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> B
			<input type="checkbox"/> C
			<input type="checkbox"/> Contractuel

VOS COORDONNEES		CORPS :	GRADE :
APPARTEMENT, ETAGE :			
ENTREE, IMMEUBLE :			
N°, TYPE, VOIE :			
BP, LIEU DIT :			
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :		QUOTITE DE TRAVAIL :	Interruption d'activité
TEL :	PORTABLE : %	(disponibilité, Congé parental...) :

VOTRE ETABLISSEMENT		COTISATION $\left(\frac{\text{---}}{\text{(indice)}} + \frac{\text{---}}{\text{(NBI)}} \right) \times \frac{\text{---}}{\text{(coefficient)}}$ x Quotité (ex : x 0,8 pour 80%) = ----- €
TYPE (collège, université, rectorat...) :		
NOM :		
RUE :		
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :		
TEL PROFESSIONNEL :	PAYS :	

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

Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales :	DATE :
	Signature :

Prélèvement automatique

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

> **MONTANT DE LA COTISATION** : €

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

> **DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS** : / 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		DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER	
ORGANISME CREANCIER SNASUB FSU 104 RUE ROMAIN ROLLAND 93260 LES LILAS	N° NATIONAL EMETTEUR 430045	Etablissement	Code guichet
NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE		N° de compte	Clé RIB
<input type="checkbox"/> Monsieur <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Mademoiselle		NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER	
		NOM :	
		ADRESSE :	
		CP : VILLE :	

DATE : SIGNATURE :

Agrafer votre RIB ici

you can*
Canon

*Bien sûr, vous pouvez

Canon, leader mondial de l'optique, a mis tout son savoir faire au service d'une nouvelle technologie de vidéoprojection répondant aux attentes des utilisateurs les plus exigeants, soucieux d'obtenir un résultat parfait sans aucun effet de grille avec des images lumineuses et contrastées. Les projecteurs Xeed Canon allient l'excellence de l'image à l'utilisation la plus intuitive. Faites briller vos présentations aux yeux de votre auditoire! Apportez à vos conférences et à vos démonstrations le support image qu'elles méritent! C'est à vous maintenant d'oser la différence et de prendre le risque d'éblouir de la plus belle façon qui soit votre entourage professionnel!

Présentez-vous en HD!



Gamme Canon Xeed:

- 2500 à 4000 lumens
- Silencieux
- 4000 Heures, 7j/7 et 24h/24
- Réglages automatiques!
- Entièrement motorisés!
- garantie 3 ans retour atelier



Offre d'essai gratuite gamme Canon Xeed
Du 1er février au 30 juin 2008 - 3 jours d'essai offerts
Constatez la différence par vous-même.

Quelque chose peut être très beau sur le papier mais rien ne vaut un essai en conditions réelles! Contactez votre revendeur Canon dès aujourd'hui afin d'organiser votre essai GRATUIT de 3 jours d'un projecteur de la gamme Canon XEED, sans aucun engagement. Nous vous ferons découvrir tout ce qui fait la différence entre votre ancien projecteur et un projecteur XEED. Dès lors, vous ne verrez plus jamais les choses de la même façon.

Pour réserver votre démonstration gratuite "Essayez avant d'Acheter", et découvrir l'ensemble des caractéristiques techniques, rendez-vous à l'adresse suivante:

www.canon.fr/essaiproj

**Essayez
avant
d'Acheter**

création : www.guiloo.com ***garantie 3 ans retour atelier : 0825 00 29 23 (15cts/min) *** sauf le Xeed X700