

# Convergences



de l'administration scolaire,  
universitaire et des bibliothèques

## Edito

Jacques  
Aurigny



**Retraites :  
aujourd'hui comme  
hier,**

**Ni négociable ni amendable,  
le projet Sarkozy-Fillon  
de réforme des retraites  
doit être retiré**

Ce projet du gouvernement ne saurait être amendé, ni « négocié ». Il doit être retiré.

Maintenant, les choses sont claires. Le gouvernement a finalement abattu ses cartes. La réforme qu'il propose, c'est tout simplement la destruction totale et complète de notre système de retraites, un acquis depuis plus de soixante ans.

Alors que nous n'en connaissons encore que les indiscretions distillées par le ministre, la commission administrative nationale de notre syndicat réunie le 9 juin concluait que l'heure était à « *préparer les conditions d'une grève générale à la rentrée, lors du débat parlementaire sur les retraites, pour mettre en échec les projets nocifs du gouvernement* ».

Il s'agirait là d'un recul social comme jamais notre pays n'en a connu.

Dans un communiqué daté du 16 juin, au lendemain de la révélation du contenu intégral, dévastateur du plan Sarkozy-Fillon, la FSU déclare avec raison que « *seule une mobilisation massive et résolue peut permettre d'obtenir le retrait de ce projet* ».

Pour des millions d'hommes et de femmes, c'est la promesse d'une fin de vie précarisée, appauvrie, miséreuse. Tous les secteurs, toutes les catégories sont concernés : public, privé, jeunes, moins jeunes, hommes, femmes... (C'est ce que nous détaillons en pages 6 et 7 dans ce numéro de « Convergences »).

Oui, retrait !

Que faire face à cette agression réactionnaire ?

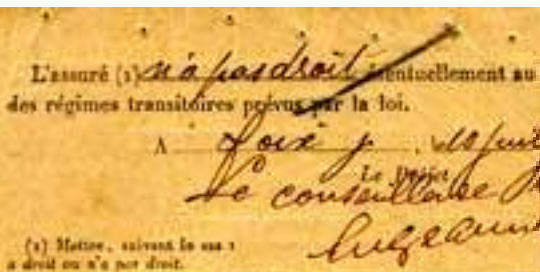
Oui mobilisation massive dans la grève générale interprofessionnelle pour l'obtenir !



**les droits  
s'obtiennent par la  
lutte !**

**Dossier**

## Stress au travail



# 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.fr

## Le Secrétariat national

### Secrétaires général

**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 Sommelonne  
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  
fsbnf@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 général 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 38 73  
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**  
**Vecchitti**  
04 95 10 53 04  
thomaslp  
@wanadoo.fr

**Thomas**  
**Vecchitti**  
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 42 89 89 79 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  
tresorerie  
@snasub-bordeaux.org  
12 rue des Camélias  
64000 Pau

### Caen

**François Ferrette, SA**  
02 33 32 52 00  
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 Sorel  
Avenue du Laborador  
14600 Honfleur

### Clermont-Ferrand

**Denis Guerot**  
04 73 64 68 04  
denis.guerot@ac-clermont.fr

Collège P. Mendès-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 Cournon d'Auvergne

### Corse

**Thomas Vecchitti, 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

**Nora Berkane, 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**  
SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre 1er étage  
28 rue des Archives  
59000 Lille

**Eric Fouchou-Lapeyrade, SA**  
03 21 99 68 20  
eric.fouchou-lapeyrade  
@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 Bregère  
87065 Limoges

**Corinne Jeandillou,**  
**Trésorière**  
05 55 69 32 95

corinne.jeandillou  
@ac-limoges.fr

Collège Jean Monnet  
3 allée René Regaudie  
87130 Chateauneuf la Forêt

### 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 Trollet  
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 Lespingal, Trésorière**  
03 87 75 87 00  
Lycée de la Communication  
3 bd Arago 57070 Metz

### Nantes

**Nathalie Dremeau, SA**  
02 51 12 52 20  
nathalie.dremeau  
@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. Mitterrand  
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 Sainson, 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

**Yannick Jourdan, Trésorier**  
yannick.jourdan@free.fr

Lycée Bergson,  
27 rue Edouard Pailleron  
75019 Paris

01 42 02 83 50

### 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'Artillerie  
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.acreims@orange.fr

SNASUB-FSU  
Maison des Syndicats  
15 boulevard de la Paix  
51100 REIMS

**Alice Baudry, Trésorière**  
03 26 61 04 67  
tresocad51.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'Antran 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

Université de Nantes  
BU section Sciences  
2 chemin de la Houssinière  
BP 92208

44322 Nantes Cedex 3

**Francette Grizeau, Trésorière**  
26 av. F. Mitterrand  
85200 Fontenay le comte  
02 51 69 90 41

### Strasbourg

**Michel Jedvaj, SA**  
03 89 42 63 38  
snasub-alsace@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  
Cépière 31100 Toulouse

**Dominique Frapaise,**  
**Trésorière**  
domalice@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 de Hanches

françoise.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  
jean-claude.michou  
@univ-reunion.fr

32 rue Jean Sita  
97430 Le Tampon

**Jean-Odel Oumana, SA**  
06 92 64 07 44  
Rectorat de la Réunion  
24, avenue Georges Brassens  
97402 Saint-Denis Messag.  
Cedex 9

**Jean-Claude Michou,**  
**Trésorier adjoint**  
32, rue Jean Sita  
97430 Le Tampon  
snasub.universite-  
reunion@univ-reunion.fr

## Retraites : communiqué du SNASUB

### NON A CE PROJET ULTRA RÉGRESSIF TOUS EN GRÈVE ET DANS LES MANIFS LE 24 JUIN

Les salariés n'accepteront pas le recul social que constitue ce projet :

- Passage à 62 ans en 2012,
- Recul de l'âge d'annulation de la décote,
- Extinction progressive de la retraite anticipée des parents de trois enfants,
- Conditions drastiques à remplir pour percevoir le minimum garanti,
- Rien sur les polypensionnés, etc...

Ce projet qui prévoit le prélèvement de dizaines de milliards sur les jeunes salariés, les fonctionnaires, doit recevoir l'accueil qu'il mérite !

La taxation du capital est symbolique, comme la progressivité de son application elle est destinée à tenter de faire passer la réforme.

L'heure est venue de dire NON à ce projet qui, au prétexte de réduire les déficits, se situe dans le cadre d'un partage des richesses entre les revenus du capital et ceux du travail de plus en plus défavorable aux salariés et facteur de régression économique.

Appauvrir les retraités, maintenir les jeunes dans le chômage et la précarité, affaiblir les services publics, sont des choix qui condamnent l'avenir du pays.

**Le SNASUB appelle à être en grève et à participer massivement aux manifestations du 24 juin.**  
**Le SNASUB prendra toute sa part dans la mobilisation massive qui doit aboutir au retrait du projet gouvernemental.**

# Sommaire

## n° 160 - juin-juillet 2010

<b>Edito</b>	<b>1</b>
<b>Contacts</b>	<b>2</b>
<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Brèves</b>	<b>4</b>
<b>Publicité</b>	<b>5</b>
<b>Actualité</b>	
<b>Le projet gouvernemental sur les retraites</b>	<b>6-7</b>
<b>Rendez-vous avec les ultramarins de Mayotte et La Réunion</b>	<b>8</b>
<b>Motions votées à la CAN du SNASUB le 9 juin</b>	<b>9</b>
<b>Prestations sociales, Indemnité de résidence, GIPA, CTPMESR</b>	<b>10</b>
<b>Services</b>	<b>17</b>
<b>EPLÉ</b>	<b>18-19</b>
<b>Bibliothèques</b>	<b>20</b>
<b>Supérieur</b>	<b>21</b>
<b>Fiche pratique</b>	<b>22</b>
<b>Brèves de jurisprudence</b>	<b>23</b>
<b>Lu pour vous</b>	<b>23</b>
<b>Adhésion</b>	<b>24</b>



### Convergences

Bulletin mensuel du **SNASUB-FSU**  
*Syndicat national de l'administration scolaire universitaire et des bibliothèques*  
104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS  
01 41 63 27 51 / 52

*Directrice de la publication : Arlette Lemaire*  
*Rédacteur en chef : Pierre Boyer*  
*Mise en page : Sauveur Salcedo*  
*Publicité : Com'D'Habitude Publicité*  
*Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly*  
**ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498**  
Prix du n° : 2, 50 €

**Dossier**

**Stress au travail**

pp. 11 à 16

## Marche des fiertés

Comme chaque année, la FSU participera à certaines marches des Fiertés lesbiennes, gaies, bi et trans en région et sera présente le 26 juin à la Marche des Fiertés LGBT à Paris. Elle invite tou-te-s les militant-e-s à se joindre à ces marches, en région comme à Paris.



## Catégorie B

Le 2 juin a eu lieu au MEN une réunion à propos de l'adhésion du ministère au corps interministériel de Secrétaire ( cf. décrets 2009-1388 et 2009-1389 du 11 novembre 2009 et décret 2010-302 du 19 mars 2010).

Rien de nouveau même argumentation sur le fond.

Le décret devrait être présenté au CTPM du 21 juin afin que la nouvelle grille puisse s'appliquer au 1er septembre 2010, les CAPA de réduction d'avancement etc... devant être terminées.

Celles et ceux qui " attendent " pour partir en retraite devront, dans la mesure où ces délais sont respectés et où la réglementation en matière de retraite ne changera pas, attendre jusqu'à mars 2011 pour bénéficier des 6 mois en cas d'augmentation de leur indice.

## Rock Sans Papiers, un événement festif et militant auquel la FSU participe activement

La FSU participe activement à l'élaboration d'un événement festif et militant pour dire NON aux politiques migratoires du gouvernement.

La FSU s'engage pour que ce concert "Rock Sans Papiers" soit un succès et permette à ce que la société toute entière fasse connaître son indignation devant la situation des familles, des jeunes majeurs scolarisés et des travailleurs privés de papiers. De plus, leur situation risque d'être encore empirée par la future loi Besson qui prévoit des dispositions très graves (45 jours de rétention, pas de passage devant un juge avant 5 jours de rétention, interdiction du territoire pour les expulsés).

Le concert Rock Sans Papiers est piloté par des associations (RESF, LDH, Cimade, Autremonde ... ), des syndicats (CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA) et des professionnels du spectacle qui militent par ailleurs à RESF. Il se fera à Bercy le 18 septembre 2010, toutes les informations sont sur le site : <http://rocksanspapiers.org/> (comment réserver sa place, les artistes qui seront sur scène ...).

Les bénéficiaires iront aux grévistes sans papiers

Il s'appuie sur une pétition d'artistes que la FSU appelle à signer (déjà 1800 signatures en ligne sur le site)



## CIO

Le réseau des CIO est menacé.

Il faut d'urgence s'opposer à cette disparition programmée d'un service utile aux jeunes et à leur famille, au profit d'un hypothétique service d'orientation tout au long de la vie constitué, comme les pôles emploi, sur la base d'une plateforme multiservices où les CIO perdront toute spécificité !

Signez massivement la pétition en ligne <http://www.snes.edu/petitions/?petition=17>



## IHTS

Au "Journal officiel" du 16 juin a été publié un arrêté du 3 mai 2010 "portant application à certains personnels en fonction au ministère chargé de l'enseignement supérieur du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires".

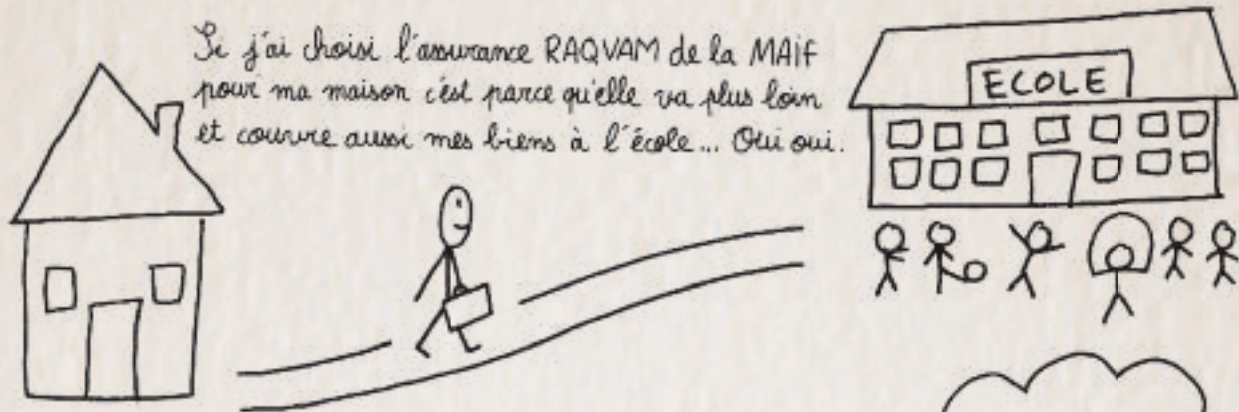
Cet arrêté ouvre l'accès des IHTS aux BAS, assistants et magasiniers des bibliothèques ainsi qu'aux agents non titulaires en CDI dans les bibliothèques.

Il s'agit du « texte réglementaire autorisant les universités à rémunérer les heures supplémentaires des personnels des bibliothèques » que la ministre Valérie Pécresse avait annoncé, en février dernier, lors de la présentation de son « Plan pour le renouveau des bibliothèques universitaires ».

Mais rien n'est dit sur les fonds nécessaires pour financer ces indemnités, en dehors de l'enveloppe promise aux bibliothèques « pionnières » qui sont labellisées « Noctambu »...

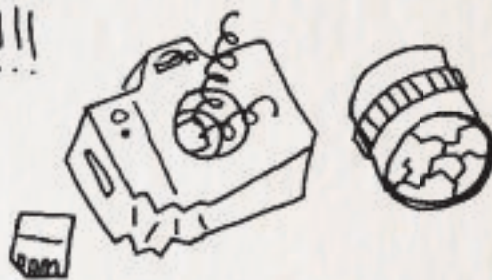
## RETRAITES : une réforme injuste

Suivez toute l'actualité du dossier et des luttes sur le site du SNASUB : [www.snasub.fr](http://www.snasub.fr)



Aïe, Aïe, Aïe mon appareil photo!!!

Et bien j'ai été remboursé car avec RAQVAM couvrant un objet personnel utilisé dans mon cadre professionnel est aussi assuré.



Comme ça je n'hésite pas à utiliser mon matériel avec mes élèves.



PS: En plus avec ~~un tarif de~~ 5 minutes m'ont suffi pour être bien assuré.

## Assurance habitation RAQVAM

Parce qu'elle connaît parfaitement les différents acteurs du monde de l'éducation, la MAIF a créé le contrat d'habitation RAQVAM. Il offre un très haut niveau de garanties (incendie, intempéries, dégât des eaux...) et il est « sans frontières » car il couvre vos biens hors de chez vous, en particulier lorsque vous les utilisez pour vos activités scolaires. Avec la MAIF, l'étendue des garanties « vie privée, vie professionnelle » du contrat RAQVAM est sans supplément de tarif pour les enseignants.



**AUX CÔTÉS DES ENSEIGNANTS DEPUIS PLUS DE 75 ANS.**

Vous aussi, rejoignez-nous sur [www.maif.fr](http://www.maif.fr) ou N° Azur 0 810 500 810 (Prix d'un appel local).

## Le projet de réforme des retraites

Ce résumé se fonde sur les fiches rendues publiques le 16 juin.

### Relèvement des âges

• **Catégories « sédentaires »** : l'âge légal de départ sera progressivement porté de 60 ans en 2010 à 62 ans en 2012.

Date de naissance	Age du droit au départ
Avant le 1er juillet 1951	60 ans
1er juillet 1951	60 ans et 4 mois
1er juillet 1952	60 ans et 8 mois
1er juillet 1953	61 ans
1er juillet 1954	61 ans et 4 mois
1er juillet 1955	61 ans et 8 mois
1er juillet 1956	62 ans

• **Catégories « actives »**, partant actuellement à 55 ans.

Date de naissance	Age du droit au départ
Avant le 1er juillet 1956	55 ans
1er juillet 1957	55 ans et 4 mois
1er juillet 1958	55 ans et 8 mois
1er juillet 1959	56 ans
1er juillet 1960	56 ans et 4 mois
1er juillet 1961	56 ans et 8 mois
1er juillet 1962	57 ans

### Décote

L'âge auquel la décote s'annule est relevé de 4 mois à partir de 2016.

Il sera de 67 ans en 2023.

Ajouté à l'allongement de la durée de l'activité professionnelle requise, c'est un facteur important de baisse des pensions.

### Augmentation des retenues pour pension

Passage en dix ans de 7,85% prélevés sur le traitement indiciaire brut à 10,55% en 2020, par une augmentation de 0,27 point par an.

En 2020, cela représentera l'équivalent d'une journée de salaire par mois en moins.

Pour les fonctionnaires de l'Etat, les traitements comme les pensions sont imputées au budget de l'Etat. C'est donc un jeu d'écriture budgétaire qui programme une baisse des salaires.

C'est à terme une économie de 3 milliards d'euros par an et

application du plan de rigueur.

### Minimum garanti

Son attribution serait soumise à l'une des deux conditions :

- avoir la totalité des trimestres exigés (tous régimes de retraite)
- ou bien partir à l'âge auquel la décote s'annule.

Actuellement, le minimum garanti permet de relever d'environ 140 euros par mois les pensions les plus faibles. Des milliers d'agents sont concernés chaque année, environ la moitié des retraités de la FPT.

La restriction drastique de l'accès au minimum garanti est une mesure particulièrement injuste !

### Mères de 3 enfants

Derrière l'affichage du « respect des droits acquis », la fermeture de l'accès : seules les mères de 3 enfants nés avant 2012 et ayant 15 ans de service en 2010 conserveront le droit à un départ anticipé.

Et la modification du calcul de la pension rendra le dispositif très peu attractif.

Pour celles qui conservent le droit, le calcul de la pension se fera selon les règles en vigueur pour les fonctionnaires nés la même année, et non plus en fonction de l'année de l'ouverture du droit à pension.

De fait, le gouvernement supprime la dernière possibilité importante de départ anticipé (16 000 environ par an).

### Mais rien sur...

- le rétablissement des bonifications pour enfants supprimées dans la Fonction publique en 2003 ;
- la prise en compte des années d'étude et de formation ;
- la prise en compte de la précarité ;
- a situation des fonctionnaires polypensionnés.

### Emplois des seniors

Des mesures dérisoires d'aides pour 1 an aux entreprises pour l'embauche de salariés de plus de 55 ans.

Rien pour élargir et améliorer la CPA dans la Fonction publique !

### Pénibilité

Refus de reconnaître la pénibilité à partir de critères objectifs.

Dispositif individuel de « retraite pour pénibilité » accessible aux seuls salariés souffrant « au moment du départ en retraite d'un affaiblissement physique avéré ».

Rien pour ceux dont « la santé n'est pas altérée, mais risquerait de l'être plus tard ».

"40 ANS, C'EST DÉJÀ TROP !"

## Le projet de réforme des retraites

### Droit à la retraite à 60 ans au taux plein.

Estimation : 10 000 en 2011.

### Carrières longues

L'âge d'accès au dispositif est décalé.

Ceux qui ont commencé à travailler avant 18 ans pourront partir à 60 ans... s'ils respectent la condition de durée cotisée, 43 ans en 2012.

Le dispositif antérieur, en distinguant durée cotisée et durée validée, avait écarté la plupart des femmes, et ceux qui ont connu maladie ou chômage.

### Des recettes nouvelles

Au total, 4,6 milliards d'euros en 2020  
Dont 1970 millions sur les plus hauts revenus des personnes physiques et 2650 millions sur les entreprises  
Cela représente à peine 10% des besoins de financement.

### L'effort demandé aux salariés

1. Action sur les bornes d'âge : 20,2 milliards d'euros en 2020
2. Convergence des règles « public- privé » : prix à payer pour les fonctionnaires 4,9 milliards d'euros en 2020

3. Gel de la contribution employeur de l'Etat au financement de la retraite des fonctionnaires ; cela ne peut qu'entraîner des baisses de pensions.

### Dispositif d'alerte

- Adoption par le Parlement « d'objectifs quantifiés »
- Proposition par le « comité de pilotage » de « mesures d'ajustement » en cas de dépassement des dépenses prévues.

### •Rendez vous en 2018.

On n'en a pas fini avec les régressions !

**Tous dans la rue le 24 juin !**

**Participons massivement aux manifestations unitaires pour les retraites, l'emploi et les salaires !**

**La FSU a déposé un préavis de grève.**

**Elle participera au sein de l'intersyndicale à la construction de suites offensives dès la rentrée.**





## Rendez-vous avec les ultramarins de Mayotte et de la Réunion

### Mayotte

L'arrivée à Mayotte est un choc pour une métropolitaine : chaleur moite, couleurs, odeurs épicées, peinture sur les visages des femmes, forêts primaires, magnifique lagon, ici on se sent en Afrique ( toute proche)... et aussi beaucoup de pauvreté mais quasiment pas de mendicité pour le moment. La population, très jeune, est musulmane à 95%, la religion est « douce », beaucoup de jeunes filles parmi les élèves habillées soit de façon traditionnelle soit le plus souvent, avec ce qu'elles peuvent, à l'européenne.

Choc encore : les 23 000 expulsions par an de sans-papiers contre 20 000 pour la métropole, les bidonvilles en périphérie des villes ou en forêt, sous la menace quotidienne de rafles .



La scolarisation progresse pourtant toujours. Les 28 EPLE sont très bien tenus, et très calmes... et pourtant les effectifs sont importants : 1000 élèves ou plus, environ 1/3 de plus que prévu lors de la construction ; des personnels de direction et de gestion ou d'administration qui nous ont toujours très bien reçus, pourtant à l'improviste. Beaucoup de volonté et de pugnacité des personnels pour scolariser tous les jeunes, pour diversifier les activités annexes. Peu de personnels et des horaires très importants, titularisation en cours des contractuels sur des statuts « mahorais » beaucoup moins bien payés.

Seuls trois établissements ont une demi-pension, les autres ne servent qu'une collation c'est à dire un sandwich mayo maïs et quelques miettes de thon, financée grâce à l' « APARS » allocation versée par le département et l'Etat, 3 prestataires privés se partagent le marché de l'île !!! Honteux.

Les élèves font encore parfois des heures de trajet pour se rendre au collège. Ils sont malgré ces conditions difficiles gentils et disciplinés.

La scolarisation augmentant en secondaire malgré un gros handicap de langue en primaire. Avec environ 40% d'une classe d'âge avec le bac, se pose le problème crucial du débouché vers le supérieur : seuls 15% continuent, ils doivent partir souvent définitivement. Il est question avec la départementalisation de créer une antenne de l'Université de la Réunion (fac de médecine).

L'accueil des collègues du Rectorat a été très chaleureux et productif. Nous avons porté les différents problèmes lors de l'audience avec la SG, le Vice-Recteur étant absent ... Inquiétude avec la fin du contrat de 2 ans renouvelable une fois : que deviennent les collègues et surtout que devient le Suivi du Service public quand des services stratégiques sont entièrement renouvelés (dans le meilleur des cas), comme celui du personnel du service informatique (en plus des inquiétudes dues au SDI), qui avait en 4 ans effectué un travail très important de déploiement des applications et de mise à disposition des EPLE des connexions de meilleur débit.

A des collègues qui demandaient à rester sans percevoir la prime particulière, il a été répondu et à moi également que ce changement récurrent n'avait jamais vraiment posé de problème !!!

Les personnels sont vraiment des pions interchangeables. Beaucoup de problèmes demeurent : formation, information , respect etc..

Avec des adhésions réalisées et en cours, un projet de section locale et le lien renforcé avec la Réunion, nous continuerons de suivre le devenir de cette île, de nos collègues et des élèves.

### La Réunion

Le programme intense a été préparé par la Section académique et notamment Jean-Claude Michou qui m'a accompagnée tout au long de la semaine dans les différentes réunions et qui m'a, avec sa compagne Gabrielle, chaleureusement accueillie.

D'ailleurs, partout j'ai été très bien accueillie par nos camarades et collègues.

Les problèmes les plus importants à la Réunion sont :  
 - les inadmissibles suppressions d'emplois qui continuent :  
 - 20 pour l'Académie, dans un contexte de créations d'environ 2 EPLE (mais la population est composée à 50% de moins de 28 ans), et des Etablissement en ville de 1500 et plus ;  
 - plus de 33 % de précaires à l'Université ;  
 - à l'Université le nouveau classement "Sympa" ... (on appréciera), fait apparaître un sureffectif de 43 emplois, nous avons interrogé le SG de l'Académie et le DRH de l'Université à ce propos, étonnement mais pas de réponse.  
 Il est question de créer une annexe de l'Université à Mayotte, mais avec quels personnels ?

A la Réunion la vie est chère, les salaires des fonctionnaires sont indexés, mais en dehors de tout observatoire indépendant réclamé depuis 1997.

L'indemnité de vie chère des retraités fonctionnaires est plafonnée jusqu'en 2018, année où elle disparaîtra....

Les non-titulaires très nombreux ne perçoivent, ni primes, ni ne sont bénéficiaires des accords arrachés par le COSPAR l'année dernière pour les bas salaires.

Ceux qui sont sur des Contrats d'Etablissements ne sont pas indexés. Le sentiment d'injustice est fort.

Les autres problèmes sont ceux hélas que l'on rencontre dans toutes les académies : réorganisation de services, regroupement important d'agences comptables, devenir du Service Informatique.

Malgré un nombre de syndiqués qui a doublé en 2 ans, retard sur les droits à avoir un local, des panneaux, difficultés pour les réunions, transmissions tardives des documents.

Tous ces points ont été abordés durant les audiences.

Arlette Lemaire





## Motions adoptées par la CAN du SNASUB le 9 juin 2010

### RIME

Dans un contexte de suppressions massives de postes, la CAN du SNASUB-FSU, réunie le 9 juin 2010, rejette toute tentative de destruction de la Fonction publique organisée en corps statutaires disposant de garanties collectives, pour l'accomplissement des missions de service public, qu'il s'agisse de la démarche initiée par le Répertoire interministériel des métiers de l'Etat ou des mises en extinction injustifiées de corps déjà planifiées.

La Commission administrative nationale mandate :

- le secrétariat national pour s'adresser au ministère, pour condamner la démarche et les conséquences prévisibles du RIME (liquidation de filières, disparitions de corps...) qui constitue un axe de destruction de la Fonction publique ;
- ses représentants lors de réunions sur le RIME (18 et 25 juin), pour réaffirmer ces positions lors d'une déclaration liminaire, en refusant toute participation ou amendement à des textes dont nous condamnons les présupposés (disparition des corps au profit des « métiers », suprématie de la compétence sur la qualification...)
- décide la réunion mardi 29 juin du groupe de travail « Filières, Statut, Grille » mis en place par la CAN d'avril 2010 ;
- les propositions de ce groupe de travail seront mises en discussion sur la liste « snasub-can » après le Bureau national du 7 juillet 2010, puis soumises à une Commission administrative nationale spécifique, afin d'alerter les personnels et prendre position publiquement.

### CROUS

Le SNASUB-FSU se félicite du jugement du tribunal administratif de Rennes déclarant illégales les CCPR, réaffirmant ainsi le droit à l'égalité de traitement de toutes les catégories de personnel des CROUS.

Attaché au maintien et au renforcement des CTP et CAP, élément fondamental du paritarisme, conscient des spécificités du réseau des oeuvres universitaires et désireux d'un dialogue avec l'Administration qui ne saurait se confondre avec la cogestion, le SNASUB-FSU se prononce pour la création dans chaque Crous d'une instance de concertation réglementairement conforme permettant une représentation satisfaisante du personnel administratif et social.

Dans un contexte général de remise en cause des acquis sociaux et notamment du paritarisme, le SNASUB-FSU souhaite ouvrir le dialogue avec l'ensemble des organisations syndicales du personnel ouvrier, administratif et social des oeuvres universitaires pour demander ensemble à l'administration la création de comités techniques paritaires locaux, fondés sur un équilibre de représentation de l'ensemble des personnels propice à assurer la défense et le développement des oeuvres universitaires.

### Action sur les retraites

Après la journée d'action interprofessionnelle du 27 mai, les organisations syndicales CGT, CFDT, CFTC, SOLIDAIRES, UNSA et FSU appellent à une nouvelle journée d'action le 24 juin.

Quelques jours avant, le gouvernement aura précisé les premières mesures de régression en matière de retraites, d'emplois et de salaires.

Le SNASUB-FSU appelle les personnels à riposter immédiatement à ces projets, en faisant grève et en participant massivement aux manifestations unitaires.

La réussite du 24, et les actions revendicatives qui se poursuivront au cours de l'été, doivent préparer les conditions d'une grève générale à la rentrée, lors du débat parlementaire sur les retraites, pour mettre en échec les projets nocifs du gouvernement.



## Prestations sociales à caractère interministériel : suite...

La CPU se réjouit de l'annonce selon laquelle les prestations d'action sociale à caractère interministériel (tickets CESU pour garde d'enfants et chèques vacances) seront finalement accessibles aux personnels des universités passés aux responsabilités et compétences élargies, au moins pour l'année 2010.

L'ouverture de ce droit à prestations, par la direction générale de la Fonction publique, avait en effet été suspendue, dans le cas des personnels des établissements passés aux RCE. Alertée par la Fédération nationale des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur (FNCAS) et plusieurs président(e)s, la CPU a vivement réagi : son président a immédiatement écrit à la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour lui

demander d'intervenir en faveur de l'égalité des droits des fonctionnaires de l'Etat, quels que soient leurs établissements ou ministère d'affectation. La rupture d'égalité au regard du droit au bénéfice de ces prestations d'action sociale était en effet évidente. La Direction générale de la Fonction publique a récemment annoncé que le bénéfice de ces prestations était maintenu cette année, et les prestataires doivent recevoir des instructions en ce sens.

Il y a cependant lieu de rester vigilant et de trouver une solution stable pour les années à venir : soit le maintien du régime actuel pour les prestations d'action sociale à caractère interministériel, soit le transfert aux universités, avec l'apport des sommes nécessaires au paiement des prestations dans leurs dotations budgétaires annuelles. Ces prestations, en effet, sont très importantes pour les personnels aux revenus les plus modestes, pour permettre la garde de leurs enfants ou faciliter leur départ en vacances.

## GIPA

Arrêté du 3 mai 2010 fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2010 (JO du 22 mai 2010).

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 6,2 %.
- valeur moyenne du point en 2005 : 53,2012 euros.
- valeur moyenne du point en 2009 : 55,0260 euros.

## Réforme de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement

Le ministre de la Fonction publique a convié les organisations syndicales à une réunion sur l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement qu'il envisage de réformer d'ici la fin de l'année.

Il n'a apporté aucune réponse aux inquiétudes des personnels sur leur pouvoir d'achat suite aux annonces récentes sur la réduction des dépenses publiques. Esquivant le questionnement de la FSU, il n'a pas confirmé l'augmentation de 0,5% du point d'indice programmée à minima en 2008.

De même, il n'a rien dit du projet d'augmenter le taux de retenue pour pension sur les traitements qui pourrait se traduire par une perte moyenne de 59 € par mois.

En posant en préalable le principe d'une réforme de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement à coût constant pour l'Etat, le gouvernement s'interdit d'analyser les besoins des personnels pourtant aigus en matière, par exemple, de logement ou d'aide à l'éducation des enfants. Il enferme les choix dans une redistribution entre agents.

La baisse du pouvoir d'achat des traitements, alors même que le gouvernement mène une politique fiscale anti-redistributive, rend cette hypothèse inacceptable pour la FSU.

La FSU appelle les personnels à se mobiliser le 24 juin pour leur pouvoir d'achat, l'emploi et les retraites, en recourant à la grève pour assurer la réussite de la manifestation.

(Communiqué de presse FSU Les Lilas, le 3 juin 2010).

Elections des représentants au CTPM de l'Enseignement supérieur et de la recherche  
Résultats du scrutin du 6 mai 2010

Inscrits	Votants	Blancs Nuls	Exprimés	SNPREE S-FO	SOLI-DAIRES	SGEN-CFDT	FNSAER	UNSA Education	CGC	FFERC CGT	FSU
256 547	75 604	3 503	72 101	5 435	2 953	11 642	2 407	17 859	1 086	16 218	13 409
Sièges obtenus				1	0	2	0	4	0	3	3
Représentants pour le SNASUB : Marie Ganzozi (titulaire) ; Hervé Petit (suppléant).											



# Le stress au travail

Dossier

L'opinion publique est périodiquement alertée par les médias des situations extrêmes qui ont conduit des salariés à tenter de mettre fin à leurs jours ou à y parvenir.

Les cas les plus connus comme ceux de France Télécom, des bureaux d'études de Renault ou du Pôle Emploi, suscitent une réflexion sur les méthodes managériales, sur les conditions de travail ou sur l'exposition de telle ou telle catégorie de salariés au risque de stress mais posent rarement l'analyse globale du phénomène comme une condition de la résolution des tensions à l'origine du mal.

La Fonction publique n'est pas exempte de cet état de crise qui crée les fragilités individuelles et mine l'existence de nombre de ses personnels ; notre secteur n'est malheureusement pas non plus épargné, depuis le début de l'année scolaire plusieurs gestionnaires d'EPL ont mis fin à leurs jours, l'ensemble des personnels administratifs connaît des difficultés pouvant produire les mêmes effets.

Les situations les plus diverses amènent les uns et les autres à ressentir les affres de la dévalorisation au travail, à perdre les repères qui leur permettaient de surmonter leur anxiété et d'éviter la dépression.

**Une gangrène  
qui s'étend  
de plus en plus  
vite**

Il est parfois incompréhensible de constater que des altérations à priori insignifiantes des conditions de travail peuvent avoir des conséquences disproportionnées ; c'est que les traumatismes du passé peuvent ressurgir et que le temps n'efface pas à coup sûr les épreuves subies antérieurement.

Aussi faut-il faire preuve de la plus grande vigilance et entourer chacun de la plus active pour limiter la nuisance de ce fléau qui mine une proportion de plus en plus importante des salariés.



## Le stress au travail : quelles stratégies pour en sortir ?

Les nombreux exemples dont nous disposons de collègues victimes de stress au travail démontrent qu'il existe une très grande diversité de situations, d'intensité et de causes du phénomène.

Il apparaît néanmoins que les conséquences les plus dommageables se font jour quand les personnes touchées intériorisent leur mal-être et se tiennent dans un isolement qui leur interdit d'évacuer leur ressenti.

Le stress au travail peut conduire à une dévalorisation de soi qui rend difficile l'analyse des causes et maintient les individus dans la croyance qu'ils sont eux-mêmes à l'origine des souffrances qu'ils subissent. Ainsi on peut rencontrer des comportements qui nient les causes extérieures et contribuent à accentuer les facteurs anxiogènes puisqu'ils enferment à tort les intéressés dans une culpabilité irréaliste.

Le stress est contreproductif, il induit l'erreur de jugement, l'inefficacité et obscurcit le discernement, il est un facteur important de la dégradation de la qualité du travail ; c'est pourquoi il n'y a aucune raison de le subir sans réagir, sans tenter de faire prendre conscience à tous les acteurs d'un service, hiérarchie et collègues de travail qu'il en va de l'intérêt de tous d'éliminer les facteurs de stress.

### Qu'est-ce que le stress ?

Le stress est un terme générique qui est utilisé pour décrire des situations très diverses dont les conséquences sont également très variables.

La prise en compte du stress au travail comme risque pour la santé est relativement récente (une quinzaine d'années).

Défini comme un risque psychosocial, le stress au travail l'est aussi comme le déséquilibre entre les contraintes imposées par un environnement et les ressources dont un individu dispose pour y faire face.

La personne soumise à des contraintes faisant apparaître un état de stress réagira à la fois avec son corps et son psychisme ; 20 % des salariés européens estiment vivre des

problèmes de stress au travail, tous les secteurs d'activité sont concernés .

Les salariés stressés se plaignent en particulier de migraines, de maux de dos , de troubles musculosquelettiques ,de fatigue et de trouble du sommeil.

Ce mal-être au travail ne peut être considéré comme une manifestation d'une fragilité individuelle mais comme l'inadéquation entre le contenu , la charge ,les conditions de travail et les moyens dont dispose un salarié pour remplir la mission qui lui est confiée.

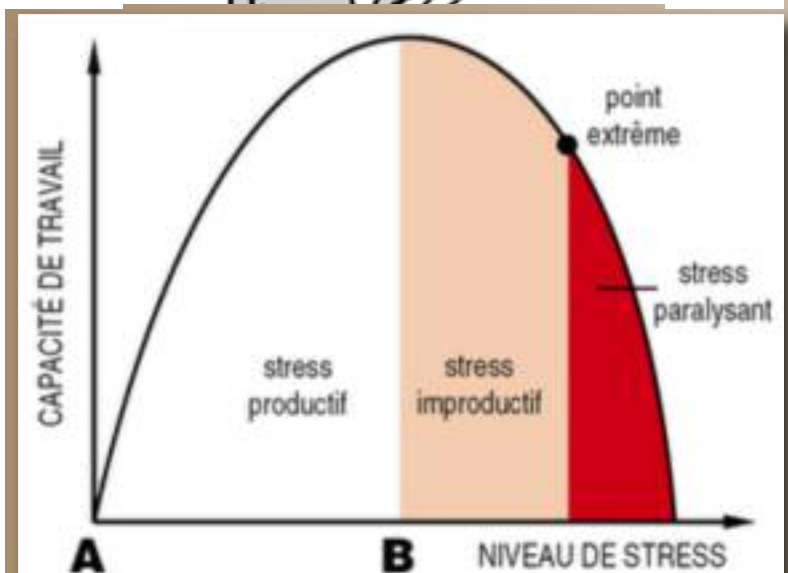
L'organisation des postes de travail et les relations sociales de travail pèsent sur l'émergence d'un état de stress.

Dans les cas les plus courants, on s'aperçoit que des mesures d'organisation du travail peuvent faire baisser la pression, une plus juste répartition des tâches est dans un certain nombre de situations un remède efficace ; une planification avec hiérarchisation des priorités s'avère également un outil utile pour éviter que tout devienne urgent et que toute sollicitation ne soit vécue comme importante. Le partage de la technicité évite aussi parfois l'isolement de celui qui croit à tort qu'il est le seul à devoir exécuter coûte que coûte des tâches bien trop lourdes.

On peut bien évidemment multiplier les conseils qui peuvent faciliter la vie des uns et des autres, mais il existe également une multitude de cas où le stress naît de l'absence de conditions objectives ou de moyens humains adéquats.

Cette évidence est souvent niée par l'administration quand elle procède à des modifications dans la définition de l'action de services, de structures administratives, de groupements ou d'établissements.

La capacité redoutable de concepteurs divers à surajouter contraintes, réglementations, procédures a conduit nombre d'entre nous à considérer toute « simplification » comme l'augure d'une complexité accrue à terme.



DOSSIER

CONVERGENCES

## Contre le stress au travail, un outil de lutte irremplaçable : le syndicat.

Tous les responsables syndicaux vous le diront, les interventions syndicales pour obtenir des modifications dans l'organisation du travail, pour faire cesser des situations dommageables aux personnes sont de plus en plus courantes et de plus en plus nécessaires.

Le syndicat n'est pas seulement un lieu d'écoute, de revendication ou de protestation, il permet à chacun de prendre toute sa part dans la défense quotidienne des collègues, d'organiser la solidarité, de rompre l'isolement qui augmente dans une large mesure le sentiment d'inéluctabilité des contraintes subies.

Là où l'organisation syndicale est présente, au courant des situations, réactive aux problèmes dont elle a connaissance, elle contribue à rendre plus difficile cette forme diffuse de mal-être qu'est le stress.

Il serait bien évidemment illusoire de croire que tout est possible quand une politique délibérée de suppression de postes, de casse du service public, de pression sur les individus se met en place.

Il n'en est pas moins vrai que le déploiement d'une lutte collective même localisée, même imparfaite ou quelquefois minoritaire incite bien souvent l'administration à éviter l'amplification d'un malaise grandissant et d'un mécontentement croissant.

Le syndicat ne dispose pas d'une palette très étendue de moyens d'action, il est souvent mis devant le fait accompli par

l'administration qui contrevient même souvent aux règles qu'elle a elle-même fixées.

Il peut néanmoins faire intervenir ses élus du personnel dans les instances paritaires, demander des explications aux responsables administratifs, assister les collègues dans leurs démarches, saisir les tribunaux administratifs dans certains cas, médiatiser des situations scandaleuses, mais également organiser une riposte et établir un rapport de force quand la nécessité s'en fait sentir.

Se syndiquer n'est pas souscrire une assurance de « défense et recours » auprès d'un organisme lointain et abstrait. C'est avant tout se sentir

impliqué dans une entreprise de solidarité fondée sur la volonté collective de participer à un objectif d'épanouissement humain.

Pour notre syndicat, il n'existe pas de fatalité dans la dégradation des conditions de travail, il n'est pas inscrit dans le marbre que les contraintes du travail pèseront de plus en plus sur nos vies au point de rendre malheureusement insupportables à certains d'entre nous la poursuite d'un parcours professionnel ou pire encore au point de commettre des gestes irréparables.

Nous nous prononçons avec détermination pour engager partout où nous le pouvons une lutte déterminée contre la souffrance au travail, pour ne laisser aucun collègue en butte à l'angoisse et à l'isolement ; pour cela il nous faut être de plus en plus nombreux à partager ce combat, pour faire reculer toutes les politiques qui font passer l'humain après la recherche de profit, après les gains de productivité.

## Contre le stress au travail, un outil de lutte irremplaçable : le syndicat.



## Les personnels administratifs de l'Education nationale et le stress.

**Marie**, 23 ans, est contractuelle de catégorie C depuis peu. Elle a une formation de secrétariat qui lui permet de s'adapter à des postes de travail tels que la scolarité élèves dans un lycée, un secrétariat de direction, mais ses qualités lui permettent également d'assumer des tâches courantes d'un service d'intendance après une formation de courte durée.

Affectée dans une cité scolaire, elle se voit confier un mi-temps sur un poste où elle doit répondre seule aux diverses sollicitations de la direction, des professeurs et des usagers d'un collège important où le rythme de travail est très soutenu. Son stress apparaît bien vite car elle se sent isolée et redoute de ne pouvoir satisfaire aux exigences du poste qui lui réserve d'instant en instant de perpétuelles surprises.

Le cas est typique d'une situation de travail où l'anxiété est souvent liée à l'incertitude permanente des attentes d'autrui vis-à-vis de personnels en contact avec le public.

**Adeline**, attachée principale est chef de bureau dans une division de gestion de personnel dans un rectorat. Elle a toujours travaillé dans des services analogues et prendra sa retraite dans deux ou trois ans. Elle est appréciée de ses collègues et toujours disposée à rendre des services à ses interlocuteurs. On l'informe par circulaire que désormais les chefs de bureau n'auront plus accès au secrétariat général, mais devront passer systématiquement par la voie hiérarchique, par les chefs de division, ne serait-ce que pour obtenir une signature sur un document courant. Adeline vit ce changement comme un déni de ses compétences et une absence de reconnaissance, un contrôle inutile et préjudiciable à l'efficacité de son travail.

Depuis elle compte les jours qu'il lui faudra effectuer avant son départ à la retraite.

La non reconnaissance de la qualification et de la compétence des personnels est une forme courante de facteur de stress qui aboutit souvent à la démotivation, quelquefois à la dépression.

**Dominique** est agent-comptable, gestionnaire depuis plus de vingt ans. Elle s'investit beaucoup dans son travail, comme ses deux collègues de l'agence-comptable, sous-dotée en personnel. Il y a quelques temps, son chef d'établissement, qui lui a pourtant manifesté à plusieurs reprises sa satisfaction devant le travail accompli, commence à pointer des insuffisances dans la gestion matérielle ; prêtant foi aux reproches injustifiés de personnels de diverses catégories, il ne se rend pas compte que

la rigueur de la gestionnaire est essentielle pour éviter que des comportements condamnables se produisent. Une gestionnaire qui aurait fermé les yeux sur l'absence de paiement de tickets repas, sur un coulage en cuisine ou sur des absences répétées sans motif aurait sans doute eu moins de détracteurs.

Ce que l'administration appelle elle-même une « ambiance délétère » se met en place sournoisement. Comment travailler sereinement dans ces conditions ?

**Florence**, attachée depuis de nombreuses années dans un collège décide de changer d'affectation et obtient un poste dans une inspection académique ; elle doit apprendre le fonctionnement d'un service qui a été bouleversé puisqu'il regroupe pour toute l'académie les examens de l'enseignement technique, certains personnels sont partis à la retraite, la formation est homéopathique. Un an après son arrivée le service n'existe plus, une réorganisation générale a réduit à néant l'investissement personnel. La réorganisation se fait sur fond de suppressions de postes, d'insuffisance de moyens en personnel, avec une pression hiérarchique qui culpabilise l'encadrement et nie à la fois la précipitation dans laquelle on réforme et l'absence de pérennité de l'évolution des structures. Cet exemple traduit bien évidemment l'inconséquence d'une administration qui ne mesure pas le caractère anxiogène d'une organisation perpétuellement mouvante.

**Jean-Claude**, magasinier en bibliothèque universitaire depuis 15 ans.

J'habite, comme la plupart de mes collègues magasiniers, à plus d'une heure de trajet.

Je travaille dans une grande salle du type « open space » partagée avec une dizaine de magasiniers. Nous disposons de 4 téléphones et 4 ordinateurs plus ou moins récents.

Je travaille parfois en équipe, avec 1 ou 2 collègues, lorsque je suis posté pendant 2 heures à la banque de prêt, face aux usagers.

La majeure partie du temps, je travaille seul, surtout pour la communication des ouvrages stockés en magasins, dans les sous-sols parfois insalubres. L'absence de lumière du jour est à force dangereuse pour la vue. La fatigue conjuguée à l'isolement de ce travail en magasin me minent physiquement et mentalement. Mon salaire de magasinier de classe normale a très peu augmenté ces 6 dernières années et se situe très peu au dessus du SMIC. Les possibilités de promotion sont quasi inexistantes. Avec la perspective à court terme d'une extension des horaires d'ouverture de ma BU, encore une fois ma qualité de vie va se dégrader.

## Le stress au travail : une réalité également pour les personnels administratifs des Universités.

Ce mal-être continue d'augmenter, il est principalement dû aux conditions de travail, au travail dans l'urgence avec des délais précipités qui laisse un sentiment d'insatisfaction. Il peut aussi être déclenché par des difficultés relationnelles avec un supérieur hiérarchique ou avec des collègues de travail.

La flexibilité des horaires et l'organisation des postes de travail constituent avec l'incompréhension devant l'inertie

de l'administration une source de troubles qui s'aggravent avec le temps.

Ceci n'aurait pas de caractère spécifique si on oubliait que les universités ont été « précurseurs » des méthodes de management agressif où la remise en cause des droits collectifs, l'individualisation des carrières et des salaires aboutit à réduire l'autonomie et est vécue comme une atteinte aux personnes.

L'accroissement des amplitudes horaires en semaine et l'ouverture de services le samedi sans moyens supplémentaires montre également le peu de cas qu'on fait de l'équilibre nécessaire entre vie privée et temps de travail. Ceux dont les salaires sont les plus faibles et qui ont les temps de trajet les plus longs en sont les premières victimes.

## Les conséquences d'un système

**Le « mal vivre au travail » est la conséquence de l'évolution de l'organisation du travail :**

- « management » par le stress,
  - individualisation des situations de travail et intensification des rythmes (taylorisme),
  - incertitude quant à l'avenir (précarisation généralisée en matière de carrière, emploi, salaire, et même retraite),
- C'est évidemment encore pire pour les intérimaires et dans les entreprises « sous-traitantes ».

Ce n'est pas dû au simple comportement de « petits chefs », « l'outil principal », c'est le management s'appuyant sur les statistiques, monopolisant les informations et l'expertise. On isole les « exécutants », sous la pression permanente du « toujours plus », on manipule les personnes.

### Le stress au travail

Le salarié se retrouve dans une situation d'anxiété du fait du fossé entre les conditions de travail qu'il a et ce qu'on lui demande d'assumer, et doit « payer » de sa personne au-delà d'une situation normale. Quand c'est en permanence un cran est franchi.



### Une conséquence : les risques psycho-sociaux

Il ressort, par exemple de la vague de suicides à France Telecom que :

- il est demandé aux agents à la fois de produire plus et d'accroître la qualité,
- ce n'est plus qu'une « machine commerciale », alors que France-Telecom était centré sur l'expertise et la qualité.

La mise en concurrence des personnels tend bien évidemment à accroître le sentiment de dévalorisation qui est celui des personnels évalués le plus défavorablement avec de surcroît la menace d'une plus faible rémunération comme avec le système de la PFR.

On ne peut à la fois prétendre « gérer harmonieusement les ressources humaines » et augmenter de manière incessante la pression sur les services et les individus. Les droits des salariés, les conditions de travail ne sont pas des variables indifférentes à la vie réelle des personnes et l'amélioration du service public nécessite une sérénité des personnels incompatible avec un état de stress latent ou permanent.

C'est le passage du « métier » au « boulot » : la « taylorisation » rend difficile de trouver un sens à ce qu'on fait. La parcellisation du travail dans les « services » se développe, tout en demandant parfois aussi la polyvalence – ce qui est pour le moins contradictoire. Avec la mise en concurrence des individus, cela contribue à ce qu'on ne fasse plus rien collectivement. Il faut suivre la cadence qu'on vous impose.

Les risques psycho-sociaux s'expriment tant sur la santé « physique » que sur la santé « mentale » et se généralisent du fait du « management », alors qu'officiellement les employeurs sont tenus d'une part à une obligation de sécurité et d'évaluation des risques, d'autre part à protéger la santé des salariés, qu'il s'agisse des risques professionnels ou psycho-sociaux.

### La personne n'est pas coupable, la réponse n'est pas individuelle

Les réponses individuelles peuvent être de fuir :

- à Hewlett Packard où était proposée une prime de départ pour réduire les effectifs, il y a eu plus de demandes que de suppressions d'emplois prévues (mais avec le chômage et la précarité, les salariés y regardent à deux fois),
- ce sont aussi les psychotropes, l'alcool, ...

Certains employeurs mettent en place des « cellules d'écoute » (parfois téléphonique). Cela peut permettre d'exprimer sa souffrance, mais ne permet pas d'agir sur les causes.

Une seule prévention : arrêter le « management » par la concurrence et l'individualisation, retrouver un fonctionnement collectif pour la qualité du travail rendu, rétablir les droits collectifs des salariés. Même dans le débat sur l'âge de départ en retraite, il nous faut mettre en avant qu'il n'y a pas que le travail dangereux, mais aussi l'usure psychologique.

### Dans notre secteur aussi, réagir et agir

On ne cesse de nous dire que l'on veut des « professionnels ». En réalité le « métier » est de plus en plus « mis au rencart » : remise en cause des métiers de bibliothèque, polyvalence sans formation, passer d'une tâche à une autre dans la précipitation, de moins en moins de vraie formation (crédits réduits dans les académies), valse des précaires (y compris pour des postes à responsabilité),...

Le système des primes liées aux fonctions et aux résultats va renforcer le sentiment d'être mis à l'index lorsqu'on ne sera pas dans les 20% les meilleurs. Les déprimes ne peuvent que se multiplier car il ne s'agit pas seulement du salaire, mais aussi de reconnaissance. Le travail est structurant quand on a le sentiment d'être utile.

### Nous devons combattre :

- la flexibilité, l'annualisation, l'irrégularité du rythme de vie, liées à l'ARTT
- l'individualisation : évaluation, recrutements (soumis au président dans les universités), carrières, salaires, primes liées aux fonctions et aux résultats
- et la prime « de service » : attention à la chasse à la brebis galeuse qui fait baisser les résultats !

## La souffrance au travail dans un des cas les plus extrêmes : le harcèlement

### Une réalité pas vraiment nouvelle....

L'idée qu'une personne puisse subir un stress particulièrement grave lié à l'action malveillante d'une autre personne dans le cadre de son activité professionnelle n'est pas neuve ; elle peut même être contemporaine des débuts des relations sociales, pas uniquement circonscrite au salariat et pas mécaniquement liée à une subordination.

### renforcée par certaines stratégies managériales

L'idée que le harcèlement prend des proportions croissantes dans un style d'organisation du travail qui encourage consciemment ou pas une attitude perverse en lien avec la mise « sous pression » de salariés dans un environnement contraint n'est pas particulièrement neuve non plus, mais elle participe d'une remise en cause de stratégies managériales qui systématisent le phénomène.

Les études concernant l'administration française montrent que cette forme de souffrance subie est loin d'être anecdotique, qu'elle est parfois niée même quand des preuves sont fournies et qu'elle peut avoir des conséquences irrémédiables sur la santé et le rapport au travail des individus.

Il n'existe pas de typologie flagrante du harceleur ou de la victime ; il n'existe pas non plus de structure a priori plus anxiogène ou de situation créatrice à coup sûr de harcèlement.

### Il faut se battre...

Pour autant ne peut-on rien en dire ? La pratique de défense des personnels permet, si ce n'est de prémunir tout un chacun des effets dévastateurs du harcèlement, du moins de donner des grilles d'analyse et d'apporter aux harcelés les clés d'une issue favorable à leur souffrance .

### recueillir des éléments de preuve...

D'une part, même s'il est indéniable que des complots peuvent être ourdis contre des personnes dans le cadre du travail , et qu'il faut malheureusement avoir des réponses à ces cas , la situation la plus courante est celle du fonctionnaire, qui est en bute à une animosité individuelle. Pour orchestrer une défense, il importe de disposer de témoignages, de preuves opposables qui feront reculer l'idée d'un fantasme lié à une fragilité psychologique voire à un surmenage . Le cas fréquent d'une opposition avec un supérieur hiérarchique devra lui aussi amener le plaignant à produire la preuve des traitements répréhensibles dont il fait l'objet, par exemple en comparant ce qui lui est demandé par rapport à ses collègues de travail .

### parfois déposer un recours, parfois demander simplement une intervention syndicale...

Il n'est cependant pas systématiquement nécessaire de saisir une juridiction ou de faire un recours hiérarchique pour faire cesser des faits de

harcèlement ; le simple fait d'une intervention syndicale extérieure au service est quelquefois très productif puisqu'il met au grand jour des pratiques qui renvoient à l'administration une image peu flatteuse d'elle-même.

### et de toute façon ne pas se laisser isoler

En tout état de cause et quelque soit la situation de harcèlement vécue, il n'y a de remède que par le partage et l'écoute par un tiers.

L'isolement est la pire des situations, il rend inextricable aux yeux de la victime un processus qui doit être rompu et peut l'être.

Contrairement à ce que pense une majorité de collègues, il ne suffit pas d'avoir mis un terme à une situation psychologiquement dommageable pour qu'elle ne produise plus d'effets ; de nombreux cas démontrent que la mémoire d'un traumatisme de cette nature rejailit dès qu'une occasion comparable se présente.

Il est donc particulièrement important d'être attentif aux cas de harcèlement dont on peut avoir à connaître, de manifester aux collègues concernés une solidarité vigilante et de les sortir d'un isolement aux conséquences désastreuses.

## La souffrance au travail et le droit

L'article 6 quinquies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 pose le principe de l'interdiction de toute forme de harcèlement moral. Bien avant l'apparition du harcèlement moral dans les statuts, le juge administratif sanctionnait déjà les comportements analogues, mais sur d'autres bases juridiques, comme l'illégalité de la privation de moyens matériels, l'absence d'affectation, la mutation-sanction.

Pour le juge administratif, le harcèlement moral est une répétition d'actions délibérées, entreprises par des individus identifiés, qui sont destinées à porter atteinte à un agent. La jurisprudence confirme que la démonstration des agissements du harceleur est au moins aussi importante que la démonstration des préjudices de l'agent harcelé.

Atteintes à la dignité : ainsi d'un agent placé dans un bureau « situé dans un angle du mur, le dos à la lumière » (TA Besançon, 11 décembre 2003) ou « situé à

l'entresol, éclairé par un vasistas » (CAA Bordeaux, 2 décembre 2008) ; fonctionnaire objet d'un dénigrement le présentant comme alcoolique, ce qui a été démenti par un bilan sanguin (CAA Bordeaux, 30 juin 2008).

Atteinte à ses droits : droits financiers : une privation de fonctions jugée illégale rend tout aussi illégaux les diminutions de rémunérations qui lui sont liées ; droit à ce qu'un écrit calomnieux soit retiré du dossier administratif.

Les manœuvres de harcèlement moral visent à une domination psychologique brutale sur autrui. La dépression en est souvent la conséquence. C'est au requérant qu'il appartient de décider s'il entend porter son dossier médical à la connaissance du tribunal administratif.

La loi permet la sanction des atteintes à l'avenir professionnel de l'agent, particulièrement s'il peut faire état de refus de promotion ou de mutation le défavorisant nettement par rapport à ses collègues du même grade.



## Pour le retrait du SDI

### Les informaticiens des services déconcentrés vent debout contre le Schéma directeur des infrastructures

Depuis plusieurs mois, le personnel informaticien des services déconcentrés de l'Education Nationale, avec l'intersyndicale SNASUB- FSU, SNPTES-UNSA, SGPEN-CGT, SGEN-CFDT, SPASEEN-FO\*, se battent contre le « **Schéma Destructeur de l'Informatique** », ou officiellement **Schéma Directeur des Infrastructures**.

Nous sommes indignés de la mise en place d'un tel projet qui prône mutualisation, externalisation et redéploiements d'emplois dans le contexte de la RGPP.



L'intersyndicale a porté au MEN, où elle a été reçue plusieurs fois, les revendications unitaires :

- le retrait du schéma directeur des infrastructures (SDI),
- l'arrêt des restructurations de services
- l'arrêt des redéploiements et suppressions de postes,
- le maintien d'une informatique de proximité

Et notamment le 30 mars où plus de 90% des informaticiens étaient en grève et où devant le MEN à Paris plus de 150 collègues étaient venus accompagner la délégation reçue. Le chef du STSI, nous « réexpliquait » à nouveau le projet et nous disait que toute décision « politique » lui échappait.



Les

actions, nombreuses et originales, se sont pourtant multipliées durant ces derniers mois sur les sites académiques.

Le 9 juin reçus par le Conseiller Social, qui de nouveau nous a apporté les mêmes non-réponses :

- 150 redéploiements de postes qui se feraient sur la base de la mobilité choisie (aucun engagement lié aux suppressions de poste dans le cadre de la RGPP) ;
- un bilan d'étape qui serait fait en 2012 sur le SDI, avec évaluation, démarche qualité avec enquête auprès des usagers ;
- une étude de la charge de travail et enquête auprès des ressources humaines serait également effectuée.

Mais rien sur le retrait du SDI et nos autres revendications, visiblement là comme ailleurs le passage en force est de rigueur.

Nous sommes indignés d'un tel mépris et nous avons décidé de déposer des préavis de grève permettant à chaque académie de s'inscrire dans la grève au moment le plus opportun dans la période du 25 juin au 7 juillet.

Il appartient au Ministre de nous recevoir rapidement, de retirer le projet, de relancer une négociation sur un tout autre projet.

Nous nous adressons à l'ensemble des usagers de l'Education Nationale pour expliquer les conséquences de la mise à mort de l'Informatique de proximité et ses conséquences en chaîne : accélération de la disparition des services déconcentrés, privatisation des applications et de la gestion avec transfert de données sensibles à des officines privées parfois délocalisées hors de France, bugs en séries comme avec CHORUS, transfert de la gestion aux personnels (exemple : saisie des frais de déplacements). Toute la communauté scolaire est concernée.

**Arlette Lemaire**

\*FO est sortie (provisoirement ?) de l'Intersyndicale, mais appelle de son côté à la grève.



# La formation continue dans les GRETA : une mutation en cours

Certains se souviennent encore de ces temps où la formation continue dans les établissements était synonyme de ressources abondantes et d'emplois gagés, d'utilisation optimum des plateaux technologiques et d'acquisitions de matériels pédagogiques utilisables également pour la formation initiale.

Ne mythifions pas trop ces temps passés, mais il est vrai que les pommes d'or, si elles étaient inégalement réparties n'en constituaient pas moins un viatique non négligeable pour un enseignement professionnel trop souvent ignoré des gouvernements centralisés.

Depuis, de l'eau a coulé sous les ponts, les Régions ont effectivement pourvu les établissements d'équipements qui n'auraient pas été espérés par les esprits les plus utopistes dans les années soixante-dix, et parallèlement les vicissitudes de l'activité économique ont amené, par le biais d'évolutions réglementaires et d'allégeance politique à l'affirmation de l'incourtournable loi du marché, l'émergence d'une mise en concurrence systématique des organismes de la formation continue.

Nos GRETA de l'éducation nationale se sont donc retrouvés dans la situation d'accusés qui bénéficiaient de la logistique de la formation initiale alors que leurs homologues privés devaient payer toutes leurs charges, distorsion de concurrence rédhibitoire pour les apôtres de la concurrence qui veulent que tout soit marchandise, même l'éducation ou la formation professionnelle.

Ceci a sonné le glas d'une gestion de la formation continue intégrée aux établissements, où les intervenants divers, sous des statuts identiques ou dissemblables, pouvaient, le plus souvent dans l'harmonie, trouver leur place. Aujourd'hui, la donne a changé, bien que la loi de 1989 qui consacre comme missions d'égale dignité, (si ce n'est d'égale importance) la formation initiale et la formation continue soit toujours la règle commune.

Les conséquences de ce changement sont considérables puisqu'elles ont imposé de nombreuses contraintes aux GRETA.

D'une part le poids qui pèse sur les tarifs pratiqués pour que les « clients » de la formation continue, individus, entreprises, collectivités, Etat, puissent faire leur « marché » a abouti à un « dumping » permanent qui oblige les GRETA à répercuter sur les établissements et leurs personnels des économies rendues comptablement incourtournables. Ceci est si vrai que nombre de structures ont été dissoutes sur la base de leur incapacité à maintenir leur équilibre financier.

D'autre part, la multiplication des « officines » de formation continue, ou le recours jugé plus rentable à des organismes internes aux grandes entreprises à rétréci la demande de formation et contribué à banaliser l'offre des Greta qui jouissait d'une image d'expertise liée aux formations

diplomantes des établissements en formation initiale.

Les personnels des GRETA, et en particulier les personnels administratifs ont fait les frais de ces réformes, accompagnées il est vrai par une administration de l'Education Nationale d'autant plus prompte à sacrifier des postes dans ce secteur qu'ils ne bénéficiaient pas d'une visibilité affirmée.

Le mouvement amorcé ces deux dernières années n'est pas non plus de bonne augure ; il peut-être qualifié de « départementalisation », même si ce terme schématise un peu ce qui est en jeu. Il consiste en tout état de cause à faire absorber les petites structures par les plus grandes, au prétexte de leur donner une taille critique plus importante leur permettant de faire face à des aléas de conjoncture prévisibles.

Dans les cas les plus favorables, les GRETA continuent leurs activités sans avoir de « contraction » ni d'effectifs, ni de zone d'intervention, les fonds dont ils disposaient n'ont pas varié.

Mais l'avenir n'est pas aussi rose partout, de même qu'on a déjà vu des Greta disparaître purement et simplement, on voit que les cahiers des charges imposés souvent par les collectivités locales, qui sont d'importants donneurs d'ordre, peuvent comporter des contraintes rendant impossible l'intervention de tel ou tel GRETA ; c'est particulièrement vrai quand une des conditions de réalisation d'une action de formation continue est un lieu précis ne correspondant pas à un établissement ou une ville susceptible d'accueillir une formation du Greta.

La participation de notre organisation syndicale aux nouvelles instances académiques de concertation pour le pilotage de la politique des Greta sera un atout important pour la défense des personnels administratifs concernés.

**Jacques Le Beuvant**



# Restauration scolaire dans les collèges d'Eure-et-Loir

**D**epuis les lois de décentralisation de 2003, la restauration scolaire des collèges est devenue une compétence pleine et entière des Collectivités territoriales.

En Eure-et-Loir, le Conseil Général avait décidé de mettre en place en 2009 un marché unique de fournitures de denrées alimentaires pour les collèges. Cette prestation comprenait aussi une aide à la constitution des menus, la fourniture de logiciels pour la gestion des stocks, pour la passation des commandes, .... Ce marché a fait l'objet d'un appel d'offre et a été attribué à la Société Sodexo pour une durée d'un an renouvelable 2 fois sans qu'aucune concertation ni avec les représentants des personnels ni avec les établissements n'ait été mise en place.

Les établissements continuaient à percevoir les recettes et versaient au Conseil Général un pourcentage des recettes. Ce dernier se chargeant de payer les factures à la Sodexo. Les collèges n'ayant plus que la Sodexo pour toutes les denrées alimentaires. Plus aucune marge de manœuvre ni aucun droit de regard sur les fournisseurs !

Le Conseil Général envisageait de mettre en place ce marché dès le 1er janvier 2010 pour les 37 collèges du département. Les établissements ont été informés en septembre 2009 !

Une intersyndicale (SNASUB - FSU, AI et SNPDEN) s'est mise en place pour exprimer son désaccord avec ce choix. Ont été dénoncés unitairement la façon de faire et les conséquences pour le service public. En effet, pour nous c'est une privatisation rampante de ce service qui était en train de se mettre en place. Ont été pointées les difficultés de fonctionnement, les surcoûts de cette formule et les problèmes juridiques. L'abandon de ce projet et l'ouverture de négociations sur l'organisation de la restauration scolaire ont été exigés.

L'importance de la restauration n'est plus à démontrer. En effet, disposer d'un repas équilibré en milieu de journée est non seulement un élément important pour la santé des élèves mais aussi pour leur parcours scolaire.

Les actions syndicales unitaires se sont multipliées au cours de l'automne 2009 : motions, entrevues avec l'autorité académique, avec le président du Conseil Général, interpellations du ministère de l'Education Nationale, déclaration en CDEN, boycott des réunions destinées à la mise en place du dispositif (Conseil Général et Sodexo), informations régulières auprès des collègues.

Grâce à la détermination des représentants syndicaux, les Conseils d'Administration des collèges devront approuver la convention afin d'entrer dans ce dispositif.

Malgré les pressions et même les intimidations de certains élus, seulement 6 Conseils d'Administration ont donné leur accord et 31 n'ont pas voulu entrer dans le dispositif. Le Conseil Général, qui avait signé le contrat avec la Sodexo, a été contraint d'accepter la réouverture du dossier. Les représentants des personnels ont donc été invités au comité de pilotage de la restauration scolaire et le contrat avec la Sodexo n'a pas été reconduit.

Le Conseil Général a rappelé ses objectifs : qualité de traitement et de tarification, base concurrentielle et service mis en concurrence pour la fourniture des denrées alimentaires, traçabilité, hygiène, plan alimentaire, ....

La réponse unitaire a été de proposer la création de groupements d'achats adossés à des EPLE. Cette formule permettant de rester de façon durable dans une logique de service public et de pérenniser la dimension éducative à la restauration scolaire. Les premiers travaux des différents groupes de travail et du comité de pilotage privilégient cette piste.



## Rencontre ADBU-Intersyndicale des Bibliothèques

Une réunion a rassemblé, le 22 avril dernier, des responsables de l'Association des directeurs de BU (ADBU) et l'intersyndicale des bibliothèques (CFDT-CGT-FO-FSU-UNSA). Une première rencontre avait eu lieu en 2009, sur proposition de l'ADBU. Il avait alors été décidé de se revoir une fois par an.

Pour débiter, le président de l'ADBU, Albert Poirot, a évoqué « quelques nuages dans le climat social des bibliothèques dans les universités ». Pour les syndicats, un de ces (gros) nuages est bien sûr la décision du ministère d'élargir les horaires d'ouverture des bibliothèques sans concertation et sans création de postes. Là-dessus, la position de l'ADBU n'est pas aussi éloignée que pourrait le laisser penser l'attitude de certains chefs d'établissement : « Il est normal que le personnel réagisse, chacun tient son rôle, nous ne nous sentons pas mis en cause par les mouvements du personnel. Il nous appartient de réclamer des moyens, ensuite il y a des rapports de force ».

En revanche d'autres questions ont fait apparaître, comme on pouvait s'y attendre, des divergences importantes : sur les primes, l'ADBU se dit favorable à la PFR (prime fonctions/résultats), y voyant un système qui permet « plus

de transparence et d'égalité », alors que pour nous cette prime ne vise qu'à instaurer plus de concurrence entre les agents ; l'ADBU défend la « règle » (non officielle) des 3 ans dans un poste avant de pouvoir muter, que les syndicats combattent en CAP ; quant aux critères à retenir pour les promotions dans un grade supérieur, le principal critère est pour nous l'ancienneté des agents, tandis que pour l'ADBU comme pour les représentants du ministère lors des CAP, il faut avant tout prendre en compte le « mérite » des agents – même si cette notion reste toujours aussi floue et laisse bien souvent la porte ouverte à l'arbitraire.

Toutefois syndicats et ADBU se retrouvent d'accord sur la défense et la valorisation de la filière Bibliothèques, contre tous les projets d'intégration dans la filière ITRF.

Béatrice Bonneau et Anne-Marie Pavillard



## Formation des bibliothécaires stagiaires

Un arrêté concernant le contenu et les modalités d'organisation de la formation des bibliothécaires stagiaires est paru au BOEN du 17 juin 2010. Cette formation sera dispensée par l'ENSSIB durant les six premiers mois de l'année de stage.

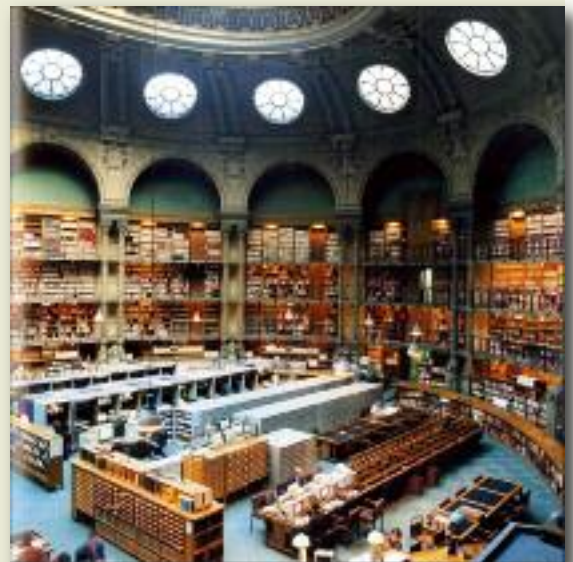
On sait que, jusqu'ici, les lauréats du concours de bibliothécaire sont nommés stagiaires dans un établissement à compter du 1er novembre mais qu'en fait, durant toute leur année de stage, ils n'y sont que très peu présents, l'essentiel de cette année se répartissant entre la formation à l'ENSSIB et des stages dans d'autres établissements.

D'où de nombreux problèmes dénoncés depuis longtemps par les syndicats, notamment lors des CAP : difficultés rencontrées fréquemment pour la prise en charge des frais importants qu'impliquent ces va-et-vient multiples (et résidences multiples) entre ENSSIB, établissement d'affectation et stages dans d'autres bibliothèques ; et c'est le directeur de la bibliothèque qui doit rédiger le rapport de fin de stage même si l'essentiel de la formation a eu lieu à l'extérieur, d'où parfois des problèmes lors de la titularisation.

En outre, le ministère a chaque année beaucoup de mal à trouver des directeurs qui acceptent la nomination d'un bibliothécaire stagiaire dans leur établissement, sachant que le stagiaire sera très peu présent durant l'année mais que, le poste n'étant plus officiellement vacant, il n'est pas possible de recruter un contractuel en remplacement.

Désormais les stagiaires seront rémunérés les six premiers mois par l'ENSSIB et poursuivront ensuite leur stage dans leur établissement d'affectation. Les nouvelles modalités de la formation semblent donc plus positives. Mais elles n'entreront en vigueur qu'en 2011. Cette année encore les bibliothécaires stagiaires (liste complémentaire du concours 2009) auront la même formation que les promotions précédentes.

A.-M. P.



# La gestion des contractuels

Le 4 juin 2010, le comité technique paritaire (CTP) de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) a été consulté préalablement à la mise en place d'un dispositif organisant la gestion des personnels BIATOSS contractuels. Le dispositif proposé constitue une réelle avancée pour les collègues même si les objectifs d'égalité de traitement et d'extinction de la précarité portés par le SNASUB et l'intersyndicale ne sont pas encore atteints.

Les mesures proposées constituent pour nous un **dispositif à minima**. L'évaluation annuelle du dispositif en CTP est prévue. Des améliorations ultérieures pourront (pour le SNASUB, elles devront) être envisagées. Ce dispositif vise à favoriser la stabilisation des personnels contractuels et à réduire l'emploi précaire à l'université, à rapprocher leur situation en terme de rémunérations (salaires et primes) et d'évolution de carrière, de celle des personnels titulaires.

## 1. La stabilisation des personnels contractuels

### A. Accès aux corps de fonctionnaires

Il s'agit de transformer 32 emplois de contractuels en emplois de fonctionnaires à raison de 3 à 5 par an. Ils correspondent au déficit en postes BIATOSS reconnu par le ministère lors du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Il s'agit donc d'un accès par concours et ne se traduira pas forcément par une titularisation automatique sur place du contractuel occupant le poste.

### B. Transformer les CDD en CDI

Pour les contractuels recrutés sur des emplois pérennes, après 3 années maximum de CDD successifs après avis du chef de service et entretien d'évaluation. Pour le SNASUB, tout collègue réunissant les conditions d'ancienneté prévues devrait bénéficier d'un CDI sans condition et cette « période d'essai » en CDD devrait être réduite à **1 an**. A ce jour, nous n'avons pas obtenu de réponse favorable à cette revendication.

## 2. Rapprocher la situation des contractuels de celle des titulaires

Sur 3 plans : le niveau de recrutement (avec prise en compte de l'expérience professionnelle, l'évolution des rémunérations et le volet indemnitaire.

### A. Prise en compte de l'expérience professionnelle

Des services publics et des services privés sur la base de ce qui se fait pour les personnels administratifs (AENES) et techniques (ITRF). Donc égalité de traitement sur ce point.

### B. Évolution des rémunérations

Le temps passé en CDD et pris en compte mais l'ancienneté

nécessaire pour passer à l'échelon supérieur est fixée à 1,5 fois l'ancienneté réglementaire pour les titulaires, ce que le SNASUB conteste mais nous n'avons pas été entendus sur ce point.

### C. Politique indemnitaire

Mise en place de la PIAC (Prime d'investissement des agents contractuels), versée en 2 fois (juin et décembre à terme) après délibération du conseil d'administration pour le 1er versement 2010 sous réserve des disponibilités budgétaires.

Les montants sont fixés à 1000€ brut pour les C, 1500€ brut pour les B et 2000€ brut pour les A

C'est un effort significatif mais un régime inférieur de moitié à celui des titulaires et donc une **inégalité de traitement que nous contestons**.

Le dispositif prévoit, comme pour les titulaires, des « primes à caractère exceptionnel », individuelles, sur décision du président, dont **nous contestons le principe même**.

La situation des contractuels rémunérés sur contrat de recherche pourrait faire l'objet d'un traitement particulier aussi, nous avons demandé à ce qu'une référence (la même que pour les autres contractuels) soit indiquée clairement.

### Avis du SNASUB de l'UPPA sur le dispositif proposé

Nous avons demandé à ce qu'il y ait deux votes, l'un sur l'ensemble du texte moins le passage relatif à la prime exceptionnelle, et l'autre portant sur ce passage.

Lors du premier vote nous avons voté pour ce dispositif. En effet, même si le Président n'a pas souhaité intégrer la plupart de nos amendements visant à établir une égalité de traitement, ce dispositif constitue objectivement une réelle avancée très attendue par les collègues contractuels et pour laquelle nous nous sommes mobilisés ce printemps.

Lors du second vote, suivis en cela par les autres élus du personnel, nous nous sommes prononcés contre les primes exceptionnelles. En effet, le SNASUB, tout comme les autres syndicats à l'UPPA, reste fermement opposée au principe des primes exceptionnelles individuelles, un dispositif opaque qui, même s'il est marginal, cultive et légitime une inégalité de traitement entre collègues.

**Pour le SNASUB, ce dispositif en faveur des contractuels constitue un réel motif de satisfaction à mettre au crédit de l'action collective, du travail intersyndical et de la mobilisation des collègues.**

C'est un point d'appui pour des améliorations ultérieures : pour nous, l'égalité de traitement demeure l'objectif à atteindre. A travail égal, rémunération égale.

# Le remboursement des trop-perçus

## I Le principe de remboursement et ses limites

Le principe est le remboursement des sommes indues ; la prescription quinquennale prévue à l'article 1227 du Code civil, qu'il s'agisse d'une action en paiement ou en restitution de ce paiement (CE, 12 mars 2010, n° 309118) semble devoir remplacer la prescription trentenaire des sommes dues à l'administration, et la prescription quadriennale des sommes dues par l'administration à ses agents (sous réserve d'autres décisions du Conseil d'Etat sur le même sujet).

La jurisprudence administrative fait appliquer un principe de sécurité juridique et considère que, au bout d'un certain temps (4 mois), un acte créateur de droits, même irrégulier, ne peut plus être retiré (CE, 26 octobre 2001, Ternon) ni même abrogé (CE, 6 mars 2009, n° 306084).

C'est parfois abusivement que l'administration demande le remboursement de trop-perçus :

- soit qu'il y ait eu erreur de l'administration et que le juge considère que cette erreur était entièrement ou partiellement imputable à l'administration ; Lorsque le trop-perçu versé à un fonctionnaire a pour origine une erreur exclusivement imputable à l'administration, le rejet de la demande de remise gracieuse peut être annulé pour erreur manifeste d'appréciation (TA Pau, 28 mars 2006, n° 031040).
- soit que l'administration demande trop tardivement (hors délai de 4 mois) le remboursement. Le juge administratif considère alors que les sommes sont acquises par l'agent, à condition que leur versement n'ait pas eu le caractère d'une simple liquidation mais soit une véritable décision.

Le juge interprète sans formalisme excessif cette notion de décision : ainsi, il a considéré comme une véritable décision le versement à tort d'un traitement à taux plein à une personne qui était en longue maladie et aurait dû passer à mi-traitement.

Il a estimé que « *doit être assimilée à une décision explicite accordant un avantage financier celle qui, sans avoir été formalisée, est révélée par des agissements ultérieurs ayant pour objet d'en assurer l'exécution ; qu'une décision de cette nature peut, en fonction des circonstances de l'espèce, être manifestée par le versement à l'intéressée des sommes correspondantes, telles qu'elles apparaissent sur son bulletin de paye ; qu'il en est notamment ainsi lorsqu'un avantage explicitement octroyé est ensuite maintenu sans décision formelle alors que les conditions auxquelles est subordonné son maintien ne sont plus remplies* » (TA Amiens, 16 décembre 2008, n° 700107).

Dans une affaire du même type, le tribunal a estimé que l'administration pouvait toutefois remettre en cause les traitements perçus moins de 4 mois avant le courrier formalisant la demande de remboursement (TA Marseille, 30 juin 2009, n° 0706102).

## II Les actions à mener en cas de demande tardive de la part de l'administration

### La procédure administrative : un recours préalable obligatoire

Recours auprès de l'administration dans les 2 mois qui suivent la réception du courrier mentionnant un remboursement à effectuer « *avant de saisir la juridiction compétente, le redevable doit, dans [le délai de 2 mois suivant la notification du titre de perception] adresser sa réclamation appuyée de toutes justifications au comptable qui a pris en charge l'ordre de recette* » (article 7 du décret n°92-1369 du 29 décembre 1992). L'administration a 2 mois pour répondre.

### La procédure contentieuse

En cas de réponse négative, saisir le Tribunal administratif par un recours en annulation de la décision explicite (en cas d'absence de réponse dans les 2 mois : recours en annulation de la décision implicite de refus).

Il est également possible, en même temps que le recours au TA, de déposer un référé suspension pour interrompre les prélèvements dans l'attente du jugement du TA. Ce référé doit répondre à 2 conditions : le doute sur la légalité et le préjudice. Il faut donc justifier le préjudice subi (sommes très importantes à rembourser, découvert bancaire, ressources du ménage gravement réduites).

### L'exécution du jugement

La bonne volonté de l'administration n'est pas certaine. Si le jugement n'est pas exécuté dans les trois mois, il faut se tourner à nouveau vers le juge administratif pour demander l'exécution du jugement, éventuellement assortie d'une demande de pénalités de retard (tant par jour).

### Pratique

Vous pouvez consulter le SNASUB pour rédiger les recours.

Pierre Boyer



## Ô temps partiel, suspends ton vol...

**Le congé formation suspend le temps partiel déjà accordé par ailleurs.**

Le décret 82-624 du 20 juillet 1982 fixe les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel

Son article 4, dernier alinéa indique clairement :  
*« L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé pour maternité, du congé pour adoption et du congé de paternité. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein ».*

Le congé formation ne figure pas dans cette énumération.

Toutefois, le juge administratif estime que, dans la cas où le fonctionnaire obtenant un congé formation est déjà placé à temps partiel, il y a lieu de suspendre l'autorisation d'exercice à temps partiel sans que l'agent ait à en formuler la demande.

C'est ainsi que le Conseil d'Etat a annulé une circulaire ministérielle qui avait ajouté à la réglementation en prévoyant que « l'indemnité versée à un fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps partiel et bénéficiaire d'un congé de formation sera calculée sur la base du traitement effectivement perçu ».

Le juge a considéré « que l'indemnité qui doit être versée au fonctionnaire qui, exerçant ses fonctions à temps partiel, bénéficie d'un congé de formation, doit être calculée, dans le cas où la formation qu'il suit est incompatible avec un temps partiel, sur la base d'un traitement à temps plein » (CE, 23 juin 1997, SGEN-CFDT).

Pierre Boyer

## Lu pour vous

**Compte rendu de la réunion du 8 mars 2010 du CCHS** ministériel compétent pour l'enseignement scolaire (BOEN n° 22 du 3 juin 2010).

**Note de service n° 2010-0012 du 14 avril 2010** relative à la liste d'aptitude pour l'accès aux fonctions d'agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (BOEN n° 21 du 27 mai 2010).

**Arrêté du 27 avril 2010** fixant au titre de l'année 2010 le nombre de postes (226) offerts à l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle (JO du 18 mai 2010).

**Arrêté du 28 avril 2010** fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel et le nombre de sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune d'elles au comité central d'hygiène et de sécurité ministériel compétent pour l'enseignement scolaire (JO du 20 mai 2010).

**Arrêté du 3 mai 2010** fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2010 (JO du 22 mai 2010).

**Arrêté du 3 mai 2010** portant application à certains personnels en fonctions au ministère chargé de l'enseignement supérieur du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (JO du 16 juin 2010).

**Circulaire n° 2010-060 du 7 mai 2010** établissant le calendrier des fêtes religieuses de l'année civile 2010 pour lesquelles des autorisations d'absence peuvent être accordées (BOEN n° 19 du 13 mai 2010).

**Arrêté du 20 mai 2010** fixant la liste des organisations syndicales aptes à désigner des représentants et le nombre de sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune d'elles au CTPM de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 27 mai 2010).

**Arrêté du 1er juin 2010** modifiant l'arrêté du 30 décembre 2008 fixant le nombre des emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 5 juin 2010).

**Arrêté du 4 juin 2010** autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture d'un concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB, réservé aux élèves et anciens élèves de l'Ecole nationale des chartes et fixant le nombre de postes offerts à ce concours (JO du 15 juin 2010).

**Décret n° 2010-619 du 7 juin 2010** fixant les modalités de l'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services (JO du 9 juin 2010).



# SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2009 - 2010

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 en page "Contacter le SNASUB")

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

**Merci de remplir tous les champs avec précision.**

## Comment calculer le montant de votre cotisation ?

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

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

### CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
- > Temps partiel et CPA : 50 %
- > Retraités : 50 %  
(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

<b>ACADEMIE :</b> .....	<b>ANNEE DE NAISSANCE</b> : .....
-------------------------	-----------------------------------

NOM : .....  HOMME  NOUVEL ADHERENT

PRENOM : .....  FEMME  ANCIEN ADHERENT

**VOS COORDONNEES**

APPARTEMENT, ETAGE : .....

ENTREE, IMMEUBLE : .....

N°, TYPE, VOIE : .....

BP, LIEU DIT : .....

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....

TEL : ..... PORTABLE : .....

<b>SECTEUR</b>	<b>STATUT</b>
<input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> CROUS <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> EPLE <input type="checkbox"/> JS <input type="checkbox"/> RETRAITES <input type="checkbox"/> SERVICE <input type="checkbox"/> SUP <input type="checkbox"/> Autre : .....	<input type="checkbox"/> ASU <input type="checkbox"/> BIB <input type="checkbox"/> DOC <input type="checkbox"/> ITRF <input type="checkbox"/> Non titulaire
<b>CORPS :</b> .....	<b>CATEGORIE</b>
<b>QUOTITE DE TRAVAIL :</b> .....	<b>GRADE :</b> .....
..... %	<b>Interruption d'activité</b> (disponibilité, Congé parental...) :

**VOTRE ETABLISSEMENT**

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

NOM D'ETABLISSEMENT : .....

SERVICE : .....

RUE : .....

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....

TEL PROFESSIONNEL : ..... PAYS : .....

**COTISATION**

( \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ ) x \_\_\_\_\_

(indice) (NBI) (coefficient)

**x Quotité** (ex : x 0,8 pour 80%)

----- =

----- €

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

**Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales :** .....

**Règlement par chèque**    Nombre de chèques :  1     2     3

Montant réglé : ----- €

**Prélèvement automatique**

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

> **MONTANT DE LA COTISATION** : ..... €

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

> **DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS** : ..... / 2009

**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

<b>ORGANISME CREANCIER</b> SNASUB FSU 104 RUE ROMAIN ROLLAND 93260 LES LILAS	<b>N° NATIONAL EMETTEUR</b> <div style="text-align: center; font-size: 1.5em; font-weight: bold;">430045</div>
---	---

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE

Monsieur     Madame     Mademoiselle

.....

.....

.....

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER

Etablissement	Code guichet	N° de compte	Clé RIB
.....	.....	.....	.....

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

NOM : .....

ADRESSE : .....

CP : ..... VILLE : .....

DATE : .....    SIGNATURE : .....