



5 décembre 2019

**Toutes et tous
en grève et dans
l'action pour défendre
nos retraites !**



Manifestation parisienne du 25 septembre 2019

Des syndicalistes engagé·es au quotidien

Contactez le SNASUB-FSU



104, rue Romain Rolland 93260 Les Lilas – 01 41 63 27 50/51 – snasub.fsu@snasub.fr – www.snasub.fr

Le secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévéder
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Secrétaire générale adjointe

Julie Robert
julierobt@gmail.com

Secrétaire général adjoint

François Ferrette
06 11 64 15 57
snasub-caen@orange.fr

Trésorière nationale

Sylvie Millet
contact.tresorerie@snasub.fr

Secrétaire national

Pierre Hébert
pierre.hebert@univ-rouen.fr

Secrétaire nationale

Béatrice Bonneau
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.fr

Autres membres du BN

Patrice Aurand
01 47 40 20 31
aurand@ens-paris-saclay.fr
François Bonicalzi
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr

Estelle Broniarczyk
estellebroniarczyk@gmail.com

Agnès Colazzina
agnescolazzina@gmail.com

Colette Dossche
colette.dossche@ac-lille.fr

Eric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-lapeyrade@ac-toulouse.fr

Henri Fourtine
henri.fourtine@gmail.com

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

Arnaud Lemaître (Trésorier national adjoint)
06 51 58 91 33
contact.tresorerie@snasub.fr

Marie Merlet
mmerlet.fsu41@gmail.com

Claudie Morille
claudie.morille.snasub.fsu@gmail.com

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@gmail.com

Sébastien Poupet
06 74 14 55 46
secretariat@snasub-lyon.fr

Christian Viéron-Lepoutre
06 13 49 65 32
snasub.besancon@gmail.com

Le SNASUB-FSU dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille

snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Julien FABRE, SA
Agnès COLAZZINA, Trésorière
51 boulevard Marcel Amphoux
13 730 Saint-Victore
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens

snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard GUÉANT, co-SA
Sylvain DESBUREAUX, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Luciane ZABIJAK, Trésorière
Philippe LALOÛETTE, Trésorier adjoint
9 rue Dupuis 80 000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon

snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian VIÉRON-LEPOUTRE, SA
Sylvie MILLET, Trésorière nationale
SNASUB-FSU 104 rue R. Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nora BERKANE, SA
07 68 70 33 37
Nathalie PRAT, Trésorière
Julia BRIVADIS, Trésorière adjointe
12, rue des Camélias
64 000 Pau
tresorerie@snasub-bordeaux.org

Caen

snasub.fsu.caen@snasub.fr
François FERRETTE, co-SA
06 11 64 15 57
Nicolas TISSANDIE, co-SA
06 75 94 76 09
Christel ALVAREZ, Trésorière
LPO Albert Sorel Avenue du Labrador
14 600 Honfleur
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand

snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Evelyne VERDELLET, Co-SA
Laure GEBEL, co-SA 06 69 53 65 43
Oriane VYE, Co-SA
Brigitte LICHERON, Trésorière
1 impasse de la labre – Les Groliers
63 140 Châtel-Guyon
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

snasub.fsu.corse@snasub.fr
François-Emmanuel GILLES, SA
06 07 42 74 88
Catherine TAIEB, Trésorière
06 74 33 64 52
Lycée Pascal Paoli, Avenue Président
Pierucci 20 250 Corte
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil

snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann MAHIEUX, SA
01 48 96 36 65 / 90
Monique COQ, Trésorière adjointe
Bourse Départementale du Travail
1 place de la Libération 93 016 Bobigny Cedex
tresorerie.creteil@snasub.fr

Dijon

snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie KILANI, SA
03 80 39 50 97
Stéphanie BARILLOT, Trésorière
SNASUB-FSU
Université de Bourgogne, maison de
l'Université, Esplanade Erasme
21 000 Dijon
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Magali DERUELLE, co-SA
Olivier CHALANDARD, co-SA
04 76 09 14 42
Pierre BERTHOLLET, Trésorier
SNASUB-FSU – Bourse du travail
32 avenue de l'Europe 38 030 GRENOBLE
tresorerie.grenoble@snasub.fr

Guadeloupe

snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul GUEMISE, co-SA
Isabelle COUCHY, co-SA
Laurence SALLAUD, co-SA
Paule AUBATIN, Trésorière
33 Résidence Marie-Emile Coco
97 111 Morne-à-L'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Lille

snasub.fsu.lille@snasub.fr
Frédéric BRESSAN, co-SA
Laurent DELBECQ, co-SA
Carole WURTZ, co-SA
03 20 12 03 31
Colette DOSSCHE, Trésorière
Lycée hôtelier, Avenue du Château
BP 53 – 62 520 Le Touquet-Paris-Plage
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges

snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire BOURDIN, co-SA
Sandra LEMONNIER, co-SA
David GIPOULOU, co-SA
Laetitia GARREAU, Trésorière
Rectorat, 13 rue François Chénieux,
87 000 Limoges
tresorerie.limoges@snasub.fr

Lyon

snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien POUPET, SA
06 74 14 55 46
Jean-Marc IMATASSE, Trésorier
SNASUB-FSU Maison d'Hôtes Locaux
Syndicaux de l'UCBL/Lyon1 - 7 rue
Ampère 69622 Villeurbanne Cedex
Tél. : 06 01 50 51 92 / 04 72 43 10 24
permanence lundi après-midi et jeudi
après-midi
tresorerie.lyon@snasub.fr

Martinique

snasub.fsu.martinique@snasub.fr
Frédéric VIGOUROUX, Correspondant
Roger MATHIAS, Correspondant
06 96 41 30 41
Sylvie MILLET, Trésorière nationale
SNASUB-FSU 104 rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Mayotte

snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine OUSSENI, SA
06 39 69 00 41
Hadia CHEBANI, Trésorière
06 59 55 96 38
Oumra SAIDALI, Trésorière adjointe
88 route nationale 2
Mtsapere 97 600 Mamoudzou
tresorerie.mayotte@snasub.fr

Montpellier

snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception SERRANO, SA
06 17 80 68 59
Sabine REVERSAT, Trésorière
18, le Grand Plantier BIZAC
30 420 Calvisson
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz

snasub.fsu.nancy-metz@snasub.fr
Rémy PARTY, SA
06 31 95 28 62
party.remy@orange.fr
David STEFFEN, Trésorier
16 rue du Stade 57 730 Valmont
tresorerie.nancy-metz@snasub.fr

Nantes

snasub.fsu.nantes@snasub.fr
Claude MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VIOLLEAU, Trésorière
Maison des syndicats
8, place de la Gare de l'Etat
44 276 Nantes Cedex
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice

snasub.fsu.nice@snasub.fr
Erwan PHILIPPE, co-SA
06 76 98 78 62
Pascal TOURNOIS, co-SA
06 64 32 10 91
Catherine BRIET, Trésorière
Section SNASUB-FSU, Petit-Valrose,
Université de Nice-Sophia-Antipolis
28, avenue de Valrose 06 100 Nice
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours

snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Marie MERLET, co-SA
Virginie TALOIS, co-SA
Natasha SAINSON, Trésorière
10 rue Moitière 45 000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@snasub.fr
02 38 78 00 69

Paris

snasub.fsu.paris@snasub.fr
Ludovic LAIGNEL, co-SA
Jacques AURIGNY, co-SA
Marie-Dolorès CORNILLON, co-Trésorière
Suzanne GARIN, co-Trésorière

SNASUB-FSU – Collège Colette Besson
9 rue des Panoyaux 75 020 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique LEROY, co-SA
Lise COURCIER, co-SA
05 49 03 06 17
Madeleine PRAT, Trésorière
SNASUB-FSU
16 avenue du Parc d'Artillerie 86 000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

Reims

snasub.fsu.reims@snasub.fr
Carole DEBAY, co-SA
06 71 56 80 69
Charlotte CAMBRESY-BAESCH, co-SA
06 86 53 56 34
Frédéric GRONOS, Trésorier
SNASUB-FSU – Maison des syndicats
15 Boulevard de la Paix 51 100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes

snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly EVEN, co-SA
06 71 56 94 96
Lionel JULIEN, co-SA
Nelly LE ROUX, Trésorière
DSDEN – 1 boulevard du Finistère
29 558 Quimper Cedex
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 98 98 99 36

Réunion (La)

snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel SACRI, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel OUMANA, co-SA
06 92 70 61 46
Sophie BEGUE, Trésorière
29 chemin de la Cannelle Saint-François
97 400 Saint-Denis
06 92 68 19 26
tresorerie.reunion@snasub.fr

Rouen

snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaëlle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 57 34
Christophe NOYER, co-SA
06 83 98 53 67
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de Balzac 76 610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky DIETRICH, co-SA
06 23 39 27 85
Annie THONNON, co-SA
06 98 71 18 93
Myriam MARINELLI, trésorière
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67 975 Strasbourg cedex 9
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
03 88 23 36 47

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Cédric PRADINES, co-SA
Dominique RAMONDOU, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
05 61 43 60 64
Aurora SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2^e étage 31 100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles

snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Rémy CAVALLUCCI, co-SA
06 49 45 74 82
Estelle MAREC, co-SA
06 49 45 74 82
Steve OGIRON, co-SA
Corinne PACANOWSKI, Trésorière
SNASUB-FSU
25 rue des Ecoles 95 630 Marliet
tresorerie.versailles@snasub.fr

HORS MÉTROPOLE

Étranger, Guyane ...
Contactez le SNASUB-FSU national
104 Rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



Cinq raisons d'être en grève et dans les manifestations le 5 décembre !

Le gouvernement veut imposer un régime de retraite prétendument universel par points. Loin de consolider le système par répartition, le dispositif qu'il envisage enfermerait surtout les pensions dans **un carcan d'austérité** qui tourne le dos à un financement des retraites qui serait adossé à une meilleure répartition des richesses produites au profit des salariés et des retraités des secteurs publics et privés. En effet, il entend « fermer » l'enveloppe à consacrer aux pensions à 14 % du PIB, quels que soient l'évolution démographique et le vieillissement de la population. Ainsi, au-delà du seul moment de la bascule dans ce nouveau système, c'est **une spirale d'affaiblissement** des montants versés aux retraités des générations à venir qui est mise en place.

Il remettrait en cause le principe de la fonction publique fondée sur le droit à la carrière par l'abandon du calcul de la pension sur le traitement indiciaire perçu les 6 derniers mois, c'est à dire sur la meilleure rémunération, pour imposer un calcul sur toute la carrière, y compris donc sur la base des trop petits salaires des débuts de carrière.

La prise en compte des indemnités censées compenser ce calcul défavorable signifie que les inéga-

lités des primes perçues tout au long de la carrière, tant elles dépendent des affectations et des choix arbitraires de leurs attributions, seraient encore prolongées durant la retraite !

Sans compter que les **discriminations salariales entre les femmes et les hommes** qui sont encore de plus de 13 % continueraient d'aggraver les inégalités après avoir fait valoir ses droits à pension.

Enfin, le projet d'instaurer un « âge d'équilibre » fixé à 64 ans aboutirait à reculer encore l'âge de départ pour pouvoir percevoir une retraite à taux plein. C'est un recul à peine déguisé du droit au départ en retraite.

Tout ceci ferait voler en éclat les règles collectives et sommerait chaque personnel d'être individuellement responsable de la paupérisation de sa condition de futur-e retraité-e !

C'est inacceptable !

Contre ce projet funeste et pour défendre le droit à une retraite digne pour toutes et tous, les organisations syndicales et de jeunesse FSU, CGT, FO, Solidaires, FIDL, MNL, UNL et UNEF appellent toutes les salarié-es du privé et du public, les retraité-es, les privé-es d'emploi, les jeunes, à **une première journée de grève inter-professionnelle le jeudi 5 décembre 2019.**

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

Directeur de publication

Bruno Lévéder

Rédacteur en chef

Pierre Boyer

Mise en page et photo de couverture

Thomas Mikkelsen

Publicité

Com'D'Habitude Publicité

05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression

Imprimerie Grenier

94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926

CPPAP : 0720 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

- Page 3 Édito
- Page 4 Appel du 5 décembre 2019
Toutes et tous en grève et dans l'action !
- Page 5 Motion adoptée par la CA nationale des 24
et 25 septembre 2019
- Page 9 Dossier spécial Retraites
- Page 15 Vie des académies
Nouvelle organisation des services de la
région académique Nouvelle-Aquitaine
- Page 17 Fiche pratique
Restructurations et mesures dites
« d'accompagnement » des personnels
- Page 19 Secteur Supérieur
Bousculée par les représentant-es
des personnels, la ministre déserte
la première séance du CNESER
- Page 20 Secteur Services
Dislocation des services académiques :
vers l'administration illisible !
- Page 21 Questions et réponses
- Page 23 Lu pour vous
- Page 23 Suppression de la commission de recours
de la fonction publique de l'État

Jeudi 5 décembre : toutes et tous en grève et dans l'action !



Jeudi 5 décembre : toutes et tous en grève et dans l'action !

Les organisations syndicales et de jeunesse s'engagent à construire un plan d'action contre le projet de réforme de retraites par points et pour gagner un renforcement, une amélioration du système actuel de retraites solidaire et intergénérationnel.

L'émergence et la construction de luttes dans les différents secteurs professionnels, montrent la nécessité d'apporter des réponses aux salarié-es en termes d'emploi, de salaires, d'égalité entre les femmes et les hommes, de conditions de travail... Autant de sujets qui sont étroitement liés aux questions de la retraite et que l'actuel projet de réforme gouvernemental aggravera.

Les organisations vont initier et impulser des assemblées générales sur les lieux de travail et d'études, des débats publics sur tout le territoire, des interpellations des élus locaux et nationaux, des initiatives de sensibilisation de toute la population pour échanger sur la réforme et sur les modalités d'actions et de riposte collective.

Les organisations syndicales et de jeunesse (CGT, FO, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNL, UNEF) appellent l'ensemble des salarié-es du secteur privé comme du secteur public, des retraité-es, des privé-es d'emploi, des jeunes, à une 1^{ère} journée de grève interprofessionnelle le jeudi 5 décembre 2019.

Montreuil, le 16 octobre 2019



Motion adoptée par la CA nationale des 24 et 25 septembre 2019

Une rentrée syndicale dans un contexte d'attaques majeures contre la fonction publique et les droits des personnels

Des défis syndicaux inédits

La CAN de rentrée du SNASUB-FSU se tient après un été marqué par l'esprit de contre-réforme motivant la politique gouvernementale. Si les mouvements sociaux de l'année scolaire et universitaire dernière, de toutes natures, ont contraint le Président de la République à changer le ton de sa communication, rien ne change quant à la réalité antisociale de sa politique, bien au contraire.

Celle-ci reste entièrement soumise au dogme de l'austérité libérale et des velléités autoritaristes et de passage en force qui l'accompagne. Sur ce dernier point, il suffit d'observer les recours systématiques à la procédure accélérée ou aux ordonnances pour légiférer. L'adoption cet été des lois dite « pour une école de la confiance » ou « de transformation de la fonction publique » en sont deux exemples éloquentes.

Toutes ces lois adoptées au pas de course, sans large débat public ou parlementaire à la hauteur des enjeux pour le pays, touchent à des marqueurs de grandes politiques publiques (comme par exemple l'objectif des « 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat ») ou à des constructions politiques qui permettent la permanence et la continuité de la fonction publique et des services publics : en particulier le statut général des fonctionnaires hérité des lois du 19 octobre 1946 puis du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984.

Au milieu de l'été, aura aussi été publié le rapport du haut-commissariat à la réforme des retraites - le rapport Delevoye - qui vise à remettre en cause les principes du code des pensions au motif d'instaurer un régime universel, présenté comme devant établir

une égalité de droit entre les retraites du secteur privé et du secteur public. Cet objectif politique affiché ne parvient cependant pas à en cacher un autre, dévastateur : enfermer le financement des retraites dans un carcan de 14 % du PIB. L'objectif gouvernemental est donc de limiter arbitrairement une dépense dite sociale en la déconnectant des besoins réels de la population. Et tout cela pour continuer à favoriser les revenus des entreprises, des actionnaires et des plus riches en réduisant notamment leurs contributions à des mécanismes visant à une distribution des richesses plus conforme à l'intérêt général, par l'impôt ou par les cotisations sociales.

Toutes ces contre-réformes, adoptées ou encore à l'état de projet appellent la construction d'une riposte sociale de très grande ampleur.

En cette rentrée, le SNASUB-FSU est déterminé à développer un syndicalisme « résistant », à construire des pratiques syndicales à même de relever ces défis et à inverser le rapport de force pour faire gagner les revendications et arracher les abrogations des mesures qui font reculer les principes de justice sociale, de solidarité et d'égalité.

L'été et ses péripéties météorologiques ont aussi rappelé l'urgence climatique. Et le fait que la rentrée sociale soit aussi marquée d'actions syndicales liant celle-ci aux questions sociales est emblématique des enjeux cruciaux de l'époque. Pour le SNASUB-FSU, il s'agit aussi d'un terrain revendicatif à investir car les services publics d'éducation, de recherche et de culture ont un rôle essentiel à tenir pour envisager un avenir pour la planète. Les mobilisations des jeunes en France et en Europe sur ce sujet sont de ce point de vue une leçon de choses.

Projet de budget 2020 : une austérité maintenue contre les dépenses sociales

A l'heure où la CAN du SNASUB-FSU se réunit, les « bleus » budgétaires ne sont pas encore publiés. Mais plusieurs indicateurs sont déjà intervenus pour souligner que le projet de budget 2020 restera enfermé dans une logique aus-

téritaire qui plonge le pays dans la spirale de la dégradation des conditions de vie et dans l'accroissement des inégalités.

Pouvoir d'achat des agents publics : « circulez, il n'y a rien (ou presque) à voir ! »

D'abord, la tenue du rendez-vous salarial du 2 juillet dernier a confirmé que le gouvernement

n'entend pas en finir avec le gel de la valeur du point d'indice ni engager quelque mesure d'ordre général pour augmenter les rémunérations des personnels. Les seules annonces se sont bornées à indiquer qu'après avoir été décalées d'un an, le calendrier d'application des mesures de revalorisation indiciaire de PPCR allait reprendre son cours. C'est d'ailleurs ce qui a permis

à certains ministres, dont celui de l'éducation nationale d'avancer le chiffre de 300 euros (pour les personnels enseignants, soit dit en passant) d'augmentation dans l'année. Sinon, la prime de compensation de l'augmentation de la CSG est prévue d'être exceptionnellement revalorisée en 2020 (cette réévaluation devait s'arrêter en 2019), les frais de repas seraient remboursés à hauteur de 17,50 euros...

Bref, au final, quelques mesures visant à « vendre » une nouvelle fois ce qui existe.

Se conformant à son apparent changement de ton, le gouvernement annonce des mesures censées redonner du pouvoir d'achat et soutenant le « travail ». Ce sont des baisses d'impôts qu'il annonce : 5 milliards de moins sur l'impôt sur le revenu, notamment pas la baisse de 3 points de la première tranche (70 % environ des contribuables) ; poursuite de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales...

Après l'abandon au 1^{er} janvier 2019 du CICE et sa transformation en réduction générale de cotisations patronales sur les salaires, le gouvernement entend

poursuivre dans cette voie. Au total, la politique budgétaire qui est menée déstabilise les budgets publics et sociaux. En affaiblissant les recettes fiscales et sociales, le gouvernement fragilise grandement les mécanismes oeuvrant à la redistribution des richesses et assèche le financement du service public.

Pendant ce temps, affichant un nouveau record en 2019, la France se place en meilleur rémunérateur d'actionnaires d'Europe (46,5 milliards d'euros, près de 30 % supérieur à l'Allemagne par exemple), augmentant de 5,1 % les dividendes versés en 2019 par rapport à 2018. La totalité des dividendes versés désormais l'équivalent du budget de l'Éducation nationale. Toutes les études montrent que les versements de dividendes pharamineux se font au détriment de l'investissement, des salaires et des contributions fiscales.

Encore des suppressions de postes de fonctionnaires

Après avoir relativisé dans le discours l'objectif de suppression des 12000 postes de fonction-

naires, la politique de réduction de l'emploi public n'est pas abandonnée. Pour la fonction publique de l'État, si le nombre de retraits d'emplois sera moins important en 2020 qu'en 2019 (4100 l'an dernier), ce sont 2593 suppressions qui sont annoncées pour l'an prochain. Le ministère de la Santé et celui de la Transition écologique sont présentés comme ceux devant être les plus touchés au regard de leurs effectifs.

Aujourd'hui, avant la publication du budget, aucune annonce de suppression n'est faite, le ministre de l'éducation nationale affirmant qu'il ne devrait « pas y en avoir ou très peu ». En tout état de cause, concernant les postes de personnels administratifs ou techniques, après les 600 nouvelles suppressions depuis 2018, le SNASUB-FSU œuvrera contre tout nouveau retrait d'emploi et pour défendre les nécessaires créations de postes permettant d'améliorer partout nos conditions de travail. « Non Monsieur Blanquer, on ne peut pas combattre la sous administration de l'éducation nationale en continuant à supprimer des postes administratifs ! ».

Après la promulgation de loi dite de transformation de la fonction publique

Pour le SNASUB-FSU, la promulgation de la loi dite de transformation de la fonction publique (TFP) représente un très mauvais coup pour les droits des fonctionnaires et des agents publics en général. La loi a été adoptée après un débat parlementaire en procédure accélérée au Parlement sans que son contenu ne soit infléchi. Pour le SNASUB-FSU, c'est un très mauvais coup porté au statut général et donc aux personnels :

- le recours au contrat en lieu et place de l'emploi titulaire est désormais facilité et laissé à la seule opportunité de décision des employeurs publics ;
- les commissions administratives paritaires se voient privées de leurs compétences en matière de mobilité, d'avancement et de promotion des personnels et les décisions individuelles et leur comparabilité – l'appréciation de l'égalité de traitement – échappent aux représentants des personnels ;

- les sanctions disciplinaires sont facilitées, notamment par l'instauration de l'exclusion temporaire de trois jours qui peut être prononcée par l'autorité hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique sans la réunion d'un conseil de discipline ;
- les CHSCT sont appelés à disparaître à l'issue de leurs mandats actuels (en 2022), leurs compétences étant transférées à une instance unique reprenant aussi celles des comités techniques.

L'ensemble de ces mesures ont une cohérence : celle d'accentuer la gestion managériale des personnels et de leurs carrières, loin du contrôle exercé naguère par leurs élus dans les CAP.

Pour le SNASUB-FSU, le combat n'est pas terminé ! En effet, les premiers projets de décret d'application montrent une volonté pour le gouvernement d'aller plus loin que ce que prévoit la loi. C'est par exemple le cas pour la tentative d'instaurer une généralisation d'une mobilité au fil de l'eau et des postes à profil, en abandonnant l'organisation des mouvements par tableau annuel de mutations.

La manière dont les lignes directrices de gestion sont prévues par la loi est désormais un enjeu ma-

jeur pour préserver les intérêts des personnels et gagner l'instauration de mécanismes limitant l'arbitraire que la « déconcentration managériale » veut instaurer.

Pour le SNASUB-FSU, il est essentiel d'en débattre avec les personnels, de susciter les mobilisations contre tout ce qui peut concourir à aggraver l'écla-

tement des repères collectifs et la remise en cause du droit – effectif – à la mobilité. L'enjeu reste de réunir les conditions d'un rapport de force susceptible d'inverser la tendance à l'œuvre et de gagner l'abrogation de toutes les dispositions législatives et réglementaires qui saccagent aujourd'hui les droits des agents publics prévus par le statut général.

Les retraites : prochain chantier de destruction de nos droits ?

Après la publication du rapport du haut-commissariat à la réforme des retraites, le débat gouvernemental a pu prendre quelque allure de cacophonie par moment. Ainsi, sur la dimension « paramétrique » de la réforme, le Président de la République a pu se montrer favorable à une prise en compte de la durée de cotisation pour la détermination du niveau de pension quand le haut-commissaire priorisait, lui, l'instauration d'un âge-pivot à 64 ans. Si ces deux mesures s'opposent sur l'approche (la première individualisant entièrement le rapport à la retraite, la seconde instaurant une règle collective), elles aboutissent toutes les deux en pratique à reculer l'âge du départ effectif à la retraite tant elles portent

atteinte au niveau des pensions à l'âge légal.

Le projet gouvernemental de la retraite par points prétend « universaliser » la méthode de détermination du droit à pension et de son montant. Pour les fonctionnaires, le calcul de la pension ne se ferait plus sur les 6 derniers mois mais sur l'ensemble de la carrière, intégrant les primes, et quel que soit le régime de pension. Il s'agit de contraindre les niveaux des pensions dans le carcan des 14 % du PIB. En clair, c'est une baisse tendancielle du niveau des pensions que le gouvernement veut imposer et l'affaiblissement massif du pouvoir d'achat des futures retraitées qu'il prépare.

Le SNASUB-FSU défend la nécessité que cette contre-réforme gouvernementale majeure soit combattue par un mouvement d'ensemble des salarié.es. Il s'attache à construire cette perspective avec les personnels des secteurs de son champ de syn-

L'égalité professionnelle femmes hommes : un enjeu majeur

Utilisant la loi TFP comme véhicule législatif, le gouvernement y a transcrit les dispositions relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'accord du 30 novembre 2018.

En plus du rapport de situation comparée prévu depuis 2013, l'obligation de mise en œuvre des plans d'action pour l'égalité professionnelle avec des objectifs chiffrés et le principe de sanctionner financièrement en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées représentent un nouveau levier pour l'action syndicale.

dicalisation et les, appelle à se joindre aux actions unitaires qui doivent être organisées très vite (par exemple le 5 décembre ?).

Dans nos secteurs professionnels

Dans l'Éducation nationale

La rentrée s'est passée dans le contexte de suppression d'emplois et de mise en œuvre de la loi Blanquer. Aux conditions de travail dégradées, l'éclatement des groupes classe par la mécanique des options et des « enseignements à la carte » imposés par la réforme du lycée va créer de nouvelles pressions sur les services administratifs et de gestion. De même, la réforme du baccalauréat, après celle du DNB, et la généralisation des contrôles en cours de formation risquent bien d'avoir des conséquences aussi en termes d'alourdissement des tâches dans les EPLE par transfert de charge.

Dans ce contexte, s'ajoutant au développement du programme Mf² dans les agences comptables et service d'intendance, les enjeux métiers sont importants dans les EPLE. Le SNASUB-FSU entend porter ces enjeux en maintenant sa revendication, centrale, de requalification des emplois à la hauteur des missions confiées et de promotion concomitante des personnels concernés. A ce titre, les fonctions exercées par les personnels de laboratoire doivent être défendues et les emplois nécessaires créés.

La réforme territoriale des services déconcentrés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et la recherche se met peu à peu en œuvre. Si le scénario d'une fusion généralisée des académies est aujourd'hui écarté, celle des académies de Caen et Rouen est toujours en perspective pour le 1^{er}

janvier 2020. Le SNASUB-FSU poursuit sa bataille contre celle-ci, par son action visant à poursuivre et développer la mobilisation des personnels de ces deux académies, et par la confrontation au niveau ministériel. Dans les autres académies, des processus de mutualisation, d'organisation en multisites de services au niveau des régions académiques sont engagées. Des projets de décret visant à permettre des organisations territoriales à la carte sont en cours de préparation. Le SNASUB-FSU défendra ses mandats de défense du modèle académique, seul à même de garantir du bon niveau d'organisation du service public d'éducation.

Dans l'enseignement supérieur

Parmi les annonces de la ministre Vidal au CNE-SER d'installation du 17 octobre, celle sur la réforme de la carrière des agents repensée dans un « environnement mondialisé » n'est pas passée inaperçue. Elle serait débattue dans le cadre de la loi d'orientation et de programmation de la recherche (LOPR), d'après la ministre. Toutefois, dans les trois rapports

des groupes de travail chargés d'orienter le débat sur la LOPR, la mention des « BIATTS » (sic !) ne figure qu'une seule fois.

Est-ce un hasard si le lendemain, un article du journal *Les Echos* révélait les termes d'un rapport confidentiel de l'IGAENR : « les universités disposent de marges de manœuvre inexploitées pour piloter leur masse salariale » ? En particulier, « des marges de manœuvre résident dans l'optimisation du temps de travail des BIATSS et des enseignants ». Les mesures salariales prises en charge par le ministère pour les universités autonomes ne seraient que celles relatives au point d'indice ou au protocole PPCR : rien sur le glissement vieillissement technicité, pourtant principale modalité de gestion de la carrière des agents aujourd'hui.

Au delà, un nouveau système d'allocation des moyens aux établissements est annoncé, qui s'appuiera sur un « dialogue de gestion » entre les établissements et les recteurs de région académique... Il y a évidemment tout à craindre de ce nouveau système !

Défendre les droits des personnels et les revendications, plus que jamais...

Dans ce contexte, le SNASUB-FSU décline le plan d'action suivant.

- Le SNASUB-FSU s'oppose au projet de contre-réforme gouvernementale des retraites et s'engage dans une campagne en direction des personnels pour les informer des mesures envisagées. Nous défendrons les principes du code des pensions et la nécessaire revalorisation des pensions contre tous les mécanismes qui aujourd'hui les affaiblissent déjà. L'objectif est de construire la mobilisation massive des personnels pour battre le gouvernement sur son projet

de contre-réforme des retraites et de gagner son abandon.

- Le SNASUB-FSU décide de mettre en œuvre à tous les niveaux une action syndicale la plus efficace et la plus cohérente possible pour combattre le développement de l'arbitraire dans les gestions des carrières des personnels et le recours à la précarité et à la contractualisation massive ou généralisée ;
- Le SNASUB-FSU poursuit sa bataille syndicale de défense de l'emploi public par l'exigence de créations de postes statutaires dans tous les secteurs et dans toutes nos filières ;
- Le SNASUB-FSU poursuit son action en défense des conditions de vie des personnels par la revalorisation des rémunérations, par l'exigence du dégel de la valeur du point d'indice et de rattr

page du pouvoir d'achat perdu ; il combattra tous les projets de développement de l'indemnitaire au mérite et des logiques d'individualisation accrue des rémunérations ; et nous continuons d'exiger un plan massif de requalification de C vers B et de B vers A,

- Dans tous les secteurs, ce sont les métiers exercés par les personnels que nous entendons défendre en développant toutes les batailles pour faire reconnaître l'engagement professionnel, les qualifications, les statuts et les fonctions des personnels.
- Dans la bataille contre la privatisation d'Aéroports de Paris, concernant la campagne pour gagner l'organisation d'un référendum, le SNASUB-FSU poursuit en renforce son engagement pour réunir les signatures nécessaires.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Une nouvelle réforme pour réduire encore plus les retraites

Après quatre réformes (1993, 2003, 2010 et 2014), la réduction de la part des retraites dans le PIB – afin de donner plus d'argent aux investisseurs, dans une logique libérale – est toujours d'actualité pour le gouvernement.

Les retraites représentent 14 % du PIB annuel. Comme les réformes paramétriques (âge légal, durée de cotisation, désindexation) ne sont pas parvenues à réduire cette part, le gouvernement souhaite une réforme plus ambitieuse ce sera la retraite par points. Au-delà des aspects techniques, c'est bien la question de la répartition des richesses qui est centrale. Et qui continuera d'opposer les défenseurs du capital aux salariés.

Comment sera calculée la retraite par points ?

Dans le système par points envisagé par le gouvernement, les cotisations : acquittées à 60 % par l'employeur, 40 % par le salarié, les cotisations au régime universel, dont le taux devrait atteindre 28,12 %, seraient désormais prélevées sur l'ensemble de la rémunération, y compris donc sur les primes des fonctionnaires. 90 % de la cotisation versée permettra à l'assuré-e d'acquérir des points, le reste participant « au financement mutualisé et solidaire des dépenses du système de retraite ».

100 euros de cotisations permettraient d'acquérir dix points qui donnent ensuite 5,50 euros de rente annuelle. Cela définit une valeur d'achat, fixée pour le moment à 10 euros et une valeur de service, fixée pour le moment à 0,55 euro. Cela donne un rendement instantané de 5,5 % que le HCRR (Haut commissariat à la réforme des retraites) souhaite voir constant pour un départ à 64 ans même si ces deux valeurs peuvent varier d'une année sur l'autre.

La cotisation de 28,12 % (60 % employeur, 40 % salarié) serait due sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises).. 90 % de cette cotisation, soit 25,31 %, serait génératrice de droits (les 10 % restants servant à financer les dispositifs de solidarité).

Exemple :

- Un-e fonctionnaire dont traitement + prime sur un mois = 2 500 euros bruts.
- Montant cotisé : 703 euros.
- Montant cotisé créateur de droits : 632,80 euros.
- Points acquis (valeur d'achat du point à 10 euros) : 63,28.
- Droits à pension = 63,28 (nombre de points) 0,55 (valeur de service) = 34,80 euros bruts.

- Au titre de ce mois, il-elle a donc acquis une trentaine d'euros de droits à pension future, à condition de partir à l'âge où le point vaudra bien 0,55 euro (64 ans pour le moment, mais quel âge ensuite ?).

A quel âge ?

62 ans... mais avec décote

L'âge d'ouverture des droits resterait à 62 ans mais un âge d'équilibre ou « âge du taux plein », pour l'instant fixé à 64 ans, serait créé : en-deçà, la pension serait amputée de 5 % par année manquante. Par ailleurs, de nombreuses possibilités de départ anticipé seraient supprimées.

L'âge d'équilibre évoluerait en fonction de l'espérance de vie. S'il était reporté à 65 ans, la décote appliquée à 62 ans serait ainsi de 15 %.

Ces décotes en fonction de l'âge pourraient s'appliquer avant même 2025, dans des conditions que nous ignorons à ce stade, le rapport parlant de « ramener le système à l'équilibre à l'horizon 2025 » donc en augmentant encore les décotes existantes.

Rien n'a été précisé sur un âge limite dans ce nouveau système.

À partir de quand ?

Seraient concernées, les assurées « qui seront à plus de 5 ans de leur départ en retraite au moment du vote. de la loi ». La réforme s'appliquerait donc aux personnes nées en 1963 et au-delà pour le cas général (âge légal 62 ans), de manière décalée pour celles dont l'âge d'ouverture des droits est moins tardif

Quels droits familiaux ?

Le Haut-commissaire prétend que la nouvelle majoration de pension de 5 % par enfant regroupant les différents droits familiaux actuels suffirait à conserver un bon niveau de solidarité, ce que la FSU conteste.

Quelle réversion ?

4,4 millions de retraité-es perçoivent aujourd'hui une pension de réversion et près de 90 % sont des femmes.

Cette pension, correctrice des inégalités sociales, est indispensable pour les femmes pour qui elle constitue 26 % de leur pension. Pour 1,1 million de bénéficiaires, la réversion est la seule pension de retraite perçue.

La réversion représente 12,4 % des pensions versées soit plus de 33 milliards d'euros

Actuellement, les pensions de réversion sont financées par les cotisations de l'ensemble des assurés. Les sortir de cette solidarité pour les faire financer par une cotisation à part ou par l'impôt les fragiliserait en les soumettant aux décisions du pouvoir politique.

Le Haut-commissariat prévoit que le futur dispositif de réversion sera réservé aux seules personnes mariées. Le concubinage et le PACS ne permettront toujours pas d'en bénéficier. Il est précisé qu'aucune condition de ressources ne sera imposée.

Le montant de la réversion sera calculé par la différence entre le montant que représentent 70 % des droits du couple et la retraite personnelle de la veuve ou du veuf. Les droits des ex-conjoints seront fermés pour les divorces qui interviendront après l'entrée en vigueur du système universel.

Pour les divorces intervenus avant l'entrée en vigueur du nouveau système, la pension de réversion sera proratisée en fonction de la durée de chaque mariage, si les conjoint-es divorcé-es ne sont pas remarié-es au moment du décès de leur ancien époux.

Les ayant droits de personnes parties en retraite avant le 31 décembre 2024 ne sont pas concernés par les nouvelles règles de calcul.

Quels principes pour la retraite des fonctionnaires ?

Pour les fonctionnaires, la pension de retraite est un salaire (un traitement) continué. Dans la Fonction publique de l'État, il n'y a pas de caisse de retraite spécifique. En revanche, les fonctionnaires s'acquittent d'une retenue pour pension civile (qui a augmenté de 41 % en neuf ans). Elle sera au 1er janvier 2020 de 11,10 % du traitement brut. Les pensions des fonctionnaires de l'État sont financées directement par le budget. La répartition assise sur les cotisa-

tions (secteur privé) et le traitement continué (fonctionnaires) sont des principes de financement et de solidarité publics qui ont permis de protéger notre système de retraite du monde de la finance.

C'est cette barrière que le projet du gouvernement entend faire tomber, dans le prolongement des réformes précédentes.

Les spécificités du régime des fonctionnaires sont étroitement liées à la conception française de la Fonction publique. La jurisprudence du Conseil constitutionnel et du Conseil d'État confirme que le droit à pension est une des garanties fondamentales du fonctionnaire régi par les lois 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La pension est toujours actuellement définie à l'article L1 du code des pensions civiles et militaires comme « une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi ». Elle est bien assimilée à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique.

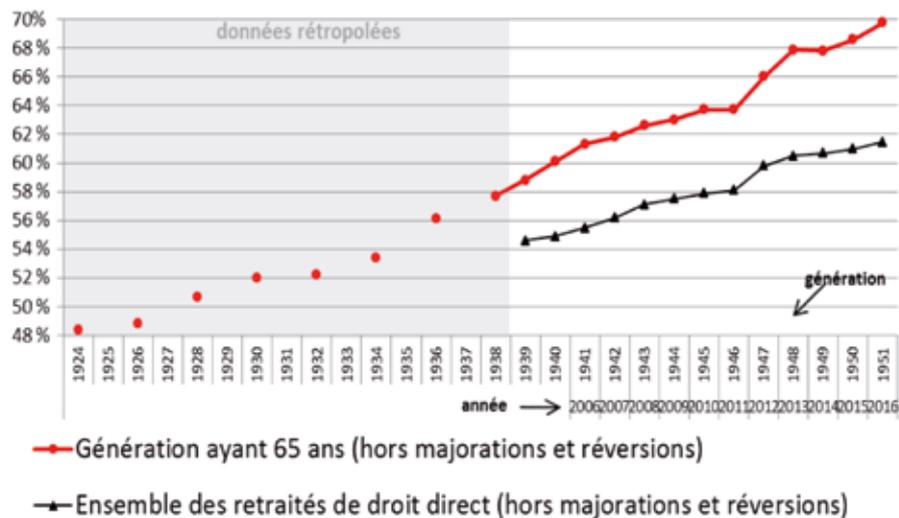
Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à garantir « en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ».

Quels droits pour les femmes ?

Malgré les droits familiaux et les minima de pension, les femmes à la retraite en 2016 perçoivent une pension de droit direct inférieure de 40 % à celle des hommes. Ces écarts seraient encore plus importants (de 8 points environ) hors droits familiaux et hors minima de pension. Or ces dispositifs de solidarité seront profondément modifiés dans le nouveau projet.

De manière générale, les femmes fonctionnaires perçoivent des primes significativement moins élevées que les hommes.

Rapport de montant moyen pension des femmes/pension des hommes



D'autres solutions : les propositions de la FSU

- Réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée.
- Taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques.
- Sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise.
- Supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur les prix.
- Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes.
- Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière.
- Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle F/H.
- Prendre en compte les périodes de formation.
- Mieux prendre en compte la spécificité des poly-pensionnés en améliorant et en étendant aux fonctionnaires les mécanismes de proratisation existant au régime général.

Retraite : les règles actuelles

Bonifications

Enfants nés avant 2004 : bonification d'un an, sous conditions.

Enfants nés à partir de 2004 :

- si interruption d'activité, prise en compte des périodes dans la durée de services (limite : 12 trimestres par enfant).
- sans interruption : majoration de durée d'assurance de 2 trimestres.

Bonifications et surcote

Les bonifications sont prises en compte dans la durée d'assurance.

Les dispositions adoptées en 2003 permettaient leur prise en compte pour le déclenchement de la surcote et la détermination de son pourcentage.

Les bonifications pour services effectués hors d'Europe sont maintenues, sauf pour le calcul de la surcote.

Carrières longues

Le décret 2012-847 du 2 juillet 2012 indique les conditions pour un départ anticipé : il faut justifier,

avant l'âge minimum de départ en retraite, de 8 trimestres de plus que la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Il faut avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 20 ans et avoir, selon l'année de naissance, une durée d'assurance cotisée de 164 à 172 trimestres.

CSG

Les retraités soumis au taux de CSG de 6,6 % voient ce taux passer à 8,3 %. Pas d'augmentation pour les plus petites retraites (moins de 14375 € pour une personne seule, moins de 22051 € pour un couple).

Cumul emploi-retraite

Toute liquidation de pension de retraite depuis janvier 2015 conduit à verser des cotisations vieillesse sans acquérir de nouveaux droits.

Il est possible de cumuler la pension de retraite avec les revenus professionnels provenant d'une nouvelle activité à condition de :

Consultez le dossier 24 pages de la FSU

http://fsu.fr/IMG/pdf/24p_bd_retraites_fsu_2019.pdf



- bénéficier d'une retraite à taux plein,
- et d'avoir au minimum atteint l'âge légal de départ à la retraite (entre 60 ans et 62 ans, selon l'année de naissance).

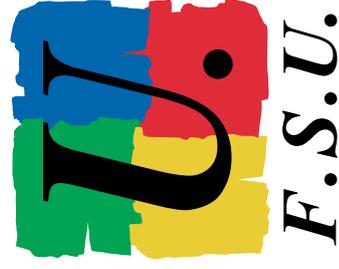
Si ces conditions ne sont pas remplies, le cumul est plafonné au tiers du montant annuel brut de la pension de retraite, majoré de 6 941,40 €.

Si la rémunération d'activité est supérieure à ce plafond, l'excédent est déduit du montant de la pension.

Date de départ

Attention à la date de départ !

La pension est due à compter du premier jour du mois suivant celui du dernier jour d'activité. Il faut donc demander la « radiation des cadres » (« le départ en



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Age légal de départ à la retraite

65	60	62	64	65
ans	ans	ans	ans	ans

1945

1983

2003

2020

????

Le « Nouveau monde » : un retour vers le passé ?

Né-e après 1963 ?

La réforme du système de retraite vous concerne !

Ne restez pas isolé-es !

Mobilisez-vous avec le SNASUB-FSU !

retraite ») pour le dernier jour du mois et la pension est alors versée le mois suivant. Voir la circulaire du 20 mai 2011.

Par exemple, pour une radiation au 30 juin, une promotion d'échelon intervenue au 1er janvier est prise en compte (les six mois sont complets).

La pension du fonctionnaire radié des cadres après avoir atteint la limite d'âge ou pour invalidité est due à compter du jour de la cessation d'activité.

Décote

Réduction appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein. Ces personnes qui n'ont pas les trimestres requis tous régimes confondus subissent une décote sur leur pension qui ne peut excéder 20 trimestres. Le taux de décote par trimestre manquant est de 1,25 %. La décote s'annule à la limite d'âge (67 ans).

Sa fonction est de pénaliser une deuxième fois ceux qui partent sans avoir atteint soit la durée de cotisation exigée, soit l'âge d'annulation de la décote.

Cette pénalisation augmente progressivement : de 0,125 % en 2006, elle atteindra 1,25 % par trimestre manquant à partir de 2015.

Ainsi, un fonctionnaire partant en 2002 à 60 ans en ayant cotisé 37,5 ans (soit 150 trimestres) recevait une retraite représentant 75 % de son dernier salaire.

En 2018, un agent partant à 62 ans, ayant travaillé 37,5 ans, part avec 150/166 de 75 % soit 67,77%. Pour sa génération (1955), l'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 3 mois (soit 17 trimestres manquant). S'il n'a pas travaillé par ailleurs, il lui manque 14 trimestres. La décote sera de $1,25 \times 14 = 17,5\%$.

Sa pension sera un pourcentage bien moindre du dernier salaire : il faut enlever la décote soit $67,77 \times 17,5 = 11,86\%$.

La pension sera de $67,77 - 11,86 = 55,91\%$. Pour la même du-

rée de services, la pension représentait les trois quart du salaire, elle n'en représente désormais qu'un peu moins de 56 %.

Demande de retraite

Elle doit être faite au moins 6 mois avant la date de départ prévue. Il faut s'adresser au service de gestion du personnel, qui constitue le dossier de pension et le transmet au Service des retraites de l'Etat.

Un agent peut, dans certaines conditions, se rétracter de sa demande de départ en retraite tant qu'elle n'a pas pris effet.

Toute retraite prise empêche l'acquisition de nouveaux droits à la retraite en cas de poursuite ou de reprise de toute activité.

Durée d'assurance

Depuis 2004, la durée de cotisation (jusqu'à de 37,5 ans pour bénéficier d'une retraite complète) s'est allongée et progressera encore, la génération 1973 et les suivantes devant accumuler 172 trimestres (soit 43 ans).

Durée de liquidation ou durée de services

C'est la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, qui peut être augmentée d'éventuelles bonifications.

Durée minimum de services publics

Passée, depuis le 1er janvier 2011, de 15 à 2 ans ; moins de 2 ans : cette période compte alors au titre du régime général de la Sécurité sociale.

Handicap

Possibilité de départ à partir de 55 ans sous condition d'une certaine durée d'assurance dont un nombre de trimestres cotisés.

Minima de pension

Le régime de retraite de la fonction publique prévoit un minimum garanti de pension qui correspond au minimum contributif du secteur privé. A l'Education natio-

nale, il concerne près de 60 % des agents de catégorie C.

Parents de 3 enfants

Le dispositif est fermé. Les parents qui au 31 décembre 2011 avaient au moins 3 enfants et effectué 15 années de services effectifs, peuvent continuer à partir en retraite à la date choisie, mais... la pension sera calculée selon les règles de droit commun, donc avec décote éventuelle et les mêmes règles que les agents de leur génération.

Exemple : un fonctionnaire de 35 ans avec 15 années de services effectifs en 2011 et ayant un troisième enfant en 2011 pourra ainsi demander à partir à la retraite de manière anticipée en 2025.

Régime additionnel (RAFP)

Sont pris en compte tous les compléments de salaire (primes, indemnités etc). Le taux de cotisation (5 % pour l'agent, 5 % pour l'employeur) est prélevé sur les primes perçues. Le rapport sera très faible : 0,04 euros pour un euro de cotisation versé.

Pension de réversion

50 % de la pension versée au défunt avant son décès. En aucun cas, elle ne peut être limitée par le traitement perçu par le veuf ou la veuve.

Taux de pension

Le taux maximum de pension restant fixé à 75 % du salaire, l'allongement de la durée de cotisation entraîne mécaniquement une baisse de la valeur de l'annuité : de 2 % (soit 75/150e), elle est passée à 1,829% (soit 75/164e) en 2012 pour terminer à 1,744 % (soit 75/172e) pour les salariés nés en 1973.

Taux plein

Avant la réforme, ce terme était utilisé pour désigner une retraite complète. Il est aujourd'hui utilisé pour désigner une retraite sans décote (il n'y avait pas de décote avant la loi de 2003).

Pierre Boyer

Nouvelle organisation des services de la région académique Nouvelle-Aquitaine

Le recteur de région académique Nouvelle-Aquitaine et recteur de l'académie de Bordeaux, chancelier des universités (pour les 3 académies), sera accompagné d'un recteur délégué à l'enseignement supérieur à la recherche et à l'innovation ; un emploi de secrétaire général de région académique va être implanté à Bordeaux qui pilotera notamment le BOP 214. Il y aura toujours un recteur d'académie à Limoges et à Poitiers.

L'objectif de cette réforme est d'améliorer la fluidité et la clarté des processus de décisions en donnant un pouvoir décisionnel ou d'arbitrage au recteur de région académique et de conforter le continuum enseignement scolaire – enseignement supérieur recherche et innovation

La région académique sera organisée selon 3 niveaux d'intégration :

- Direction Régionale pour l'Immobilier d'Etat (DRIE) avec maintien des 3 IRE (Ingénieur Régional de l'Equipe) (statu-quo)
- Service Régional des Achats, placé auprès du recteur de région académique, il sera chargé de l'ensemble des opérations d'achat pour les 3 académies

Académie de Poitiers :

- Délégation Régionale du Numérique Educatif (DRNE), assistée des délégués académiques adjoints à Limoges et Bordeaux.

Académie de Limoges :

- Direction régionale de la stratégie éducative (DRSE)

Sept directions/délégations régionales uniques dès le 1^{er} janvier 2020 pour conduire les politiques dans des domaines stratégiques :

Académie de Bordeaux :

- Délégation régionale à la recherche et à la technologie (D2RT), avec un délégué régional adjoint à Limoges et Poitiers (statu-quo)
- Délégation Régionale de la Formation Professionnelle, Initiale et Continue (DRFPIC), avec un délégué académique adjoint à Limoges et Poitiers
→ Une mission régionale dédiée au développement de l'apprentissage et au développement des « Campus des Métiers et Qualifications » sera implantée sur le site de Limoges.
- Délégation Régionale de l'Insertion et de l'Orientation (DRIO) avec des délégués académiques adjoints à Limoges et Poitiers.



© Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Décembre 2015

Restructurations et mesures dites « d'accompagnement » des personnels !

DEPUIS que la fièvre de prétendre réformer les services de l'État a pris les différents gouvernements, chacun d'entre eux y a été de ses mesures censées accompagner les personnels. Bien que le statut général des fonctionnaires dispose de bien des garanties pour permettre l'adaptabilité et la mutabilité de la fonction publique tout en protégeant les personnels dans leurs situations d'emploi, celles-ci se heurtent aux politiques de suppressions de poste qui rendent complexes les réaffectations et à l'insuffisance des politiques de formation dont le droit est conçu comme de plus en plus individualisé dans sa mise en œuvre. Cette situation conduit régulièrement à envisager de nouvelles mesures dites d'accompagnement. Le comité technique ministériel de l'éducation nationale s'est vu soumettre pour avis le 3 octobre dernier un projet d'arrêté qui, de fait, permet d'ouvrir des droits d'accès à ces mesures en définissant le périmètre de ce que le ministère de l'éducation nationale considère comme relevant d'une restructuration. Convergences fait un premier point d'ensemble.

Des périmètres de restructurations d'abord provoqués par les effets la politique erratique du gouvernement et de l'austérité.

Le projet d'arrêté ministériel définissant les restructurations est d'abord imposé dans ses formes par les effets conjugués de la politique du gouvernement.

La contrainte législative de l'abandon par l'éducation nationale d'une grande partie de ses missions liées à l'orientation, à la faveur de la promulgation de la loi « liberté de choisir son avenir

professionnel », aboutit à ce que le ministère définisse fixe dans le projet d'arrêté que « le transfert aux régions, à la collectivité de Corse et aux collectivités territoriales de Martinique et de Guyane des missions exercées par les DRONISEP en matière de diffusion de la documentation ainsi que d'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants » relève d'une restructuration. Et pour cause, ce sont 200 ETP (sous forme de transferts financiers) qui sont transférés de l'ONISEP aux Régions. Le ministère doit donc « gérer » la poursuite des carrières des personnels affectés sur ces 200 postes dont un grand nombre ne se verront sans doute proposé un emploi dans les régions désormais responsables de la mission qu'ils réalisaient.

La carte des CIO étant toujours la cible d'une refonte du fait de la politique de remise en cause de l'information et de l'orientation scolaire, aggravée par les suppressions de postes, celle-ci est désormais pointée comme relevant d'une restructuration bien que le ministère ait choisi de ne pas dévoiler la réalité de ses projets.

Le projet d'arrêté vise aussi largement et de manière imprécise « les évolutions en matière d'organisation des services affectant les établissements publics nationaux. » Dans un contexte où, par exemple, le CNED et Canopé sont jetés chacun dans l'incertitude quant à leurs prochaines missions qui pourraient leur être confiées, il sera important de faire préciser leurs situations dans leurs comités techniques d'établissement respectif.

Le troisième grand périmètre de restructuration concerne la fusion des académies de Caen et de Rouen contre laquelle le SNA-SUB-FSU continue de se battre, et

plus largement « la réorganisation des services déconcentrés dans le cadre des créations ou des mutualisations de services au niveau interacadémique ou même le regroupement ou la mutualisation de services au sein d'une académie.

Quels droits pour les personnels touchés par une restructuration ?

Les restructurations de services ou d'établissements ouvrent droit à **quatre mesures** dites « d'accompagnement » pour les personnels pour une durée limitée s'étendant du 1^{er} septembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2022, ce qui correspond au calendrier de déploiement de la réforme des services déconcentrés de l'éducation nationale notamment.

En plus de la **prime de restructuration** versée aux agents touchés par la restructuration, une aide à la **mobilité du conjoint** peut être versée en cas de mobilité géographique pour suivre ses missions que le ministère réaffirme comme ne pouvant être qu'à l'initiative du personnel concerné, une aide à la mobilité du conjoint est prévue. Ce sont les dispositions du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 qui s'appliquent dans ces situations.

Depuis que l'obsession de réduire les effectifs de l'emploi public guide un certain nombre de politiques budgétaires et de ressources humaines, il est également prévu de pouvoir faire bénéficier les personnels qui souhaiteraient quitter la fonction publique d'une **prime de départ volontaire** prévue par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008.

En outre, un **complément indemnitaire** institué en amont de la refonte de la carte des régions et de l'organisation territoriale de l'État prévu par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 est également mobilisable.

Enfin, deux dispositions complémentaires sont en passe d'être prises au niveau de la fonction publique et sont également anticipées dans le projet d'arrêté comme pouvant être applicables aux personnels concernés par

les restructurations à l'éducation nationale. La première concerne une prime dite « de reconversion professionnelle » censée soutenir un effort de formation ayant cette finalité. La seconde concerne l'accompagnement notamment en

termes de rémunération pour les personnels affectés sur un emploi fonctionnel qui serait supprimé.

Convergences reviendra sur l'ensemble de ce dispositif dans un prochain numéro.

1. Prime de restructuration (décret n° 2008-366 du 17 avril 2008)

Les restructurations de service ouvrant droit à la prime de restructuration sont fixées par arrêté ministériel, qui peut lister les postes ouvrant droit à la prime.

Vous devez être nommé depuis plus d'un an dans le service qui fait l'objet de la restructuration. Et il ne doit pas s'agir d'une première affectation dans l'administration.

Le montant de la prime de restructuration de service est composé d'un montant qui dépend de la distance entre votre ancienne et votre nouvelle résidence administrative, et d'un montant qui dépend de votre situation personnelle.

2. Aide à la mobilité du conjoint (décret n° 2008-366 du 17 avril 2008)

Elle peut être versée si votre conjoint est contraint de cesser son activité en raison de votre mutation. Son montant est de 7000 €. La cessation d'activité doit intervenir au moins 3 mois avant et au plus tard 1 an après la mutation.

Elle peut être demandée à partir de la constatation de la cessation de l'activité de votre conjoint.

Si vous quittez vos nouvelles fonctions dans les 12 mois, vous devez rembourser l'allocation, sauf si vous êtes muté :

- pour pourvoir un poste vacant pour lequel aucune candidature n'a été retenue,
- suite à un avancement de grade,
- à l'issue d'une période de stage préalable à la titularisation,
- en application des obligations de mobilité prévues pour certains corps ou emplois.

En cas de radiation des cadres (retraite, révocation), le remboursement est au prorata du temps passé dans vos fonctions.

3. Prime de départ volontaire (décret n° 2008-368 du 17 avril 2008)

L'article 75 - V de la n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service et qui démissionne, peut bénéficier de l'indemnité de départ volontaire et des allocations chômage.

Cet article doit faire l'objet d'un décret d'application. Les agents qui démissionnent en raison de la restructuration de leur poste ou pour créer une entreprise peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité volontaire de départ. Pour en bénéficier, l'agent doit être à plus de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite en cas de restructuration de son poste, et à plus de 5 ans en cas de création d'entreprise. Le montant de l'indemnité dépend de sa rémunération brute et de son ancienneté.

4. Complément indemnitaire (décret n° 2014-507 du 19 mai 2014).

Il est attribué si la rémunération brute annuelle de l'emploi d'origine est supérieure à celle de l'emploi d'accueil. Il est cumulable avec la prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint. Le montant est égal à la différence entre la rémunération brute annuelle des 12 mois précédant le changement d'affectation et la rémunération brute annuelle de l'emploi d'accueil.

Ne sont pas pris en compte :

- Indemnité de résidence et SFT
- Majorations et indexations liées à une affection outre-mer
- Primes et indemnités liées à la mobilité géographique et aux restructurations
- Versements exceptionnels ou occasionnels liés à la manière de servir ou primes et indemnités motivées par un fait générateur unique
- Primes et indemnités liées à l'organisation du travail.

Le versement est mensuel au titre d'une même restructuration pendant 3 ans renouvelables une fois. Avant le changement d'affectation, l'administration d'accueil adresse à celle d'origine une attestation précisant quelle sera votre rémunération brute annuelle. L'administration d'origine vous notifie le montant du complément indemnitaire qui en résulte. Il est à la charge de l'administration d'origine. Il peut être versé par l'administration d'accueil qui en obtient remboursement de l'administration d'origine.

Le SNASUB-FSU
fait sa veille en ligne

<https://www.scoop.it/u/snasub-fsu>



Bousculée par les représentant-es des personnels, la ministre déserte la première séance du CNESER

La première séance du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER) après les élections de juin dernier s'est déroulée ce 17 septembre au Ministère. Mécontente des interventions des nouveaux élu-es sur les mauvaises conditions de la rentrée universitaire et la politique gouvernementale, Frédérique Vidal a quitté la séance... sous prétexte d'une rencontre avec son homologue hongrois !

Lors de cette séance inaugurale, un court échange introductif sur la modification du règlement intérieur du CNESER a vu l'arrivée de la ministre éteindre tout débat. Les dysfonctionnements répétés de l'instance consultative furent à nouveau dénoncés par l'ensemble des organisations syndicales, tout comme le peu de cas accordé par le ministère aux nombreux avis défavorables émis par le CNESER.

Après l'habituel « enfumage » autour de l'objectif de la réussite étudiante, vite dissipé par la réalité de la rentrée, Frédérique Vidal a détaillé le calendrier de la loi triennale de programmation pour la Recherche. Celle-ci sera présentée début 2020 en conseil des ministres pour être votée et promulguée en 2021. Elle devrait notamment instituer un congé pédagogique pour les enseignants-chercheurs (comme pendant au congé recherche et conversion thématique existant) ainsi qu'une prime spécifique liée à la pédagogie. Au nom de « l'attractivité des carrières », la principale annonce de la ministre a concerné une réflexion à venir sur la rémunération des personnels de l'ESR « dans un environnement mondialisé », non sans lien avec le projet de réforme générale des retraites. Elle a proposé des rencontres bilatérales sur le sujet dès début octobre, sans jamais évoquer les personnels

BIATSS. Enfin, face aux désaccords des représentant-es des enseignants et enseignants-chercheurs, elle a dû concéder une « non mise en œuvre pour l'instant » de la réforme de la section disciplinaire du CNESER. Déstabilisée par les interventions cinglantes de la FSU, de la CGT et de Solidaires, la ministre a choisi de quitter le vieil amphithéâtre juste après la prise de parole très conciliante de la CFDT, « prête à négocier en toutes circonstances ». La ministre est tellement préoccupée par la réussite étudiante qu'elle n'a pas voulu attendre les doléances de leurs représentant-es, et notamment les questions de l'UNEF et de « L'alternative » sur la réalité des chiffres des recalés du dispositif Parcoursup !

Outre l'installation du CNESER et les élections relatives aux instances qui en découlent, l'ordre du jour était encore une fois trop dense pour une journée d'échanges constructive.

Tout d'abord, la création d'un service statistique national d'études de l'insertion professionnelle et d'un « label » des observatoires locaux a reçu un avis défavorable. L'intervention argumentée du SNASUB, au nom de la FSU, a contribué au rejet du projet d'arrêté [voir encadré ci-dessous « Ingérence du ministère dans les pratiques professionnelles des collègues de la BAP D ? »].

Ensuite, les débats sur les statuts de l'établissement expérimental Grenoble Alpes (UGA), élaborés dans le cadre de l'ordonnance de janvier 2019, ont fait apparaître le mépris du ministère et des présidents concernés envers les saisines des CHSCT dont l'ensemble des préconisations n'étaient pas encore connues. Deux ans après la fusion, l'établissement expérimental continue de déstabiliser services et collègues, de
.../...

Ingérence du ministère dans les pratiques professionnelles des collègues de la BAP D ?

La proposition d'observatoire national dépasse la simple collecte et éventuelle agrégation des enquêtes locales. Par exemple, l'article 3 prévoit « un cadrage méthodologique des enquêtes relatives à l'insertion professionnelle dans les universités afin de contribuer à la fiabilité du dispositif d'ensemble et à la comparabilité des indicateurs produits au niveau local et

national » associé à la conception d' « outils informatiques mutualisés ».

La mise en place de cet observatoire impacte indéniablement des pratiques professionnelles voire des expertises d'une branche d'activité professionnelle BIATSS. Le risque est grand que les spécificités de terrains des enquêtes locales laissent la place à un dispositif

statistique national dont la finalité serait l'assignation d'un territoire à une offre de formations « spécialisée ». Par les possibles restriction des champs ou thématiques d'enquêtes (voir Art. 2 alinéas 3 & 5) et injonction d'usage de méthodologies issues d'outils de type « Big Data » (Art. 3 alinéas 1 & 2), l'impact sur le personnel et les carrières de la BAP D est incontestable.

dégrader les conditions de travail et d'augmenter incertitude et précarité.

Ce même mépris des personnels et de leur qualification a conduit à une opposition inattendue du CNESER au projet de réorganisation de la filière de formation pour le travail social et l'attribution du grade de licence, pourtant revendiquée par le SNUAS et d'autres syndicats nationaux de la FSU. L'arrêté partiel présenté en toute fin de séance ne répondait pas aux questions élémentaires : quelle répartition de ces accréditations sur le territoire ? Ne risque-t-on pas de créer des formations à 2 vitesses (grade de licence contre Bac+2) ? Existe-il un dispositif pour valider un

grade de licence pour les ancien·nes diplômé·es ? La FSU s'est abstenue.

Enfin, le CNESER a sèchement rejeté le projet d'accréditation de l'Institut Polytechnique de Paris à délivrer seul l'Habilitation à Délivrer des Recherches (HDR), signe fort de l'opposition de l'instance consultative au projet gouvernemental de réforme de la recherche et de l'enseignement de 3^e cycle (délivrance du titre de docteur ou de l'habilitation à diriger les recherches hors du cadre universitaire, recrutements d'enseignants-chercheurs et de chercheurs hors du cadre de concours national etc.)

Dislocation des services académiques : vers l'administration illisible !

UN projet de décret de remodelage des services académiques, prévu pour publication prochaine, prévoit nombre de dispositions majeures.

Création d'un échelon régional doté de moyens

Ce projet de décret évoque aussi les autres académies qui devront inventer un échelon hiérarchique nouveau au ministère de l'éducation nationale : l'échelon régional. Actuellement, nous avons un niveau hiérarchique dirigé par un recteur par circonscription académique, puis le ministre au niveau hiérarchique supérieur. Le projet de décret crée un niveau hiérarchique de plus avec le recteur de région académique qui deviendra le supérieur hiérarchique des recteurs de la région (pour les académies ayant les mêmes limites qu'une région, la situation ne change pas).

Huit services régionaux seraient créés

Ce nouvel échelon est justifié par le transfert de huit missions des rectorats vers ce nouveau palier. Dès **janvier 2020**, trois mis-

sions (Enseignement supérieur, recherche et innovation, Information ; orientation et lutte contre le décrochage scolaire ; Formation professionnelle initiale et continue et apprentissage) passent au niveau régional. Au **1^{er} janvier 2022**, cinq autres missions glisseraient au niveau régional (Numérique éducatif ; Achats de l'État ; Politique immobilière de l'État ; Relations européennes et internationales et coopération ; Éducation artistique et culturelle). Il s'agit d'un désossement des actuels rectorats dont une partie des emplois sont transférés au niveau régional. Si les missions ne sont pas relocalisées en un seul endroit, nous aurons affaire à des services multisites.

Il a en outre compétence dans trois autres domaines : l'utilisation des fonds européens, les contrats de plan, le schéma prévisionnel des formations des établissements publics d'enseignement du second degré.

Création d'un secrétaire général de région académique

Pour coordonner le tout, un emploi de secrétaire général de

région académique est créé. Il assure le pilotage des services régionaux et dispose, en tant que de besoin, des services académiques et interacadémiques, ainsi que des services interrégionaux qui concourent à la mise en œuvre des politiques de la région académique. Rappelons que le budget de fonctionnement des services académiques (le fameux BOP 214) est géré à l'échelon de la région académique.

Création d'un recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation

Cet emploi sera créé dans sept régions académiques : Auvergne-Rhône-Alpes ; Grand Est ; Hauts-de-France ; Ile-de-France ; Nouvelle-Aquitaine ; Occitanie ; Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le recteur délégué agit sur délégation du recteur de région académique.

Deux nouveaux services interacadémiques obligatoires

Ils sont créés par arrêté du recteur de région académique : Affaires juridiques ; Systèmes d'information.

Poursuite des dispositions de 2015

Le décret du 10 décembre 2015 prévoyait déjà un certain nombre de dispositions visant à démanteler les services. Il y a toujours la possibilité de créer des services régionaux, des services interacadémiques et des services interrégionaux. Un service interrégional peut aussi être créé pour tout ou partie des académies qui composent une région académique.

Prime sur le gâteau

Il est prévu de faire accéder les collègues concernés par les restructurations à une prime (prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint ; prime de l'indemnité de départ volontaire, prime de reconversion professionnelle, complément indemnitaire d'accompagnement). Sont concernés par ces primes les personnels entrant dans les cas suivants :

- fusion des académies de Caen et de Rouen,
- créations ou mutualisations de services au niveau interacadémique,
- regroupement ou mutualisation de services au sein d'une académie,
- modifications apportées à la carte et à l'organisation des centres d'information et d'orientation (CIO)
- transfert aux régions, à la Corse, Martinique et Guyane, des missions exercées par les DRONISEP en matière de diffusion de la documentation ainsi que d'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants,
- enfin, figurent également les évolutions en matière d'organisation des services affectant les autres établissements publics nationaux.

De nouvelles désorganisations à prévoir

Tous ces bouleversements ne se réaliseront pas dans un ciel serein. Il est à prévoir des difficultés, comme souvent lorsqu'un service de l'État subit une restructuration, en matière de conditions de travail, de logique de travail en équipe, de cohérence dans les réorganisations. On peut s'attendre à des refus du transfert de missions qui obligeraient à changer de métier. Le transfert à l'échelon d'une région académique de services entiers pose la question de la cohérence en multisite ou d'un regroupement en monosite. Tous les rapports officiels reconnaissent un problème avec la gestion des services multisites. La réponse souvent « en creux » est de fermer des sites pour concentrer des missions en un seul endroit. Evidemment, les logiques de proximité, de connaissance fine des conséquences d'une action sur un périmètre trop large s'amenuisent. Décidément, on n'a pas fini de lutter !

François Ferrette

Questions et réponses

Écrivez-nous, on vous répondra !

Autorisations d'absence

Quelles sont les autorisations d'absence pour des visites médicales chez un médecin spécialiste ?

Dans les cas de maladies rares ou graves, des autorisations d'absence peuvent être accordées pour ce motif, notamment lorsque la prise de rendez-vous se révèle impossible hors des heures de service. Si une simple facilité horaire est accordée, ne s'agissant pas d'une autorisation d'absence, elle doit donc être récupérée.

Classement en C

Que se passe-t-il si des collègues ont eu des contrats en B et C ? Est-ce la date d'entrée dans un établissement du MESRI qui est la borne du compteur de leur reprise d'ancienneté ? Celle-ci est-elle toujours de la moitié de l'ancienneté de service à la date de leur entrée dans le sup ?

Il ne s'agit pas spécifiquement de l'entrée dans le sup, mais de l'entrée dans la fonction publique. Il faut

se référer au décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat.

- Les fonctionnaires relevant, à la date de leur nomination, d'un grade d'un corps ou d'un cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération que le grade dans lequel ils sont recrutés sont classés au même échelon et avec la même ancienneté que celle qu'ils avaient dans leur situation antérieure. (article 4)
- Les services des contractuels (avec un contrat de droit public, donc relevant du décret 86-83) sont pris en compte pour les trois quart de leur durée (article 5)
- Les services privés sont pris en compte pour la moitié de leur durée (article 6)

Mais il faut choisir entre la reprise de services publics et de services privés (article 7).

Cependant, s'agissant des ITRF, ils peuvent bénéficier à la fois de la reprise de services publics et privés (par exemple pour les ATRF, article 54 du décret 85-1534). Voir à la page 94, 3^e colonne du *Mémento* 2019-2020 du SNASUB-FSU).

Conseil de discipline

Devant passer en conseil de discipline, je m'interroge : quels seront les commissaires paritaires présents ? Ceux de mon grade ?

En matière disciplinaire la CAP siège en formation restreinte (article 67 de la loi 84-16).

En formation restreinte, siègent les commissaires paritaires du grade de l'intéressé et du grade immédiatement supérieur.

Il faut se référer à l'article 35 du décret 82-451 sur les CAP :

« Lorsque les commissions administratives paritaires siègent en formation restreinte, seuls les membres titulaires et, éventuellement, leurs suppléants représentant le grade auquel appartient le fonctionnaire intéressé et les membres titulaires ou suppléants représentant le grade immédiatement supérieur ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration sont appelés à délibérer. »

Convenances personnelles

Une collègue souhaiterait prendre des congés sans solde, la DRH de l'Université affirme que « il n'est pas possible de prendre des congés dans solde dans la fonction publique », que seule la mise en disponibilité était possible. Est-ce vrai ?

Il s'agit de la disponibilité pour convenances personnelles : cela s'appelle ainsi dans la fonction publique. Sur notre site, un article sur la disponibilité : <http://www.snasub.fr/spip.php?article100>

Double affectation

Je suis affectée dans deux collèges distants de plusieurs kilomètres, le matin dans l'un et l'après-midi dans l'autre, ai-je droit à une indemnité pour les déplacements et les repas ?

Un arrêté du 20 décembre 2013 fixe les règles en la matière. L'indemnisation concerne les communes hors résidence administrative et résidence familiale.

La résidence administrative des intéressés correspond de leur établissement de rattachement administratif.

- Frais de transport : indemnisation au tarif des agents en mission
- Frais de repas : au taux fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités de mission réduit de moitié, si hors résidence administrative et familiale de 11 à 14 heures.

Handicap : recrutement et prime spéciale d'installation

Recruté au titre de travailleur en situation de handicap, par un contrat d'un an ouvrant la voie à la titularisation, le rectorat me refuse la prime d'installation en Ile de France. Est-ce normal ?

Non, dans cette situation vous devez bénéficier de toutes les primes et indemnités servies aux autres fonctionnaires de ce corps : l'article 11-5 du décret 95-979 du 25 août 1979 relatif au recrutement des travailleurs handicapés le précise explicitement :

« Ils bénéficient des primes et indemnités servies aux fonctionnaires du corps dans lequel ils ont vocation à être titularisés. »

Refuser le versement de la PSI aux seuls bénéficiaires du décret 95-979 constituerait une discrimination qui n'est de toute évidence pas l'intention de ce décret.

Préavis de non renouvellement de contrat

Mon contrat n'est pas renouvelé, mais la durée de préavis fixée par décret n'a pas été respectée.

Le juge administratif annulera pour une question de forme uniquement s'il considère qu'il s'agit de « formalités substantielles ». Il sera important de préciser que dans votre cas, l'avenir de la mission sur laquelle repose le poste n'était pas déterminé au moment de la décision de non renouvellement.

Reclassement

Devenant attachée par liste d'aptitude, j'ai été nommée au 1^{er} septembre. Je devais passer au 5^e échelon SAENES à la même date, ce qui permettrait un meilleur reclassement dans le corps des attachés. Le rectorat me dit que le changement d'échelon ne peut pas être pris en compte. Qu'en est-il ?

Il n'y a pas de raison pour que vous perdiez votre droit acquis au 31 août à changer d'échelon. Vous devez être reclassée au 5^e échelon SAENES puis dans le corps des attachés.

Recours

Le juge administratif a rejeté mon recours « en l'absence de doute sérieux sur la légalité de la décision ». Cela aura-t-il des conséquences sur mon recours au fond ?

Cela n'aura pas d'incidence sur le jugement au fond, mais vous devez confirmer le maintien de la requête, dans le délai d'un mois. À défaut, le requérant est réputé s'être désisté (article R.612-5-2 du code de justice administrative).

Pierre Boyer



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Lu pour vous

- **Arrêté du 3 septembre 2019 et arrêté modificatif du 26 septembre 2019** autorisant, au titre de l'année 2019, l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement de **techniciens de recherche et de formation de classe supérieure** et fixant le nombre et la répartition des postes offerts (JO du 25 et du 29 septembre 2019).
- **Arrêté du 3 septembre 2019** autorisant, au titre de l'année 2019, l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement de **techniciens de recherche et de formation de classe normale** et fixant le nombre et la répartition des postes offerts (JO du 25 septembre 2019).
- **Arrêté du 3 septembre 2019 et arrêté modificatif du 26 sep-**

tembre 2019 autorisant, au titre de l'année 2019, l'ouverture d'examens professionnalisés réservés pour le recrutement d'**adjoints techniques principaux de recherche et de formation de 2e classe** et fixant le nombre et la répartition des postes offerts (JO du 25 et du 29 septembre 2019).

- **Arrêté du 3 septembre 2019** autorisant, au titre de l'année 2019, l'ouverture de recrutements réservés sans concours d'**adjoints techniques de recherche et de formation**, et fixant le nombre et la répartition de postes offerts (JO du 25 septembre 2019).

- **Décret n° 2019-1010 du 30 septembre 2019** relatif à la **suppression de la liste d'aptitude** pour la nomination dans l'emploi

d'agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (JO du 2 octobre 2019).

- **Arrêté du 3 octobre 2019** fixant le nombre de postes offerts aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration ouverts au titre de la session 2019 et leur répartition par corps et institut (entrée en formation au 1^{er} mars 2020) (JO du 6 octobre 2019).



Suppression de la commission de recours de la fonction publique de l'État

L'article 32 de la loi **2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, introduit lors des débats au Parlement, a procédé à la suppression de tous les conseils de recours en matière disciplinaire dans les trois versants de la fonction publique. Cette disposition est applicable aux sanctions disciplinaires intervenues après la publication de la loi.

Jusqu'à la promulgation de cette loi, tout fonctionnaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire des 2^e, 3^e ou 4^e groupes avait été prononcée pouvait saisir la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) dans les conditions de l'article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984. Ces dispositions limitaient l'accès à la commission en fonction notamment des conditions dans lesquelles le conseil de discipline s'était prononcé. La commission pouvait être aussi saisie dans les cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, la procédure suivie étant celle prévue en matière disciplinaire.

Le recours ne suspendait pas l'exécution de la sanction. La commission émettait, soit un avis déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée, soit une recommandation tendant à faire lever ou modifier la sanction infligée. La recommandation ne liait pas l'autorité hiérarchique, qui souvent maintenait la sanction. Si elle en tenait

compte, sa nouvelle décision se substituait rétroactivement à celle initialement prise.

La commission de recours du CSFPE disparaît donc. C'était un organisme où les personnels parvenaient dans certains cas à faire pencher la balance du côté des agents, et les recommandations de la commission étaient dans un nombre non négligeable de cas suivis par l'administration.

Le pouvoir disciplinaire de l'administration continue toutefois de s'exercer sous le contrôle du juge administratif auquel il revient de vérifier, d'une part, si les faits reprochés à l'agent constituent des fautes de nature à **justifier une sanction** et, d'autre part, si la sanction retenue est **proportionnée** à la gravité de ces fautes, en tenant compte de la manière de servir de l'intéressé et éventuellement de ses antécédents disciplinaires. On peut redouter une judiciarisation des rapports hiérarchiques.

En matière disciplinaire, la loi du 6 août 2019 non seulement a supprimé l'instance de recours qu'était la commission de recours du CSFPE, mais a aussi ajouté une sanction (exclusion de un à trois jours, sans consultation de la commission administrative paritaire). Nous demeurons opposés à ces dispositions, qui donnent moins de garanties aux personnels et vont dans le sens de la dérive managériale qui anime la loi.

