Convergences

des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

Numéro 251 – Novembre 2019

5 décembre 2019

Projet de réforme des retraites : ça déraille ?!

Des syndicalistes engagé·es au quotidien

Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques - Fédération Syndicale Unitaire - www.snasub.fr

Contacter 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 LALOUETTE, 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 Chatel-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 GARREAUD, 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
Claudie 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
Natacha SAINSON, Trésorière
10 rue Molière 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 74 58 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
Raphaelle 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
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2e 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 Meriel
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

Le 5 décembre : toutes et tous en grève et dans les manifestations !

Vous recevrez ce numéro de *Convergences* à quelques jours de la grande journée de mobilisation, de grève et de manifestations, du jeudi 5 décembre contre le projet du gouvernement d'instaurer un régime par points qu'il prétend universel, annoncé par Macron lors de la campagne présidentielle et dont le rapport Delevoye de juillet dernier trace les contours.

Un tel système, s'il devait s'instaurer, romprait avec les principes de solidarité, aggraverait les inégalités, notamment celles entre les femmes et les hommes, et laisserait plus qu'incertain le montant des pensions puisque la valeur du point dépendrait de la conjoncture économique.

Sans compter que toutes les inégalités subies dans la carrière seraient payées une seconde fois durant la retraite.

L'actualité est aussi marquée par le débat budgétaire à l'Assemblée nationale. Pour la troisième année consécutive, ce gouvernement fait la preuve pratique qu'il refuse de consacrer davantage de richesses au financement des salaires et des retraites, alors même que les ressources existent comment le montrent ses choix budgétaires (instauration d'une flat-tax, suppression de l'ISF etc)... À ce stade du projet de Loi de Finances, il apparaît qu'il sera pas demandé au ministère de supprimer des postes de personnels administratifs et techniques. Il reste cependant qu'aucune création n'est non plus prévue pour, par exemple, améliorer un peu les conditions des travail là où les besoins sont les plus criants. Et aucun crédit budgétaire n'apparaît pour financer quelque dégel de la valeur du point d'indice, quelque amélioration des grilles de rémunération, quelque mesure de reconnaissance du travail fait par les personnels, par exemple par la requalification des emplois.

Les mesures d'austérité salariales dégradent les conditions de vie. Dans un régime par point, elles abîmeraient les futures pensions de celles et ceux dont on aura dégradé la rémunération en cours de carrière.

Alors le 5 décembre, pas de doute, j'ai grève et manifestation !

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 Brèves de la FSU
Page 5 Résultats du vote d'orientation fédérale nationale et du rapport d'activité fédéral national
Page 6 Fusion Rouen - Caen
Page 8 Projet de loi de financement de la Sécurité sociale
Page 9 Lu pour vous
Page 10 Dossier : Le point sur la loi de transformation de la fonction publique
Page 12 Affiche
Page 16 Le CESU - Garde d'enfants 0/6 ans
Page 17 Filière EPLE : Fonds sociaux des établissements scolaires : des crédits ministériels divisés par deux pour 2020 !
Page 18 Secteur Bibliothèques : Mutations : les « lignes directrices de gestion » remplacent le dialogue social en CAPN !
Page 19 Brèves de jurisprudence : Rémunération
Page 20 Fiche pratique : Discipline et procédure disciplinaire
Page 22 Questions et réponses
Page 24 Bulletin d'adhésion

Assurance chômage : Réforme inacceptable pour la FSU !

Le gouvernement et le patronat portent la responsabilité de l'échec de la négociation de la convention d'assurance chômage.

Les mesures prises ne sont pas à la hauteur des enjeux et sont d'une rare violence contre les chômeurs. Les travailleurs les plus précarisés, les « permittents », sont ceux qui seront les plus touchés, et parmi eux de nombreux agent·es non titulaires de la Fonction publique.

Les nouvelles mesures prévoient un durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation alors que moins d'un chômeur sur deux est indemnisé.

Près de 300 000 chômeurs supplémentaires vont être exclus de leur droit à l'assurance chômage d'après les premières études du ministère du Travail.

Quant au bonus/malus pour les contrats courts, il relève surtout de l'affichage car il n'a pas de valeur contraignante pour les employeurs et ne s'appliquera qu'en 2021, alors que les mesures envers les chômeur·ses s'appliquent dès maintenant !

La FSU condamne également le principe même de la dégressivité dont toutes les études ont démontré son inefficacité.

Une réforme qui est donc injuste et inacceptable pour la FSU !

Des mesures qui font payer aux chômeurs une situation dont ils ne sont pas responsables. Ce ne sont pas les chômeurs qu'il faut punir mais des emplois qu'il faut créer !

Les Lilas, 1er novembre 2019.

La FSU condamne l'attaque de la mosquée de Bayonne

La FSU condamne l'attaque de la mosquée de Bayonne.

Elle exprime sa solidarité avec toutes et tous les musulmans.

Les discours de haine et de stigmatisation des musulmans qui se répandent depuis des semaines, notamment véhiculés par l'extrême droite, ont conduit à cet acte inqualifiable.

La responsabilité du gouvernement est importante.

Il doit maintenant intervenir pour que cesse cette escalade d'intolérance et qu'il agisse pour permettre le vivre ensemble dans notre société.

Il est fondamental que les valeurs de fraternité, laïcité, d'égalité et de solidarité prennent tout leur sens.

Les Lilas, 29 octobre 2019

Retraites : en grève le 5 décembre

Emploi, conditions de travail, salaires... et bien sur retraites, les sujets d'inquiétudes, de revendications sont nombreux.

Les services publics et les agent·es de la Fonction publique ne sont pas épargné·es. Les mobilisations se multiplient dans beaucoup de secteurs. Et il faut relever que tous les différents mouvements mettent au coeur de leurs revendications la nécessité de garantir des services de qualité aux usager-es.

Pour nous faire entendre, davantage, la FSU appelle à se mobiliser. Le 6 novembre dans l'Education pour exiger, dans l'unité, l'amélioration des conditions de travail. Le jeudi 5 décembre, elle appelle à la grève, avec d'autres organisations syndicales, pour obtenir de meilleures retraites pour toutes et tous. D'ici la, elle multiplie les initiatives pour informer, débattre, faire des propositions et rassembler.

Le gouvernement doit entendre cette urgence à être mieux reconnu·es dans son travail, à pouvoir vivre mieux. C'est légitime, juste, urgent.... les réponses ne peuvent plus attendre !

Refuser la misère, la FSU toujours engagée !

Dans le cadre du 30e anniversaire de la Convention internationale des droits de l'enfant, le thème retenu par l'ONU pour célébrer ce 17 Octobre, journée mondiale de lutte contre la pauvreté, est « Agir ensemble pour donner aux enfants, à leurs familles et à la société les moyens de mettre fin à la pauvreté. »

En France, 3 millions d'enfants vivent dans une famille dont les revenus se situent sous le seuil de pauvreté. Cette situation de pauvreté a forcément des conséquences dans tous les domaines de la vie de ces enfants. Des conditions de vie dégradées qui compromettent leur avenir.

Cette situation est intolérable d'autant plus dans la 7e puissance mondiale !

Le gouvernement doit s'engager à faire de la lutte contre la pauvreté une priorité.

Cela suppose des mesures dans tous les domaines : Education, Santé, logement, transport, culture... Cette préoccupation doit être intégrée dans toutes les politiques publiques.

Les Lilas, 17 octobre 2019

Résultats du vote d'orientation fédérale nationale et du rapport d'activité fédéral national

Pour le SNASUB-FSU

Inscrits : 3399 Votants : 544 (16 %) Blancs ou nuls : 13 Exprimés : 531

- Liste Unité et Action et sans tendance : 307 voix (57,82 %)
- Liste à initiative de l'ÉÉ (École émancipée) : 80 voix (15,07 %)
- Liste Unité, revendications, indépendance syndicale (URIS) : 42 (7,91 %)
- Liste Émancipation : 33 (6,21 %)
- Liste Front Unique : 69 (12,99 %)

Concernant le rapport d'activité fédéral national

Pour : 380
Contre : 42
Abstention : 74
Refus de vote : 19

Concernant les fenêtres au rapport d'activité

Fenêtre I « contexte »	Fenêtre II « Activité de la FSU dans les différents secteurs »
A : 227 B : 186	A : 251 B : 168

Pour la FSU

Inscrits : 155 996 Votants : 40 372 (25,88 %) Blancs ou nuls : 1546 Exprimés : 38 826

- Liste Unité et Action et sans tendance : 27 468 voix (70,75 %)
- Liste à initiative de l'ÉÉ (École émancipée) : 8226 voix (21,19 %)
- Liste Unité, revendications, indépendance syndicale (URIS) : 1073 (2,76 %)
- Liste Émancipation : 1262 (3,25 %)
- Liste Front Unique : 797 (2,05 %)

Concernant le rapport d'activité fédéral national

Pour : 28 798
Contre : 1450
Abstention : 7389
Refus de vote : 631

Concernant les fenêtres au rapport d'activité

Fenêtre I « contexte »	Fenêtre II « Activité de la FSU dans les différents secteurs »
A :13 445 B : 17 351	A : 20 863 B : 9 641

Le point de la situation de la fusion des académies de Caen et de Rouen

Le décret annonçant la fusion des académies de Caen et de Rouen a été publié au JO le 17 octobre dernier. Il précise que les instances CT, CAP et CCP sont maintenues dans le périmètre antérieur au 1er janvier 2020, date de la fusion, jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Concrètement, les anciennes formes administratives et la nouvelle vont provisoirement cohabiter, pour toute une série de missions.

Il n'est envisageable pour aucune personne censée de croire que toutes les réorganisations pourraient se produire à la date de la fusion. Il y a bien trop d'anciennes pratiques, de procédures, de bases informatiques différentes pour imaginer cela. Les autorités académiques se donnent donc deux ans pour parvenir à leurs fins.

Des évolutions dès la rentrée 2019 !

Les autorités académiques avaient affirmé qu'un organigramme du rectorat de Caen serait transmis aux personnels à la mi-juillet 2019 permettant à chacun de se situer pour la rentrée 2019. Projet non abouti mais qui devait être le prolongement de la présentation du document de 21 pages soumis à la discussion dans les instances locales, CTA, CTSA et CHSCT A. A la rentrée 2019, des changements d'organisation sont en cours et alimentent l'inquiétude des personnels et les syndicats ne sont pas tenus informés des évolutions depuis la rentrée.

D'ores et déjà des modifications au niveau de l'encadrement sont en cours. Le principe d'un chef de service sur un site et son adjoint sur l'autre site avait été retenu dès l'arrivée de la nouvelle rectrice pour tous les services en bi-sites. Nous y voilà : 12 services ont ou auront leur chef de service à Rouen et 6 à Caen. Un service n'est pas encore positionné : la division de la logistique. Officiellement, il s'agit d'équilibrer le poids politique des lieux de décisions et cette question est un enjeu qui insatisfait tous les personnels. A Rouen, ils peuvent légitimement se sentir éloignés du lieu de décision de la rectrice, à Caen, où les collègues peuvent estimer de leur côté que leur service est fragilisé du fait de l'absence du chef de service.

Les autorités académiques ont procédé à des recrutements internes et externes du personnel d'encadrement. Début novembre, 2 chefs de service et 7 adjoints sont encore à recruter. A ceci s'ajoutent prochainement le départ de la secrétaire générale de Caen et du DRH de Caen. Des fiches de postes devraient être publiées pour leur recrutement. Il est raisonnable de dire que les services du rectorat vont fonctionner au ralenti, l'arrivée d'un adjoint ou un chef de service nouveau n'étant pas le plus pratique pour animer un service, répondre aux questions des agents, etc. Le SGA directeur du Budget à Caen assure l'intérim sur ces mêmes missions au rectorat de Rouen depuis le 28 août 2019 jusqu'au 1er janvier 2020. Il n'est donc plus aussi disponible qu'auparavant sur le site caennais. Par contre, le cabinet du recteur se renforce encore : après un chef de cabinet,

un directeur de cabinet, il y aura désormais un directeur-adjoint de cabinet.

Depuis la rentrée, c'est une pagaille démotivante qui traverse nombre de services et les personnels se sentent malmenés, sans réelles informations. Lors d'une AG, une collègue a qualifié le rectorat de « champ de ruine ». Un chef de service est nouveau à la DAFPIC et a été recruté avec difficulté car peu de candidats se sont présentés. Finalement, le nouveau DAFPIC est celui de Limoges dont la nouvelle rectrice est issue. Il y a deux postes d'administratifs en moins à la rentrée 2019, Un CFA académique unique était prévu au 1er janvier 2020 mais le projet est annulé.

Les autorités académiques ne respectent pas le cadre réglementaire

Prenons le cas du nouveau service bi-site DESPP (Division de l'Evaluation, des Statistiques, de la Prospective et des Publications) dont la création est prévue dès 2019. Outre le fait que la fiche de poste autorise le recrutement indifférent d'un fonctionnaire ou d'un contractuel, on s'étonnera

que la procédure réglementaire n'ait pas été, une fois de plus, respectée. Les CTA n'ont ainsi pas été consultés pour avis sur l'arrêté de création de ce service interacadémique, aucune publication préalable n'a été faite au recueil des actes administratifs de la préfecture de région, ainsi que le voudrait le décret du 10 décembre 2015. Par ailleurs, préalablement à la publication au recueil des actes administratifs de la préfecture de région, la circulaire ministérielle n° 2016-025 du 4 mars 2016 indique la nécessité de présenter les arrêtés de création de services en CT. On rappelle que jusqu'au 31 décembre 2019, les académies de Caen et Rouen sont toujours existantes. Bataille juridique ? Certes, mais elle participe de la lutte plus générale pour enrayer le processus de fusion.

Signalons que la DEC, le SAIO et le service social en faveur des élèves et des personnels sont aussi considérés comme des services interacadémiques alors qu'aucun avis n'a été prononcé par aucun CT. Mais il s'agit d'aller vite, de donner le sentiment que les jeux sont faits et de faire entrer dans l'esprit de chacun que c'est même déjà réalisé ! Mais la section académique de Caen du SNASUB-FSU n'a pas laissé faire et a déposé un recours pour vice de procédure dans le recrutement en octobre 2018 du chef de DEC « de Caen et Rouen », notant l'absence d'acte administratif officialisant un service interacadémique. Le recours a été déposé le 16 novembre 2018 pour « annulation de l'arrêté de nomination et de la fiche de poste parue à la BIEP » puis un second le 4 juin 2019 pour « annulation d'une fiche de poste, d'un arrêté de nomination et divers arrêtés relatifs à la nomination illégale de M. Laurent Mussard, chef de DEC ». Le juge a considéré que le sujet relevait également de l'administration centrale et a demandé au ministère de pouvoir répondre jusqu'au 10 octobre 2019 aux arguments du SNASUB-FSU. Aucune réaction en réplique du ministère. Le procès au TA aurait lieu en début d'année 2020 !

Rassemblement au rectorat de Caen - Novembre 2019

Les personnels se mobilisent encore !

La FSU est intervenue à de nombreuses reprises pour défendre les académies. Au CHSCT académique de Caen, une demande d'étude d'impact RH a été demandée en juin. Le lancement du marché pour qu'un cabinet d'expert soit recruté a été fait seulement récemment.

Bien que le décret ait été publié, la colère se maintient à un niveau significatif. A Caen, il y avait 70-80 personnes pour refuser la désorganisation et la fusion lors de deux rassemblements tenus depuis octobre. Signe des temps, la colère est toujours là, le CTA de Caen a été envahi avec détermination le 7 novembre. Les réactions vives de la secrétaire générale, les prises de photos d'un SGA pour identifier les participants ont soulevé l'indignation. Alors que les responsables académiques devraient être à l'écoute, la seule réponse est l'intimidation. Le lendemain, une délégation intersyndicale a rencontré la rectrice qui a affirmé qu'aucune sanction ne serait prise Nous continuons la lutte et demandons désormais l'abrogation du décret du 15 octobre 2019 fusionnant les deux académies.

François Ferrette
Secrétaire académique de Caen

Motion de la FSU 76

La FSU 76 rassemblée en congrès départemental apporte toute sa solidarité active à la lutte des personnes des services académiques de Rouen et de Caen contre la fusion des académies normandes, pour le maintien des deux académies et la nomination d'un recteur ou d'une rectrice à Rouen.
Malgré la publication du décret de fusion du 15 octobre dernier, dont la FSU demande l'aborgation, les personnels maintiennent une opposition significative.
Nous ne nous résolvons pas à cette fusion qui produira à court ou moyen terme des pertes de connaissance de la réalité des besoins et de l'organisation du service public d'éducation, de remise en cause des bons niveaux de proximité qu'il exige, des économies d'échelle, de réduction du personnel. Cela aggravera encore un certain nombre de dysfonctionnements et de situations de souffrance au travail qui atteignent déjà des niveaux inadmissibles. Ces dysfonctionnements doivent cesser au plus tôt.
La FSU 76 soutient la mobilisation des personnels des deux académies et de leurs sections syndicales pour faire reculer le ministère et pour gagner l'arrêt de la fusion des académies normandes et l'aborgation du décret publié le 15 octobre 2019.

Projet de loi de financement de la Sécurité sociale

Paris, le 10 octobre 2019

Monsieur le Premier ministre,

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit un retour au déficit et nous le déplorons. Cette trajectoire est contradictoire avec celle prévue l'an dernier. Elle ne respecte pas les efforts demandés aux Français depuis plus d'une décennie (déremboursements, création des franchises médicales, nouvelles taxes). Elle ne respecte pas non plus les structures sanitaires, sociales et médico-sociales et leurs salariés.

Le retour au déficit n'est pas uniquement le résultat de dépenses non maîtrisées, mais également celui d'un asséchement délibéré des recettes provoqué par la non-compensation intégrale des exonérations de cotisations sociales.

Ce renoncement à l'équilibre des comptes sociaux est une conséquence directe et prévisible de la suppression du principe, instauré il y a vingt- cinq ans par la loi Veil, de compensation intégrale des pertes de recettes de la Sécurité sociale au titre de tout nouveau dispositif d'exonération de cotisations.

Le gouvernement avait ouvert une brèche budgétaire l'an dernier en y mettant fin. Nous avions alors fait part de notre profond désaccord.

Cette année, nous redoutions une mesure de tuyauterie budgétaire au détriment de la Sécurité sociale. Nous avions vu juste.

Fédérations nationales de la protection sociale et de la santé, organisations syndicales représentantes des assurés sociaux et associations d'usagers, nous en appelons aujourd'hui solennellement au retour à la compensation intégrale.

Nous tenons aussi à rappeler collectivement notre attachement à l'autonomie du budget de la Sécurité sociale.

Cette autonomie permet d'éviter la dilution dans le budget de l'Etat des financements alloués à la protection sociale. En protégeant de la tentation de faire du budget de la Sécurité sociale une variable d'ajustement de choix politiques imputables au budget de l'Etat, elle représente la meilleure garantie de pérennisation de notre système solidaire et de son financement.

Faire endosser par la Sécurité sociale le coût des mesures d'urgence décidées il y a quelques mois met à mal cette autonomie et fragilise notre système de protection sociale.

Ce constat est d'autant plus douloureux que ce système craque de toutes parts, comme l'illustrent particulièrement la crise des urgences, et celles, plus générales mais tout aussi aigües, de l'hôpital et des EHPAD.

Notre système de protection sociale nécessite pourtant un haut niveau d'investissement. A ce titre, nous regrettons la faiblesse du niveau de l'ONDAM prévu pour 2020, inférieur de moitié à la hausse tendancielle.

Ce système devrait être également plus cohérent, à l'image de la branche accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP), largement excédentaire depuis plusieurs années, qui continue à indemniser insuffisamment les assurés concernés et pour lesquels il conviendrait de renforcer les politiques de prévention des risques.

Le gouvernement renonce donc à financer ce système à la hauteur des enjeux et à le transformer.

Au regard des arbitrages budgétaires gouvernementaux, notre inquiétude grandit par ailleurs, à mesure qu'approche la réforme du Grand âge et de l'autonomie et la problématique de son financement qui ne semble pas résolue, alors qu'un glissement de quelques années du remboursement de la dette sociale pourrait permettre de le solutionner.

Les signaux sont alarmants et l'urgence est là. Des décisions fortes doivent désormais être prises.

En conclusion, nous réclamons notamment la compensation des mesures contenues dans la « Loi MUES », une revalorisation immédiate de l'ONDAM afin de répondre aux enjeux actuels et futurs, et des mesures à la hauteur des attentes de la population en matière de prise en charge du Grand âge et de l'autonomie.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Premier ministre, en l'assurance de notre très haute considération.

Lu pour vous

• **Arrêté du 4 octobre 2019** fixant par pays et par groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 11 octobre 2019).

• **Décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008** relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité (JO du 10 octobre 2019).

• **Décret n° 2019-1044 du 11 octobre 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006** fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (JO du 12 octobre 2019).

• **Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006** fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (JO du 12 octobre 2019).

• **Décret n° 2019-1056 du 15 octobre 2019** portant création de l'académie de Normandie (JO du 17 octobre 2019).

• **Arrêté du 30 octobre 2019** relatif au classement dans les groupes d'indemnité d'expatriation des personnels expatriés exerçant dans les établissements d'enseignement français à l'étranger relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) (JO du 3 novembre 2019).

• **Arrêté du 30 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2010** relatif au classement dans le groupe d'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale des personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 3 novembre 2019).

• **Arrêté du 30 octobre 2019** fixant la liste des établissements d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE (JO du 3 novembre 2019).

• **Arrêté du 15 octobre 2019** modifiant des arrêtés de délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'enseignement supérieur aux recteurs d'académie, aux vice-recteurs ainsi qu'aux présidents et directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur en matière de recrutement et de gestion de certains personnels titulaires et stagiaires relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur (JO du 3 novembre 2019).

L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 et l'arrêté du 8 octobre 2019 fixant, au titre de l'année 2019, les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité sont parus au Journal officiel du 10 octobre 2019.

La nouvelle période de référence à prendre en compte correspond aux quatre années comprises **entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2018**.

Le calculateur sur notre site permet de déterminer si vous êtes éligible à la GIPA au titre des années 2014 à 2018 et pour quel montant. Pour cela, il vous suffit simplement d'indiquer l'indice majoré (figurant sur votre bulletin de salaire) que vous déteniez au 31 décembre 2014 puis au 31 décembre 2018. Sont exclus du calcul : l'indemnité de résidence, le SFT, la NBI et toutes les autres primes et indemnités.

Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB, correspondant à l'indice majoré) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé.

Les fonctionnaires sont éligibles à la GIPA s'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Ils doivent avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, s'ils sont rémunérés par référence à un indice. Ils doivent avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

La GIPA est soumise à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Alors que chaque année, le SMIC est revalorisé à hauteur de l'inflation, **la GIPA est révélatrice de la smicardisation de la rémunération des agents publics, érodée par l'inflation**. Elle prétend compenser l'absence de revalorisation de la valeur du point d'indice, mais en réalité elle n'apporte aucune garantie collective et à long terme de maintien du pouvoir d'achat.

Le point sur la loi de transformation de la fonction publique

La loi n° 2019-828 dite de « transformation de la Fonction publique » promulguée le 6 août 2019 fait voler en éclats une série de dispositions du statut général des fonctionnaires qui organisaient notamment nombre de garanties collectives.

Le gouvernement a affiché la volonté d'aller très vite et de « boucler » la mise en œuvre concrète des dispositions de la loi dans les 6 prochains mois. Ainsi, ces dernières semaines furent le théâtre de présentation devant les instances consultatives des personnels de la fonction publique de projets de décrets d'application. Autant de signes qui confirment la lecture stratégique que fait le gouvernement de sa contre-réforme de la fonction publique et de son entreprise de mitage du statut.

Convergences a eu l'occasion d'expliciter dans ses colonnes tous les dangers de cette loi lorsqu'elle était à l'état de projet. Ce dossier propose une présentation succincte du contenu et de l'orientation générale du texte législatif adopté au cours de l'été. Nous reviendrons régulièrement sur sa mise en œuvre pratique dans les prochains numéros.

Le nouveau management public comme seul cadre de pensée de l'esprit de la loi

L'objectif de la promulgation de cette loi est de soumettre le statut général des fonctionnaires, les droits et obligations que, jusqu'ici, il emportaient, à la doxa managériale. Parmi les grands axes stratégiques choisis par le gouvernement, et confirmés par la majorité parlementaire qui a adopté la loi, pour s'attaquer au statut figurent le recours facilité au contrat et la destruction de pans entiers du droit des personnels à participer « par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière*.», de durcir les procédures disciplinaires et d'introduire des éléments de flexibilisation de la gestion des situations individuelles en cas de restructuration de services.

En soumettant ainsi davantage le statut aux dogmes managériaux à la mode, le gouvernement a donc engagé la fonction publique dans une part d'inconnu au risque, par exemple, de brutaliser les rapports sociaux au sein des organisations hiérarchiques, de bloquer davantage les mobilités, de rendre plus compliqués la réalisation de la continuité du service public ou la protection de la fonction publique des phénomènes de corruption ou de défense d'intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général. Sur ce sujet, ce ne sont pas les mesures dites de renforcement de la déontologie qui remplaceront toutes les mesures de déréglementation de ce qui protégeait la fonction publique et la position du fonctionnaire des pressions et des possibilités de conflit d'intérêts.

Et les personnels vont aussi faire les frais de cette politique de déréglementation et de sape des principes de la fonction publique : ce sont des logiques d'individualisation, de remise en cause de tout ce qui, peu ou prou, pouvait garantir la pérennité des acquis et des conquêtes sociales en matière de droits collectifs. Celle-ci bouscule les équilibres entre les droits et les obligations qui échoient aux fonctionnaires. Et, les dégradations des conditions de carrière et d'emploi des titulaires auront par voie de conséquence des effets pour les contractuels qui seront, eux aussi, soumis aux logiques managériales d'individualisation, faisant reculer leurs droits dans le même mouvement, notamment celui à la titularisation par exemple.

* Rédaction du premier alinéa de l'article 9 du titre 1er du statut général des fonctionnaires AVANT la publication de loi du 6 août 2019.

Les principales mesures de la loi du 6 août 2019 pour la fonction publique de l'État

Le recours au contrat facilité et mis en concurrence avec l'emploi titulaire !

L'article 15 de la loi dite de transformation de la fonction publique prévoit qu'il peut être fait **recours au contrat de manière quasi-ordinaire sur les emplois permanents de l'État** (c'est-à-dire ayant vocation à être occupés par des fonctionnaires). Pour « garantir l'égal accès aux emplois publics » il prévoit de s'appuyer sur une procédure définie par décret en Conseil d'État.

Si d'un côté ceci peut être présenté comme une disposition de nature à « moraliser » le recrutement des contractuels, la réalité est autre : ce faisant, c'est une concurrence directe entre les différents types de recrutement qui est organisée. En effet, les contractuels et les fonctionnaires seront susceptibles, dans bien des cas, de postuler sur les mêmes postes.

L'article 16 introduit la possibilité de recourir au contrat pour pourvoir un emploi de haut-encadrement de la Fonction publique. Un décret en Conseil d'État est en préparation pour la fonction publique de l'État. Une fois la loi précisée dans son application, un emploi de secrétaire général d'académie ou un emploi de directeur général d'administration centrale pourront par exemple être occupés par un-e contractuel-le.

L'article 17 prévoit quant à lui l'instauration d'un nouveau type de contrat à durée déterminée, cette dernière étant définie par l'exécution du projet ou de l'opération qui ont amené à conclure le contrat. Il s'agit d'un **« contrat de projet »**.

L'article 18 modifie également la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires pour la fonction publique de l'État pour permettre le **recrutement direct en CDI**. Cette nouvelle mesure peut être présentée comme une base juridique permettant de sécuriser les situations des agents en CDI, à l'appréciation de l'employeur évidemment.

L'article 23 prévoit la possibilité d'une **indemnité de fin de contrat** selon des modalités arrêtées par décret en Conseil d'État. Celle-ci ne devrait, au vu des déclarations gouvernementales, s'appliquer **pour les contrats courts, très courts**.

Une boîte à outils managériaux !

Dans le contexte d'austérité enkysté sur le temps long, l'enjeu est de pouvoir accompagner les politiques d'externalisation ou de privatisation des missions, de faciliter les suppressions potentiellement massives de postes. Pour ce faire, avec cette loi, le gouvernement s'attaque d'une manière renouvelée au principe de séparation du grade et de l'emploi, communément appelé « sécurité de l'emploi ».

Pour ce faire, il a prévu des dispositifs inspiré de ceux existants pour le secteur privé, sans toutefois transposer l'ensemble des droits que le Code du Travail prévoit pour les salariés.

Une nouvelle forme de détachement d'office !

Tout d'abord, **l'article 76** de la loi dite de « transformation de la fonction publique » prévoit que « lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil. » Cette disposition reprend ce qui a été fait pour les fonctionnaires de France Télécom lors de la privatisation de l'opérateur public historique. A la différence près que le détachement envisagé est d'office ! En clair, les personnels concernés par une telle mesure pourraient ne pas avoir de droit d'option pour poursuivre leurs carrières dans d'autres emplois de la fonction publique.

La mobilité désorganisée par l'accompagnement des restructuration !

En outre, dans le cas de restructuration ou de réorganisation de services, les fonctionnaires concernés pourront voir leur mobilité contrainte par la situation traitée d'une manière particulière : des emplois seront mis à disposition par les ministères pour les accueillir de manière prioritaire, supplantant toutes les priorités légales des agents candidatant régulièrement aux mutations du corps auquel ils appartiennent. **L'article 75** de la loi du 6 août 2019 prévoit que les personnels concernés bénéficient à leur demande d'une priorité de mutation ou de détachement dans tout emploi vacant correspondant à leur grade dans son département ministériel sur l'ensemble du territoire national. En outre, il ajoute qu'ils peuvent bénéficier d'une priorité d'affectation ou de détachement sur les emplois vacants correspondant à leur grade dans un ministère ou établissement public de l'Etat dans le département ou, à défaut, dans la région où est située leur résidence administrative. Dans ce cas, ces personnels bénéficient d'une priorité supérieure à celles listées à **l'article 60** de la loi n°84-16 (rapprochement de conjoint, handicap, politique de la ville, centre des intérêts matériels et moraux...).

Une telle mesure législative ne peut être lue comme théorique à l'heure des grands chambarde-

FSU SNASUB

U. F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Réforme de la Fonction publique

Les signes qui ne trompent pas...

- Plus de recours au contrat
- Rémunération au mérite
- Affaiblissement des commissions

du contrat

et moins de droits pour les personnels

du mérite

sur des critères opaques

paritaires

Retour de l'arbitraire dans le déroulement des carrières

Suppression du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Des conditions de travail de plus en plus dégradées

Moins de fonctionnaires

pour moins de services publics

Une retraite à points

Inégalités, incertitudes et baisse des pensions

Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques - Fédération Syndicale Unitaire
104 rue Romain Rolland 93 260 Les Lilas – 01 41 63 27 51/52 – snasub.fsu@snasub.fr – www.snasub.fr

ments liés aux réformes territoriales ou aux politiques de réduction des missions de la fonction publique. Ce sera un enjeu de bataille syndicale majeur car le risque est de voir les mobilités ordinaires, choisies par les personnels, chamboulées, les professionnalités et les savoir-faire professionnels tous simplement saccagés.

L'instauration d'une rupture conventionnelle pour quitter la fonction publique

L'article 72 instaure une disposition directement importée du secteur privé : la rupture conventionnelle. Les fonctionnaires pourront dans des conditions définies par décret en Conseil d'État quitter la fonction publique sous un régime de rupture conventionnelle qui pourra être proposée soit à l'initiative de l'agent, soit à celle de l'administration. L'agent concerné pourra alors bénéficier d'une indemnité dont le plancher sera défini par décret et sera radié des cadres.

Cette disposition est d'autant plus étrange qu'elle ne devrait pas trouver à s'appliquer aux fonctionnaires qui ne sont pas liés par un contrat de travail mais sont dans une position statutaire et réglementaire. Il s'agit là d'un levier supplémentaire pour supprimer des emplois d'une part, y compris en donnant à l'employeur des moyens de pressions sur les personnels pour les inviter à quitter la fonction publique. Mais c'est aussi d'autre part un accroc de plus au principe de séparation du grade et de l'emploi.

Le temps de travail attaqué !

Comment comprendre autrement l'accusation à peine voilée qui a motivé **l'article 48** de la loi dite de « transformation de la fonction publique » et qui vise à accroître les contrôles sur le temps de travail des personnels ?

Cet article rend caduque tous les accords ARTT… Une telle mesure ne peut partir que d'une perception dogmatique selon laquelle les fonctionnaires ne feraient pas leurs heures… Les statistiques, elles, disent le contraire, que les fonctionnaires de l'État travaillent davantage que les horaires prévus pour leur service.

Il s'agit donc de donner un fondement législatif à une nouvelle attaque contre le temps de travail, pour faire travailler plus… Sans gagner plus ou pour soumettre à une augmentation du temps de travail les quelques hausses qui, çà et là, pourraient être consenties.

Les procédures disciplinaires durcies !

L'article 31 de la loi dite de « transformation de la fonction publique » répartit toujours **les sanctions disciplinaires** en quatre groupe. Toutefois elles sont rééchelonnées de manière à permettre notamment d'exclure temporairement pour une durée pouvant aller jusqu'à trois jours un fonctionnaire sans réunion du conseil de discipline.

L'appel n'est plus possible : la commission d'appel du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État est supprimée.

Une refonte en profondeur du dialogue social au détriment des droits des personnels et de leurs représentants

Pour faire passer ces logiques managériales, réunir les conditions de leurs mises en œuvre, le gouvernement devait aussi faire reculer les droits collectifs, notamment ceux défendus par les élu-es des personnels. Dans la ligne de mire, deux instances essentielles à la défense des personnels, de leurs quotidiens professionnels et de leurs carrières, les CAP et les CHSCT, sont visés. Convergences s'est fait l'écho des menaces tout au long des mois qui ont précédé l'adoption de cette loi. Toutefois, il importe de préciser le fondement législatif qui s'applique désormais.

Les CAP rendues incompétentes en matière de carrière des personnels

Preuve du caractère presque « revanchard » de la loi du 6 août 2019, c'est son **article 1** qui inflige le premier coup aux CAP en supprimant « l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière » de la rédaction de **l'article 9** du titre 1er du statut général des fonctionnaires. En clair, la loi commence par supprimer la disposition statutaire qui fonde les compétences essentielles des CAP en matière de carrière : mobilité, avancement, promotion… **L'article 10 borne leurs prérogatives** à l'examen des licenciements en cas de refus de trois postes successifs pour réintégration après disponibilité, aux contestations d'évaluation professionnelle (entretien professionnel), à la discipline mais de manière affaiblie (l'exclusion temporaire de trois jours sans réunion de la CAP disciplinaire est désormais par exemple possible), au licenciement pour insuffisance professionnelle. Dès 2020, les CAP ne connaîtront plus des mutations. Et à partir de 2021, elles n'examineront plus ni les listes d'aptitude, ni les tableaux d'avancement de grade.

En lieu et place de l'intervention des élu-es des personnels, seront établies des lignes directrices de gestion pour les opérations de mobilité, les avancements et les promotions de corps. A la place de la transparence et de l'intervention des commissaires paritaires, les agents n'auront désormais comme repères que les principes de « droit souple » des lignes directrices de gestion. En cas de désaccord quant à la décision qui leur sera appliquée, les personnels auront la possibilité d'un recours administratif (préalable et obligatoire) et, le cas échéant de former un recours contentieux devant la justice administrative, mais sans connaître leur situation comparée à celledes autres.

Les personnels auront toujours la possibilité de se faire assister de représentants syndicaux.

Les CHCST fusionnés avec les CT dans les futurs comités sociaux d'administration (ou d'établissement)

L'article 4 de la loi du 6 août 2019 supprime les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les remplacer par une instance unique : les comités sociaux d'administration.

Ceux-ci auront à connaître du fonctionnement et de l'organisation des services, de l'accessibilité des services et de la qualité des services rendus, des orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels qui feront l'objet de bilan, des enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, des évolutions statutaires, de la protection de la santé physique et mentale, de l'hygiène et sécurité des agents dans leur travail,de l'organisation du travail, du télétravail, des enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, de l'amélioration des conditions de travail. Pour ces dernières questions, une formation spécialisée au sein des comités sociaux d'administration sera prévue dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.

Les comités sociaux d'administration auront accès à un rapport social unique qui concatènera les données sur tous les aspect des politiques de ressources humaines. **L'article 5** rend obligatoire cette documentation à disposition des représentant-es des personnels pourra sans doute apporter des données utiles. Toutefois, rien ne saurait remplacer la connaissance fine qu'ont les équipes militantes du SNASUB-FSU sur le terrain et ses commissaires paritaires dans les CAP. Il y a là un enjeu de développement de notre syndicalisme pour ne pas perdre une savoir-faire syndical qui fait notre efficacité à tous les niveaux.

La négociation collective dévoyée pour accompagner la réglementation ?

L'article 14 de la loi du 6 août 2019 autorise le gouvernement à prendre une ordonnance pour légiférer sur la négociation collective dans la fonction publique. Il s'agit de « favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique :

- 1° En définissant les autorités compétentes pour négocier mentionnées au II de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et les domaines de négociation ;
- 2° En fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- 3° En définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique. »

Tout est dit ! Loin de négocier des cadres statutaires et réglementaires s'appliquant à toutes et tous, le gouvernement fait entrer la fonction publique dans un modèle qui ressemble à ce qui s'applique dans le secteur privé. Au menu : inégalité de traitement, intérêts particuliers contre l'intérêt général, éclatement des repères et des garanties collectifs !

Des défis syndicaux inédits !

La promulgation de la loi dite de transformation de la fonction publique va modifier en profondeur la situation faite aux personnels et à leurs représentant-es syndicaux.

Le SNASUB-FSU est déterminé à ne rien lâcher, à ne pas abdiquer du combat pour gagner l'abrogation des dispositions iniques de cette loi, et surtout à développer un syndicalisme qui reste, aux côtés des personnels, avec eux, pour défendre leurs droits, leurs revendications, leurs carrières, la transparence et l'égalité de traitement.

C'est notre modèle de fonction publique de carrière qui est engagé ! Nous sommes résolu-es à le défendre !

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

FSU SNASUB

CESU - Garde d'enfant 0/6 ans

AFIN, notamment, de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent et de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat aide ses agents à recourir à des dispositifs payants de garde de leurs enfants de moins de six ans, en leur attribuant des chèques emploi-service universel préfinancés (CESU préfinancés).

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du « CESU - Garde d'enfant 0/6 ans » les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public ou privé (mais pas retraités). Le droit est ouvert à compter de la fin du congé de maternité ou d'adoption, et jusqu'aux cinq ans révolus du ou des enfants concernés.

Le bénéfice du « CESU - Garde d'enfant 0/6 ans » ne peut être reconnu à un agent de l'Etat, au titre d'un enfant de moins de six ans, que s'il en supporte seul ou conjointement la charge effective et permanente. Il doit attester qu'il le fait garder à titre onéreux, durant ses heures de travail ou à l'occasion du congé de maternité ou d'adoption pris au titre d'un autre enfant.

Un seul parent peut le percevoir. En cas de garde alternée, c'est celui désigné en commun. Si les parents ont obtenu le partage des allocations familiales, ils peuvent demander le partage des droits à CESU.

Montant de la prestation

Le montant annuel est déterminé au prorata du nombre de mois pendant lesquels est remplie la condition d'âge. La prestation est due pour tout mois engagé.

Le montant de l'aide accordée par l'Etat est déterminé en fonction :

- du (des) revenu(s) fiscal(aux) de référence (RFR) ;
- du nombre de parts du (des) foyer(s) fiscal(aux) des personnes, ayant la charge effective et permanente de l'enfant, et répertoriés dans le logement du demandeur où l'enfant réside à titre principal ;
- de la situation familiale du demandeur.

A partir du 1er janvier 2020 est introduite une troisième tranche d'aide à 200 € au bénéfice des agents vivant maritalement ou en concubinage ainsi que de nouveaux barèmes de revenus. Les tableaux annexés à la circulaire détaillent, selon la situation familiale, la modulation de l'aide en fonction du RFR et du nombre de parts fiscales.

Les titres de paiement sont utilisables jusqu'au 31 janvier de l'année qui suit celle du sixième anniversaire de l'enfant, sous réserve du respect de leur période de validité.

Activités pouvant être rémunérées

Le bénéficiaire s'engage à les utiliser pour rémunérer les seules activités suivantes :

- Garde d'enfant(s) à domicile : associations et entreprises, dotés de l'agrément «qualité», salarié à domicile.
- Garde d'enfant(s) hors domicile : services et établissements publics ou privés agréés, «garderies périscolaires»), associations ou entreprise agréées, assistant maternel agréé. Sont exclus les accueils collectifs à l'occasion des vacances scolaires, loisirs, etc...

Les bénéficiaires doivent déclarer au Centre national du CESU le salarié employé directement. S'ils sont par ailleurs allocataires du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (prestation Paje), ils déclarent l'emploi au centre Pajemploi.

Modalités de versement et régime fiscal de la prestation

L'aide est versée en une fois par année civile, pour chaque enfant à charge, sous forme de «CESU - garde d'enfant 0/6 ans» ayant le caractère de titres spéciaux de paiement préfinancés. Elle est exonérée d'impôt sur les revenus, dans la limite – compte tenu le cas échéant de toute autre aide au titre des « services à la personne » – de 1 830 euros par année civile et par bénéficiaire.

Les dépenses effectivement supportées par le bénéficiaire pour la garde d'un ou plusieurs enfants de moins de six ans, au-delà donc de l'aide versée sous forme de « CESU - Garde d'enfant 0/6 ans » et de toute autre aide, ouvrent droit à la réduction ou aux crédits d'impôt sur les revenus.

Les bénéficiaires peuvent, s'ils le souhaitent, utiliser le CESU déclaratif (ayant la nature d'un chèque et n'étant donc pas préfinancé), en complément des «CESU - garde d'enfant 0/6 ans», pour financer une prestation de garde.

Dépôt et traitement des demandes

Les agents s'adressent directement au gestionnaire retenu pour la mise en oeuvre du dispositif.

Consulter le site : https://www.cesu-fonctionpublique.fr/

L'émetteur remet les «CESU - garde d'enfant 0/6 ans» aux bénéficiaires :

- soit par envoi postal avec accusé de réception à leur domicile, les frais d'expédition restant à la charge de l'Etat ;
- soit sous forme dématérialisée,
- soit directement à un guichet de son réseau,

La circulaire du 5 novembre 2019 s'applique aux demandes déposées à compter du 1er janvier 2020.

Pierre Boyer

Fonds sociaux des établissements scolaires : des crédits ministériels divisés par deux pour 2020 !

Le **gouvernement n'y est pas allé par quatre chemins dans son bricolage budgétaire** pour tenter de maintenir le niveau des dépenses publiques dans les clous des 3% de déficit public. (Même si depuis, le Président de la république a déclaré que cette contrainte relevait « d'un autre siècle » !).

En effet, la loi de finances 2020 prévoit la réduction de moitié des crédits ministériels consacrés aux dépenses des fonds sociaux des EPLE : **de 59 511 249 euros en 2019 à 30 670 976 euros** prévus pour 2020.

Cette réduction de moitié cache mal une intention de réaliser des économies – à périmètre budgétaire constant : l'action sociale dans l'enseignement scolaire – pour financer dans le même temps la hausse du budget consacré aux bourses à la hauteur de 30 millions d'euros (701 millions en 2020 contre 670 millions en 2019).

Pourtant, les statistiques de l'INSEE indiquent que près de 3 millions d'enfants (environ 2,8 millions de moins de 18 ans) composent une population pauvre en France chiffrée à 8,760 millions de personnes.

Pourtant, le gouvernement vient de rendre public un programme de lutte contre la pauvreté qui comporte un volet « enfance » dont un des objectifs est d'offrir à ces jeunes l'accès à une alimentation équilibrée, notamment par des tarifs de cantine plus accessibles.

Quelle terrible contradiction pour le coup, puisque les crédits des fonds sociaux de nos établissements permettent justement d'aider les familles à faire face à leurs créances, de frais scolaires le plus souvent.

Quant à l'argument du ministre BLANQUER qui invoque les reliquats de crédits inutilisés dans les trésoreries des EPLE pour réaliser une telle économie – sous prétexte de sincérité budgétaire – il est d'une mauvaise foi totale. Pourquoi ne pas se poser les bonnes questions plutôt que de donner d'emblée un coup de rabot aux crédits ministériels ? **Pourquoi ne pas donner les moyens aux EPLE – humains notamment –** pour mettre en œuvre une politique d'action sociale digne de ce nom accentuant ainsi la lutte contre la pauvreté des jeunes et de leur famille.

Pour cela, il faudrait sans doute créer des emplois d'assitant.es sociales et d'administratifs en nombre suffisant, pour que les tâches concrètes de l'action sociale de l'État via les EPLE soient assurées. **Ce qui n'est pas prévu par le schéma d'emplois du ministère pour la rentrée 2020 : 0 création d'emplois** pour les filières sociale et administrative !

Du coup, la « sous administration » de l'éducation nationale » a de beaux jours devant elle et la mauvaise foi ministérielle aussi

Secteur des personnels ITRF des laboratoires : le Convergences « spécial » est paru !

Rédigé par les collègues du secteur « Labo » de notre syndicat, il est destiné à l'information syndicale des personnels des laboratoires de nos établissements scolaires. Il se veut l'outil d'une démarche d'unification des collègues ITRF, quels que soient leur lieu d'exercice, dans l'enseignement scolaire ou supérieur. Et aussi l'outil du rassemblement dans la FSU et le SNASUB-FSU de personnels non enseignants des EPLE. **A diffuser sans modération !**

Philippe Lalouette

Mutations : les « lignes directrices de gestion » remplacent le dialogue social en CAPN !

Depuis près de 40 ans, les commissions administratives paritaires rythmaient les carrières des personnels des bibliothèques comme celles de tous les fonctionnaires. Profitant de l'été, au mépris de tout dialogue, le gouvernement a fait voter la loi de « transformation de la fonction publique » qui cantonne, à très court terme, les CAPN dans la gestion de la discipline et des recours contre les décisions défavorables, les privant de l'essentiel de leur activité : l'examen des tableaux de mutation, listes d'aptitude et tableaux d'avancement.

Dès maintenant, vos représentant·e·s ne peuvent plus vous accompagner dans vos demandes de mutation. À partir du 1er janvier 2021, ils ne pourront plus vous défendre pour obtenir votre inscription au tableau d'avancement ou sur la liste d'aptitude. La réduction des compétences des CPE est similaire. En 2022, vos CAPN par corps seront remplacées par des CAPN par catégories hiérarchiques. C'est une destruction historique d'une instance capitale dans la défense individuelle des personnels.

Les lignes directrices de gestion (LDG)

À compter du 1er janvier 2020, les mutations, puis à compter du 1er janvier 2021, les promotions seront donc gérées uniquement par l'administration en s'appuyant sur des lignes directrices de gestion fixées par décret au niveau ministériel, puis déclinées éventuellement au niveau des établissements. Les LDG fixent les orientations et les procédures. L'organisationnel figurera, chaque année, dans la note de service BIATSS*. Etablies pour 3 ans, révisables dans un an, les LDG concernant la mobilité des personnels de la filière bibliothèque et plus globalement de l'ESR ont été examinées au CTMESR du 14 novembre.

Que prévoient les LDG pour la filière bibliothèques en matière de mobilité ?

Maintien des « campagnes annuelles de mutation »

Pour les corps des bibliothèques, la DGRH continue de **prioriser les « campagnes annuelles de mutation »**, reprenant quasi intégralement les règles de gestion antérieures.

- Publication des postes sur POPPEE-WEB, calendrier de gestion, possibilité de demander tout poste, même ne figurant pas sur la liste publiée ; confirmation obligatoire de la demande en ligne par la transmission dans les délais du dossier papier ; engagement de la responsabilité de l'agent par rapport aux demandes effectuées, modification ou retrait tardifs des vœux soumis à des règles strictes ;
- Prise en compte des priorités légales (avec les réserves antérieures) ;
- Maintien des deux mouvements annuels pour les conservateurs et conservateurs généraux ;
- Profilage des postes uniquement pour les corps qui y étaient antérieurement soumis ;
- Reconnaissance du droit à la mobilité des fonctionnaires (loi n° 2009-972 du 3 août 2009). Mais préconisation d'une stabilité de poste de 3 ans (avec possibilité de dérogations) ;
- Obligation pour l'établissement de départ de motiver un avis défavorable…

À ces règles antérieures, s'ajoutent désormais, une priorité supplémentaire : « réaffectation d'un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service » et des règles de départage.

« Mutations au fil de l'eau » : pour la filière bibliothèque, elles demeurent marginales

Elles concernent principalement les personnels de la filière ITRF, Dans les bibliothèques, des postes pourront être proposés sur la Place de l'emploi public (PEP), pour les conservateurs et conservateurs généraux, mais uniquement dans la période intermédiaire entre les campagnes annuelles de mutations.

Les candidatures effectuées auprès du MESRI, seront examinées par les établissements qui devront respecter les « règles de départage » et conduire les entretiens de manière collégiale.

Les demandes d'accueil en détachement et d'intégration directe relèveront du « fil de l'eau ».

En cas de refus de mutation, si vous décidez d'effectuer un recours administratif, n'hésitez pas à nous contacter : vous pourrez, en effet, vous faire assister d'un représentant syndical.

Donc, dans votre procédure de mutation, quasiment rien ne change ! SAUF que votre demande ne passera plus en CAPN et que vos représentant.e.s SNASUB-FSU ne seront plus là pour dénoncer un avis défavorable injustifié, rappeler une priorité légale ou vous défendre si vous devez impérativement fuir un environnement toxique…

Alors, même si nous ne siégeons plus, soyez sûrs que nous serons toujours là pour vous conseiller et vous informer sur vos droits !

Béatrice Bonneau

* Parution de la note de service BIATSS 2020 : fin novembre

Rémunérations

IFSE

Un agent du ministère de l'intérieur dépose un recours contre l'instruction ministérielle relative aux modalités de gestion de l'IFSE fixant des montants minimaux d'indemnité par groupe de fonctions. Le décret régissant l'IFSE et l'arrêté interministériel qui le met en œuvre ne fixent pas de montant minimal par groupe de fonctions (le décret renvoie à des arrêtés ministériels pour les montants maximaux par groupe de fonctions et les montants minimaux par grade et statut d'emploi, mais pas les montants minimaux par groupe de fonctions). Le Conseil d'État admet cependant que le ministre puisse le faire, sur le fondement de la jurisprudence Jamart (CE 7 février 1936) : « dans l'exercice de ses prérogatives d'organisation des services placés sous son autorité, un ministre est compétent pour définir les modalités d'application de ces règles au sein de son administration et, en particulier, pour établir de tels montants minimaux ».

Toujours au titre de leurs prérogatives d'organisation des services, les ministres sont reconnus compétents pour préciser la réglementation applicable au versement de l'indemnité de départ volontaire, notamment concernant les modalités de calcul (CE, 21 septembre 2015, n° 382119).

NBI : quel droit à son maintien ?

Un agent territorial bénéficiant d'une NBI de 25 points dépose un recours contre la décision de le priver de cet avantage pour l'avenir. En appel, la Cour administrative d'appel confirme le jugement de première instance : l'agent ne satisfaisant plus aux conditions d'octroi de la NBI, son employeur était en droit d'y mettre un terme (CAA de Lyon, 4 juillet 2017, n° 15LY00387).

Les décisions pécuniaires sont des décisions créatrices de droits (Conseil d'État, 2 novembre 2002, n° 223041). Elles ne peuvent être retirées ou abrogées que si elles sont illégales et si le retrait ou l'abrogation intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de la décision en vertu de l'article L 242-1 du Code des relations entre le public et l'administration, article applicable aux agents publics. Toutefois, si les conditions qui ont permis l'octroi d'une décision pécuniaire ne sont plus réunies, l'administration peut l'abroger.

En vertu de l'illégalité d'un retrait au-delà de quatre mois, le juge annulera de même, par exemple, le refus de verser une indemnité de départ volontaire. Et si en matière de rémunération l'administration peut récupérer les indus « dans un délai de deux années », l'indemnité de départ volontaire n'est pas une rémunération (CAA de Douai, 21 décembre 2017, n° 15DA00197).

Pension de réversion : les conséquences d'un Pacs

L'époux d'une fonctionnaire décédée bénéficie d'une pension de réversion de 2006 à 2014. Il informe alors la Caisse de retraite qu'il a conclu un Pacs depuis 2008. Il lui est alors demandé la restitution des sommes versées depuis 2008. Il dépose un recours et le tribunal administratif limite la restitution aux années 2010 à 2014, en faisant application du mécanisme de prescription de l'article L. 93 du Code des pensions limitant à 4 ans la restitution du du trop-perçu. Mais le Conseil d'État annule le jugement, en considérant qu'en n'indiquant pas la conclusion d'un Pacs, le requérant a fait obstacle à l'application de la prescription (CE, 28 janvier 2019, n° 414805).

Retraite : la notion de trimestre liquidable

Un fonctionnaire retraité avait obtenu du tribunal administratif l'annulation de son titre de pension, au motif que la liquidation avait été faite sur la base de 153 trimestres et non 154, sans tenir compte de 45 jours effectués en fin de carrière. 45 jours sont comptés, en vertu de l'article R. 26 du Code des pensions, pour un trimestre dans le calcul du décompte des trimestres liquidables. Le Conseil d'État rejette le pourvoi du ministre : la notion de trimestre liquidable s'entend bien « en jours calendaires et non en mois ou en parties de trimestre » (CE, 25 octobre 2017, n° 396425).

A noter que ce n'est pas le cas pour le calcul de la dure d'assurance : la règle d'arrondi ne s'applique pas pour son calcul, et donc un trimestre incomplet peut donner lieu à décote (CE 2 février 2010, n° 311495).

Suspension de traitement

Un agent qui s'était dérobé aux examens médicaux demandés par son administration, en vue de son placement en CLM ou CLD avait été suspendu. En appel, la suspension est annulée. La CAA estime effet que l'interruption du versement de la rémunération d'un agent n'est possible que « si ce dernier bénéficie d'un congé de longue maladie ou de longue durée et refus de se soumettre aux visites de contrôle » (CAA de Marseille, 13 février 2018, n° 16MA02638).

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN
FSU SNASUB

Discipline

Le respect par le fonctionnaire des obligations auxquelles il est tenu à l'égard du service est sanctionné par la mise en jeu sur le plan disciplinaire de sa responsabilité professionnelle. La plus grande partie du droit et des procédures disciplinaires a été élaborée par la jurisprudence du Conseil d'Etat. En matière disciplinaire, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite « de transformation de la fonction publique », ne modifie pas le rôle des représentants des personnels mais a introduit une nouvelle sanction.

La faute disciplinaire

Une faute commise dans ou à l'occasion des fonctions peut conduire à une sanction disciplinaire ou à une suspension, mesure conservatoire préalable à la procédure disciplinaire et durant laquelle le traitement continue à être versé, sans exclure éventuellement les peines prévues par la loi. Il appartient à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'établir si les faits qui ont justifié des condamnations pénales sont de nature à engager une procédure disciplinaire débouchant le cas échéant sur une révocation ou une autre sanction.

A noter qu'en cas de procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle (article 70 de la loi 84-16), le licenciement n'est pas une sanction disciplinaire mais la constatation de l'incapacité de l'agent. La procédure disciplinaire est cependant obligatoire, pour préserver les droits de l'agent.

La procédure disciplinaire

Le conseil de discipline (c'est-à-dire la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire) est saisi par un rapport, qui doit indiquer clairement les faits reprochés et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits (Décret 84-961, article 2). Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (décret 84-961, article 4, 1er alinéa). Un report à la demande du fonctionnaire est possible, mais une seule fois (décret 84-961, article 4, 2e alinéa).

Le Conseil d'Etat estime que si l'agent a disposé d'un délai suffisant pour adresser ses observations écrites au conseil de discipline ou pour s'y faire représenter, ce dernier peut légalement émettre un avis hors de la présence de l'agent. Dans ces conditions, le conseil de discipline n'est pas tenu de renvoyer l'affaire à une séance ultérieure et peut légalement émettre un avis non entaché d'erreur manifeste d'appréciation (CE 6 janvier 2006 – n° 264449).

Le fonctionnaire a droit à communication de l'intégralité de son dossier individuel ainsi que du rapport disciplinaire. Il peut se faire assister des défenseurs de son choix. Comme l'administration, il peut faire citer des témoins. Les représentants des personnels qui siègent sont les commissaires paritaires du grade de l'intéressé et du grade immédiatement supérieur.

Après avoir entendu le rapport disciplinaire ainsi que l'intéressé, le conseil de discipline délibère hors de la présence de ce dernier. Le président met aux voix la sanction la plus sévère parmi celles proposées. Si celle-ci ne recueille pas la majorité, les sanctions moins sévères sont successivement mises aux voix jusqu'à ce qu'une majorité se dégage. Si aucune majorité ne se dégage, le conseil est considéré comme ne s'étant prononcé pour aucune sanction. L'avis n'est que consultatif, il ne lie pas l'administration, qui a la liberté, si elle décide de sanctionner, du choix de la sanction, sous réserve d'un contrôle ultérieur par le juge administratif. Elle doit informer le conseil des motifs de la sanction.

Dans une affaire où avaient été mises aux voix les sanctions du deuxième groupe ainsi que la proposition de n'infliger aucune sanction, sans organiser un vote sur les sanctions du premier groupe, l'intéressé est regardé par le juge comme ayant été privé d'une garantie. Annulation et injonction de réintégration. (CAA de Bordeaux, 2 février 2015, n° 14BX00136).

Droits de la défense

Le fonctionnaire poursuivi peut présenter devant le Conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs (Décret 84-961, article 3).

Les frais de déplacement et de séjour du fonctionnaire sont pris en charge par l'administration, celui-ci répondant à une convocation (mais pas ses témoins et défenseurs).

Si l'agent a disposé d'un délai suffisant pour adresser ses observations écrites au conseil de discipline ou pour s'y faire représenter, ce dernier peut émettre un avis hors de la présence de l'agent (CE 6 janvier 2006 – n° 264449).

Présentation de l'exercice des droits de la défense et du rapport

Le président porte, en début de séance, à la connaissance des membres du conseil les conditions dans lesquelles le fonctionnaire a exercé son droit à communication du dossier individuel (Décret 84-961, article 5 1er alinéa).

Lecture du rapport et des observations du fonctionnaire

Le rapport établi par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire et les

observations écrites éventuelles du fonctionnaire sont lus en séance (Décret 84-961, article 5 2e alinéa).

Les sanctions

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes.

- **Premier groupe :** l'avertissement, le blâme, et désormais l'exclusion des fonctions de 1 à 3 jours.
- **Deuxième groupe :** la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours, le déplacement d'office.
- **Troisième groupe :** la rétrogradation, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans.
- **Quatrième groupe :** la mise à la retraite d'office, la révocation.

L'exclusion temporaire de fonctions peut être assortie du sursis. Celui-ci est révoqué si l'intéressé fait l'objet dans les 5 ans qui suivent d'une exclusion de fonction de 3 jours ou d'une sanction du 2e ou 3e groupe.

L'inscription au dossier

Parmi les sanctions du premier groupe, l'avertissement n'est pas inscrit au dossier du fonctionnaire. Le blâme et l'exclusion des fonctions de 1 à 3 jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme obtient sur demande, après 10 ans de services à compter de la date de la sanction, l'effacement si aucune autre sanction n'est intervenue dans cette période.

Les sanctions déguisées

L'administration tente parfois de s'affranchir de la procédure disciplinaire en présentant comme de simples mesures d'organisation du service des mesures qui aboutissent par exemple à une diminution des responsabilités ou un changement d'affectation et constituent en réalité de véritables mesures disciplinaires. Un recours devant la juridiction administrative conduit normalement à leur annulation.

Les recours

Le recours devant la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État a été supprimé par la loi du 6 juillet 2019, mais le fonctionnaire peut comme auparavant déposer un recours hiérarchique, ou un recours contentieux devant la juridiction administrative.

Contrôle normal et non plus restreint à l'»erreur manifeste d'appréciation»

Traditionnellement, le juge administratif n'intervenait pas dans l'exercice du pouvoir disciplinaire. Mais à partir de 1978, il contrôle l' « erreur manifeste d'appréciation » : l'erreur évidente, grossière, que chacun peut voir.

Dans un arrêt plus récent (CE, 13 novembre 2013, n°347704), le Conseil d'Etat est allé encore plus loin en estimant que les juridictions administratives devaient affiner leur contrôle et censurer non plus les seules disproportions manifestes (contrôle restreint dit de l'erreur manifeste d'appréciation), mais également les simples disproportions (contrôle normal de l'erreur d'appréciation) entre la gravité de la faute disciplinaire du fonctionnaire et la sévérité ou la clémence de la sanction disciplinaire.

Ainsi, le Conseil d'Etat a estimé que « il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes ».

Jusqu'à cet arrêt, le juge administratif censurait les sanctions **manifestement** trop sévères, ou **manifestement** trop clémentes.

Dans la plupart des cas, cette évolution devrait profiter à l'agent public, qui critique souvent le caractère trop sévère de la sanction qui lui a été infligée. Cet agent n'est ainsi plus tenu d'établir que la sanction contestée est manifestement trop sévère, mais seulement qu'elle est trop sévère. A noter cependant que le juge peut aussi estimer qu'une sanction n'a pas été assez sévère !

Comme souvent, c'est à l'occasion d'un arrêt de rejet que le Conseil d'Etat a fait évoluer sa jurisprudence.

Textes :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (statut général, titre I). Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (statut général, titre II). Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat. Circulaire Budget n° 123/25/B5 du 7 octobre 1948 (frais de déplacement des agents traduits devant les conseils de discipline).

Pierre Boyer

Pour signer la demande de référendum sur la privatisation d'Aéroports de Paris :

https://www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-1

Questions et réponses

Écrivez-nous, on vous répondra !

Contrat modifié

Contractuelle, je viens de bénéficier de deux avenants successifs à son contrat en l'espace d'un mois, signés il y a trois mois par elle et par la DRH en faveur d'une légère amélioration de ma rémunération. La différence en indice de rémunération est de près de 20 points. Le DRH entend remettre en cause le dernier avenant en prétextant qu'il s'agit d'une erreur de sa part car l'amélioration ne saurait se faire en aussi peu de temps. L'administration peut-elle revenir ainsi brutalement sur sa décision ?

Une erreur est plus vraisemblable dans le premier avenant que dans le second, qui apparaît logiquement comme une correction du premier. En tout cas, l'administration pourrait retirer ou abroger cette décision, dans le délai de 4 mois, si elle était illégale. Mais ce n'est pas le cas. Elle doit donc appliquer le second avenant, à moins de le remplacer par une décision encore plus favorable.

Contrat non renouvelé et recours

Mon CDD n'a pas été renouvelé, il vient de se terminer, est-il encore temps pour m'adresser en urgence au juge des référés ?

Le juge des référés ne peut plus suspendre, après la fin du contrat, la décision de ne pas le renouveler ce contrat, ni imposer le maintien provisoire de relations contractuelles au-delà de sa date d'échéance. Il considérera que le recours a perdu son objet.

Compte épargne temps

Peut-on envisager dès le début d'année de ne pas prendre tous ses congés et de prévoir de les mettre sur le CET ? Raison : personnelle et financière.

Il faut prendre au moins 20 jours de congés annuels. On peut aussi mettre des jours d'ARTT. Et en tout on ne peut pas mettre plus de 60 jours. Mais quand le CET atteint 15 jours, on ne peut plus ensuite mettre que 10 jours par an. Il me semble logique, pour ne pas prendre tous ses congés, de prévoir à l'avance.

Garde alternée

J'ai un enfant dont le père et moi avons la garde alternée. Le père a demandé le partage du SFT. Qu'en est-il ?

Si les parents exercent conjointement l'autorité parentale et bénéficient d'un droit de garde alternée, qui est mis en œuvre de manière effective, **l'un et l'autre des parents doivent être considérés comme assurant la charge effective et permanente de leur enfant** au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale. En conséquent, le versement du SFT doit être partagé entre eux deux au prorata des droits de garde de l'enfant.

Handicap et retraite

Travailleur handicapé reconnue de 50 à 80 % , je voudrais savoir quels sont mes droits à retraite. J'ai 56 ans.

Bénéficiaire d'une RQTH à 50 %, vous pouvez partir en retraite anticipée sans attendre l'âge minimum de départ. Née en 1963, vous pouviez partir dès 55 ans. Si vous partez par exemple à 57 ans, il faudra 107 trimestres de durée d'assurance, dont au moins 87 trimestres cotisés. Vous trouverez d'autres informations dans l'article et le tableau ici : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14060

Horaires

Ma hiérarchie me demande d'accomplir des permanences à raison de 2 fois par semaine jusque 17h15. Cela n'irait pas sans conséquence sur mon organisation familiale (enfants scolarisés...). Suis-je obligée d'accepter cette demande ?

Les horaires sont fixés par la hiérarchie « selon l'intérêt du service ». Il faut donc se demander si dans ce cas précis l'intérêt du service est réel. Quand on peut montrer que ce n'est pas le cas, on peut éventuellement gagner un recours devant le tribunal administratif. La question qu'il faut se poser, et que se posera votre hiérarchie si elle est raisonnable, est la suivante : le tribunal administratif annulerait-t-il cette décision ? Donc, c'est à considérer dans le contexte concret de votre établissement.

Promotion

Je suis ITRF, mon arrêté de changement d'échelon a été non transmis (ou peut-être perdu) et cela empêche l'application de l'arrêté suivant. La DRH a reçu l'arrêté de l'échelon 5 mais pas celui du 4 et ne peut donc pas répercuter son avancement.

Pour les ITRF B et C, c'est le rectorat qui a pris l'arrêté (ou aurait dû le prendre) donc c'est à lui de le communiquer. Si le problème dure, écrire au recteur.

Rupture conventionnelle

Je suis adjoint administratif titulaire depuis 26 ans dans l'éducation nationale. J'ai fait une demande auprès de mon employeur pour expérimenter le dispositif rupture conventionnelle fonctionnaire en 2020. Je souhaiterais savoir si la prime de départ

tient compte de mon ancienneté générale soit 26 ans dans l'éducation nationale et si je vais pouvoir toucher le chômage et quelles sont les conditions.

Le décret d'application n'est pas encore publié. Nous vous avertirons quand il le sera. La convention signée par les parties définira les conditions de la rupture, dont notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, lequel ne pourra être inférieur à un seuil réglementaire fixé par décret.

L'indemnité versée à l'agent devra être remboursée par ce dernier en cas de nouveau recrutement dans un emploi public, et ce dans les six années consécutives à la rupture conventionnelle (« délai de non-retour »).

Le fonctionnaire qui bénéficiera d'une rupture conventionnelle aura droit au chômage. L'ancienneté totale sera logiquement prise en compte.

Plus d'infos : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31094

Stagiaire enceinte

Une fonctionnaire stagiaire enceinte peut-elle être licenciée en fin de stage ?

Il existe un principe général posé par les dispositions de l'article L.1225-1 du code du travail interdisant de licencier une salariée en état de grossesse, qui s'applique aux femmes employées dans les services publics. Toutefois, le refus titularisation d'un agent stagiaire à l'expiration de son stage réglementaire pour insuffisance professionnelle et mettant fin par suite à ses fonctions, n'entrent pas dans le champ d'application dudit principe (cf. par exemple l'arrêt CAA de Versailles n° 12VE04071, 19 décembre 2013.

À l'inverse, les stagiaires en état de grossesse qui seraient licenciées en cours de stage bénéficieraient de la protection résultant des dispositions précitées de l'article L. 1225-1 du code du travail.

Temps de travail

ADJAENES à temps plein, je dois travailler sur 5 jours hebdomadaires. Je travaille sur 6 jours (journées complètes les lundi-mardi-jeudi-vendredi) et le mercredi matin et samedi matin. Ma hiérarchie me dit qu'un texte m'obligerait à travailler « 5 heures minimum » le mercredi matin pour être considéré comme 1 jour de travail. Qu'en est-il et quel est ce texte ?

Cette disposition figure bien au 2.3.2.c)7 de la circulaire 2002-007 du 21 janvier 2002 : 7) La journée de travail comporte une durée minimale de 5 heures.

Temps partiel thérapeutique

Quelle serait la situation d'un PO-PA affecté au Crous et qui reprendrait à mi-temps thérapeutique ? L'information donnée à la collègue est qu'elle serait payée à moitié.

S'il s'agit d'une PA, elle est fonctionnaire et le temps partiel thérapeutique est rémunéré à temps complet.

S'il s'agit d'un PO, outre les dispositions spécifiques DAPOOUS, s'appliquent aux personnels ouvriers toutes les dispositions relatives à la gestion des agents non titulaires de l'Etat et notamment le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Celui ci prévoit en son article 2 :

« 3° : les agents sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale ; »

Dans ce cas, le temps partiel thérapeutique est payé au prorata du temps travaillé, plus les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Trop-perçu

Quelle est la procédure pour contester une demande de remboursement d'un trop perçu, dans le cadre d'un congé de longue maladie ? Pouvez-vous m'aider dans cette démarche et éventuellement m'assister auprès de ce tribunal administratif afin de défendre mes droits ?

La procédure est la suivante : si l'agent conteste l'existence du paiement indu ou son montant, l'agent peut saisir le tribunal administratif dans les 2 mois suivant la réception de l'avis des sommes à payer.

Avant de saisir le tribunal administratif, l'agent doit adresser sa contestation au comptable public dont les coordonnées figurent sur l'avis des sommes à payer. Le courrier de contestation doit être accompagné des pièces ou justifications utiles.

Tant que le jugement du tribunal n'est pas intervenu, l'administration ne peut pas exiger le remboursement de la somme qu'elle réclame. En cas de non réponse au recours gracieux, vous pourrez recourir au tribunal administratif après deux mois de non réponse à votre recours gracieux.

Nous vous aiderons à le rédiger.

Pour des collègues contractuels à temps partiel percevant moins de 700 euros par mois, l'administration peut-elle procéder à des retenues sur salaire au titre de trop-perçu ?

Le barème des saisies pour 2019 prévoit que la fraction saisissable est de 1/20e pour la fraction de rémunération mensuelle jusqu'à 319,17 €, de 1/10e pour la fraction jusqu'à 623,33 €, de 1/5e jusqu'à 929,17 €, etc (décret 2018-1156 du 14 décembre 2018).

Pour une rémunération de 700 €, cela correspond donc à une saisie possible de 15,96+30,42+15,33 soit 61,71 €.

À noter qu'en cas de personnes à charge, cette quotité est réduite. Par ailleurs, un salaire inférieur à 559,74 € (montant du RSA) est entièrement non saisissable.

Pierre Boyer

SNASUB FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2019 - 2020

Merci de remplir les deux volets de ce bulletin d'adhésion avec précision et le plus complètement possible

11/2019

Vos coordonnées

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

☐ Nouvelle adhésion ☐ Réadhésion

Date de naissance : .....

Vos coordonnées personnelles

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

.....

Lieu dit : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Tél. : ..... Portable : .....

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhésion et des informations syndicales :

.....

Votre affectation

Académie de .....

N° UAI : .....

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

Type (collège, lycée, université, DSDEN, rectorat, établissement...) :

.....

Nom de l'affectation : .....

Service : .....

N°, type, voie : .....

Code postal : .....

Localité, Cedex : .....

Pays : .....

Tél. professionnel : .....

Votre cotisation

Votre statut

Secteur : ☐ EPLE ☐ Services ☐ Supérieur ☐ Bibliothèques

Retraité·e : ☐ Oui ☐ Non

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	☐	☐	☐
BIB	☐	☐	☐
ITRF	☐	☐	☐
DOC	☐		
Contractuel CDI	☐	☐	☐
Contractuel CDD	☐	☐	☐

Corps : ..... Grade : .....

Quotité de travail : .....%

Position d'activité : .....

(disponibilité, congé parental, congé de formation...)

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition.

Aide au calcul de votre cotisation

1. Ajoutez à vos points d'indice majoré vos points NBI (le cas échéant)
2. Appliquez à ce total le cœfficient suivant :
   - > entre l'indice 309 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
3. CAS PARTICULIERS :
   - > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
   - > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
   - > Temps partiel : au prorata temporis
   - > Retraités (selon la pension brute mensuelle) :
     - moins de 1 100€ : 25 €
     - de 1 100 € à 1 250 € : 3%
     - de 1 251 € à 1 500 € : 3,5%
     - de 1 501 € à 2 000 € : 4%
     - supérieur à 2 000 € : 4,5%

     (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités, FGR et l'abonnement au *Courrier du retraité*)

Votre calcul

(reportez-vous aux informations ci-dessus)

(..... + ...) = ... x ..... x ..... = ... €

Indice (1) NBI — Total Indice + NBI — Cœfficient (Veuillez vous référer au 2 et 3 de la rubrique « Aide au calcul de votre cotisation » ci-dessus) — quotité (ex. : x 0,8 pour 80 %) — *à reporter en page 2*

Avec votre adhésion, vous recevez au format papier notre *Mémento* et notre journal *Convergences*.
Souhaitez-vous recevoir la revue de la Fédération syndicale unitaire (FSU), *Pour*, au format :
☐ Par envoi postal ☐ Par envoi électronique (adresse e-mail obligatoire)

Le règlement

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-FSU
Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel Convergences.

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> par chèque

1, 2 ou 3 chèque(s), daté(s) du jour de l'adhésion et encaissé(s) mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer avec ce bulletin d'adhésion à votre Trésorerie académique, dont vous trouverez les coordonnées en consultant notre site : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou à la page contacts de notre *Mémento* ou de notre journal *Convergences*. En cas de difficultés, vous pouvez aussi écrire à la trésorerie nationale : Trésorerie nationale, SNASUB-FSU, 104, rue Romain Rolland, 93260 Les Lilas.

☐ Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) : 1☐ 2☐ 3☐

Montant de votre cotisation : ..... €

> par prélèvement automatique

Mois de l'adhésion	Nombre de prélèvements
début septembre	10 prélèvements
début octobre	9 prélèvements
début novembre	8 prélèvements
début décembre	7 prélèvements
début janvier	6 prélèvements
début février	5 prélèvements
début mars	4 prélèvements
début avril	3 prélèvements
début mai	2 prélèvements
début juin	1 prélèvement

Les prélèvements sont effectués entre le 25 et le 1er du mois suivant.

Ce choix vous permet de fractionner jusqu'à 10 prélèvements le paiement de votre cotisation. Le prélèvement sera ensuite reconduit automatiquement sur 10 mois les années suivantes.
Attention, c'est l'enregistrement de votre adhésion par le SNASUB-FSU qui déclenchera le premier prélèvement.
Lors de la reconduction de l'adhésion, le prélèvement de la cotisation sera automatiquement fractionné sur 10 mois.
Chaque année scolaire et universitaire, tous les prélèvements se terminent au mois de juin.
Vous serez averti·e de la reconduction par courrier à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de réglement ou décider de ne pas réadhérer.

Formulaire de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Agrafer le RIB ou les chèques ICI

☐ Prélèvement automatique SEPA

À envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion **à votre Trésorerie académique**

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif ☑ Paiement ponctuel / unique ☐

Vos nom et prénom : .....

Votre adresse : .....

.....

.....

Pour le compte de :
SNASUB
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
Référence : cotisation SNASUB

Vos coordonnées bancaires ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐

Code international d'identification de votre banque - BIC ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Mandat de prélèvement

SEPA
Single Euro Payments Area

Référence unique du mandat (sera complété par le SNASUB)
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

Signé à :

Le :