

CONVERGENCES

n° 151 septembre 2009



de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques



Arlette
Lemaire

Édito

AVIS DE TEMPÊTE SUR LA FONCTION PUBLIQUE

La crise frappe toujours plus fort les salariés : davantage de chômeurs, perte de pouvoir d'achat des actifs et des retraités.

Mais pour ceux qui l'ont engendrée, traders spéculateurs et rentiers, primes et bénéfices augmentent, grâce en partie à l'argent public.

Le gouvernement a profité de l'été pour faire adopter en catimini la loi sur la mobilité, outil d'un vaste plan social dans la Fonction publique devenu inévitable pour atteindre les objectifs d'une politique rétrograde : les départs en retraite ne suffisent pas à absorber les 34 000 suppressions d'emplois envisagées pour 2010 dans la Fonction publique dont 16 000 dans l'Education Nationale (encore 500 postes administratifs qui s'ajoutent aux milliers des dernières années).

L'annonce de la remise à plat et de la suppression de nombreux logements de fonction est inquiétante, la vigilance s'impose.

La retraite des femmes est attaquée dans le privé : la majoration accordée aux mères risque d'être divisée par deux ou de disparaître.

Je ne peux faire la liste de tous les mauvais coups de l'été ; mais encore plus qu'hier les salariés du privé et du public vont devoir s'unir pour mener des luttes exemplaires pour sauver leurs garanties collectives, statut et droit du travail, et pour faire avancer leurs revendications.

Syndiquez-vous, et ensemble menons des actions fortes et unitaires pour gagner.

L'épidémie de la grippe A, en espérant qu'elle ne se développe pas, ne masquera pas les vrais problèmes de la rentrée.

"La Mer orageuse"
de
Gustave Courbet

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

Secrétaires généraux

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

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

Trésorière nationale

Françoise Eliot
9 rue d'Ancerville
55170 Sommellonne
09 71 22 31 81
snasub.fsu.tresorerie@wanadoo.fr

Autres membres du BN

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

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

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

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

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

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

Secrétaires généraux adjoints

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

Marie Ganozzi
09 71 46 60 53
marie-ganozzi@wanadoo.fr

Fabrice Kas
06 85 10 99 94
f.kas@free.fr

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

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

Bernard Teissier
04 37 37 62 05
bernard.teissier@snasub-lyon.fr

Pascal Tournois
06 64 32 10 91
snasubparis@free.fr

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

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

Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille
Richard Barachia, SA
04 90 16 25 00 richard.barachia@univ-avignon.fr
Céline Beltran, SA
04 91 48 15 13 celine.beltran@ac-aix-marseille.fr
Florence Marly, SA
04 91 17 05 08 florence.marly@ac-aix-marseille.fr
SNASUB-FSU
74 rue Louis Pasteur
84000 Avignon
Mauricette Buchet, Trésorière
04 42 65 90 70
Chemin du Vallon St Pierre
13120 Gardanne

Amiens
Arnaud Bevilacqua, SA
06 75 46 44 18
Bernard Guéant, SA
Philippe Lalouette, Trésorier
SNASUB-FSU
9 rue Dupuis
80000 Amiens
03 22 72 95 02
snasub.amiens@wanadoo.fr

Besançon
Christian Vieron-Lepoutre, SA
03 81 66 61 80
snasub.besancon@gmail.com
Marie-Dominique Lhote, Trésorière
03 81 66 61 82
SNASUB-FSU
SCD Univ. de Franche-Comté
45 B avenue de l'Observatoire
25000 Besançon

Bordeaux
Jean-Claude Carabini, SA
06 82 94 46 28
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr
193 rue du 19 mars 1962
40465 Laluque
Nathalie Prat, Trésorière
06 82 91 75 26
nathalie.prat1@aliceadsl.fr
12 rue des Camélias
64000 Pau

Caen
François Ferrette, SA
09 77 50 72 99
snasub-caen@orange.fr
IA Cité administrative
61013 Alençon Cedex
Christel Alvarez, Trésorière
02 31 81 68 63
Christel.Alvarez@ac-caen.fr
LPO Albert Sorrel
Avenue du Laborador
14600 Honfleur

Clermont-Ferrand
Denis Guerot
04 73 64 68 04
denis.guerot@ac-clermont.fr
Collège P. Mendes-France
96 av. Emile Zola
63201 RIOM Cedex
Brigitte Chazal, Trésorière
04 73 84 65 88
Brigitte.chazal@univ-bpclermont.fr
3 rue de l'Amourette
63800 Courmon d'Auvergne

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

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

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

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

Lille
Nicole Deleforge, SA
03 20 62 30 78
Stéphane Lefevre, SA
03 20 62 30 16
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1er étage
28 rue des Archives
59000 Lille

Eric Fouchou-Lapyerade, SA
03 21 99 68 20
eric.fouchou-lapyerade@ac-lille.fr
Guy Douay, Trésorier
douay.guy@gmail.com
124 rue Francisco Ferrer
59000 Lille

Limoges
Marie-Hélène Dumas, SA
05 55 37 84 76
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr
Collège Pierre de Ronsard
98 rue de la Brégère
87065 Limoges
Corinne Jeandillou, Trésorière
05 55 69 32 95
corinne.jeandillou@ac-limoges.fr
Collège Jean Monnet
3 allée René Regaudie
87130 Chateaufort

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

Montpellier
Claude Roussel, SA
04 66 62 86 55
claude.roussel-mendez@ac-montpellier.fr
Conception Serrano, Trésorière
04 66 62 86 19
conchita.serrano@ac-montpellier.fr
SNASUB-FSU
IA du Gard 58 rue Rouget de Lisle
30031 Nîmes Cedex

Nancy-Metz
Jean-Claude Magrinelli, SA
06 18 79 64 82
magrinelli.jean-claude@neuf.fr
Chantal Welsch-Floremont, SA
3 rue du Four
54610 Abaucourt sur Seille
Annie Lespaling, Trésorière
03 87 75 87 00
Lycée de la Communication
3 bd Arago 57070 Metz

Nantes
Nathalie Dreameau, SA
02 51 12 52 20
nathalie.dreameau@univ-nantes.fr
Université de Nantes
BU section Sciences
2 chemin de la Houssinière
BP 92208
44322 Nantes Cedex 3
Francette Grizeau, Trésorière
26 av. F. Mitterand
85200 Fontenay le comte
02 51 69 90 41

Nice
Antonia Silveri, SA
06 88 54 39 87
antonia.silveri@ac-nice.fr
Cité Jardin Bât. B1
2 route de Grenoble
06200 Nice
Maryse Aprea, Trésorière
04 94 46 06 32
Village Pelican Villa 41
1192 bd JB Abel 83100 Toulon

Orléans-Tours
Alexis Boche, SA
02 38 78 00 69
snasub.aca45@wanadoo.fr
Natacha Sainon, Trésorière
02 38 63 33 04 (Lycée Voltaire)
SNASUB FSU 10 rue Molière
45000 Orléans

Paris
Pascal Tournois, SA
06 64 32 10 91
snasubparis@free.fr
Université Paris 5
UFR Biomédicale
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
Nadine Loison, Trésorière
01 44 41 18 88
Lycée Fénélon
2 rue de l'Eperon 75006 Paris

Poitiers
Serge Garate, SA
05 49 46 28 70
serge.garate@ac-poitiers.fr
Lycée Camille Guérin
33 rue de la Gibauderie
BP 611 86022 Poitiers Cedex
Madeleine Prat, Trésorière
SNASUB FSU
16 av du Parc d'Artilerie
86000 Poitiers

Reims
Françoise Eliot, SA
06 83 31 83 64
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr
Marie-Reine Bourgeois, SA
06 72 73 96 23
snasub-fsu.reims@orange.fr
SNASUB-FSU
Maison des Syndicats
15 boulevard de la Paix
51100 REIMS
Alice Baudry, Trésorière
03 26 61 04 67
tresoacad51.snasub@free.fr
9 rue de Derrière les Vignes
51220 Bermericourt

Rennes
Jean-Luc Pinon, SA
02 98 66 95 73
pinonje@orange.fr
Bruno Leveder, SA
06 79 88 16 66
leveder.bruno@gmail.com
Rectorat
96 rue d'Antrain CS 10503
35705 Rennes Cedex 7
Nelly Le Roux, Trésorière
02 98 98 98 98
IA 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex 9

Rouen
Michelle Collet, SA
06 77 61 98 95
michelle.collet@insa-rouen.fr
INSA Rouen
Place Emile Blondel
76821 Mont St Aignan Cedex
Agnès Devaux, Trésorière
02 32 74 40 33
9 bis rue des Lombards
76290 Montivilliers

Strasbourg
Michel Jedvaj, SA
03 89 42 63 38
snasub.salsace@orange.fr
90 rue Josué Hofer
68200 Mulhouse
Myriam Marinelli, Trésorière
03 88 23 38 25
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9

Toulouse
Dominique Ramondou, SA
06 78 77 00 44 snasub.ac-toulouse@wanadoo.fr
SNASUB-FSU Bâtiment C
3 chemin du Pigeonnier de la Céprière 31100 Toulouse
Dominique Frapaise, Trésorière
domaliece@free.fr
1 rue Lucien Lafforgue
31000 Toulouse

Versailles
Sylvie Donné Lacouture, SA
01 30 83 48 62 (Rectorat)
sylvie.donne@ac-versailles.fr
Rémy Cavallucci, SA
01.34.48.57.30
remy.cavallucci@orange.fr
Lycée Edmond Rostand
75 rue de Paris
95310 St Ouen l'Aumône
Françoise Dutemple, Trésorière
3, rue des Sablons
28130 Le Paty des Hanches
francoise.dutemple@ac-versailles.fr

HORS METROPOLE
Etranger, Guadeloupe, Guyane
Contactez le SNASUB national

Réunion et Mayotte
Jean-Claude Michou, SA
06 92 00 71 09
jcmichou@univ-reunion.fr
32 rue Jean Sita
97430 Le Tampon
Odel Oumana, SA adjoint
06 92 64 07 44
Rectorat de la Réunion
24, avenue Georges Brassens
97702 Saint-Denis Messag.
Cedex 9
Jean-Claude Michou, Trésorier adjoint
32, rue Jean Sita
97630 Le Tampon
snasub@univ-reunion.fr

Communiqué du Bureau National du SNASUB-FSU réuni le jeudi 27 août 2009

Le récent remaniement ministériel de juin dernier ne se traduit pas par un changement de cap de la politique du gouvernement alors que la rentrée s'annonce sous de mauvais auspices. Le nouveau ministre de l'éducation nationale, Luc Chatel, s'inscrit dans la politique de Xavier Darcos, son prédécesseur : réforme du lycée, suppressions massives d'emplois, RGPP... Valérie Pécresse, ministre de l'enseignement supérieur poursuit la mise en oeuvre de la loi LRU malgré la mobilisation des universités.

Le SNASUB/FSU continue de dénoncer les mesures gouvernementales qui visent partout à réduire les services publics, dont celui d'éducation et d'enseignement supérieur, pour permettre les suppressions de postes (16000 sont annoncées dans l'enseignement scolaire pour le budget 2010). Le vote de la loi de mobilité, en plein cœur de l'été cherche d'ailleurs à rendre possible les déplacements de fonctionnaires touchés par les réorganisations / démantèlements.

Malgré ses discours contre les bonus des traders et les pratiques du système bancaire, le gouvernement continue de vouloir faire payer la crise aux salariés et aux classes populaires : quasi blocage des salaires pour les uns (cf l'augmentation dérisoire du SMIC au 1er juillet 2009) et bouclier fiscal pour les autres, liberté de spéculer pour les uns et plans de licenciements pour les autres.

Dans ce contexte, le SNASUB-FSU réaffirme ses revendications et les valeurs syndicales de solidarité dont il est porteur :

Non au démantèlement des services publics, non à la casse de l'école, de l'université et de la recherche publiques, non aux suppressions de postes,

Oui à l'augmentation générale des salaires et des pensions,

Oui à la défense et l'amélioration des acquis sociaux, de la sécurité sociale et d'un système de retraite par répartition de haut niveau,

Oui à la défense des emplois, privés et publics.

Le SNASUB-FSU agira en cette rentrée 2009 pour informer et mobiliser les personnels contre les mauvais coups décidés cet été et les mesures en préparation.

Sommaire

n° 151 - septembre 2009

Edito	1
Contacteur le SNASUB	2
Sommaire	3
Syndiquez vous	4
RGPP et réforme de la fonction publique	5
Mobilité	6-7
RÉATE	7
Retraites	8
Commissions paritaires	8-9
Commissaires paritaires	9
Salaires et carrières	10
Indemnités	11
PFR	12
Précarité	13
Réforme de la catégorie B	14
Crous	14
Services	15
EPLÉ	16-17
Supérieur	18
Bibliothèques	19
Adhésion	20



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 : Sauveur Salcedo
 Dessins : François Perche

Publicité : Com'D'Habitude Publicité
Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498



Syndiquez-vous au **SNASUB**, dans la FSU

Notre conception du syndicalisme

Ensemble, construisons le SNASUB dont nous avons besoin :

- un SNASUB combatif au service des luttes de l'ensemble des personnels ;
- un SNASUB qui associe le plus grand nombre à la réflexion et aux décisions ;

- un SNASUB qui respecte le pluralisme et travaille à dégager les convergences, à travers la diversité des opinions ;

- un SNASUB qui prenne pleinement sa place dans les engagements et les débats de la FSU ;

- un SNASUB ouvert à la concertation avec tous les partenaires de l'Education nationale ;

- un SNASUB qui agit en toute souveraineté, sur la base des mandats de ses adhérents, indépendant de toute pression externe ;

- un SNASUB qui cherche en toutes occasions à favoriser les convergences sur les revendications dans l'unité la plus large avec les autres syndicats.

Nos revendications

Le SNASUB agit pour :

- la refonte générale de la grille de la Fonction publique, partant d'un minimum de 1500 euros par mois ; et dans l'immédiat : 40 points d'indice pour tous ;
- la réindexation des salaires sur les prix et l'augmentation, comme première mesure de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, de 5 % de la valeur du point d'indice ;

- l'intégration des primes aux salaires ;

- des carrières linéaires pour tous les corps (un seul grade dans chaque corps), afin de supprimer le verrou des passages "au choix" d'un grade à l'autre et permettre ainsi à chacun(e) d'atteindre l'indice terminal de son corps, sans barrage, avant la fin de sa carrière ;

- des créations de postes, de toutes catégories, (y compris de titulaires-remplacants) pour tous les types d'établissement, pour faire face à l'accroissement des charges de travail ;

- l'arrêt du recrutement de non-titulaires, la résorption des personnels hors - statut et la transformation des crédits servant à rémunérer les non-titulaires en postes budgétaires ;

- le rétablissement du régime de retraite des fonctionnaires et défense du système de protection sociale ;

- 35 heures hebdomadaires pour tous avec maintien des acquis, sans annualisation ni flexibilité.

Pourquoi se syndiquer aujourd'hui ?

Quelle que soit la conjoncture politique, économique et sociale, les personnels ont intérêt à s'unir et à s'organiser, de manière permanente, pour défendre leurs intérêts professionnels, lutter contre les inégalités et imposer la satisfaction de leurs revendications.

L'action syndicale, c'est la défense de chacun et de chacune dans le respect du droit de tous, au sein des commissions paritaires ou par le biais d'interventions auprès des responsables des agents concernés ; la défense collective des personnels, dans les différentes instances ou à l'occasion d'audiences auprès des diverses autorités ;

mais l'action syndicale, c'est aussi l'organisation de mobilisations les plus massives et les plus unitaires possibles.

Adhérer au SNASUB

C'est renforcer un syndicat qui a déjà fait la preuve de son efficacité et de sa représentativité, puisqu'il est à la fois présent dans les luttes et dans de nombreux organismes paritaires.

Adhérer au SNASUB, c'est choisir l'intercatégorialité et l'inter-sectorialité contre le corporatisme.

Adhérer au SNASUB, c'est rejoindre un syndicat qui affirme l'importance du rôle des personnels non-enseignants au sein du système éducatif dans la réussite des élèves et des étudiants.

Adhérer au SNASUB, c'est choisir la FSU, première force syndicale de l'Education, la Recherche et la Culture ; c'est se retrouver, ensemble, au sein d'une fédération puissante et combative.

N'oubliez jamais que c'est de vous, de votre implication que dépendra la satisfaction de vos revendications. Unis et organisés, vous représentez une force considérable. Alors, n'hésitez plus, faites entendre votre voix, syndiquez-vous.

**Rejoignez le
SNASUB-FSU**

RGPP et réforme de la fonction publique : la casse progressive des services publics

La RGPP, "révision générale des politiques publiques" annoncée par François Fillon courant 2007, se justifie selon lui par l'état d'endettement du pays.

Le niveau des dépenses publiques serait tel qu'il faudrait tout faire pour le réduire, quitte à réviser profondément le paysage actuel des services publics.

Ce discours, redondant depuis une vingtaine d'années, a quelques plombs dans l'aile depuis la récente crise économique et financière.

Un discours alarmiste pour démanteler les services publics

En effet, que penser de l'état de faillite d'un pays qui a su mobiliser plusieurs milliards d'euros en quelques semaines pour recapitaliser le secteur des banques ?

Que penser de l'état de faillite d'un pays qui se prive depuis 2008 de près de 500 millions d'euros de recettes pour mettre en œuvre un bouclier fiscal bénéficiant aux plus gros contribuables ?

Que penser, enfin, de l'état de faillite de ce même pays qui envisage de se priver toujours dans la colonne des recettes publiques de plusieurs milliards d'euros de taxe professionnelle ?

Soit les gouvernants sont irresponsables et accélèrent une mise en cessation de paiement programmée, le chaos généralisé. Soit cette dette publique n'est pas aussi contraignante que cela, budgétairement parlant et que la France et son budget ne se gèrent définitivement pas comme une entreprise.

Le discours alarmiste du Premier ministre ne servant alors que de préparation des esprits au démantèlement des services publics et aux suppressions massives d'emplois publics.

La RGPP est donc en marche et vise à réorganiser les services publics existant pour leur permettre de supporter des plans sociaux réguliers.

En effet, le gouvernement a fixé comme objectif en 2007 la suppression de près de 160.000 emplois de fonctionnaires d'Etat d'ici 2012, soit en moyenne le non remplacement d'un agent sur deux partant en retraite.

Chaque secteur, chaque ministère a du, comme au temps des stratégies ministérielles de réformes (SMR), définir des pistes de réorganisation pour permettre les suppressions.

Si les services de l'Etat en région ont été largement réorganisés de ce fait, avec nombre de mutualisations et fusions de directions notamment (nos collègues exerçant en Jeunesse et Sports connaissent le sujet parfaitement), l'Education nationale conserve sa propre spécificité puisqu'elle n'est toujours pas sous la coupe du préfet et continue à être dirigée par une administration qui lui est propre, placée sous la responsabilité du recteur.

La RGPP s'est alors essentiellement traduite par de nombreuses suppressions de postes (personnels enseignants et administratifs), nécessitant là encore certaines

réorganisations ou innovations : heures supplémentaires défiscalisées pour les enseignants visant à augmenter le temps de travail « volontaire », démantèlement des services centraux du ministère, remembrement de la carte comptable des EPLE...

Suppressions d'emplois publics et transferts au privé

Cette politique ne présente que des avantages pour le gouvernement en place.

En effet, la réduction progressive de l'offre de services publics doit permettre dans un premier temps les suppressions massives d'emplois et induire une diminution des dépenses publiques justifiant la baisse ou l'exonération des cotisations patronales.

Elle doit permettre également de transférer dans le secteur privé certaines activités assumées actuellement par le secteur public, ce qui ne peut pas déplaire aux grands groupes industriels, de services ou financiers sympathisants du Président actuel.

Restauration et soutien scolaires, réseaux et systèmes informatiques de gestion, plate-forme de conseils et de renseignements des usagers, bien des missions sont privatisables et constituent probablement des gisements de profits à venir.

Nécessité de la lutte

Ce sont ces constats qui nous amènent à penser que le discours du Premier ministre sur le caractère insupportable du niveau atteint par le déficit public, discours justifiant la RGPP, n'est que de la poudre aux yeux, contrairement à sa politique qui elle est bien concrète.

Et c'est à cette politique et à ses conséquences qu'il faut s'opposer, tant elle cherche à casser les services publics et l'ensemble des mécanismes de solidarité qui leur sont liés.



Une loi pour appliquer la RGPP

La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction Publique a été publiée le 06 août 2009.

Personne ne peut être dupe : sous couvert de mobilité, cette loi a été faite pour que la mobilité non choisie devienne le droit commun et pour tordre le cou aux statuts.

La RGPP doit permettre des suppressions massives d'emplois dans la Fonction publique : environ 160 000 en 4 ans ; les seuls départs en retraite seront insuffisants pour atteindre cet objectif. Dans notre secteur en quelques budgets ce sont plus de 4000 emplois qui ont disparu et au budget 2010, 500 de plus devraient être supprimés. Au total, 34000 dans la Fonction publique dont 16000 dans l'Education Nationale

Le gouvernement s'attaque aussi au statut et aux fondements de la Fonction publique : le principe l'indépendance du fonctionnaire, bâti sur la séparation du grade et de l'emploi, qui garantissait une carrière ; le principe d'égalité avec le recrutement par concours.

La logique du gouvernement est une logique comptable. Au passage, il veut aussi casser le statut et toute garantie individuelle ou collective, avec la mise en place de l'individualisation des carrières, de l'évaluation et la mise en concurrence des personnels entre eux.

Les 600 suppressions de postes administratifs de catégorie C supprimés l'année dernière, les 500 du prochain budget et les 500 de 2011 ont été « dealés » par A et I contre une prime de fonction et de résultat (PFR) servie dès septembre à la catégorie A de la filière administrative, ce n'est hélas qu'un premier pas vers l'individualisation des salaires basés sur la « Performance » administrative

Dans ce contexte ce sont bien sûr les services publics qui sont visés. Comment assurer les mêmes missions demain ? Impossible... Pas de problème : certaines seront purement et simplement supprimées, d'autres regroupées permettant ainsi une économie d'échelle, d'autres assurées par les préfectures (ex Jeunesse et Sports), d'autres décentralisées ou bien sûr privatisées.

Les services publics français et la Fonction publique ont joué pleinement leur rôle en servant d'amortisseur à la crise. Le gouvernement veut les détruire pour laisser le champ libre au secteur privé.

Suppressions de postes BIATOS 2004-2008 ... et ensuite							
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1100	850	400	500	1000	500*	600*	600*

* suppressions programmées par le relevé de conclusions signé par le syndicat A&I en novembre 2008 avec le MEN.



Aussi, un grand plan social se prépare dans la Fonction publique et la loi de mobilité est l'outil qui va le permettre.

Plusieurs décrets et arrêtés du 17 et 18 avril 2008 comportaient déjà de graves dangers : comme le fait que les fonctionnaires pourront exercer dans d'autres départements ministériels que le leur (cf. Reate, pour Jeunesse et Sports notamment).

Les missions passent à la trappe, et le devenir des CAP est incertain.

- Les échelles indiciaires seront fixés par décret pour chaque corps, ce qui correspond à un effacement progressif de la grille.

- Assouplissement des règles de détachement vers la FPT et la FPH
- Indemnité de départ volontaire versée sous conditions à ceux qui quittent définitivement la Fonction Publique

- Complément indemnitaire quand le différentiel est négatif, mais à titre provisoire.... Et cela évite de remettre à plat l'ensemble des indemnités des différents !

- Prime de restructuration et aide à la mobilité du conjoint : là aussi il faudra voir les conditions.

- Une indemnité temporaire de mobilité pour les ANT et les CDI.

On se rend bien compte que ces décrets ont en réalité anticipé la loi votée cet été.

Voici quelques articles parmi les plus significatifs de la loi de mobilité :

Articles 1 à 5 : détachement et intégration assouplies entre les 3 FP et la FP militaire.

Article 6 : l'indemnité d'accompagnement de mobilité : autorise le fonctionnaire à titre individuel à pouvoir prétendre à son ancien régime indemnitaire

Article 7 : réorientation professionnelle. Un décret en Conseil d'Etat doit être publié. Cet article, est très inquiétant car une période de 2 ans dite de reconversion pourrait à terme déboucher sur un licenciement de fait ; le fonctionnaire devra également accepter un des 3 postes proposés par l'administration.

Article 14 : généralisation du cumul d'emploi entre les trois FP (contraire à la notion de missions) dont un à 70% au moins

Article 19 : possibilité de déroger pour certains corps au statut général.

Article 20 : facilitation d'embauche de non-titulaires.

Article 21 : possibilité de recourir à l'intérim.

Article 31 : les échelonnements des corps et emplois peuvent être modifiés par simple décret

Article 35 : pérennisation de l'entretien professionnel (sans aucune évaluation de la période expérimentale) et donc individualisation et mise en concurrence des personnels entre eux.

Article 41 : Pérennisation de la GIPA, qui ne devait être qu'exceptionnelle. Cela met en cause durablement le rattrapage en valeur du point d'indice de la perte de pouvoir d'achat et la FSU a eu raison de voter contre.

Nous continuerons à combattre tous les effets néfastes de cette loi, qui de toute évidence n'est pas faite pour favoriser la mobilité mais pour casser les statuts et les services publics.

Vous pouvez consulter sur notre site un dossier complet sur la mobilité, avec les liens pour accéder aux textes.

Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat ou RÉATE

La RÉATE fait partie intégrante de la RGPP, elle réorganise les services déconcentrés des différents ministères, notamment au niveau départemental où les services départementaux sont regroupés en Direction Départementale Interministérielle sous l'égide de la Préfecture de département.

Il existe deux directions pour les Départements de moins de 400 000 habitants, trois pour ceux plus peuplés.

Les services déconcentrés exclus de cette recomposition sont les Inspections académiques, les Finances, la PJJ, la Police et la gendarmerie.

Pour tous les autres ministères les services départementaux disparaissent et sont dilués dans les deux ou trois DDI, et notamment dans notre secteur la Direction départementale de Jeunesse et Sports et de la Vie Associative.

Les Directions Régionales sont sous la coupe du Préfet de région qui suivra la performance des différentes directions. L'intérêt pour le gouvernement est la logique comptable qui conduit à la suppression massive d'emplois dans la Fonction publique, la spécificité des missions et les services aux usagers passant au second plan. Cette réforme est en cours.

Devenir de la Jeunesse et des Sports et de la Vie Associative

A l'annonce de cette réforme, les collègues de différents statuts exerçant dans les services départementaux et Régionaux, du Secrétariat d'Etat et des CREPS se sont mobilisés pour la contester.

Les services départementaux devraient le plus souvent se fondre dans la direction de la cohésion sociale, 6 CREPS devraient disparaître purement et simplement dans un premier temps, 4 sont en sursis temporaire tandis que les autres deviendraient des pôles d'excellence .

Au passage le gouvernement supprime 114 emplois à Jeunesse et Sports dont 20 pour payer les primes de réorganisation !!! Et les crédits vont fortement diminuer. 300 personnes travaillent dans les CREPS, les fonctionnaires devraient retrouver un poste, ainsi que les CDI quant aux CDD on les remerciera...

Au niveau des missions seul prévaut le sport de haut niveau, tandis que l'éducation populaire, les activités sportives pour tous , etc.. vont passer à la trappe, ou au privé.

Nous continuerons à nous battre avec nos collègues en intersyndicale pour montrer la nocivité de cette réforme.

Une fonction reconnue

Les commissions administratives paritaires, composées pour moitié de représentants du personnel et pour moitié de représentants de l'administration, sont consultées sur l'ensemble des aspects individuels et collectifs de la gestion de la carrière de tous les collègues.

Les décisions appartiennent à l'administration, mais leur rôle est important puisque c'est dans leur cadre que les élus du personnel peuvent assurer la défense des collègues et faire valoir le respect des règles de gestion, notamment d'égalité de traitement d'agents d'un même corps.

Le champ de compétences

Les CAP sont obligatoirement consultées pour :

- refus de titularisation ;
- sanctions disciplinaires et licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- péréquation des notes (ministères où elle existe encore) ;
- réduction ou majoration d'ancienneté au passage d'échelon ;
- tableau d'avancement de grade ;
- propositions de promotion par liste d'aptitude ;
- mutation avec changement de résidence ;
- mise à disposition ;
- détachement ;
- mise hors cadre ;
- disponibilité ;
- refus de congé de formation syndicale.

Elles sont consultées à la demande du fonctionnaire pour :

- refus d'inscription à un tableau d'avancement, refus d'accès à une action de formation, refus de temps partiel ;
- refus de démission ;
- révision de la notation ou du compte-rendu d'évaluation

Tout autre problème peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié des élus du personnel le demande.

Les élus SNASUB

Élus de tous les personnels, syndiqués ou non syndiqués, les commissaires paritaires du SNASUB étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent leurs collègues.

Après les CAP, les commissaires paritaires communiquent aux collègues les résultats de la commission et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire.

L'avis qu'ils envoient aux personnels n'est qu'officieux et préalable à la décision administrative, mais permet une information rapide..

Formés par notre organisation pour ce rôle difficile parce qu'il demande une bonne connaissance des textes et une certaine pratique, ils travaillent en liaison avec les instances académiques et nationales du syndicat. En toute occasion, lors des affectations ou des promotions par exemple, ou de difficultés liées à des relations avec la hiérarchie, ils savent être les avocats des personnels, et non de

simples témoins impartiaux, encore moins des cogestionnaires complaisants. Les élus du SNASUB s'appuient sur les revendications collectives des personnels se reconnaissant dans notre organisation syndicale pour défendre individuellement tous les collègues.

Un rôle important

Au moment où le mérite est mis en avant par l'administration pour les promotions, pour la rémunération indemnitaire et peut-être dans l'avenir pour le salaire de base, où la notation a été remplacée par une évaluation non quantifiée, les commissaires paritaires ont un rôle essentiel pour rappeler certains principes fondateurs de la Fonction publique comme l'ancienneté, l'égalité de traitement à travers l'application de barèmes, etc. Le SNASUB condamne le principe des postes à profil et son développement, qui fausse le mouvement.

A l'occasion du traitement individuel des carrières, c'est toute la démarche de gestion de la fonction publique qui apparaît : par exemple les postes à profil illustrent une démarche "marchande" étrangère à l'esprit de fonction publique et remettent en cause l'esprit sinon la lettre de ses statuts.

Nous réaffirmons qu'un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois du corps auquel il appartient. Les concours passés, l'ancienneté, la formation continue, l'expérience, garantissent les compétences.

Retraites

Lutter pour imposer d'autres solutions

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 passe 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 : il a été multiplié par 4 entre 1960 et 2000. Parce qu'il a autant augmenté, 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 37,5 annuités.

Des conditions plus difficiles pour les personnels et des outils de défense à préserver

La notation a disparu, mais la contestation de l'évaluation en commission paritaire est possible, même si l'évaluation permet moins que la notation des comparaisons objectives. Il faut être vigilant et refuser les projets de diminuer le champ des compétences des commissions paritaires, projets qui prétendent réduire leur rôle à l'avancement, aux mesures disciplinaire et... au licenciement..

Au moment où, avec les suppressions de postes, les exigences des hiérarchies se font plus pressantes, où le "stress" se développe dans les services, de plus en plus nombreux sont les collègues qui ont besoin d'être défendus, de plus en plus nombreuses les nécessités de conciliation parce que des difficultés relationnelles ne trouvent pas leur solution dans le service.

Enfin, le développement du principe de responsabilité de l'agent nécessite que soit assurée sa protection.

Textes : Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP ; circulaire d'application du 23 avril 1999.

Commissaires paritaires nationaux

AENES

ADJAENES

Bernard GUÉANT
Rectorat
20 bld d'Alsace-Lorraine
80063 AMIENS
03 22 72 95 02
gueant.bernard@yahoo.fr

Dominique RAMONDOU
SNASUB-FSU
3 chemin de la Céprière Bât C
31100 TOULOUSE
05 61 43 60 64 /
06 84 20 95 54
ramondou.snasub@yahoo.fr

Yvette LASSAN
Lycée Aristide Briand BP 155
20 avenue du Cdt Dumont
05007 GAP CEDEX
04 92 52 84 55
yvette.lassan
@ac-aix-marseille.fr

Chantal WELSCH FLORENT
DRDJS
13 rue Mainvaux
54160 ST MAX
chantal.welsch
@ac-nancy-metz.fr

Geneviève TRUFFOT
Rectorat 168 rue Caponière
14000 CAEN
02 31 30 15 00
genevieve.salmero-truffot
@ac-caen.fr

Yann MAHIEUX
I.A.
8 rue Eric Satie
93008 BOBIGNY
01 48 96 36 65
creteil.snasub@free.fr

Christine CANON
Collège Le Haut des Champs
Rue Jean Bouveri
71360 EPINAC
03 85 82 40 10
chritinesaisy@aol.com

SAENES

Philippe LALOUE
Lycée Edouard Gand
70 bd de St Quentin
80098 AMIENS
03 22 53 49 76
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

Suzanne MAMOUL
Lycée J. Jaurès Route de Blaye
81400 CARMAUX
05 63 80 22 00
suzanne.mamoul@wanadoo.fr

Jean-Claude CARABINI
Collège Léonce Dussarat
2 boulevard du Collège
40100 DAX 05 58 74 05 05
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr

Christine PERRONE-NOURY
Université Rennes II
UFR Langues – Dpt d'Anglais
Place Recteur Le Moal
CS 64302
35043 RENNES CEDEX
02 99 14 16 11
christine.noury@univ-rennes2.fr

Jean-Christophe CASTELAIN
Collège de la Morinie
Avenue Guy Mollet
62505 ST OMER CEDEX
03 21 38 01 53
jean-christophe.castelain
@nordnet.fr

Françoise ELIOT
9, rue d'Ancerville
55170 SOMMELONNE
08 71 23 31 81
snasub.fsu.tresorerie
@wanadoo.fr

ADAENES

Thomas VECCHIUTTI
LP Finosello
Avenue du Maréchal Lyautey
BP 581 20189 AJACCIO
04 95 10 53 04
thomaslp@wanadoo.fr

Alma LOPES
I.A. 31 Rue de l'Université
34058 MONTELLIER
04 67 91 52 32
lopes.alma@wanadoo.fr

CASU

Marie-Dolorès CORNILLON
Lycée Victor Duruy
33 bd des Invalides
75007 PARIS
01 40 62 31 31
md.cornillon@orange.fr

David GIPOULOU
Lycée Jean Favard
27, route de Courville
23000 GUERET
05 55 51 34 72
06 17 99 97 75
david.gipoulou@ac-limoges.fr

BIBLIOTHEQUES

Magasiniers spécialisés

Richard ASSMUS (BUTC Compiègne)
richard.assmus@utc.fr
03 44 23 43 11

Henri FOURTINE (SCDU Paris 8)
01 49 40 69 06
hfourtine@univ-paris8.fr

Dominique JACQUEMIN (BNF)
01 53 79 40 53
dominique.jacquemin@bnf.fr

Cécile KERMARREC (SCDU Bretagne occidentale)
02 98 01 68 75
cecile.kermarrec@univ-brest.fr

Claudine LAMIRAND (SCDU Rouen)
claudine.lamirand@univ-rouen.fr

Chantal PERRAULT (SCDU Orléans)
chantal.perrault@univ-orleans.fr

Florence POURADIER (Bibliothèque des langues orientales)
florence.pouradier@biulo.univ-paris3.fr

Céline UDREA (BNF)
celine.udrea@bnf.fr

Assistants des bibliothèques

Agnès NOEL (SCDU Paris 10)
01 40 97 72 35
agnes.noel@u-paris10.fr

Catherine PALIES (BNF)
catherine.palies@bnf.fr

Hervé PETIT (SCDU Toulouse 2)
05 61 50 39 39
herve.petit@univ-tlse2.fr

Denise TASSIUS (SCDU Antilles-Guyane), Section Martinique
denise.tassius@martinique.univ-ag.fr

Julie VIDAL (BIU Montpellier)
04 67 04 30 70
julie.vidal@univ-montp1.fr

Bibliothécaires adjoints spécialisés

Isabelle CALVET (SCDU Paris 1)
01 44 07 89 05
isabelle.calvet@univ-paris1.fr

Jacqueline DIASCORN
SCDU Poitiers 06 09 95 94 44
jacqueline.diascorn@univ-poitiers.fr

Nadine LE BONHOMME
SCDU Paris 11 01 69 15 41 70
nadine.le-bonhomme@u-psud.fr

Anne-Marie PAVILLARD (BDIC)
01 41 63 27 51/52 amp@snasub.fr

Brigitte REBILLARD (BIU Médecine)
01 40 46 19 41
brigitte.rebillard@bium.parisdescartes.fr

Céline RIDET (SCDU Aix-Marseille 1)
celine.ridet@univ-provence.fr

Michel THEVENEAU (SCDU Orléans)
02 38 49 40 64
michel.thevneau@univ-orleans.fr

Christian VIERON-LEPOUTRE (SCDU Franche-Comté) (BU Sciences)
03 81 66 61 80
christian.vieron-lepoutre
@univ-fcomte.fr

Bibliothécaires

Karine BUSCH (SICD Grenoble 2)
04 56 52 85 59
karin.busch@upmf-grenoble.fr

Catherine TELLAA (SCDU Marne-la-Vallée)
01 60 95 76 31
catherine.tellaa@univ-mlv.fr

Conservateurs

Béatrice BONNEAU (BPI)
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.fr

Nelly CLEMENT-GUYADER
IUFM Rouen 02 32 82 86 21
nelly.clement-guyader@univ-rouen.fr

Delphine COUDRIN (SCDU Paris 11)
01 69 15 69 70
delphine.coudrin@u-psud.fr

Agnès MACQUIN (SCDU Franche-Comté)
03 81 66 61 84
agnes.macquin@univ-fcomte.fr

ITRF

Ingénieurs d'études

Pierre HEBERT
Université de Rouen Maison de l'Université
76821 Mont-saint-Aignan cedex
02 32 76 92 12
06 77 69 94 90
pierre.hebert@univ-rouen.fr

Bernard TEISSIER
04 37 37 62 05
bernard.teissier@snasub-lyon.fr

Techniciens

Sylvie DONNÉ-LACOUTURE
01 30 83 48 62
sylvie.donne@ac-versailles.fr

Sylvie MILLET
02 32 74 46 05
sylvie.millet@univ-lehavre.fr

Adjoints techniques

Eric DUPONT
02 47 36 67 75
eric.dupont@univ-tours.fr

Jean-Emmanuel ROLLIN
03 80 39 50 97
jean-emmanuel.rollin
@u-bourgogne.fr

Salaires et carrières : le scandale permanent

S'il est un dossier particulièrement sensible en cette période de crise c'est bien celui des salaires et rémunérations tant il touche à nos conditions d'existence. En effet, de notre salaire dépend notre capacité à subvenir à nos besoins de base, à ceux des personnes à notre charge : nourriture, logement, transport, santé mais aussi accès à la culture, aux loisirs, aux vacances...

Compte tenu de la politique gouvernementale en vigueur, la question salariale dans la Fonction publique constitue bien un scandale permanent. A fortiori pour des personnels BIATOSS largement concernés par les bas salaires (entre 1 fois le SMIC – le pied de la grille des rémunérations de la fonction publique – et 1,26 fois au sommet de la catégorie C, entre 1,04 et 1,66 fois pour la catégorie B, entre 1,25 et 2,3 fois en catégorie A).

Il faut dire qu'il est bien loin le temps des promesses électorales de Nicolas Sarkozy, le temps où il battait les estrades en expliquant qu'il serait le président du pouvoir d'achat. Président il l'est, cela n'est pas contestable. Mais sa politique en la matière n'est pas destinée à améliorer sensiblement les rémunérations des salariés en général, encore moins celles des fonctionnaires. Au nom de la maîtrise des dépenses publiques (comme des coûts du travail dans le secteur privé) l'heure est au « serrage de ceinture » plutôt qu'à la revalorisation pourtant justifiée.

Dans le document remis par le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique aux organisations syndicales dont la FSU lors d'une récente rencontre sur ce thème, les mesures concrètes relatives à la revalorisation des rémunérations sont susceptibles de nous faire rire (certes jaune) si la question n'était pas aussi triviale.

Le gouvernement propose + 0,5 % de la valeur du point d'indice au 1er juillet 2009 ainsi que + 0,3 % au 1er octobre, c'est-à-dire des cacahuètes.

Rappelons tout de même que cette augmentation cumulée de 0,8 % sur 2009 risque d'être inférieure à l'inflation. Rappelons également que le point d'indice majoré, qui sert de base dans le calcul de notre rémunération, a perdu près de 6% depuis l'année 2000, du fait de l'austérité salariale. Rappelons enfin que la désindexation des salaires par rapport aux prix appliquée dès 1982 a fait en sorte qu'en près de 20 ans, la valeur du point a perdu près de 20%.

Le gouvernement est conscient de l'indigence de ses « propositions ». A tel point qu'il se sent obligé d'en compléter la présentation à l'aide de plusieurs mesures ne relevant pas à proprement parler d'une politique salariale respectueuse des personnels, de leurs qualifications et investissement au sein du service public. Indemnité dite de GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat), mesures catégorielles liées aux pseudo revalorisations intervenues en catégorie C, prévues en catégorie B dès 2010 ou à venir en catégorie A (discussions dès 2009) sont censées compléter les + 0,8 % d'augmentation pour l'année 2009.

On le voit bien, le gouvernement confond allègrement politique salariale d'une part et reconnaissance professionnelle d'autre part, qui devrait être basée sur des carrières attractives permettant aux personnels des gains indiciaires par un avancement régulier et rapide.

Sur ce dossier donc, l'heure n'est pas au compromis. A l'heure où la politique gouvernementale multiplie les cadeaux aux riches contribuables (bouclier fiscal) ou aux milieux patronaux et financiers (argent public injecté dans le système bancaire, exonération envisagée de la taxe professionnelle...), il est temps pour les salariés que nous sommes de rétablir par notre mobilisation un rapport de forces susceptible de satisfaire les revendications salariales. Oui, il est temps d'arracher une augmentation générale des salaires (et des pensions) de manière à ce que les rémunérations correspondent à la satisfaction des besoins élémentaires.

Rémunérations et carrières : ce que le SNASUB/FSU revendique :

Comme mesures salariales immédiates :

- 300 euros nets d'augmentation pour tous, calculés en points d'indice et 5 % d'augmentation de la valeur de ce point, comme mesures immédiates ;
- un salaire minimum fonction publique à 1.600 euros nets mensuels ;
- la réindexation des salaires sur les prix ;
- la reconstruction globale de la grille Fonction publique : elle doit permettre l'amélioration des débuts de carrière et l'accélération de leur déroulement.

Contre le salaire au mérite, la modulation indemnitaire et la mise en place de primes de résultats, nous exigeons :

- l'alignement des indemnités sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués ;
- la transparence des modalités d'attribution ;
- la revalorisation des primes et indemnités pour atteindre la parité avec les autres ministères préalable à leur intégration dans le traitement indiciaire ;

Pour la reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière pour tous, nous voulons :

- des plans ambitieux de requalifications des emplois, dans chaque catégorie. Il faut que les emplois occupés correspondent aux missions exercées.
- des corps à un seul grade pour des déroulés de carrière sans entraves permettant à tous de parcourir l'espace indiciaire.



Indemnitaire : une dérive dangereuse

Un certain nombre de textes, projets et rapports tracent la politique salariale du gouvernement, cohérente avec sa conception de la « gestion des ressources humaines » (sic).

Il institutionnalise le décrochage du salaire indiciaire par rapport à l'inflation, qu'il compense en partie par une légère amélioration, en moyenne, des régimes indemnitaires. Mais cette amélioration moyenne cache une très grande disparité de situations, en raison de la forte modularité individuelle qu'imposent désormais les textes réglementaires (entretien professionnel, PFR). Ainsi, l'indemnitaire devient l'outil d'une GRH conçue comme un instrument de plus en plus sophistiqué de mise en concurrence des agents, et bientôt des services, entre eux.

C'est l'évaluation individuelle traduite dans le compte rendu de l'entretien professionnel qui sera l'unique outil de la modulation indemnitaire. La disparition de la note chiffrée en fait un instrument totalement subjectif, donc arbitraire.

A cette mise en concurrence entre agents devrait bientôt s'ajouter une concurrence entre services. En effet, un rapport commandé par le premier ministre au député Michel Diefenbacher et rendu en mai 2009 (intitulé : l'intéressement collectif dans la fonction publique) annonce clairement la couleur : « *Le gouvernement souhaite développer une rémunération au mérite collective, c'est-à-dire un mécanisme d'intéressement qui vienne récompenser l'effort accompli collectivement par un service, une équipe ou une administration.* »

Par le biais de ces différents mécanismes de mise en concurrence, le gouvernement piétine plusieurs principes fondateurs de la Fonction publique française.

Remise en cause du droit à la carrière

Ce principe assure, par le franchissement des échelons et grades successifs, une progression du salaire au fur et à mesure de l'acquisition d'expérience liée à l'ancienneté d'exercice des fonctions. Il suppose que la valeur du point d'indice évolue au même rythme que l'indice des prix.

Désormais, le gouvernement théorise sur le fait que le franchissement des échelons successifs n'assurerait que le maintien, ou plutôt le rattrapage ponctuel du pouvoir d'achat du salaire indiciaire. Une éventuelle progression salariale devrait se « mériter » individuellement et relèverait uniquement de l'indemnitaire, modulable et révisable en fonction des « performances » de chacun.

Le caractère délibéré de ce choix est démontré par l'instauration depuis 2008 de la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat). Il s'agit d'une indemnité destinée à compenser la différence négative éventuelle, constatée au 1^{er} janvier de chaque année, entre l'évolution du salaire indiciaire et celle de l'indice des prix au cours des 4 années précédentes.

Recul de l'indépendance du fonctionnaire

Dans la conception française, celui-ci est au service de l'intérêt général. Les garanties collectives apportées par le statut général et par l'existence d'une grille de rémunération

sont destinées à le protéger des pressions dont il pourrait être l'objet de la part d'intérêts politiques, économiques ou autres. A partir du moment où une part importante de sa rémunération serait liée à la gratification de ses « mérites individuels », on peut craindre le pire. Il n'existe en effet aucune définition du dit mérite, dont l'appréciation est laissée à l'autorité hiérarchique hors de toute possibilité de contrôle objectif.

Remise en cause du principe de séparation du grade et de l'emploi

(Voir aussi page 14 l'article sur la PFR)

En outre et contrairement à ce qu'il prétend, le gouvernement n'a aucune intention d'harmoniser les régimes indemnitaires des différents ministères. Pour preuve, la loi mobilité prévoit qu'au gré de ses éventuelles pérégrinations dans différents services publics, un fonctionnaire conserve à titre individuel le régime le plus favorable. Ainsi, par le jeu indemnitaire, à l'individualisation des carrières et des rémunérations s'ajoute l'individualisation des parcours professionnels.

Pour le SNASUB, seul le salaire indiciaire doit servir à apprécier l'évolution du pouvoir d'achat.

Il revendique la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre une totale parité interministérielle, préalable à leur extinction pure et simple par intégration dans le traitement indiciaire.

Entretien professionnel :

Le SNASUB continue de dénoncer cette procédure qui a pour seule finalité la mise en concurrence des agents dans un cadre de réduction de la masse salariale

Vous trouverez sur notre site toutes les informations et des conseils pour contester au mieux l'évaluation si nécessaire.

La Prime de fonctions et de résultats (PFR)

Un décret Fonction publique n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 institue la PFR dans les services de l'Etat, un arrêté du même jour en fixe les montants de référence et une circulaire interministérielle du 14 avril 2009 explicite le dispositif. D'après ces textes, sa mise en œuvre n'est obligatoire que pour les corps de catégorie A des filières d'administration générale, au plus tard le 1^{er} janvier 2012. Elle a néanmoins vocation à s'appliquer, à terme, à l'ensemble des catégories de ces filières. Chaque ministre a la faculté, par arrêté, de l'étendre aux catégories B et C et de la mettre en œuvre avant janvier 2012.

L'Éducation nationale a décidé de l'appliquer à la catégorie A dès janvier 2009 et à la catégorie B au 1^{er} janvier 2010. Mais curieusement, début juillet 2009, le ministère n'a toujours produit ni arrêté ni circulaire d'application.

Comment ça marche ?

La PFR est un régime indemnitaire qui comprend deux parts distinctes, cumulables entre elles et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence :

- Une part liée aux fonctions (F), modulable de 1 à 6 (mais de 0 à 3 pour les personnels logés par nécessité de service) prenant en compte la nature du poste occupé, chaque emploi devant désormais faire l'objet d'une cotation.
- Une part liée aux résultats individuels (R), modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la « performance » et des « mérites » de l'agent, mesurés à partir du compte rendu de l'entretien professionnel.

A coefficient égal, les parts F et R représentent respectivement 60% et 40% du total. Ainsi, la variabilité cumulée des deux parts peut induire des écarts de 1 à 10 entre les montants perçus par les agents d'un même grade.

La circulaire Fonction publique du 14 avril indique que les ministères ne sont pas obligés d'utiliser la totalité des espaces décrits ci-dessus (de 1 à 6 et de 0 à 6) et qu'en outre les coefficients utilisés peuvent être déterminés par nombre entier ou avec décimales. Les premières indications montrent qu'à l'Éducation nationale, seule une partie de l'espace (la partie inférieure évidemment ...) est utilisée et que c'est le recours aux décimales qui permet de distinguer 6 ou 7 niveaux.

Destinée à remplacer tous les régimes indemnitaires généralistes existants, sa mise en place doit s'opérer « dans le maintien des équilibres financiers existants ».

Autrement dit, la taille du gâteau reste inchangée mais les parts individuelles pourront - et devront - être inégales. Il est en effet rappelé que « l'évaluation individuelle est au cœur de l'appréciation de la modulation indemnitaire, les deux exercices d'évaluation et de fixation des montants individuels devant être cohérents. »

Ceux qui voudraient nous faire croire que l'entretien d'évaluation n'est qu'un aimable échange dénué de tout enjeu concurrentiel devront revoir leur argumentaire.

En outre, la PFR remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. Emplois et fonctionnaires seront désormais tous « profilés », les premiers par leur cotation, les seconds par leur évaluation et l'affectation de tel agent sur tel poste ne pourra résulter que de la coïncidence entre les deux profils. Pour faire bonne mesure, l'appréciation de cette coïncidence ne sera plus soumise à l'avis de la CAP, mais relèvera du pouvoir discrétionnaire du chef de service d'accueil.

La détermination des montants et leur notification

Un barème interministériel fixe pour les corps de catégorie A concernés les montants annuels individuels de référence (au coefficient 1) pour chacune des deux parts, ainsi qu'un plafond individuel $[(F+R) \times 6]$.

Il est « préconisé » - mais pas imposé - de notifier par écrit à chaque agent la décision lui attribuant le montant des deux parts. Cette notification « pourrait, dans la mesure du possible », mentionner des informations sur la dispersion des montants attribués.

Il est néanmoins précisé que les attributions indemnitaires n'entrent pas dans le champ de l'obligation de motivation des actes administratifs. Il ne faut tout de même pas exagérer !...



Le barème de droit commun applicable aux ministères est fixé par un arrêté du 22 décembre 2008 (JO du 31 décembre 2008) :

Taux annuels de la PFR	Montants de référence en €		Plafonds
	fonctions	résultats individuels	
Administration centrale			
Attaché d'administration	2600	1700	25 800
Attaché principal d'administration	3200	2200	32 400
Emploi fonctionnel	3500	2400	35 400
Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale			
Attaché d'administration	1750	1600	20 100
Attaché principal d'administration	2500	1800	25 800
Emploi fonctionnel	2900	2000	29 400

L'Etat s'intéresse-t-il vraiment aux contractuels ?

Des groupes de travail au ministère de la Fonction publique

Depuis la fin mai, un cycle de concertation avec les organisations syndicales a débuté et se clôturera à l'automne. Le gouvernement souhaite en effet modifier un certain nombre de textes qui encadrent les conditions d'exercice des contractuels. Cette démarche se produit au moment même où la précarité progresse, où les postes de fonctionnaires sont réduits chaque année un peu plus.

Prenant le prétexte d'une augmentation du nombre de contractuels, le ministère de la Fonction publique estime qu'il faut adapter les textes à la nouvelle situation. Ainsi, les textes sur les droits syndicaux devraient évoluer car ils ont été rédigés dans une période (1982) où les contractuels étaient moins nombreux. Il y a une volonté d'aligner le droit sur le fait et non de prendre le phénomène de précarisation à rebours, en contraignant les Administrations à ne plus recourir aux contractuels et en offrant les possibilités de titularisation.

Par ailleurs, le ministère de la Fonction publique souhaite améliorer les modalités électorales pour les représentants du personnel contractuel en simplifiant la définition du corps électoral. Les attributions des Commissions consultatives paritaires pourraient aussi être élargies et ne plus se limiter aux licenciements et sanctions disciplinaires.

Enfin, le socle réglementaire serait revu. Il s'agit du décret du 17 janvier 1986 qui serait refondu. Mais la loi de 1984-16 ne le serait pas. Or, c'est elle, par exemple, qui limite à 10 mois la durée des contrats.

Le SNASUB, présent dans la délégation de la FSU, a fait part de ses interrogations sur la mise en place des CCP dont certaines n'étaient pas installées alors que les élections ont pour la plupart eu lieu en décembre 2008. Les autorités académiques ne semblent pas sensibles à l'existence des délégués du personnel contractuel. Nous vivons dans le déni, seuls les fonctionnaires sont reconnus dans l'univers mental des responsables académiques alors que les précaires constituent 20% des emplois.

Il faut modifier la situation !

Il faut des mesures contraignantes pour fermer le robinet de la précarité.

La transformation de CDD en CDI est un non sens puisque l'existence d'un besoin permanent définit la présence d'un fonctionnaire.

D'ailleurs ces transformations en CDI se révèlent être un vrai casse-tête car les administrations n'ont pas les mêmes pratiques, certaines étant plus souples que d'autres.

Certaines administrations traitent la question différemment et transforment effectivement en CDI les agents en poste depuis six ans avec des critères différents (rupture de contrats tolérés ou non, durée de la rupture, etc.).

La variété des pratiques nécessite donc une harmonisation que tentera de réaliser le ministère de la Fonction publique. Dans l'Éducation nationale, la durée de six ans a été pour certaines autorités académiques le prétexte de non renouvellements de contrats ; certains contractuels ont pu passer à des emplois à 70% quand ils étaient auparavant en CDD à plein temps.

Pour le SNASUB, il faut modifier immédiatement un certains nombre de points.

Les indices de recrutement doivent être revus à la hausse de façon conséquente, intégrer les agents non titulaires dans la liste des personnels éligibles aux indemnités IAT et IFTS (modifier l'arrêté du 30 septembre 2002).

Un plan de titularisation doit être institué le plus rapidement possible.

La durée maximum des contrats doit être fixée à 12 mois et non 10. Cela aurait des conséquences sur la perception de l'indemnité journalière en cas de maladie. Pour les collègues qui seront réemployés, le retard important dans le versement de l'Allocation de Perte d'Emploi (s'il relève de l'autorité académique) ne serait plus qu'un mauvais souvenir.

L'État doit être l'employeur public unique, quelque soit le ministère où exerce l'agent contractuel, quelque soit la région où il se trouve. De ce fait, un contractuel pourrait changer d'académie sans avoir à repartir de zéro pour le calcul de son ancienneté. Ceci serait d'autant plus nécessaire si les agents contractuels devaient cumuler des emplois à temps incomplet en interministériel, avec la loi sur la mobilité. Il y a des choses à changer, commençons dès maintenant !

**AUGMENTATION DES SALAIRES
TITULARISATION DES PRÉCAIRES**

Quelques gains indiciaires en trompe-l'œil... pour nous faire avaler les suppressions de postes !

Suite au protocole d'accord signé le 21 février 2008 par la CFDT, l'UNSA, la CGC et la CFTC (représentant seulement près de 36% des personnels des trois Fonctions Publiques), des discussions se sont ouvertes entre le ministère de la Fonction publique et les organisations signataires. Ces discussions ont débouché sur un projet puis une réforme de la grille de rémunération dans la catégorie B des trois Fonctions Publiques.

D'emblée, la FSU et le SNASUB avaient refusé de signer le protocole de février tant les objectifs ministériels nous paraissaient contradictoires avec les revendications notamment exprimées par l'intersyndicale nationale Fonction publique durant le dernier semestre 2007 : la volonté du rattrapage du pouvoir d'achat perdu au moins depuis l'année 2000, la volonté de refondre l'ensemble de la grille, et donc de discuter globalement des

rémunérations en catégorie C, B et A. En clair, il n'était alors pas question d'accepter le « saucissonnage » par catégorie permettant ainsi au ministère de morceler les discussions et les personnels concernés.

Les organisations signataires (quatre sur huit), par leur signature, ont accepté ce cadre. Elles ont de fait accepté les objectifs ministériels affichés lors de ces discussions : *« reconstruire les grilles indiciaires, en commençant par les A et B, favoriser la mobilité, allonger les carrières [du fait de la réforme des retraites de 2003 (NDLR)] et s'inscrire dans la redéfinition des politiques indemnitaires... »*

Au-delà de ces objectifs affichés par le gouvernement dans le protocole, les quelques gains indiciaires permis par la réforme (lire plus loin le détail des grilles ainsi que les mesures de reclassement) s'inscrivent dans une politique plus globale, définie en son temps par Dominique De Villepin lorsqu'il était Premier ministre : revaloriser les carrières des fonctionnaires en utilisant une partie des moyens budgétaires « économisés » par les suppressions massives de postes

dans la Fonction publique. Autrement dit, cette politique concrète ne vise qu'à acheter la paix sociale et à convaincre les personnels bénéficiaires du bien fondé des destructions d'emplois publics et de son corollaire, le démantèlement des services publics.

Autant le dire de suite, le SNASUB-FSU refuse de cautionner un tel « deal ». L'amélioration à minima, à tout petit prix et coût de nos carrières ne peut nous faire avaler les suppressions massives d'emplois et le démantèlement des services publics qu'elles impliquent.

Fidèle à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés qu'il représente, combinée à la défense des services publics, le SNASUB-FSU reste à l'offensive pour permettre la mobilisation unitaire, intersectorielle et intercatégorielle des personnels, pour gagner de vraies augmentations de salaires et de réelles perspectives de carrières, tout en continuant à combattre avec détermination les suppressions massives d'emplois exigées par la RGPP, véritable arme de destruction massive des services publics.

Crous

NE RESTEZ PAS ISOLÉ... REJOIGNEZ LE SNASUB-FSU !

2800 administratifs travaillent au sein du CNOUS et de son réseau. Nous appartenons aux différents corps de l'Administration Scolaire et Universitaire ; quelques uns d'entre nous sont agents contractuels. Nous sommes donc à la fois gérés par l'institution CNOUS en termes de mouvement interne, de régime indemnitaire, de temps de travail, d'évaluation par l'entretien professionnel... mais aussi par le rectorat qui détermine les créations ou suppressions de postes et qui gère les plus importants dossiers concernant notre carrière (nomination, promotion par LA et TA, mutation, retraite...).

La diversité de nos affectations et des missions qui nous sont confiées rend difficiles l'appropriation des informations, la recherche d'une aide syndicale en cas de problème au travail, les discussions et l'action collectives. Nous voulons contribuer à changer

cette « donne » pour une double raison : l'institution des Œuvres est aujourd'hui en danger et en même temps, l'ASU est mise à mal dans tous les domaines (suppressions de postes, modifications du statut de la catégorie A, nouveau régime indemnitaire avec la PFR, atteintes au paritarisme...).

Le SNASUB veut donc renforcer sa présence et son action au sein du réseau, répondre plus rapidement aux questions des collègues, mieux les défendre individuellement et porter plus efficacement leurs revendications à tous les niveaux.

Pour cela, il met à votre disposition - son site national pour une information, un contact ou une aide ; - un bulletin d'information et de liaison spécifique au secteur.

Les coordonnées des animateurs du secteur CROUS du SNASUB :
Celine PEREZ, Steve OGIRON, Jacques VINCENT : contact-crous@snasub.fr
Jacques BOUCHET est membre du CTP ministériel.

Le SNASUB est un syndicat de lutte,

- qui agit à tous les niveaux pour défendre le service public « éducatif » national, de la maternelle à l'université, le statut ainsi que les conditions de travail et de rémunération des personnels de l'ASU,
- qui agit pour préserver les missions des Œuvres Universitaires et développer les moyens mis à leur disposition,
- qui recherche l'action convergente et unie des personnels administratifs, PO et des étudiants au sein des CROUS,
- qui contribue à l'action convergente avec tous les fonctionnaires, tant il est vrai que l'entreprise tenace du gouvernement vise à réduire tous les services publics et leurs effectifs.

**Aujourd'hui, plus que jamais, ne restez pas isolé.
Syndiquez vous au
SNASUB – FSU !**

Création d'un Comité Technique Paritaire Spécial auprès de chaque recteur

Depuis longtemps le SNASUB réclamait la création d'un CTP local dans les Inspections académiques et les Rectorats, nous n'avons jamais été entendu jusqu'aujourd'hui. Nous sommes étonnés après une si longue attente de voir l'administration si pressée de les mettre en place, notre demande était non d'un CTPS pour l'ensemble des services déconcentrés d'une académie mais pour un lieu travail (IA ou rectorat).

Donc, un arrêté a été pris le 15 juillet 2009 créant à côté du CTPA et des CTPD, un CTPS par académie, compétent pour les questions spécifiques concernant l'organisation des services administratifs du rectorat et des Inspections académiques situées dans son ressort.

La mise en place de ces CTPS doit se faire dans les 6 mois à compter de la publication de l'arrêté, c'est-à-dire au plus tard le 15 février. Le ministère souhaitant les installer avant la fin de l'année civile, les élections devraient avoir lieu vers le mois d'octobre.

Nous avons encore des interrogations sur le champ exact des électeurs : titulaires et non titulaires sans doute, mais avec quelle ancienneté ? Personnels dont l'affectation est au rectorat ou dans une IA, ou bien seulement ceux qui y travaillent, en étant physiquement dans les lieux ? (les IEN, les CIO, en seraient exclus).

Lors de la dernière audience au Ministère nous avons demandé la circulaire mettant en place ces élections, rien pour l'instant.

Il s'agira d'un scrutin de liste, avec 10 titulaires et 10 suppléants pour la partie syndicale.

Même si nous sommes un peu dubitatifs de voir se mettre en place ce CTPS au moment où les services sont en voie de liquidation, le fait est qu'un cadre réglementaire est offert ; il est indispensable pour le SNASUB de gagner le maximum de sièges, afin de pouvoir préserver au maximum l'intérêt des collègues menacés par une restructuration.

Néanmoins tous les avis donnés devront être transmis au CTPA en effet, toute restructuration ne peut pas être sans conséquences pour les enseignants, élèves ou parents.

Si vous souhaitez être parmi les candidats que le SNASUB va présenter, adressez-vous à votre Secrétaire académique.

Le démantèlement des services déconcentrés de l'Education Nationale se poursuit

Plus de 5000 emplois supprimés depuis 2004, pour l'essentiel dans les IA et rectorats et au prochain budget 500 emplois sont encore visés.

On en arrive à la suppression d'emplois du quart au moins de l'existant en 2004. C'est évidemment inabsorbable à missions constantes. Aussi, chaque académie mène sa propre politique de décomposition-réorganisation des services, en dépouillant les IA, en les spécialisant ex : les examens, en fusionnant IA et rectorat du même département(ex : Toulouse); en décentralisant, externalisant, voire en privatisant ou en supprimant la mission.

Ce n'est plus une fiction, on a l'exemple de l'agence de renseignement créée pour aider les enseignants dans leur demande de mutation, on a recruté des ANT, auxquels les collègues chargés de la gestion ont dû transmettre les données personnelles auxquelles pour l'instant ils n'avaient pas accès.

Le comble a été de transmettre aux intéressés des résultats provisoires émanant du mouvement informatique, ce qui était interdit jusqu'à présent, car non fiables avant la CAP ; Personnels et Syndicats respectaient cette consigne.

Mépris du gouvernement envers le paritarisme, mais également envers les collègues qui avec beaucoup de conscience professionnelle, ont toujours eu à cœur de faire

marcher le système, sachant qu'ils travaillaient au service des usagers donc en l'occurrence les élèves.

Les services informatiques sont également dans le collimateur ;

L'agence nationale de remplacement va se mettre en place, de quelle façon avec qui ou et comment, on a très peu d'informations. L'Office Nationale de Paye (ONP), pour faciliter le rapprochement GRH – LOLF et supprimera toutes les applications existantes, en lien avec la mise en place de CHORUS et bien sûr avec la suppression du Service des Pensions de la Baule (remplacée par une plate-forme téléphonique !!!)

Les collègues sont déboussolés, tout leur savoir faire, leur expérience est niée par ces processus et ils sont très inquiets pour leur devenir.

La Centrale est évidemment menacée et perd beaucoup de ses emplois et missions, de multiples restructurations sont en cours, d'ailleurs cette année les personnels ont mené de nombreuses actions.

La gestion publique du service public d'éducation est en péril, seule une mobilisation d'ampleur peut la sauver.

LA FONCTION COMPTABLE : MISSION DES EPLE ?

Dans son désormais fameux rapport de février 2008, la Cour des Comptes souligne « les défaillances et insuffisances dans la fonction comptable des EPLE ». Elle appelle de ses vœux une réforme de la carte comptable et préconise « des comptables mieux sélectionnés, mieux formés, entourés par des équipes dédiées à la comptabilité et en nombre atteignant un seuil critique de compétence ».

La question des moyens conditionne, en effet, très largement la capacité des EPLE à répondre à leurs missions.

Notre ministère ne s'est emparé que d'une partie du rapport : la taille des agences comptables. Mais quid de la séparation fonctionnelle des ordonnateurs et des comptables, quid de la séparation des fonctions de gestionnaire et de comptable ?

Avons-nous l'assurance que ces pistes sont abandonnées où les verrons nous fleurir dans un avenir proche, d'autant que certains poussent dans ce sens ?

Pour les regroupements comptables, rappelons que les mesures envisagées ont des conséquences : perte de la fonction comptable pour les personnels, transferts d'emplois pour l'EPLE.

La mise en place de structures surdimensionnées éloigne les actes de gestion de l'utilisateur et compromet les relations établies dans la communauté éducative.

Le doublement des masses financières gérées spécialise toujours plus les agents comptables alors que ce n'est qu'une partie de leur travail. Cela conduit à la déconnection de la mission comptable du fonctionnement des EPLE mais ne sécurise pas, de facto, les procédures financières.

Poser comme postulat qu'une structure importante est plus efficace, c'est méconnaître ce qui s'est passé récemment dans le secteur bancaire.

La vraie question est : quel est le sens de la mission comptable dans les EPLE ?

Pour le SNASUB la réponse est claire : pérenniser la fonction financière en garantissant un bon fonctionnement financier au plus près des usagers dans le but de répondre aux besoins du service public d'éducation en partant de l'unité de base sur le plan pédagogique : l'établissement.

C'est ce que nous défendons sur le plan syndical.

Nous sommes, en total désaccord avec la façon dont cette réforme est mise en place au niveau local : visiblement sans ligne directrice avec des revirements aussi spectaculaires qu'incompréhensibles.

Nous ne pouvons cautionner cette façon de gérer les EPLE parce qu'elle tourne le dos à l'intérêt des personnels, des usagers et du service public d'éducation.

Il faut mesurer le gâchis humain que représente le fait de retirer la comptabilité à des comptables et à des équipes confirmées qui n'ont pas démerité.

Parce que nous nous plaçons résolument sur le terrain de la défense des personnels nous renouvelons nos exigences maintes fois déjà exprimées tenant à la préservation des intérêts moraux, financiers et professionnels des personnels concernés.

Reste une question de fond : les dotations en personnels. A cet égard, la suppression dès l'année prochaine de près de 35 000 postes de fonctionnaires ne nous rend guère optimistes. Nous touchons pourtant là le nœud du problème : comment demander aux collègues en place de faire plus – sans vraiment gagner plus ! – de faire mieux, sans jamais aborder la question, pourtant cruciale, des personnels, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif ? Comment espérer une amélioration du fonctionnement des EPLE en alourdissant sans cesse les tâches qui leur incombent, gestion des fonds sociaux, voyages scolaires, transferts de tâches nombreux et variés, sans jamais se préoccuper des moyens mis à leur disposition pour y parvenir ?

La formation initiale et continue de l'ensemble des personnels affectés dans les agences comptables, en particulier, et d'une façon générale dans les EPLE est à repenser car il est indigne de voir le peu de place que notre administration accorde à la formation de ses personnels.



POLES ADMINISTRATIFS : la solution aux suppressions de postes ?

Le ministère manifeste sa volonté de développer des pôles administratifs en EPLE ; parallèlement de petits établissements perdent la personnalité juridique et sont regroupés au sein d'établissements multi-sites.

Si ceci constituait une avancée pour le service public et l'organisation administrative des EPLE, nous ne pourrions qu'y souscrire.

Malheureusement ce mouvement s'inscrit dans un contexte de suppressions de postes et nous ne cautionnerons en aucun

cas une réforme de « décloisonnement » des missions qui sert d'alibi et d'instrument pour des retraits d'emplois. Même si le cadre réglementaire, en particulier la circulaire de 1997 sur les missions des gestionnaires permet une forme de mutualisation des moyens administratifs, la création des pôles administratifs porte en germe la confusion des missions. Notre syndicat s'attache au strict respect des arrêtés de nomination et des statuts des personnels qu'il défend.

Et maintenant les logements de fonction ?

Le ministre des comptes publics entend déposer un amendement au projet de budget 2010 concernant les logements de fonction, avec comme objectifs de « durcir » les conditions d'attribution d'un logement par nécessité absolue de service (NAS) et d'augmenter substantiellement les redevances acquittées par les bénéficiaires d'un logement par utilité de service (US).

Le ministère précise que « la liste des fonctions à nécessité absolue de service a été étendue de manière abusive dans certains ministères » et l'attribution des logements de fonction ne correspondrait souvent pas aux besoins fonctionnels et aux obligations de présence.

« Les servitudes et contraintes justifiant des logements de fonction n'ont pas été réévaluées au regard de l'évolution des technologies, notamment les téléphones portables ou les systèmes de vidéo-surveillance », et les loyers payés sont très faibles au regard du marché souligne un rapport de 2003 repris par le ministère.

Précisons qu'environ 12 000 collègues administratifs (sur 70 000 dans l'EN) sont logés en EPLE parmi lesquels une part importante de Secrétaires administratifs.

Cette nouvelle provocation contre des fonctionnaires, assortie d'un postulat démagogique récurrent consistant à opposer des catégories les unes par rapport aux autres est un mode de gouvernance depuis quelques années ; mais surtout les arguments donnés laissent perplexes en particulier pour l'Education nationale.

En effet, non seulement les logements de fonction sont propriété des collectivités territoriales (et donc pas de l'Etat) mais encore un décret du 14 mars 1986 fixe assez précisément qui et combien de personnels peuvent ou doivent être logés par NAS, US et en occupation précaire (COP) : le conseil d'administration de l'EPLE propose une liste des fonctions et des personnels (en application dudit décret) à la collectivité de rattachement qui arrête cette liste. Pour ce faire la consultation de France Domaine est nécessaire. Ce service du ministère des finances donne un avis sur le régime d'occupation et détermine la valeur locative brute, base du calcul de la redevance de l'US ou de la COP.

Est-ce que le ministère estime que France Domaine, un de ses propres services, accepte tout et n'importe quoi ? Est-ce que les EPLE proposent n'importe quoi aux collectivités locales qui elles-mêmes acceptent de loger n'importe qui dans leurs locaux ? Est-ce que les EPLE se privent volontairement de

ressources substantielles en n'encaissant pas le montant correct des loyers fixé par un service de l'Etat ? En effet, les loyers sont payés à l'EPLE. Il ne s'agit donc pas d'une ressource pour l'Etat ou une collectivité territoriale à moins de considérer que cela entrera en compte pour le calcul de la subvention de fonctionnement versée par la collectivité de rattachement à l'EPLE et partant pour le montant de la dotation globale de fonctionnement versée par l'Etat aux collectivités territoriales ! Mais il s'agit d'une goutte d'eau...

L'argument financier et réglementaire ne tient donc pas. Quant à l'aspect obligation de service, la nécessité de loger sur place pour des fonctionnaires n'est plus à démontrer afin de surveiller les locaux, prendre les décisions en cas de sinistre ou de danger. La télésurveillance est un outil mais le temps n'est pas encore venu où la vidéosurveillance décidera quoi faire quand un risque survient dans un internat en pleine nuit et qu'une solution doit être trouvée rapidement... On ne compte pas non plus les incendies dans les bâtiments d'enseignement détectés à temps par des collègues et qui ont permis de sauvegarder des locaux... Tout cela dans l'intérêt des Elèves, notion qui a du échapper à certains...

Alors nouveau ballon d'essai, poudre aux yeux pour masquer les vrais problèmes en EPLE (cartes comptables, suppressions de postes) ?

La vigilance doit être de mise afin que ce qui a été accordé d'une main (une indemnité pour les personnels logés) ne soit pas repris de l'autre...



VERS UNE DÉCENTRALISATION DES GESTIONNAIRES ?

La loi de décentralisation d'août 2004, a transféré un certain nombre de compétences vers les collectivités territoriales, ainsi que la gestion des personnels TOS pour les accomplir. Elle n'a en aucun cas décentralisé la mission d'enseignement et d'éducation. En conséquence, l'ensemble des personnels administratifs continue de remplir une mission essentielle pour le compte de l'Etat en mettant en œuvre l'acte d'enseignement.

On entend parler ici et là d'un acte III de la décentralisation. Considérant que l'unité de l'acte éducatif doit être notre fil conducteur, notre congrès a clairement exprimé son opposition à toute nouvelle phase de décentralisation des personnels administratifs de l'EPLE

Universités : quelle autonomie ?

La loi LRU promet une gestion plus autonome des universités comme axe central dans l'accentuation de la concurrence entre les établissements, les personnels et les étudiants. Elle prévoit des responsabilités et compétences élargies (RCE) pour toutes les universités au plus tard au 1er janvier 2012. Le gouvernement a déjà acté ce passage pour 51 universités sur 83 (18 en janvier 2009 et 33 autres en janvier 2010).

La « restructuration industrielle » des universités

L'Etat cherche à renforcer la concurrence dans une logique libérale de performances et de compétitions entre établissements qu'il se charge d'organiser. Il ne renonce pas à ses prérogatives sur les établissements, tant en matière pédagogique et scientifique que de contrôle de gestion, mais les fait évoluer.

L'autonomie proposée par la LRU est un moyen pour lui de se désengager des universités financièrement et sur le plan opérationnel. L'Etat cherche à faire supporter à d'autres (étudiants, personnels, collectivités, entreprises...) l'effort nécessaire de dépenses en matière d'enseignement supérieur et de recherche.

Alors que les américains investissent 3,3% de leurs revenus dans leur système d'enseignement supérieur la France se situe encore en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE (1.33%). Elle arrive au 42ème rang mondial. Pour améliorer la performance internationale des universités françaises, la banque mondiale préconise une « autonomie » basée sur :

- des dirigeants ayant un grand charisme et une forte vision stratégique,
- le besoin d'augmenter la compétition entre établissements au niveau mondial afin qu'elles deviennent des centres d'excellences,
- regrouper et développer la recherche au sein des Universités.

L'autonomie en pratique

Le passage aux RCE a des effets sur le fonctionnement des établissements puisqu'ils sont amenés à gérer complètement les personnels et un budget global incluant la masse salariale. Ils doivent par exemple organiser la paie... A cette gestion devrait s'ajouter celle du patrimoine.

L'autonomie façon LRU c'est :

- une contractualisation sur la base de projet (la répartition des dotations se fait sur la qualité des projets, dans un système concurrentiel basé sur la performance).
- un budget voté sur la base de missions (tout ce qui ne rentre pas dans les missions peut être externalisé/privatisé),
- une masse salariale traduite en emplois, le nombre d'emplois ainsi que la masse indicielle est plafonnée. Les crédits de paiement des personnels sont limitatifs alors que les autres dépenses sont évolutives. La notion d'emplois disparaît par rapport à celle d'équivalent plein temps.

- l'introduction dans le cadre d'une politique de GRH d'une modulation des revenus à travers la mise en place des primes « au mérite », par la création d'un dispositif d'intéressement pour les personnels, etc.

Les établissements passés aux compétences élargies dénoncent en outre un manque de moyens réels tant au niveau financier que humain. En effet, une partie des nouvelles charges liées au nouveau « statut d'employeur » restent à la charge des établissements.

Un cadre démocratique rompu

La contre-réforme actuelle soumet plus directement encore l'enseignement et la recherche aux lois du marché. Elle se traduit par une véritable remise en cause du libre accès aux formations et du maillage national des établissements, ainsi que des acquis statutaires des personnels, qui fondaient le cadre démocratique, très imparfait, dans lequel les connaissances ont pu s'élaborer et se transmettre depuis 1968.

En particulier, on constate :

- la prépondérance du contrat par rapport au statut,
- la remise en cause des missions,
- le culte de la performance individuelle à la place de l'efficacité collective.

La lutte acharnée de ces derniers mois a exprimé très fortement l'attachement des personnels et des étudiants aux missions de service public dont sont porteuses les universités et la recherche et leur opposition à la privatisation rampante des savoirs.

C'est parce que nous estimons que le savoir n'est pas une marchandise, que nous nous opposons à la logique de compétition accrue des établissements, des personnels et des étudiants.

Nous devons tout mettre en place pour que le savoir reste accessible à tous et tout particulièrement aux populations les plus fragiles. Le SNASUB continuera à se battre pour :

- une véritable démocratisation des savoirs,
- un enseignement supérieur et une recherche de qualité au service des besoins des citoyens.



Se syndiquer pour agir et ne plus subir

A l'heure de la réduction générale des politiques publiques et de la crise économique, l'engagement syndical est plus que jamais d'actualité

Une adhésion à un syndicat comme le SNASUB nous permet bien sûr de connaître nos droits, de savoir ce qui se passe dans nos bibliothèques et dans leur environnement, de ne pas rester seuls face à notre hiérarchie et d'être défendus dans les commissions administratives paritaires (mutations, avancement, etc.) ou sur notre lieu de travail.

Une adhésion, c'est aussi une cotisation. Les cotisations sont nécessaires à un syndicat comme le nôtre. Chaque fois que le SNASUB intervient pour informer ou défendre quelqu'un, il le fait grâce aux cotisations de ses adhérents. Verser sa cotisation chaque année, c'est faire le premier geste en faveur de meilleures conditions de travail individuelles ou collectives.

Mais adhérer à un syndicat comme le SNASUB nous offre quelque chose de plus : l'opportunité d'agir et de ne plus subir. Cette opportunité, il ne tient qu'à nous de la saisir !

En adhérant au SNASUB, nous pouvons faire le choix de militer. Militer, c'est simplement agir vraiment. C'est lutter sans violence pour faire valoir nos revendications. C'est nous efforcer d'unir nos collègues autour de nos revendications collectives. En faisant ce choix de l'action, nous faisons le choix de l'espoir contre la résignation. Nous affirmons notre refus des politiques destructrices qu'on nous inflige et notre volonté de maintenir et de renforcer le service public des bibliothèques au bénéfice de tous.

Militer au SNASUB, c'est faire le choix de la solidarité contre l'individualisme et l'isolement. Ce choix, nous le faisons à un moment où tout nous pousse au chacun pour soi à travers l'individualisation de la gestion des ressources humaines que nous sommes devenus aux yeux des managers des bibliothèques. Ce choix de la solidarité, c'est un acte de résistance.

Militer au SNASUB, c'est faire le choix d'agir dans l'unité avec nos collègues administratifs, ingénieurs et techniciens. Dans l'enseignement supérieur le cadre malsain de la loi LRU rend nécessaire pour les personnels de bibliothèques de se syndiquer et de se regrouper en section locale avec les autres personnels de leur établissement afin de ne pas être isolés. Au sein de notre fédération, la FSU, nous sommes amenés à militer avec les personnels de la Culture, de la fonction publique territoriale et bien entendu les personnels enseignants et chercheurs que nous côtoyons dans nos établissements.

Militer au SNASUB, c'est faire le choix de l'esprit critique contre les fausses évidences qu'on veut nous faire gober. C'est faire le choix de comprendre vraiment ce qui se passe autour de nous et de refuser par exemple la détérioration de nos conditions de vie au travail ou la réduction des missions de service public de nos bibliothèques.

Alors ne restez pas seuls ! Rejoignez la section du SNASUB la plus proche. Créez votre section syndicale locale si elle n'existe pas dans votre établissement. Contactez la section académique du SNASUB, elle sera à vos côtés pour vous soutenir dans cette démarche, vous conseiller, et vous aider à développer votre activité syndicale

On se heurte parfois au refus de certains collègues d'adhérer ou de militer au SNASUB au prétexte qu'ils ou elles ne sont pas d'accord avec toutes les positions de notre syndicat. Et alors ? Un syndicat comme le SNASUB est une organisation reposant sur un fonctionnement démocratique. Il ne s'agit pas d'une secte propageant une pensée unique. Au SNASUB, les adhérents élisent leurs représentants aux instances délibératives et exécutives. Les positions sont déterminées après débats au sein de ces instances. Parfois il y a consensus, parfois pas. C'est le jeu démocratique, la règle simple du vivre ensemble. A chacun d'y participer au mieux de ses possibilités pour exposer son point de vue et convaincre. En militant au SNASUB, nous devenons des « camarades ». Ce mot signifie simplement que nous **partageons** quelque chose : l'action, la solidarité, l'espoir.

**NOUS AVONS RAISON DE NOUS SYNDIQUER
POUR AGIR ET NE PLUS SUBIR !**



