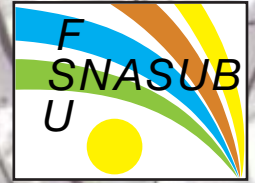


# Convergences



de l'administration scolaire,  
universitaire et des bibliothèques

**E**dito

Jacques  
Aurigny



**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
AENES :**

**LE SNASUB EN  
HAUSSE !**

**JOYEUSES  
FÊTES  
ET  
BONNE  
ANNÉE  
2011**

## BONNES FETES ?

L'année 2010 se termine.

Elle aura vu un mouvement social inédit en France pour la défense des retraites.

Au-delà de l'action nécessaire, il nous faut informer les collègues de leurs droits ; c'est ce que nous faisons dans le dossier « retraites » de ce numéro de convergences.

Les pires plans de remboursement des dettes bancaires se poursuivent. Après la Grèce, c'est le tour de l'Irlande de connaître un plan d'austérité appliqué aux salariés, aux jeunes, aux retraités.

Partout, les salariés, les jeunes et les moins jeunes, refusent de payer les dettes des spéculateurs.

Les perspectives 2011 de remise en cause du service public en France doivent nous inquiéter :

- nouvelle vague de suppressions de postes ;

- blocage des salaires ;
- suppression-fusion de services et mobilité forcée.

Le service public que nous défendons est l'affaire de tous : la campagne de la FSU pour sa défense doit être un succès à la hauteur de l'attachement des citoyens et des personnels.

Les milliers de collègues de l'administration scolaire et universitaire qui ont choisi le SNASUB dans les élections professionnelles du 1er décembre, confirment sa place et sa progression dans un grand nombre d'académies.

Le SNASUB saura répondre aux attentes des personnels.

Bonnes fêtes et meilleurs vœux pour 2011.

**Dossier**

## Retraites

# Contacter le SNASUB



**SNASUB FSU**  
104 rue Romain Rolland  
93260 LES LILAS

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

## Le Secrétariat national

### Secrétaires généraux

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

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

### Trésorière nationale

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

### Secrétaires généraux adjoints

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

**Marie Ganozzi**  
04 78 58 06 92  
marie-ganozzi@wanadoo.fr

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

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

## Autres membres du BN

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

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

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

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

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

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

**Michèle Martin-Darmon**  
06 87 28 98 04  
mmartin-darmon@wanadoo.fr

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

**Danièle Patinet**  
03 80 39 50 97  
dpatinet@gmail.com

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

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

### Aix-Marseille

**Richard Barachia, SA**  
06 76 23 23 32 richard.barachia@univ-avignon.fr  
**Céline Beltran, SA**  
06 76 33 50 51 celine.beltran@ac-aix-marseille.fr  
**Florence Marly, SA**  
06 76 37 88 56 florence.marly@ac-aix-marseille.fr  
SNASUB-FSU  
Rectorat Place Lucien Paye  
13621 Aix en Provence  
**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  
philippe.lalouette@ac-amiens.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  
jeanclaudc.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 Labrador  
14600 Honfleur

### Clermont-Ferrand

Contacteur le SNASUB national  
**Françoise Eliot, Trésorière**  
104 rue Romain Rolland  
93260 Les Lilas  
09 71 22 31 81

### Corse

**Thomas Vecchiutti, SA**  
04 95 10 53 04  
thomasvp@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 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 Moulehawy, 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 54 03 45  
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr  
Lycée Delphine Gay  
avenue Joliot Curie  
23400 Bourgneuf  
**Corinne Jeandillou, Trésorière**  
05 55 69 32 95  
corinne.jeandillou@ac-limoges.fr  
Collège Jean Monnet  
3 allée René Regaudie  
87130 Chateaufort

### Lyon

**Monique Viricel, SA**  
06 13 22 57 64  
secretariat@snasub-lyon.fr  
9 bis rue G. Monmousseau  
Bat Education Nationale  
69200 Venissieux  
**Sébastien Poupet, SA**  
06 74 14 55 46  
**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  
claudc.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

**Chantal Welsch-Floremont, SA**  
3 rue du Four  
54610 Abaucourt sur Seille  
**Céline Perez, SA**  
03 83 95 10 66  
emilio.perez@laposte.net  
**Annie Lespingal, Trésorière**  
03 87 75 87 00  
Lycée de la Communication  
3 bd Arago 57070 Metz

### Nantes

**Nathalie Dreumeau, SA**  
02 51 12 52 20  
nathalie.dreumeau@univ-nantes.fr  
Université de Nantes  
BU section Sciences  
2 chemin de la Houssinière  
BP 92208  
44322 Nantes Cedex 3  
**Françette 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-fsu.centre@orange.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  
tresoacsd51.snasub@free.fr  
9 rue de Derrière les Vignes  
51220 Bermericourt

### Rennes

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

### Rouen

**Michelle Collet, SA**  
06 77 61 98 95  
michellecollet@gmail.com  
INSA Rouen Place E. Blondel  
76821 Mont St Aignan Cedex  
**Agnès Devaux, Trésorière**  
02 32 74 40 33  
9 bis rue des Lombards  
76290 Montvilliers

### Strasbourg

**Michiel Jedvaj, SA**  
03 89 42 63 38  
snasub-alsace@orange.fr  
90 rue Josué Hofer  
68200 Mulhouse  
**Myriam Marinelli, Trésorière**  
03 88 23 36 47  
Rectorat DEC1  
6 rue de la Toussaint  
67975 Strasbourg cedex 9

### Toulouse

**Dominique Ramondou, SA**  
06 78 77 00 44 snasub.ac-toulouse@wanadoo.fr  
SNASUB-FSU Bâtiment C  
3 chemin du Pigeonnier de la Céprière 31100 Toulouse  
**Dominique Frapaise, Trésorière**  
domalice@free.fr  
71, rue des Chalets  
31000 Toulouse

### Versailles

**Sylvie Donné Lacouture, SA**  
07 60 46 58 63 (SNASUB)  
sylvie.donne@ac-versailles.fr  
**Rémy Cavallucci, SA**  
07 60 47 45 61 (SNASUB)  
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  
francoise.dutemple@ac-versailles.fr

### HORS METROPOLE

**Etranger, Guadeloupe, Guyane, Martinique :**  
contactez le SNASUB national

### Réunion et Mayotte

**Jean-Claude Michou, SA**  
32, rue Jean Sita  
97430 Le Tampon  
snasub.universite-reunion@univ-reunion.fr  
**Jean-Odel Oumana, SA**  
06 92 72 02 16  
Rectorat de la Réunion  
24, avenue Georges Brassens  
97702 Saint-Denis Messag.  
Cedex 9  
**Marc Dufêtre, Trésorier**  
02 62 57 95 67  
mdufetre@univ-reunion.fr  
64 chemin la pointe  
97430 Le Tampon

## Les élections professionnelles de l'Administration Scolaire et Universitaire ont eu lieu le 1<sup>er</sup> décembre dernier.

Dans un contexte général de baisse de la participation, le SNASUB enregistre :

- Une augmentation globale du pourcentage recueilli autour de 25 %.
- Une progression significative en voix et en sièges au niveau local, faisant du SNASUB dans plusieurs académies l'organisation syndicale majoritaire.
- La confirmation de la représentativité du SNASUB présent dans toutes les CAP nationales, confortant ainsi sa place de 2<sup>ème</sup> organisation syndicale du secteur.

Dans le même temps, le syndicat majoritaire est sanctionné par la perte de plusieurs milliers de voix, enregistrant un recul significatif.

Nous nous félicitons du soutien apporté par les collègues à notre action au service des personnels.

Ces résultats nous encouragent à poursuivre et à développer nos revendications avec la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) pour la défense des statuts et des carrières, la défense et le développement de l'emploi public et l'augmentation des salaires.

*(Communiqué du Bureau national du SNASUB-FSU, 7 décembre 2010).*

# Sommaire

## n° 164 - décembre 2010

<b>Edito</b>	1
<b>Contacts</b>	2
<b>Sommaire</b>	3
<b>Brèves</b>	4
<b>Actualité</b>	
<b>Destruction de l'INRP</b>	5
<b>Elections AENES</b>	6
<b>Journée européenne du 15 décembre</b>	6
<b>Un bilan des fusions de services</b>	7
<b>Elections CROUS et DRJSCS</b>	7
<b>Mutations des CASU pour 2011</b>	8
<b>EPLE</b>	17
<b>Bibliothèques</b>	18
<b>Supérieur</b>	19
<b>Services</b>	20
<b>Fiche pratique</b>	21
<b>Lu pour vous</b>	22
<b>Brève de jurisprudence</b>	22
<b>Education et société</b>	23
<b>Adhésion</b>	24



## 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

## Retraites

pp. 9 à 16

## Mort d'une combattante

Claire Villiers est décédée hier, à Paris, des suites d'une longue maladie. Elle avait 59 ans. Altermondialiste convaincue, elle a combattu l'injustice sur tous les fronts, comme syndicaliste à l'ANPE, d'abord au sein de la CFDT, puis du SNU-FSU, et comme militante associative en jouant un rôle moteur dans la création d'Agir ensemble contre le chômage (AC!).

Depuis quelques années, Claire Villiers avait décidé de porter la voix du mouvement social dans la sphère politique.

Elle était également membre du conseil d'orientation de la Fondation Copernic.

## La Bourse encerclée

A l'appel des organisations syndicales d'Ile-de-France, de nombreux salariés ont participé à une marche intersyndicale, partie de la Place de l'Opéra, avec un rassemblement devant le Palais Brongniart avec conférence de presse et témoignages de salariés en lutte, qui ont agi dans l'unité pour une réforme juste et efficace des retraites.



## Protection sociale

Diminution du taux de remboursement (35 à 30 %) des médicaments à vignette bleue, augmentation du ticket modérateur d'actes médicaux en milieu hospitalier, (de 91 à 120 euros), limitation du remboursement des soins pour le diabète et l'hypertension... Le projet de loi de finances de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2010 restreint une nouvelle fois la prise en charge de l'assurance maladie obligatoire, pour la transférer vers les complémentaires santé qui, soumises à de nouvelles taxations, augmenteront leurs cotisations. Ce sont les assurés sociaux qui paieront.

Ce budget qui s'accompagne de la fermeture d'hôpitaux et de maternités de proximité va aggraver les difficultés d'accès aux soins des personnes les plus vulnérables. La FSU s'indigne de ces rafistolages qui pèsent sur les assurés sociaux et exige de débattre du financement de la protection sociale pour la développer.



## Handicapés : quel contrôle de l'obligation d'emploi

Tous les employeurs publics ou privés de plus de 20 salariés doivent respecter le taux de 6 % de travailleurs handicapés. Faute de remplir cette obligation, ils doivent verser une contribution, au FIPHFP (pour le public) ou à l'AGEFIPH\* (pour le privé).

Pour les employeurs privés, le contrôle de cette obligation était fait par les services du ministère du travail, aujourd'hui les DIRECCTE, qui recevaient les déclarations annuelles appelées DOETH (Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Le projet de loi de finances 2011 prévoit qu'à compter de 2012, cette déclaration sera adressée directement à l'AGEFIPH.

Cette association se verrait en outre confier la reconnaissance de la lourdeur du handicap, et un certain nombre de dispositifs d'insertion et de formation professionnelle des personnes en situation de handicap.

Prise au nom de la Révision Générale des Politiques Publiques, la mesure vise à réaliser de substantielles économies (plusieurs dizaines d'emplois seraient ainsi supprimés) en transférant les coûts (on parle de 70 millions d'euros) et les responsabilités. Mais elle pose aussi le problème des garanties d'impartialité dans le respect des obligations, l'AGEFIPH étant une structure associative, dans laquelle le patronat a un poids non négligeable. Nous ne sommes pas loin du conflit d'intérêt !

L'AGEFIPH étant obligatoirement lié par convention au FIPHFP, notamment pour l'accompagnement dans la recherche d'emploi, et la formation des personnes handicapées, le Comité National du FIPHFP, lors de sa séance du 8 octobre, « a demandé au gouvernement de revenir sur ce dispositif ».

\* L'AGEFIPH est une association privée, son conseil d'administration est composé de représentants des partenaires sociaux, des personnes handicapées et de personnalités. Il est présidé par Jean-Marie Faure (CFTC).

# Disparition de l'INRP

Cela fait plus de 10 ans que l'INRP est la cible de la politique gouvernementale. Après de multiples tentatives, contrées par la résistance des personnels et d'organisations syndicales, la dissolution de l'établissement est prévue, de façon autoritaire, pour le 1er janvier 2011.

A l'heure où la formation des enseignants devrait pouvoir s'appuyer davantage sur la recherche, le gouvernement fait disparaître l'INRP, comme il fragilise les IUFM. L'objectif idéologique et pratique est de faire table rase de décennies de recherche en éducation. Un article très violent du Figaro du 25 novembre illustre tristement ce déchaînement anti-pédagogique.

Depuis des années, l'INRP s'est appuyé sur un réseau important d'équipes d'enseignants, permettant l'articulation nécessaire entre la recherche et les professionnels de l'enseignement. En cassant ce lien institutionnel et pratique, le gouvernement poursuit le démantèlement de pans entiers du service public, structurés notamment à travers des établissements publics nationaux et des missions reconnues dans le code de l'Education (cf. aussi la situation faite au CNED).

La recherche en éducation n'est décidément pas considérée comme un investissement d'avenir en France. Comme dans d'autres domaines, elle est pourtant un élément clé. Pourrait-on imaginer le développement du système de santé sans recherche médicale ? C'est la démocratisation du système éducatif, son amélioration et la réussite de tous les jeunes qui sont en jeu.

L'intégration des biens et des personnels de l'INRP à l'ENS de Lyon ne signifie certes pas la fin de toute recherche, mais va en changer les orientations et la finalité. En même temps, le gouvernement exclut le Musée national de l'Education (MNE) de cette intégration. Avec ce démantèlement, de graves dangers pèsent sur la conservation du patrimoine et des archives en matière d'éducation, ainsi que les possibilités de leur exploitation scientifique.

Pour les personnels des sites de Lyon, Marseille, Paris, Cachan et Montrouge, notamment BIATOS, l'intégration à l'ENS de Lyon se fait sans suppression de postes ni mobilité forcée dans l'immédiat, même si des inquiétudes demeurent à terme pour les sites non lyonnais et sur les redéploiements fonctionnels sur le site lyonnais, ainsi qu'en interne à l'ENS de Lyon elle-même (qui sort à peine de la fusion des deux anciennes ENS).

La situation la plus dramatique est clairement celle des personnels du MNE à Rouen qui ne savent toujours pas, début décembre, ce qu'ils deviennent le 1er janvier !

Comme l'ont écrit le 7 décembre les co-secrétaires généraux du SNASUB-FSU dans une interpellation des ministres concernés, « cette situation ne cesse de se dégrader depuis

des mois. Sur un effectif théorique de 36 postes, seuls 22 sont actuellement pourvus. Les personnels du MNE et leurs représentants au CHS ont alerté à plusieurs reprises la direction de l'INRP sur les dommages psychosociaux forts qu'ils subissent dans cette période du fait de l'incertitude sur leur sort à court terme et d'une organisation du travail défailante.

(...) les personnels en poste à Rouen ont été écartés de toutes les concertations et n'ont pu jusqu'ici bénéficier d'aucun dispositif d'accompagnement leur permettant de faire un point sur leur situation professionnelle et leur avenir. Des mesures négatives supplémentaires ont même apparemment été prises par la direction de l'INRP, en lien avec vos services, interdisant de fait la mobilité des personnels et le pourvoi des postes vacants.

C'est pourquoi, nous exigeons que le rapport des inspections sur le MNE qui vous a été remis le 15 novembre soit immédiatement rendu public et communiqué aux personnels, afin de connaître ce qui peut motiver votre décision de couper ce musée de l'institut intégré à l'ENS de Lyon.

Au delà, nous vous demandons de façon extrêmement pressante de répondre à l'inquiétude des personnels du MNE quant à leur avenir dès janvier 2011 et de les associer sans délai aux réflexions en cours. »

Des négociations sur l'avenir de l'INRP doivent s'ouvrir pour permettre notamment la définition concertée d'un projet scientifique pour l'institut et son inscription dans le paysage national et international de la recherche en Education. Le SNASUB continuera à agir avec la FSU pour la défense des personnels de tous les sites concernés.

**Bernard Teissier**



# Elections AENES

Le SNASUB remercie  
chaleureusement tous les  
collègues qui lui ont  
apporté leur confiance

## Les élections professionnelles de l'Administration Scolaire et Universitaire ont eu lieu le 1er décembre.

Dans un contexte général de baisse de la participation, le SNASUB enregistre :

- Une augmentation globale du pourcentage recueilli autour de 25 %.
- Une progression significative en voix et en sièges au niveau local, faisant du SNASUB dans plusieurs académies l'organisation syndicale majoritaire.
- La confirmation de la représentativité du SNASUB présent dans toutes les CAP nationales, confortant ainsi sa place de 2ème organisation syndicale du secteur.

Dans le même temps, le syndicat majoritaire est sanctionné par la perte de plusieurs milliers de voix, enregistrant un recul significatif.

Nous nous félicitons du soutien apporté par les collègues à notre action au service des personnels.

Ces résultats nous encouragent à poursuivre et à développer nos revendications avec la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) pour la défense des statuts et des carrières, la défense et le développement de l'emploi public et l'augmentation des salaires.

Tous les résultats et les  
coordonnées des nouveaux  
commissaires paritaires dans  
le «Convergences» de janvier

*Vous les trouverez également  
sur notre site*

## Journée européenne du 15 décembre : les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA interpellent les décideurs politiques et économiques

Dans le cadre de la journée de mobilisation de la CES "Non à l'austérité, priorité à l'emploi et à la croissance en Europe", les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA ont décidé d'interpeller le 15 décembre 2010, les décideurs politiques et économiques français, à la veille du sommet de l'Union européenne.

Les politiques d'austérité décidées en France et dans la plupart des pays européens sont inacceptables. Elles mettent à mal la cohésion sociale, frappent les plus fragiles, risquent d'entraîner une nouvelle baisse de l'activité économique, un accroissement du chômage et de rendre impossible la réduction des déficits.

Au contraire, il faut une relance économique tournée vers la satisfaction des besoins sociaux et respectant les impératifs écologiques. Cela nécessite une plus juste répartition des richesses, la réduction des inégalités, des investissements publics et privés, un renforcement des régulations de la

finance et de l'économie. La nécessaire réduction des déficits doit être le fruit d'une autre politique économique et sociale. L'Union européenne doit rapidement consolider les moyens de solidarité vis-à-vis des pays de la zone Euro dont les dettes publiques font l'objet de spéculations financières. Il faut combattre le dumping social en renforçant le socle social européen, en particulier avec la mise en place d'un salaire minimum dans chacun des Etats membres. L'Union européenne doit garantir les droits sociaux fondamentaux face aux règles du marché et de la concurrence. Il faut donner les moyens à des services publics de qualité de jouer tout leur rôle. L'harmonisation de la fiscalité des entreprises est une nécessité urgente.

La création d'emplois de qualité, la réduction du chômage et en particulier pour les jeunes, la pérennité des systèmes de protection sociale, sont dépendants à la fois des décisions nationales et des réponses européennes.

Face à ces enjeux, les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA interpellent les décideurs politiques et économiques par des initiatives unitaires sur tout le territoire le 15 décembre 2010

Paris, le 29 novembre 2010

## Fusion des services de l'Etat : bilan négatif

PARIS, 2 décembre 2010 (AFP) - Une majorité de «hauts fonctionnaires» (60%) jugent "négatif" le bilan des fusions des services de l'Etat ces dernières années, même s'ils sont 73% à considérer qu'elles étaient justifiées, selon un sondage Ifop pour Acteurs Publics et Inéum Consulting.

Seulement 1% des agents de catégories A (hauts fonctionnaires) jugent "très positif" le bilan des fusions dans les services de l'Etat : Direction générale des finances publiques, Pôle emploi, directions territoriales de l'Etat, directions centrales des ministères, etc. Ils sont 28% à les estimer "assez positif", mais 41% considèrent le bilan comme "assez négatif" et 19% "très négatif" (11% ne se prononcent pas).

Pourtant, seulement 23% pensent que ces fusions ne sont pas justifiées, contre 73% (4% NSPP). Les critiques portent notamment sur la dégradation des services publics: 70% estiment que les fusions n'ont pas apporté d'amélioration du service rendu au public, contre 26% (4% NSPP).

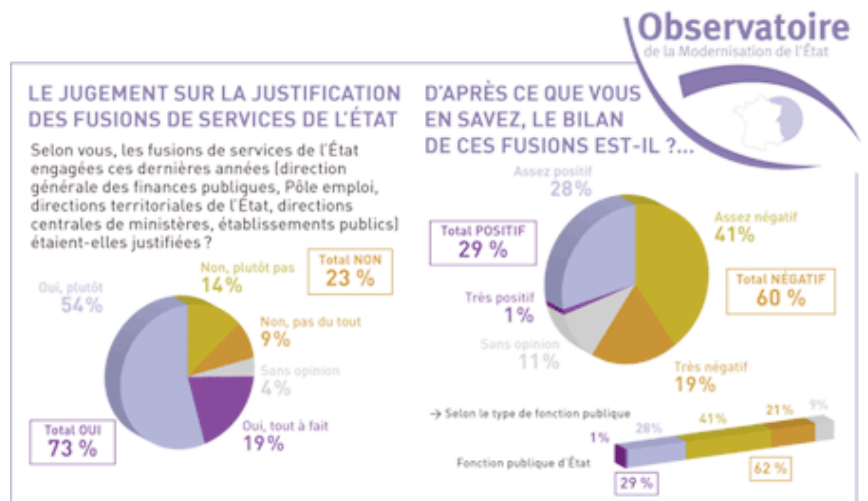
Par ailleurs, 89% des hauts fonctionnaires considèrent également que les fusions n'ont pas entraîné d'allègement de la charge de travail, contre 7% (4% NSPP).

Enfin, 47% des agents de catégorie A estiment que ces fusions ont apporté des gains de productivité, une opinion que ne partagent pas 48% (5% NSPP); 42% jugent qu'elles ont permis une organisation plus efficace de l'Etat, 52% étant d'un avis contraire (6% NSPP).

Les hauts fonctionnaires émettent une appréciation plutôt positive sur celle de la Direction générale des finances publiques (43% l'estiment "plutôt réussie", 24% "plutôt pas réussie", 33% NSPP).

Leur avis est moins flatteur s'agissant de Pôle emploi (66% la considèrent comme "plutôt pas réussie"), celles des Directions régionales de l'Etat (49% de "pas réussie") ou des Directions départementales interministérielles (47% de "pas réussie").

Sondage réalisé par questionnaire auto-administré en ligne du 10 au 17 novembre 2010, auprès d'un échantillon de 384 agents de catégorie A de la fonction publique extrait du panel de l'Observatoire de la modernisation de l'État.



## Elections CROUS

### Le scrutin pour le renouvellement du CTPC du Cnous et des Crous a eu lieu le 19 novembre.

Ces élections concernaient environ 10 000 personnels ouvriers et 2500 personnels administratifs et assimilés.

La FSU est en recul, elle perd environ 20% de ses électeurs. Et du coup, le siège au CTPC. Il faudra analyser les raisons de ce recul, notamment les résultats académie par académie.

inscrits	Votants	%	Blancs et nuls	Exprimés	CGT	FSU	CFDT	FO	UNSA
11596	8624	74,37	483	8141	4019	639	1107	976	1400
					49,37%	7,85%	13,60%	11,99%	17,20%

## Elections DRJSCS

### Jeunesse et Sports

Fort taux de participation pour les élections qui se sont tenues en octobre dans les nouvelles directions de l'Etat (DDI), notamment les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Dans les DRJSCS, la FSU obtient 13,66% des voix et 14 sièges.

Le SNASUB a pris toute sa place dans cette campagne et estime positif ce premier résultat.

# Opérations de mutation des CASU – 2011

Le mouvement national des CASU est profondément modifié depuis plusieurs années. Il est fondé sur des critères d'ordre qualitatif ressortant du dossier de mutation.

## CALENDRIER

Il se caractérise par deux phases de publication de postes offerts au mouvement national et par la tenue d'une seule CAPN début mai 2011.

## OPERATIONS

Le dossier de mutation comporte des pièces à remplir ou à fournir par le candidat et des avis et appréciations portés par les autorités hiérarchiques. Tout avis défavorable doit être motivé. Un double des avis et appréciations émis doit être communiqué à chaque candidat.

En cas d'avis défavorable, l'agent peut solliciter un entretien et peut être accompagné lors de cet entretien s'il le souhaite.

### 1ère phase

Le serveur AMIA

<http://www.education.gouv.fr> sera accessible du 6 janvier 2011 au 27 janvier 2011. Le nombre de vœux est limité à 6.

La liste des postes offerts sur le site AMIA pourra être complétée jusqu'au 24 janvier 2011.

### **La procédure de confirmation de demande de mutation est modifiée :**

l'agent doit imprimer personnellement sa confirmation de demande de mutation, la dater et la signer après avoir vérifié les informations contenues et avoir alerté, le cas échéant, les services académiques de toute anomalie ou inexactitude.

Les dossiers complets devront parvenir au ministère au plus tard le 25 février 2011.

Les demandes de mutation sans vœu ne sont pas prises en considération

**La 2ème phase** du 14 mars 2011 au 25 mars 2011.

Cette 2ème phase permet à des agents ayant candidaté au mouvement lors de la 1ère phase et à eux seuls de pouvoir formuler une extension ou une modification de vœux et ce, toujours dans la limite de 6 vœux.

**Attention :** la saisie de vœux effectuée demeure valable tant qu'elle n'a pas été modifiée. Les modifications doivent parvenir par courrier et **par la voie hiérarchique**, une copie sera transmise directement par mail à l'adresse suivante [de-b2-1@education.gouv.fr](mailto:de-b2-1@education.gouv.fr). Les modifications de vœux revêtues des avis des autorités hiérarchiques devront parvenir au bureau DE B2-1 au plus tard le 4 avril 2011.

### Les situations prioritaires prises en compte :

#### **1) Rapprochement de conjoints:**

Pour les agents mariés, liés par un PACS ou vivant en concubinage (sous réserve d'avoir un enfant à charge) et justifiant de la séparation effective au 1er janvier 2011.

Attention : Le rapprochement de conjoints est considéré comme réalisé lorsque la mutation est effectuée dans le département où est fixée l'adresse professionnelle du conjoint.

#### **2) Fonctionnaires handicapés**

Priorité est donnée, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, aux fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue par la commission des droits et de l'autonomie (anciennement COTOREP).

### Les situations particulières

#### **1) Mesure de carte scolaire.**

Les personnels touchés par une mesure de carte scolaire doivent participer aux opérations de mutation. Ils ont une priorité de réaffectation dans la ville, dans les communes limitrophes ou à défaut dans le département ou l'académie.

#### **2) Réintégration après disponibilité, congé de longue durée, détachement ou congé parental :**

- disponibilité : joindre un certificat médical d'aptitude physique établi par un médecin agréé, attestant de l'aptitude physique à exercer les fonctions ;
- congé de longue durée : réintégration conditionnée à l'avis favorable du comité médical départemental ;
- détachement non reconduit (notamment sur emplois fonctionnels)

;l'intéressé doit solliciter sa réintégration dans le cadre du mouvement ;

- congé parental : réaffectation de droit prioritaire soit dans l'ancien emploi, dans l'emploi le plus proche du dernier lieu de travail, soit dans l'emploi le plus proche de leur domicile.

#### **3) Les mutations conditionnelles :**

Les demandes de mutations conditionnelles sont liées à la situation professionnelle du conjoint, du partenaire d'un PACS ou du concubin.

#### **4) Raisons médicales ou sociales :**

Peut être retenue la situation médicale et/ou sociale du candidat, de son conjoint ou des enfants à charge. La demande doit être un moyen d'améliorer cette situation.

### Le mouvement

Le projet de mouvement est élaboré par la direction de l'encadrement en liaison avec les recteurs, les présidents ou directeurs des établissements d'enseignement supérieur et des établissements publics nationaux. Il se fonde :

- d'une part sur l'examen des dossiers de demande de mutation afin de permettre la meilleure adéquation des profils des candidats aux postes offerts au mouvement, eu égard à leur importance, technicité et complexité ;
- d'autre part sur les avis et appréciations portés par les supérieurs hiérarchiques sur ces dossiers.

Pour les postes offerts au mouvement et implantés en service académique, en établissement d'enseignement supérieur, en établissement public national, les structures d'accueil adressent, avant le 15 avril 2011, un classement des candidatures, lequel devra être motivé. Lecture de cette motivation pourra être faite en CAPN. Compte tenu des modifications importantes du mouvement, le rôle des Commissaires Paritaires sera modifié et nous conseillons vivement à tous de nous adresser toute information susceptible de nous permettre de jouer pleinement notre rôle de représentant des personnels.

Marie Dolorès Cornillon



# Retraites

Ce dossier est essentiellement un dossier technique, destiné à présenter les changements intervenus suite à la publication de la loi sur les retraites (loi 2010-1330 du 9 novembre 2010).

Il fallait aussi expliquer les systèmes de retraites par comptes notionnels et par points, options déjà dans les « cartons » du gouvernement, qui envisage cette réforme pour 2014.

Enfin, nous avons essayé de montrer que d'autres solutions sont possibles.

La part dans la population des personnes de plus de 60 ans va augmenter ; au lieu de diminuer les montants versés, il est possible d'augmenter les ressources. Actuellement, la part du PIB consacrée aux retraites est de 13 %. La vraie cause du problème des retraites est la faiblesse des salaires, qui n'ont pas suivi la hausse du PIB. Sinon, le même pourcentage de cotisations rapporterait davantage, et de plus il est possible d'augmenter les taux de cotisation et d'élargir leur assiette, par exemple aux revenus du capital.

Il ne faut pas s'y tromper : comme les réductions de postes dans les services publics, ces réformes procèdent d'un plan d'ensemble, qui est la destruction des acquis sociaux, au nom d'une idéologie libérale pure et dure qui voudrait introduire le « modèle américain » dans ce qu'il a de plus inégalitaire.

La solidarité ferait place au chacun pour soi, pour toutes les formes de protection sociale. Pour les cas de misère les plus difficiles, l'objectif de justice serait abandonné au profit d'un retour à la charité.

C'est donc une tentative de contre-réforme, de retournement des valeurs par rapport aux idéaux de la Libération que nous avons à affronter. Les luttes les plus dures mais aussi les plus décisives et les plus mobilisatrices sont devant nous.

Les citoyens ont vu dans la bataille des retraites qu'ils peuvent compter sur leurs syndicats. Les résultats des élections professionnelles ont montré au SNASUB que son message peut être entendu par une part croissante de collègues. Et l'essentiel de ce message, c'est bien la nécessité de lutter contre le « détricotage » des services publics et de la protection sociale.

Et parce que d'autres solutions sont possibles, parce que l'opinion publique continue à trouver cette réforme injuste et inefficace, c'est bien seulement une bataille que nous avons perdue.

LEUR RETRAITE  
L'EST COMME L'HORIZON:  
UNE LIGNE IMAGINAIRE  
QUI RECOULE D'AVANT  
QUE TU AVANCES



## GLOSSAIRE

**Capitalisation**

Système dans lequel les pensions de retraite sont financées grâce à l'épargne accumulée par les cotisants. Les cotisations versées par les actifs sont placées. Ces placements et leurs revenus sont utilisés pour payer les retraites.

**Carrière complète**

Carrière correspondant au nombre maximal d'années validables dans un régime permettant un départ sans décote ou abattement.

**Décote (ou abattement pour anticipation)**

Coefficient de minoration appliqué à une pension pour quelqu'un qui fait liquider sa retraite sans justifier des conditions requises pour bénéficier d'une pension complète : c'est donc une pénalité supplémentaire par rapport au fait d'avoir une carrière incomplète.

**Droit direct, droit dérivé, pension de réversion**

Une personne ayant cotisé à un régime de retraite perçoit une pension de retraite de "droit direct". Une veuve ou un veuf peut recevoir une partie de la pension de son conjoint décédé : c'est une pension de réversion, dite aussi de "droit dérivé".

**Fonds de réserve pour les retraites**

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale de 1999 en vue de lisser dans le temps les efforts de financement des régimes de retraite de base.

**Indexation**

Règle de revalorisation de la pension (pension elle-même ou valeur du point dans un régime par points) ou des salaires servant au calcul de la pension (salaire de référence dans un régime par points, salaire porté au compte dans un régime par annuités). Cette règle de revalorisation peut être de suivre l'évolution des prix, l'évolution des salaires ou une valeur intermédiaire.

**Liquidation**

On parle de liquidation de ses droits à la retraite, ou bien de liquider sa retraite. La liquidation est le calcul des droits à la retraite. La date de liquidation détermine le point de départ de la pension.

**Pluripensionné**

Personne qui a travaillé sous des statuts différents tels que salarié du secteur privé, du secteur public, indépendant (agriculteur, artisan, commerçant, profession libérale), etc... Elle a droit à plusieurs pensions de régimes de base différents. On parle d'unipensionné pour quelqu'un qui ne dépend que d'un régime de base (ex : régime général pour un salarié du privé)

**Secteur public**

Secteur regroupant toutes les activités économiques et sociales prises en charge par les administrations, les entreprises publiques et les organismes publics de Sécurité sociale.

**Proratisation**

Dans un régime en annuités, la pension dépend de la durée validée dans le régime ; pour cela on fait le rapport entre cette durée et la durée maximale prise en compte par le régime ; on dit alors que la pension est "proratisée" en fonction de la durée d'assurance.

**Ratio démographique (ou rapport démographique)**

Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités. On dit que ce rapport est dégradé lorsqu'il y a peu de cotisants pour assumer le paiement des pensions des retraités. Ce ratio dépend à la fois de la démographie (pyramide des âges) et des âges de début et de fin d'activité professionnelle.

**Régime complémentaire**

Régime de retraite qui vient en complément du régime de base, notamment pour les salariés du privé, ou pour les non-salariés. Il fonctionne le plus souvent en points. Pour les fonctionnaires : la RAFP.

**Régime par points**

Régime dans lequel chaque année, les cotisations donnent lieu à l'acquisition par l'assuré d'un certain nombre de points ; pour cela on divise le montant de la cotisation versée par une grandeur appelée "salaire de référence" ; le nombre de points est ainsi proportionnel à la cotisation et donc au salaire. Ce salaire de référence est révisé tous les ans en fonction de l'évolution des prix ou des salaires. Au moment du départ en retraite, la pension est égale au produit du nombre de points par la valeur du point. La valeur du point peut être indexée sur les prix ou sur les salaires. Ainsi, la pension n'est pas calculée en fonction du nombre d'années validées mais en fonction du nombre de points comptabilisés tout au long de la carrière.

**Répartition**

Le système par répartition est celui qui fonctionne aujourd'hui en France. Ce système est fondé sur un contrat entre les générations : les actifs d'aujourd'hui payent les pensions des retraités d'aujourd'hui et ce sont les actifs de demain qui financeront à leur tour les retraites des actifs d'aujourd'hui.



## GLOSSAIRE

### Revalorisation

Tous les ans les pensions de retraite peuvent être revalorisées (augmentées) afin de tenir compte de l'évolution des prix, ou pour maintenir une évolution parallèle à celle des salaires. Pour les régimes par points, la pension étant calculée en fonction du nombre de points, c'est la valeur du point qui est revalorisée chaque année. On parle d'indexation sur les prix ou sur les salaires pour désigner une règle générale de revalorisation en fonction de l'évolution des prix ou des salaires.

### Salaires annuel moyen, Salaires portés au compte

Dans le régime général, la pension est calculée en fonction du salaire moyen des meilleures années, appelé salaire annuel moyen (SAM). Les dix meilleures années étaient prises en compte jusqu'en 1993, les 25 meilleures années, à partir de la génération 1948 et donc à partir de 2008 ; entre les deux, le nombre d'années prises en compte augmente continûment. Ce calcul est réalisé à partir des salaires enregistrés dans le compte individuel tenu par la Caisse nationale d'assurance vieillesse pour chaque salarié du secteur privé, tout au long de son activité ; ce sont les "salaires portés au compte".

### Surcote ou majoration pour année supplémentaire

Majoration de la pension pour une personne liquidant sa retraite après le moment où elle peut prétendre au taux plein.

### Taux de liquidation

Taux appliqué au salaire annuel moyen pour calculer le montant de la pension au moment du départ à la retraite.

### Taux plein

Taux de liquidation de référence pour le calcul de la pension (ex : 75 % pour les fonctionnaires). Ce taux s'applique au salaire de référence (les 6 derniers mois pour les fonctionnaires). Si la personne qui liquide sa retraite ne remplit pas les conditions de durée de cotisations tous régimes ou d'âge (âge d'annulation de la décote), la pension peut donner lieu à décote : c'est une pénalité supplémentaire par rapport au fait d'avoir une pension incomplète.

### Taux de remplacement

Ce que représente la pension de retraite perçue par rapport au dernier revenu d'activité, taux exprimé en pourcentage. On peut calculer le taux de remplacement sur une période de référence plus longue en rapportant, par exemple, la pension liquidée au revenu moyen d'activité de n années (les meilleures, les dernières, ...).



## Les mesures sur les bornes d'âge

Elles concernent l'ensemble des régimes. Les âges du départ en retraite (62 ans) et celui de la liquidation sans décote (67 ans) sont fixés par la loi pour les salariés nés à compter de 1956. Des décrets doivent intervenir pour la progressivité à partir du 1er juillet 2011.

Date de naissance	Âge du droit au départ	Limite d'âge = âge de liquidation sans décote («taux plein»)
Avant le 1er juillet 1951	60 ans	65 ans
1er juillet 1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1er janvier 1952	60 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois
1er janvier 1953	61 ans	66 ans
1er janvier 1954	61 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois
1er janvier 1955	61 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois
1er janvier 1956	62 ans	67 ans

### Les exceptions :

- Carrières longues : ceux qui ont commencé avant 18 ans pourront partir à 60 ans. Les conditions seront fixées par décret (vraisemblablement 4 trimestres validés avant le 18ème anniversaire (3 pour ceux qui sont nés en fin d'année).
- Travailleurs handicapés. Par décret. Les conditions en vigueur depuis 2006 étaient particulièrement étroites avec

l'exigence de durée travaillée en étant reconnu handicapé. Les travailleurs handicapés ne sont pas soumis à l'application de la décote.

- Parents de 3 enfants, nés avant 1956 : maintien de l'âge sans décote à 65 ans sous conditions précisées par décret (en particulier avoir travaillé avant la naissance des enfants et interruption de l'activité, nombre de trimestres minimum).
- Parents d'enfants handicapés : maintien de l'âge sans décote à 65 ans sous conditions précisées par décret. L'ensemble de ces dérogations valent aussi pour la Fonction publique.

A noter que l'élévation de la limite d'âge dans la Fonction publique aggrave fortement la progressivité de la loi Fillon. Voir le tableau en annexe.

**Exemple :** j'ai 60 ans en 2011, à quel âge puis-je partir à la retraite ?

Les assurés nés avant le 1er juillet 1951 ne sont pas concernés par le relèvement de l'âge de départ, même s'ils continuent de travailler après leur soixantième anniversaire.

Les assurés nés après le 1er juillet 1951 et avant le 31 décembre 1951 verront leur âge d'ouverture des droits à la retraite relevé de 4 mois, soit l'âge à compter duquel ils peuvent partir à la retraite. Ils devront donc attendre d'avoir 60 ans et 4 mois, soit au plus tôt le 1er novembre 2011, pour pouvoir liquider leur pension.

## TABLEAU DE L'ÉVOLUTION DES PARAMÈTRES DE LA DÉCOTE

Année de naissance (catégorie : sédentaire)	Age d'ouverture du droit	Année d'ouverture du droit	DSB exigible (en trimestres)		Limite d'âge	Age d'annulation de la décote		Taux de décote par trimestre manquant
			Fixée ou date décret	Projetée 2003 Corrigée 2008		Trimestres à retrancher de la limite d'âge	Résultat	
1951 de janvier à juin	60 ans	2011	163	163	65 ans	9	62 ans et 9 mois	0,75
1951 de juillet à août	60 ans et 4 mois	2011	163	163	65 ans et 4 mois	9	63 ans et 1 mois	0,75
1951 de septembre à décembre	60 ans et 4 mois	2012	164	164	65 ans et 4 mois	8	63 ans et 4 mois	0,875
1952 de janvier à avril	60 ans et 8 mois	2012	164	164	65 ans et 8 mois	8	63 ans et 8 mois	0,875
1952 de mai à décembre	60 ans et 8 mois	2013	31 décembre 2010	164	65 ans et 8 mois	7	63 ans et 11 mois	1
1953	61 ans	2014	31 décembre 2010	165	66 ans	6	64 ans et 6 mois	1,125
1954 de janvier à août	61 ans et 4 mois	2015	31 décembre 2011	166	66 ans et 4 mois	5	65 ans et 1 mois	1,25
1954 de septembre à décembre	61 ans et 4 mois	2016	31 décembre 2012	166	66 ans et 4 mois	4	65 ans et 4 mois	1,25
1955 de janvier à avril	61 ans et 8 mois	2016	31 décembre 2012	166	66 ans et 8 mois	4	65 ans et 8 mois	1,25
1955 de mai à décembre	61 ans et 8 mois	2017	31 décembre 2013	166	66 ans et 8 mois	3	65 ans et 11 mois	1,25
1956	62 ans	2018	31 décembre 2014	166	67 ans	2	66 ans et 6 mois	1,25
1957	62 ans	2019	31 décembre 2015	166	67 ans	1	66 ans et 9 mois	1,25
1958	62 ans	2020	31 décembre 2016	166	67 ans	0	67 ans	1,25

DOSSIER

CONVERGENCES

### Fonction publique : réforme du minimum garanti de pension

La loi conditionne l'attribution du minimum à la condition de liquider sa pension sans décote et une condition de ressources.

Les ressources issues des différentes pensions de retraite versées par les régimes obligatoires de retraite devraient être inférieures à un plafond fixé par décret. Il s'agit d'un alignement sur le minimum contributif de la sécu, mis sous conditions de ressources depuis le « rendez vous » de 2008.

Le plafond de ressources serait dans cette logique de 85% du SMIC. En cas de dépassement du plafond de ressources, la pension versée correspond alors au montant du plafond ou à la pension calculée (sans application du minimum) si celle-ci est supérieure au montant du plafond.

Cette disposition oblige donc à avoir liquidé toutes ses pensions quand on demande celle de la FP, ainsi que le prévoit explicitement le texte adopté par le Sénat. Cette obligation peut s'avérer pénalisante ; dans certaines situations il

était conseillé d'attendre le taux plein pour liquider sa pension du régime général. Elle obligera à une coordination définie par décret pour les polypensionnés susceptibles de relever de plusieurs minima.

La vérification du plafond de ressources ne sera applicable qu'à compter du 1er juillet 2011.

Les conditions exigeant les conditions du taux plein ne sont pas applicables à ceux qui auront atteint au 1er janvier 2011 l'âge du droit à liquidation de leur retraite. Des dispositions transitoires sont prévues par décret pour une application progressive de la disposition. Cette nouvelle restriction contredit l'article L1 du code des pensions (« allocation en rémunération des services ») qui tient compte de la « dignité des fonctions », transforme le minimum garanti en revenu d'assistance (qu'il faut mériter : « le taux plein ») et aligne le plus avantageux sur le moins.



### Relèvement du taux de retenue pour pension

année	taux
2011	8,12 %
2012	8,39 %
2013	8,66 %
2014	8,93 %
2015	9,20 %
2016	9,47 %
2017	9,74 %
2018	10,01 %
2019	10,28 %
2020	10,55 %

# Le droit des mères de 3 enfants est supprimé

Toutefois, des aménagements successifs à mettre à notre actif mais qui ne règlent qu'une partie du dossier, et créent de nouveaux obstacles pour certaines.

Voir aussi <http://www.pensions.bercy.gouv.fr/actualites/parents3enfants.html>

**Seul le motif pour "un enfant handicapé (80 %)" est maintenu**

**Tout le droit en vigueur** (possibilité de liquider sa pension sans des condition d'âge et calcul de la pension sur la base de l'année d'ouverture du droit –celle au cours de laquelle la condition de 15 ans et celles liées aux enfants sont réunies) **reste acquis aux fonctionnaires "à moins de cinq années de la retraite" parents de trois enfants et totalisant 15 années de service avant le 1er janvier 2012.**

Selon le texte adopté, **les femmes nées avant le 1er janvier 1956 conservent donc le bénéfice de la réglementation actuelle** quelque soit la date de leur retraite ; pour les catégories partant actuellement à 55 ans, même disposition pour celles qui sont nées avant le 1er janvier 1961.

**Pour celles qui ne remplissent pas cette condition d'âge, voici les dispositions de la loi :**

Les fonctionnaires qui ont acquis la qualité de parents de 3 enfants (avec interruption de l'activité ou absence d'activité au moment de la naissance ou de l'adoption) et les 15

années de service au 1er janvier 2012 conservent la possibilité de liquider leur pension sans condition d'âge.

· Pour un calcul de la pension selon les règles en vigueur actuellement (durée et conditions de décote retenues par référence à l'année des 15 ans et 3 enfants, dite année d'ouverture du droit) la demande devra avoir été déposée avant le 1er janvier 2011 et prendre effet avant le 1er juillet 2011.

Dans ce cas, le bénéficiaire du minimum garanti dans les règles actuellement en vigueur continue de s'appliquer.

· Pour toute demande à compter du 1er janvier 2011 ou tout départ à compter du 2 juillet 2011, le calcul du taux de pension se fera selon le principe générationnel. C'est bien moins favorable !

Par exemple, si l'année des 62 ans (ou 57 ans en cas de services actifs) est 2020, on calcule sur la base de 41,5 ans et la décote de 1,25% par trimestre manquant peut porter jusqu'à 20 trimestres. Elle s'annule à 67 ans (ou 62 ans). Si les paramètres (âge et durée) à prendre en compte n'ont pas encore été fixés pour la génération de l'agent, le calcul est effectué avec les dernières valeurs arrêtées.

Enfin, « avoir réduit son activité » permettra de repêcher ceux et celles qui ne se sont pas arrêtés de travailler au moment de la naissance ou de l'accueil de leurs enfants. Cette disposition nécessite la publication d'un décret. Il est difficile de dire si le délai de publication du décret permettra aux intéressés de bénéficier des dispositions transitoires.



## Pour estimer le montant de sa retraite : les simulateurs de calcul

Les nouveaux simulateurs de calcul du ministère de la fonction publique ne sont pas encore opérationnels. Vous trouverez des simulateurs sur notre site dès que possible.

## Les mesures transitoires en bref

### Conditions d'ouverture du droit :

Fonctionnaire parent d'au moins 3 enfants ayant accompli 15 ans de services effectifs et interrompu ou réduit (\*) son activité pour chacun des enfants :

### • Si ces conditions sont remplies au 31 décembre 2011 :

départ anticipé toujours possible mais avec la règle du calcul de droit commun : application de la décote par référence à l'année de naissance de l'agent : les conditions financières ne sont plus aussi avantageuses qu'avant cette réforme.

### • Si dépôt du dossier avant le 1er janvier 2011 pour un départ au plus tard le 1er juillet 2011 :

- règle de calcul actuelle (avant l'entrée en vigueur de cette loi).

### Exemples :

- si les conditions sont réunies avant 2004 = taux de 2 % sans décote
- si les conditions sont réunies en 2004 ou 2005 = taux de l'année considérée sans décote
- si les conditions sont réunies à partir de 2006 = taux de l'année considérée avec application de la décote.

**Fonctionnaires nés avant le 1er janvier 1956 :** pas concerné par la réforme – départ possible sans condition de délai avec la règle de calcul actuelle (avant l'entrée en vigueur de cette loi).

## Autres dispositions

Certains aménagements du projet de loi sont à mettre au compte de la mobilisation, des interventions de la FSU, de celles des collègues, informés par nos soins. Pour autant, ils ne règlent qu'une partie du dossier. En poussant hors de l'activité professionnelle des milliers de femmes, le projet les pénalise et fragilise particulièrement les missions sociales, de l'éducation et de la santé. La date butoir du 30 juin 2011 pour le départ en retraite hypothèque la préparation de la rentrée 2011. Attention, la retraite est une décision irréversible. La diminution du taux de pension peut dans certains cas être compensée par un traitement de référence plus élevé. Il convient d'attirer l'attention des collègues sur ces éléments ; il n'est pas nécessairement approprié de conseiller à des collègues jeunes de prendre leur retraite!

### Attention à l'article 53

Il prévoit que les périodes de services accomplis comme non titulaire, même validées, seront écartées des services pris en compte pour avoir le droit à une pension de la Fonction publique.

A partir du 1er janvier 2011, la durée de ces services serait réduite à 2 ans par décret. Le texte adopté permet de faire une demande avec deux années de stagiaire ou titulaire d'ici le 1er juillet 2011.

### Mesures sur les bonifications de service

- Les bonifications, sauf les bonifications pour enfants, ne sont accordées qu'après 15 ans de service ; elles sont écartées de la durée d'assurance pour le déclenchement de la surcote.
- La condition d'interruption de l'activité pour l'attribution de la bonification pour enfants nés avant 2004 serait élargie par décret à la réduction de l'activité.

### Suppression de la validation des services de non titulaires

Pour tous ceux qui seront titularisés à compter du 1er janvier 2013.

### Suppression de la Cessation progressive d'activité

Le texte de loi abroge l'ordonnance créant la CPA dès la publication de la loi.

Les agents en CPA le demeurent sauf s'ils veulent en sortir – délai de prévenance de 3 mois.

### Cesser son activité en fin de mois.

Ce sera impératif à partir de juillet 2011. En effet, l'article 46 précise que la pension est versée à la fin du mois suivant la cessation d'activité. Le traitement sera interrompu le jour de la cessation d'activité. Cet article met fin au « traitement continué ». Exception en cas de retraite pour invalidité ou limite d'âge où la pension est versée dès le premier jour de la retraite.

**Exemple :** retraite pour ancienneté d'âge et de services le 3 septembre 2011. Radiation le 3 septembre – dernier jour travaillé le 2 septembre 2011 - perception du traitement pour les 2 jours d'activité de ce mois, fin septembre – la pension sera versée fin octobre.

L'agent qui part à la retraite un 1er de mois, perçoit la pension à la fin de ce mois.

Seuls les agents qui sont admis à la retraite par limite d'âge ou pour invalidité perçoivent leur pension à compter du jour de la cessation d'activité.

**Exemple :** admission à la retraite pour invalidité le 20 septembre 2011 (fin de ses droits à CLD) – Radiation le 20 septembre : Traitement perçu pour 19 jours d'activité – Pension due à compter du 20 septembre.

### De nombreux rapports à venir

Le texte voté prévoit l'élaboration de rapports sur de nombreux dossiers, notamment :

- Avant le 31 mars 2018, sur l'équilibre financier des régimes de retraite ; sur la base de ce rapport, le gouvernement consulte le comité de pilotage sur un projet de réforme.
- Au premier semestre 2013, le comité de pilotage organise une « réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique » et les « conditions d'un régime universel par points ou en comptes notionnels ».
- Avant le 30 septembre 2011, un rapport sur la création d'une caisse de retraite de l'Etat.
- Avant le 31 mars 2011, sur les bonifications du code des pensions (article L12).
- Avant le 1er octobre 2011, sur la situation des polypensionnés.
- Avant le 1er juillet 2011, évaluation de la procédure de reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

### Comité de pilotage

« Lorsque le comité considère qu'il existe un risque sérieux que la pérennité financière ne soit pas assurée, il propose au gouvernement et au Parlement les mesures de redressement qu'il estime nécessaires ». « Pas un sou de plus » : Eric Woerth a annoncé la volonté gouvernementale d'afficher le compte d'affectation spécial des pensions en déficit. C'est l'annonce de nouvelles régressions au fil des lois de finances. La composition du comité de pilotage ne prévoit que les organisations représentatives au plan interprofessionnel au contraire du COR dans lequel la FSU est représentée.

Cette note ne traite pas des mesures de « compensation de la pénibilité » prévues pour les assurés du régime général, ni de la facilitation de l'épargne retraite.

# Régimes par points, comptes notionnels...

## Les mirages d'une retraite à la « carte »

### Comptes notionnels et régimes par points

Ces deux systèmes s'apparentent sur plusieurs points : ce sont des régimes essentiellement contributifs qui reposent sur le principe de neutralité actuarielle : la valeur de la pension servie correspond aux montants des cotisations accumulées et revalorisées durant la vie active.

A la différence des régimes en annuités, ce sont des régimes à cotisations définies : on sait ce qu'on cotise mais on ignore les droits qui seront liquidés. La différence principale entre ces deux systèmes est le mode de « pilotage ».

**Les régimes en comptes notionnels** (Italie, Suède), sont censés s'autoréguler à long terme en prenant l'allongement de l'espérance de vie en compte dans la formule de calcul des pensions ; le niveau de la pension résulte du montant des cotisations versées tout au long de la vie professionnelle. Le compte individuel de l'assuré est alimenté par des cotisations salariales et employeur versées mais ces fonds ne sont pas capitalisés (placés sur les marchés financiers). Le régime continue de fonctionner en répartition, les cotisations effectivement versées servent à financer les retraites de l'année en cours. C'est pourquoi on parle de capital « virtuel ».

Lors de la liquidation, ce capital est transformé en rente, selon un coefficient de conversion qui prend en compte l'âge de départ, l'espérance de vie de la génération à cet âge et le taux d'actualisation des pensions. Aucun système en comptes notionnels existant ne prend en compte les inégalités d'espérance de vie entre catégories socioprofessionnelles ou entre hommes et femmes.

**Dans les régimes en points**, les valeurs d'achat et de service du point déterminent les droits. Pour un euro de cotisation versée une année  $n$ , un salarié acquiert une rente viagère qui lui sera servie au moment de sa retraite, mais le montant de cette rente est déterminé à partir de cette date de retraite par la valeur de service du point qui évolue tous les ans. Le pilotage est effectué par les gestionnaires du régime qui ajustent les valeurs d'achat et de service en fonction de l'évolution de la situation démographique et économique.

### Des systèmes individualisés pour des retraites à la baisse

Certains pensaient avoir trouvé la solution miracle : il suffisait de changer de système pour résoudre les problèmes de financement. Esquivant le débat démocratique, ils voyaient dans la technique des régimes en points ou en comptes notionnels, la réforme « big bang » permettant l'ajustement automatique des prestations. Pouvait-on rêver mieux qu'un système qui se refusant à aborder la question d'un financement collectif et solidaire conduirait à une

baisse généralisée du niveau des pensions en permettant de se dégager de toute responsabilité politique ?

A la demande du Parlement, le COR a ainsi étudié les possibilités techniques d'une réforme en profondeur de tous les régimes de base, faisant évoluer ceux-ci vers un régime en points ou en comptes notionnels. Si, techniquement, tout est envisageable, le COR rappelle que les choix relatifs à l'architecture du système et aux objectifs que l'on souhaite atteindre sont d'abord des choix politiques.

Sans surprise le COR conclut également qu'aucune technique ne règle à elle seule les problèmes de financement.

Quelles que soient l'architecture du système ou la technique, il convient d'abord d'observer que les dernières réformes en Europe en accentuant le caractère contributif des systèmes de retraite, ont conduit à affaiblir le niveau des pensions publiques et à accroître les inégalités. Pour répondre à cette baisse du niveau des pensions, les salariés sont incités à épargner davantage... sans qu'on s'interroge plus avant sur les avantages fiscaux qui accompagnent cette incitation et représentent une charge supplémentaire pour la collectivité.

Pour la FSU, le passage à un régime par points ou en comptes notionnels aurait pour principale conséquence d'individualiser les droits, rendant le système dans son ensemble plus contributif en mimant un mécanisme proche de la capitalisation. Ces deux régimes font disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation. Notre système de retraite serait ainsi dégagé de

toute obligation en matière de taux de remplacement et de niveau de vie des retraités,

chaque individu étant renvoyé à sa responsabilité individuelle pour construire sa retraite. Or tout le monde sait que la question du choix est fictive. Les choix individuels sont contraints par des situations inégales d'emploi, de pénibilité du travail et de revenus, ce qui accroît les inégalités de retraites.

A l'inverse, les régimes en annuités tels que nous les connaissons, avec leurs imperfections, ont au moins une qualité. Avec des modalités propres prenant en compte la diversité des carrières, ils ont un objectif commun, parfaitement lisible : assurer un revenu de remplacement à la cessation d'activité. Ce qui fait de la retraite à la fois un élément du contrat salarial, un élément du pacte social entre les générations et au sein d'une même génération en opérant des redistributions tenant compte des inégalités et des aléas de la carrière.

La FSU lors de son dernier congrès, a fait le choix de s'opposer à une réforme systémique qui instaurerait une plus grande « insécurité sociale » pour les salariés. Cela remettrait en cause de fait le droit à la retraite pour tous, à un âge donné, en renvoyant chacun à sa situation individuelle. Elle ferait reposer sur les salariés seuls la responsabilité de devoir travailler plus longtemps pour compenser la réduction des droits à pension.

*Le COR rappelle que les choix relatifs à l'architecture du système et aux objectifs que l'on souhaite atteindre sont d'abord des choix politiques.*

## D'autres solutions sont possibles

En matière de retraites, contre-vérités proférées et fausses solutions sont avancées depuis près de vingt ans. Choc démographique, catastrophe des régimes de retraite par répartition et travailler plus longtemps se mêlent dans un discours aussi mystificateur qu'inefficace.

Y a-t-il un choc démographique ? Non, a répondu à plusieurs reprises le Conseil d'orientation des retraites (COR) dont les conclusions sont sciemment travesties.

Ainsi, la France connaît un allongement de l'espérance de vie, heureuse nouvelle, et une fécondité qui la place juste au niveau du seuil de renouvellement des générations. Le COR a également établi, sans que cela soit contesté, que l'aggravation des déficits des comptes sociaux était essentiellement due à la crise financière et non pas à l'évolution démographique : en 2006, le déficit de l'ensemble du système de retraite était de 2,2 milliards d'euros ; en 2008, il atteignait 10,9 milliards et il devrait être de 32,2 milliards en 2010. La démographie n'exerce son influence qu'à moyen et long terme, et pas dans une accélération foudroyante en quelques mois.

N'y a-t-il qu'une seule solution ? Oui, a répondu le gouvernement après avoir écarté sans examen les autres. "Répondre à un déséquilibre démographique par des solutions démographiques." Elle vaut ce que vaut le diagnostic : erreur magistrale. Le gouvernement s'engage à "écarter toute solution qui baisserait le niveau de vie des Français ou augmenterait le chômage". Or, obliger les salariés à travailler plus longtemps (recul de l'âge légal de la retraite, augmentation de la durée de cotisation) entraîne obligatoirement une baisse du niveau des pensions sans qu'il soit nécessaire de l'annoncer. Nous le savions depuis les réformes de 1993 et de 2003.

Quand la situation économique reste et restera marquée par un chômage très élevé, l'engagement à "écarter toute solution qui baisserait le niveau de vie des Français ou augmenterait le chômage" est un faux-semblant : le travail forcé des seniors se substituera à l'emploi des jeunes en l'absence de création d'emplois en nombre suffisant, et ce surtout en accroissant la durée individuelle du travail. Les uns travailleront plus. Les autres, jeunes, femmes, sans qualification, quinquas, erreront du chômage à la précarité dans un aller-retour incessant. Ce ne sont pas les velléités de tenir compte de la pénibilité de ceux qui auront déjà été brisés par une longue vie de travail qui atténueront la violence du capitalisme néolibéral exigeant toujours plus de productivité et de rentabilité.

La promesse de créer "une contribution supplémentaire de solidarité sur les hauts revenus et les revenus du capital sans restitution au titre du bouclier fiscal" sauvera-t-elle l'ensemble ? Rien n'est moins sûr. On nous annonce une contribution pouvant aller jusqu'à quelques milliards

d'euros, alors que le gouvernement n'arrête pas d'apeurer la population avec des déficits de l'ordre de 100 milliards en 2050.

Ce sont des mesures d'une autre ampleur qu'il faut prendre pour développer notre système de retraite par répartition, notamment en réorientant les politiques économiques qui privilégient la finance au détriment de l'emploi, de la formation et des salaires et qui sont au coeur du financement des retraites : **un million d'emplois en plus, c'est déjà 5 milliards d'euros de recettes supplémentaires.**

Il y a aussi des marges d'action importantes en favorisant un plus fort taux d'emploi des femmes, la France se situant au 15e rang de l'Union européenne. La répartition des revenus dans notre pays a, depuis un quart de siècle, tourné à l'avantage décisif des actionnaires et des très hauts salariés managers. Une simple application du taux de cotisation patronale aux dividendes distribués comblerait immédiatement tout le déficit actuel de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse.

L'argument éculé de la perte de compétitivité est ici fallacieux, puisqu'il s'agirait de n'amputer que les dividendes nets reçus par les actionnaires et non les capacités d'investissement des entreprises, et parce que cela ne renchérirait pas les coûts de production. La retraite à 60 ans à taux plein peut être garantie à tous les salariés si de tels choix politiques sont faits aujourd'hui.

Le projet d'une réforme systémique prochaine pour aller vers un système "par points" ou "par comptes notionnels" piétine les conclusions du rapport du COR de janvier qui a montré le risque d'individualisation exacerbée d'une telle réforme et l'incapacité de tels systèmes à surmonter un choc démographique ou économique.

### Deux conclusions s'imposent

- la crise financière surdétermine la frénésie avec laquelle tous les gouvernements du monde s'acharnent à imposer des plans d'austérité dont les salariés et les retraités font aujourd'hui les frais, tandis que les tenants de la finance se refont une santé sur le compte des budgets publics ou grâce aux garanties accordées par les Etats.

- la volonté de faire travailler toujours davantage manifeste le refus de reconsidérer la place du travail dans notre société, le refus aussi d'apprécier l'immense contribution des personnes retraitées, en termes de lien social et de création de services utiles à la société. Bref, l'obstination à promouvoir une société engagée dans un cycle productiviste sans fin.

A l'opposé de la valeur pour l'actionnaire et du "travailler plus pour vivre moins", il faut une juste répartition des richesses, la réduction des inégalités, le partage du travail et une redéfinition des finalités de l'activité économique.





## EPLÉ : autorité hiérarchique et fonctionnelle. Fiction ou réalité ?

Depuis la décentralisation des TOS, ces personnels sont soumis à deux autorités : celle hiérarchique de leur employeur : les collectivités territoriales, et celle fonctionnelle d'un chef d'établissement et d'un gestionnaire d'EPLÉ.

Cette diarchie conçue pour maintenir l'unité de fonctionnement d'établissements dont les personnels pouvaient avoir des rattachements à deux fonctions publiques, peut en théorie, constituer une solution harmonieuse à une difficulté managériale, a priori, peu complexe.

Pourtant, dès les premiers mois qui ont connu cette nouvelle organisation, notre syndicat avait réitéré les objections dont nous étions porteurs, lors de notre opposition à cette nouvelle phase de décentralisation. Force est de constater aujourd'hui, que la situation a empiré.

Les raisons de ces difficultés sont de trois ordres. Elles tiennent premièrement dans l'incapacité de l'Etat législateur, à fixer un cadre pérenne, lisible au nouveau statut des TOS. Ainsi, les tergiversations sur le cadre d'emploi spécifique ou intégré dans la territoriale, pèsent encore sur la gestion des carrières, en particulier, s'agissant des mutations.

Elles tiennent ensuite à une gestion intensive des Collectivités Territoriales par rapport aux EPLÉ, qui dénote une volonté d'occuper tout l'espace qui leur est dévolu, mais parfois largement au-delà.

Elles tiennent également à la place qu'on a donnée aux équipes de direction, mais principalement aux gestionnaires-relais, entre collectivité territoriale et TOS, mais très souvent court-circuités par les uns et les autres et ne disposant que de peu de pouvoir de décision.

Concrètement, au quotidien, les contraintes de gestion des personnels s'aggravent parce que les Collectivités Territoriales obéissent à des logiques prenant peu en compte les nécessités de la vie de EPLÉ.

Ceci s'illustre, ici ou là, par des convocations irréalistes de toute une équipe de cuisine, pour un stage en période scolaire, par des procédures de mutation-mobilité qui déstabilisent l'organisation et la répartition des tâches, par une incompréhension chronique de l'impossibilité d'effectuer des travaux lourds de maintenance en présence des élèves pour des raisons de sécurité, etc.....

S'ajoute à cette réalité, l'exercice malsain de certains qui, profitant des failles d'un système bancal, tentent, parfois avec succès, de jouer contre les gestionnaires le recours à l'employeur, par un désaveu ponctuel, ou une décrédibilisation durable.

Ainsi, certains de nos collègues sont mis en difficultés parce qu'ils mettent en œuvre des politiques dont ils n'ont pas le moins du monde la paternité.

Certaines régions et certains départements commencent déjà à réduire la voilure des recrutements, des remplacements, des crédits budgétaires, et laissent aux gestionnaires le soin d'une mise en musique génératrice de discorde.

Certaines collectivités territoriales évitent soigneusement de décrire dans le détail, leurs ambitions, ou ne répondent pas aux interrogations des personnels.

Pour le SNASUB, il importe de sécuriser l'action des fonctionnaires d'Etat, et d'exiger l'arbitrage de la hiérarchie de l'Education Nationale, au plus haut niveau, quand nos collègues sont placés dans la position d'empêchement de leur responsabilité d'encadrement.

Il apparaît de plus en plus clairement que hiérarchie et autorité fonctionnelle séparées nuisent à la nécessaire unité de l'action éducative.

La défense des personnels impose donc une intervention déterminée, pour que notre administration sorte du déni des responsabilités qui nous incombent dans la gestion des missions décentralisées.

Jacques Le Beuvant



## Référentiel des emplois-types du MESR = Destruction à marche forcée de la Filière Bibliothèques

Suivant la démarche initiée en 2007, dans un esprit de « rationalisation » des corps de la Fonction publique, par le Ministère de la Fonction publique avec la réalisation du Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME), le Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) ont conjointement lancé, début 2010, le Projet de nomenclature des emplois-types du MEN et du MESR.

**Dans une 1ère phase**, des groupes de travail, constitués de membres des différentes structures des deux ministères, ont posé les bases du référentiel des emplois-types du MEN et des emplois-types exercés en université.

Ce référentiel, structuré en 14 «Familles Professionnelles» a « vocation à être un outil de base pour les principaux processus RH des ministères ».

Chacune de ces 14 «Famille Professionnelle» regroupe les différents emplois-types exercés par les personnels des 2 ministères dans un domaine d'activité spécifique.

La filière Bibliothèques appartient ainsi à la Famille Professionnelle « Bibliothèques, Documentation, Archives et Musées » qui regroupe 5 emplois-types dont 4 correspondent aux activités bibliothéconomiques.

Ces 4 emplois-types sont:

- Magasinier de collections (bibliothèques, documentation, archives, musées) (catégorie C) ;
- Gestionnaire de collections (idem) (catégorie B) ;
- Bibliothécaire (catégorie A) ;
- Responsable de ressources documentaires (catégories A et A+).

**Dans la 2ème phase** de l'élaboration de ce référentiel, en mai 2010, le MEN et le MESR ont constitué des groupes de travail pour la rédaction de fiche métier descriptive pour chaque ET des 14 FP. Ces groupes de travail, de 5 à 8 participants, devant être composé « d'agents exerçant l'emploi-type décrit, d'acteurs RH et de managers disposant d'une bonne connaissance de l'emploi-type (acteurs issus de l'administration centrale, des services déconcentrés et d'établissements) ».

En ce qui concerne la Famille Professionnelle «Bibliothèques, Documentation, Archives et Musées », le SNASUB-FSU, 1er syndicat de la filière Bibliothèques par sa représentativité dans les CAPN des corps de bibliothèques, a été sollicité pour participer aux 4 groupes de travail devant élaborer les fiches métiers des 4 emplois-types. Il est à noter que, par facilité géographique et souci d'économie, tous les membres désignés de ces groupes de travail venaient d'Ile-de-France.

Plusieurs de nos commissaires paritaires, dans l'esprit du mandat clair défini par la motion «RIME» adoptée par la CAN du 9 Juin 2010, ont ainsi participé en tant qu'observateurs à 2 de ces 4 groupes de travail.

Force est de constater que ces groupes de travail, pilotés par des membres du Bureau des études statutaires et réglementaires de la DGRH du MESR, sont constitués dans un seul objectif : rédiger, en 1 ou 2 réunions, des fiches métiers les plus synthétiques possible afin de remplacer, à terme, les missions et statuts des corps de bibliothèques et ceci dans le cadre politique actuel de destruction de la Fonction publique organisée en corps statutaires disposant de garanties collectives.

**De fait, ces 4 fiches métiers sont structurées de la même façon.**

Elles commencent toutes par une courte définition synthétique des fonctions de l'emploi-type (3 à 4 lignes) puis par l'établissement de la correspondance statutaire de l'emploi-types avec l'indication de sa catégorie (A+, A, B, C). Elles répertorient ensuite les correspondances possibles avec des emplois similaires dans d'autres familles professionnelles ou déjà référencés dans le RIME ou dans REFERENS.

Dans une 2ème partie, elles listent sur plusieurs pages, principalement sous forme d'item, les activités principales exercées par l'emploi-type (de 5 à 10 maxi), les compétences principales requises pour les exercer et les tendances d'évolution à moyen terme de ces activités. En outre, une forte attention est portée aux «conditions particulières d'exercice» qui constitue une rubrique à part entière dans la fiche métier. Pour 3 emplois-types sur 4, il y est clairement inscrit la variabilité des horaires de travail suivant les saisons de haute et basse fréquentation (travail le samedi et/ou le dimanche, en soirée).

A ce jour, toutes les fiches métier des emplois-types de Bibliothèques - Magasinier de collections, Gestionnaire de collections, Bibliothécaire, Responsable de ressources documentaires – ont été validées par le Comité de suivi du Projet de nomenclature des emplois-types du MEN et du MESR.

Il appartient maintenant au secteur Bibliothèques du SNASUB-FSU de faire, en lien avec nos commissaires paritaires, une analyse critique des ces 4 emplois-types afin de désamorcer autant que possible la claire menace qu'ils font peser à court terme sur les missions et statuts des corps de bibliothèques dans le cadre politique actuel de destruction de la Fonction publique organisée en corps statutaires.

Hervé Petit

## Etablissements du Supérieur : les mobilisations se développent

### Contre-réformes et résistances

Dans les universités la lutte contre la précarité, la défense de l'emploi public et pour l'augmentation des salaires tend à se développer. Des personnels soutenus par des étudiants se mobilisent pour dire leur opposition aux dégradations des conditions de vie et de travail qui tendent à s'accélérer au vu des réformes en cours. Les regroupements en pôle d'excellence via le grand emprunt, la mise en place de la RCE obligent les établissements à revoir l'organisation à l'interne. Cela se traduit par une réduction/fusion du nombre d'UFR et de services. Cela a bien entendu des conséquences sur la vie des personnels et sur l'accomplissement de leurs missions.

Face à cette politique, imposée par le gouvernement, des résistances se mettent en place dans certains établissements tels qu'à l'ENS d'ULM, Cachan, Université Paris 6, etc... Les collègues se battent pour ne pas voir disparaître, suite à des externalisations, des missions de service public comme l'entretien des locaux par exemple. La fin du financement par l'Etat des emplois aidés et le non renouvellement de contrats CDD par les établissements accentuent le mécontentement des personnels.

### A l'Université Lyon 2

Les personnels se sont mobilisés pour soutenir une délégation qui est intervenue au CA pour porter une motion/pétition signée très largement par les personnels.

Cette mobilisation résulte d'un ras-le-bol concernant notamment l'absence de concertation des personnels dans la réorganisation des services, les contrats en CDD des personnels non titulaires, et les conséquences de cette réorganisation sur les conditions de travail des personnels.

Cette mobilisation a été payante puisque suite aux demandes des personnels la présidence s'est engagée à :

- ramener les contrats des personnels ANT de 70% à 100% ainsi que les contrats en CDI ;
- mettre en place des groupes de travail portant sur la carrière des personnels contractuels (grille indiciaire, évolution de carrière, indemnitaire..)
- organiser des Assemblées générales sur les deux campus, sur les réformes en cours et les conséquences en termes de réorganisation dans l'établissement.
- convoquer la tenue du Congrès de l'université (réunion des 3 conseils : CA, CS, CEVU) sur les restructurations universitaires au niveau du pôle lyonnais.

### Restructurations et mobilité imposée

Les restructurations des services, les redéploiements qu'elles entraînent doivent être mis en relation avec les décrets d'application sur la loi sur la mobilité et aux parcours professionnels du 3 août 2009 dont *la charte de la mobilité*

*dans la Fonction publique* publié par le ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique le 12 novembre 2010 où on trouve dans le chapitre « Faire de l'agent un acteur de sa mobilité » *que l'agent est au coeur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre d'emploi, il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes, il est de sa responsabilité de valoriser son expérience.* Cependant ce beau principe risque d'être inefficace dans le cadre de mobilité imposée, liée aux redéploiements faisant suite à des restructurations. La loi prévoit que suite à trois refus de l'agent concernant une mobilité imposée, celui-ci peut être mis en disponibilité, ce qui équivaut dans les faits à un licenciement pur et simple de la Fonction publique.

Dans un contexte de pénurie d'emplois et d'une gestion managériale des « compétences » où l'agent sera encadré par un conseiller mobilité-carrière et cadre recruteur pour la gestion de sa carrière toutes les dérives sont à craindre. A n'en pas douter, le regroupement des établissements en EPA ou en super PRES avec en corollaire la réduction/fusions des services et des composantes ouvre la porte à la création de centres de gestion des personnels de plusieurs établissements. Dans ce cadre de remise en cause des acquis des personnels en terme de droits, il est impératif de continuer à se battre pour :

- la création de postes de fonctionnaires à hauteur des besoins,
- l'intégration des précaires sur des emplois statutaires,
- une réelle amélioration des carrières des agents,
- une augmentation du point d'indice.

Marie Ganozzi



## Les personnels du CNED entre désarroi et inquiétude

Qu'elle est dure, la rentrée 2010, au CNED... !!  
L'étude de la situation de l'établissement réalisée en 2008 par un cabinet de consultants, avait laissé le personnel sur ses gardes : 96 chantiers regroupés en 20 projets devaient donner une structure efficace et permettre la mise en place d'une stratégie innovante et performante.  
L'organisation des services allait être complètement transformée, la structure géographique abandonnée au profit d'une structure fonctionnelle à cheval sur plusieurs sites.

### Bilan

En cette rentrée 2010, le personnel découvre la mise en place de 8 directions métiers, sans qu'il y ait vraiment eu réflexion ni même d'expérimentation sur de nouvelles procédures et sur la façon de travailler ensemble.  
On ne sait plus à qui s'adresser pour des actes de la vie professionnelle courante :

- « A qui demander et faire signer un ordre de mission ? »
- « Qui doit-on faire venir pour telle réunion ? »
- « Comment demander une inspection ? »
- « Qui sait où est basé le « n-1 » ? (terminologie qui doit faire « moderne » pour désigner un adjoint).

Bien entendu, cette restructuration s'inscrit dans le cadre de la célèbre « suppression d'un poste sur deux ».

Concrètement, la nouvelle organisation se met en place avec une annonce à tous les services financiers, comptables, DRH, imprimerie des instituts qu'ils sont mutualisés (ces tâches seront faites sur un même site par moins de personnes au lieu d'être réalisées sur chaque site donc au plus proche des besoins) et une convocation brutale et individuelle pour informer certains « qu'ils n'ont pas leur place sur le schéma prévu ».

Quand procéder à de telles manœuvres ? Mais bien sûr, en pleine période de rentrée scolaire... au moment même où toutes les énergies devraient converger vers le bon accueil

des inscrits... au moment également où il serait temps de construire un Enseignement Numérique de Travail digne de ce nom, chantier sur lequel toutes les académies travaillent tandis que le CNED ne cesse de prendre du retard.  
Comme les rectorats, soumis eux aussi à la RGPP, reprennent une partie des postes des « mis à disposition » travaillant au CNED, les forces humaines manquent, en particulier sur les sites réservés au public scolaire toujours plus nombreux.  
Enfin les suppressions de postes d'enseignants (et modifications notoires de calendrier) et de personnel administratif rendent les concours moins attractifs et impliquent la diminution des inscriptions de ces préparations au CNED.

Malgré ces difficultés, les personnels de l'établissement font le maximum pour assurer aux inscrits les cours et services de qualité qu'ils sont en droit d'attendre et défendent vigoureusement le cœur de leur métier.

C'est dans cette conjoncture que, lors d'une réunion avec les délégués du personnel le 5 novembre, le Recteur du CNED s'appuyant sur une lettre du premier ministre a annoncé la fermeture de sites de l'établissement.

Alors que le maillage du territoire constitue une grande force du CNED et un atout majeur pour son développement (partenariats envisageables avec les départements, les régions et les académies pour la formation), l'établissement voit donc son avenir sacrifié et son personnel voué aux incertitudes d'un reclassement difficile.

Plus que jamais la FSU se mobilise pour défendre le service public et l'ensemble des personnels confrontés à une restructuration sans précédent.

**Abdel Moulehiawy**

### Sombre avenir pour le CNED et ses personnels : grève le 30 novembre

Après une étude confiée à grands frais à un cabinet d'audit, le Centre National d'Enseignement à Distance (CNED) est « en voie de modernisation ».

Sa structure hiérarchique et géographique est cassée et remplacée par 8 directions « intersites ».

Les plans « marketing » se multiplient et les agents ne savent plus de qui ils dépendent et quelle est leur mission. La fermeture de certains sites est annoncée.

Pourtant, depuis sa création le CNED, service public d'enseignement à distance, a rempli une mission irremplaçable de formation et d'accès aux diplômes et aux qualifications auprès de milliers de jeunes ou d'adultes, qui ne pouvaient, pour différentes raisons, suivre un enseignement « présentiel » (maladie, éloignement d'un

centre universitaire, absence de formation proche, activité professionnelle...).

Le personnel, qui, dans des conditions de plus en plus difficiles dues aux restrictions budgétaires et à un désengagement de l'Etat, répond aux demandes des inscrits, est mobilisé pour s'opposer au démantèlement annoncé du CNED.

A l'occasion de l'annonce d'un nouveau plan numérique, Luc Chatel a d'ailleurs traité avec le plus grand mépris leur travail, caricaturant les services offerts aux usagers, et oubliant la dimension humaine de l'enseignement à distance au profit d'un virtuel, déjà utilisé et développé, dont on mesure bien, pour lui, l'avantage... en terme de postes !

La FSU appelle les personnels du CNED à la grève le mardi 30 novembre, jour du Conseil d'Administration du Centre.

Communiqué de presse FSU  
Les Lilas, le 29 novembre 2010

# L'allocation temporaire d'invalidité

Le fonctionnaire atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle peut prétendre à une allocation temporaire d'invalidité cumulable avec son traitement.

La réalité des infirmités, leur imputabilité au service, la reconnaissance du caractère professionnel des maladies, les conséquences et le taux d'invalidité sont appréciés par la commission de réforme.

## Le taux d'invalidité requis

L'incapacité permanente doit être au moins de 10% pour un accident de service (ce taux peut être obtenu en cumulant plusieurs accidents de service successifs).

Il n'existe pas de taux minimum pour une maladie professionnelle inscrite dans les tableaux prévus à l'article R. 461-3 du code de la sécurité sociale.

Si la maladie reconnue d'origine professionnelle n'est mentionnée dans aucun de ces tableaux, le taux minimum de l'invalidité doit être de 25%.

## Date de début de paiement

- soit à la date de reprise des fonctions, lorsque la date de consolidation de l'état de santé, fixée par un médecin agréé par l'administration, n'est pas postérieure à cette dernière ;
  - soit à la date de consolidation, dans tous les autres cas :
    - lorsque le fonctionnaire n'a pas interrompu ses fonctions,
    - lorsque la date de consolidation est postérieure à la reprise des fonctions, lorsque le fonctionnaire est atteint par la limite d'âge de son grade.
    - lorsque le fonctionnaire est admis à la retraite avant de pouvoir reprendre ses fonctions.
- En aucun cas, l'allocation ne prend effet à la date de l'accident.

## Révision au bout de cinq ans

A l'échéance quinquennale, les droits sont revus. L'agent est convoqué par son administration pour une expertise médicale afin que les séquelles indemnisées soient réexaminées. Si le taux global est au moins égal au minimum requis, une nouvelle allocation est attribuée sans limitation de durée.

## Aggravation de l'état de santé

En cas d'aggravation de l'état de santé, il est possible de demander la révision de votre allocation temporaire d'invalidité dans un délai minimum de cinq ans après le précédent examen.



## Nouvel accident de service

En cas de survenance d'un nouvel accident ouvrant droit à allocation, et sous

réserve qu'une demande ait été formulée dans les délais, il est procédé à un nouvel examen des droits du fonctionnaire en tenant compte de l'ensemble des infirmités et une nouvelle allocation est éventuellement attribuée pour une durée de cinq ans en remplacement de la précédente. Compte tenu du fait que les séquelles des précédents accidents peuvent disparaître ou entraîner une invalidité moindre, le taux de la nouvelle allocation peut être inférieur à celui de la précédente.

## A la radiation des cadres

- si l'allocation est attribuée sans limitation de durée, elle continue à être payée sur le même taux.
- si l'allocation est attribuée pour une période de cinq ans et si la révision quinquennale n'a pas eu lieu, un nouvel examen des droits est effectué à la date de la radiation des cadres. Si le taux constaté est au moins égal au minimum requis, l'allocation continue à être servie sur la base du dernier taux d'invalidité constaté durant l'activité.

Toutefois, si le fonctionnaire est radié des cadres pour invalidité en raison de l'aggravation des infirmités ayant ouvert droit à allocation, cette dernière est remplacée par une rente viagère d'invalidité rattachée à la pension civile d'invalidité.

## Aggravation de l'état de santé après la radiation des cadres

Le taux de l'invalidité indemnisée par une allocation temporaire d'invalidité maintenue après la radiation des cadres ne peut plus faire l'objet d'une modification, même en cas d'aggravation.

## Non imposition

Conformément à l'article 81 (8°) du code général des impôts, sont affranchis de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, les indemnités temporaires, prestations et rentes viagères servies aux victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droits. En conséquence, les sommes perçues au titre de l'allocation temporaire d'invalidité sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

## Non réversibilité

En raison de son caractère statutaire, l'allocation temporaire d'invalidité n'est pas réversible au profit des ayants-cause du fonctionnaire décédé.

Pierre Boyer



**Note de service n° 2010-199 du 14 octobre 2010** relative aux opérations de mutation des CASU – rentrée 2011 (BOEN n° 42 du 18 novembre 2010).

**Note du 20 octobre 2010** relative aux programmes des concours externe et interne de recrutement des conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB (BOEN n° 41 du 11 novembre 2010).

**Note de service n° 2010-209 du 27 octobre 2010** précisant les modalités des mouvements des personnels ATTS du MEN et du MESR pour la rentrée 2011 (BOEN n° 43 du 25 novembre 2010).

**Décret n° 2010-1400 du 12 novembre 2010** relatif à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et à l'allocation pour adulte handicapé de Mayotte (JO du 16 novembre 2010).

**Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010** relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat (JO du 16 novembre 2010).

**Décret n° 2010-1403 du 12 novembre 2010** modifiant les modalités d'évaluation des ressources prises en compte pour le calcul des droits à l'allocation aux adultes handicapés (JO du 16 novembre 2010).

**Arrêté du 12 novembre 2010** relatif à l'indemnité de responsabilité attribuée aux recteurs d'académie (JO du 16 novembre 2010).

**Arrêté du 2 novembre 2010** déterminant pour l'année 2010 le nombre d'usagers inscrits dans les bibliothèques accueillant du public pour le prêt et le montant de la part de la rémunération au titre du prêt en bibliothèque à la charge de l'Etat (JO du 18 novembre 2010).

**Arrêté du 5 novembre 2010** portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2006 fixant les taux moyens annuels de l'indemnité de charges administratives allouée aux vice-recteurs, au directeur de l'académie de Paris, aux directeurs de CRDP et aux personnels d'inspection (JO du 14 novembre 2010).

**Arrêté du 19 novembre 2010** portant ouverture en 2011 d'une épreuve de sélection pour l'accès au cycle préparatoire au concours interne d'entrée à l'Ecole nationale d'administration (JO du 24 novembre 2010).

**Décret n° 2010-1451 du 25 novembre 2010** relatif aux attributions du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat (JO du 26 novembre 2010).

**Décret n° 2010-1450 du 25 novembre 2010** relatif aux attributions du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative (JO du 26 novembre 2010).

**Décret n° 2010-1452 du 25 novembre 2010** relatif aux attributions du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 26 novembre 2010).

**Décret n° 2010-1454 du 25 novembre 2010** relatif aux attributions du ministre de la culture et de la communication (JO du 26 novembre 2010).

**Décret n° 2010-1457 du 25 novembre 2010** relatif aux attributions du ministre des sports (JO du 26 novembre 2010).



## Brève de jurisprudence

### La fiche de poste

La fiche de poste est souvent présentée par l'administration comme un instrument essentiel de la « gestion des ressources humaines ». Elle la présente parfois comme un document contractuel entre l'agent et son supérieur direct. C'est en réalité bien une décision administrative et elle est liée à l'entretien d'évaluation.

Il est intéressant de voir les limites que la juridiction administrative lui fixe.

Une requérante, ouvrière professionnelle des établissements d'enseignement spécialité cuisine, affectée en collège, avait vu sa fiche de poste et ses attributions modifiées : fin de ses fonctions de chef de cuisine, et surtout son activité en cuisine devenait très accessoire.

Pour le tribunal administratif de Clermont-Ferrand, « son détachement dans le corps territorial ne l'a pas privée de son droit d'exercer principalement son activité dans sa spécialité ».

Des changements d'affectation peuvent certes intervenir, motivés par l'intérêt du service. Mais dans ce cas, la fiche de poste retirait à Mme X toute attribution la faisant participer au service de restauration.

Parce qu'elle porte atteinte aux droits statutaires de l'agent (en le privant de toute attribution de sa spécialité), la fiche de poste est un acte faisant grief, susceptible de recours pour excès de pouvoir, et en l'occurrence illégal. L'annulation de la fiche de poste n'a cependant pas pour effet de rétablir l'intéressée dans ses anciennes fonctions (de chef de cuisine), qui n'entrent pas dans les attributions de son grade.

((TA de Clermont-Ferrand, 19 novembre 2009, n° 0900959).

Pierre Boyer

## Forum mondial de l'Éducation

Une délégation de la FSU a participé au Forum Mondial de l'Éducation en Palestine.

Dans ces terres meurtries où le peuple palestinien est encerclé par les colonies, confiné par le Mur, ce forum était placé sous le double signe du droit et de la résistance. Ouvert avec la marche de la solidarité - 3000 manifestants à Ramallah- le forum s'est déroulé non sans difficultés, liées à l'éclatement des territoires (Naplouse, Bethléem, Hébron,

Tulkarem, Gaza, Haïfa). Conférences et ateliers ont donné lieu à des échanges : histoire, libération, religion, situation des femmes, éducation «formelle» et éducation populaire...

Ce fut l'occasion d'une démonstration de solidarité envers la Palestine, et de défendre le droit à l'Éducation pour tous, pour forger la conscience critique citoyenne, réduire le fossé entre les cultures et les pratiques et libérer les populations de l'oppression, les sortir de l'isolement et de leur éclatement.

## Connaissez-vous l'Institut de recherches de la FSU ?

*L'Institut de Recherche Historiques, Économiques, Sociales et Culturelles (IRHESC) a été créé en 1994 à l'initiative de la FSU.*

*Totalement autonome dans son activité de recherche, il a pour ambition de participer à la production et à la diffusion de savoirs, notamment de savoirs utiles à la réflexion et à l'activité syndicales, en croisant des regards d'horizons divers, dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de la culture. Un conseil scientifique valide ses productions.*

### L'institut organise ses activités de recherche notamment autour de chantiers et colloques :

- chantier réunissant chercheurs et syndicalistes
- chantier travail qui analyse les difficultés au travail et organise des stages départementaux et régionaux ;
- chantier « politiques néo-libérales » sur les mutations de l'école, les mouvements étudiants et syndicaux ;
- chantier « critiques de l'école » ;
- chantier « nouveau public management ».
- Colloques permettant de confronter des points de vue : retraites (6 octobre), travail (11 mars avec Fsu ile-de-France),...
- Lettres électroniques : travail, régulation de la finance,....

### Publications :

les recherches et débats sont publiés sous forme de livres  
Les derniers :

Le travail enseignant (rendre le travail visible), La grande mutation (néolibéralisme et éducation en Europe), Collège commun, collège humain, La naissance de la FSU, Fonctionnaire : quelle idée ? (les évolutions de la Fonction publique), Payer les profs au mérite ?,...



L'institut publie également une revue « Nouveaux Regards ». Ses derniers dossiers : les retraites, travail et syndicalisme. Abonnez-vous ! (50 € un an)

Commandes : Institut de recherches de la FSU, 104 rue Romain rolland, 93260 Les lilas

Pour en savoir plus : consulter notre site : [www.institut.fsu.fr](http://www.institut.fsu.fr)

## La FSU appelle à témoigner pour le Service Public sur Facebook

Lundi 6 décembre, la FSU lance une campagne d'un genre nouveau : elle appelle chacun à témoigner sur une page Facebook pour dire son attachement au service public ou sa fierté d'en faire partie.

Le service public, ce sont des femmes et des hommes fiers de ce qu'ils font et qui aimeraient pouvoir continuer à bien le faire !

Leur employeur, (le gouvernement actuel à travers l'appareil d'État) ne défend plus les valeurs d'égalité, de justice, de fraternité, il les rétrécit : moins de moyens, moins de retraites, moins d'effectifs, moins de réflexions, moins de salaires... Une attitude qui impacte directement les personnels et les services rendus aux citoyens.

C'est pourquoi la FSU a souhaité mettre le Service Public au cœur des conversations en prenant l'initiative de lancer une campagne de contributions sur une page Facebook.

Une page pour que les fonctionnaires puissent exprimer leur fierté de travailler au service de tous les publics, ou partager leurs désirs de faire évoluer le service public.

Une page ouverte aussi au grand public pour que chacun puisse témoigner, avec ses mots et au-delà des habituels clichés, de sa reconnaissance, de son attachement, de ses suggestions.

Les premiers témoignages sont déjà visibles sur la page facebook : [www.facebook.com/fiers.du.service.public](http://www.facebook.com/fiers.du.service.public)

Le site web de contribution (pour les anti facebook) : [www.fiers-du-service-public.fr](http://www.fiers-du-service-public.fr)

La Fédération Syndicale Unitaire est la première organisation syndicale de la fonction publique d'Etat. Elle est présente dans les trois fonctions publiques et compte 163 000 adhérents.

Communiqué de presse FSU  
*Les Lilas, le 3 décembre 2010*



# SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2010 - 2011

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 : 0,23 € par point d'indice
- > entre l'indice 301 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
- > entre l'indice 351 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> : .....	<b>SECTEUR</b>	<b>STATUT</b>
NOM : .....	<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<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
PRENOM : .....	<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT		<b>CATEGORIE</b>
<b>VOS COORDONNEES</b>		<b>CORPS :</b> .....	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> Contractuel CDI <input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois <input type="checkbox"/> Contractuel CDD
APPARTEMENT, ETAGE : .....			<b>GRADE :</b> .....
ENTREE, IMMEUBLE : .....			<b>Interruption d'activité</b> (disponibilité, Congé parental...) :
N°, TYPE, VOIE : .....			
BP, LIEU DIT : .....			
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....		<b>QUOTITE DE TRAVAIL :</b> .....	
TEL : ..... PORTABLE : .....		..... %	

**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.

**DATE :** .....

**Signature :** .....

**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 Sommelonne

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

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

> **DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS** : ..... / 2010

**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>  <b>430045</b>
<b>NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE</b>	
<input type="checkbox"/> Monsieur <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Mademoiselle	
.....	
.....	
.....	

DATE : ..... SIGNATURE : .....

**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 : .....