



Le retrait, point !

Débattre, informer, élargir la mobilisation contre le projet de réforme des retraites

Rassemblement sur la pénibilité du travail dans la fonction publique devant l'Opéra Garnier (5 février 2020)



Revalorisations des carrières et des rémunérations

Ne pas lâcher, se mobiliser pour défendre les revendications et nos métiers dans tous les secteurs

Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Contactez le SNASUB-FSU



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

Le secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévêder
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 Châtel-Guyon
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

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

Créteil

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

Dijon

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

Grenoble

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

Guadeloupe

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

Lille

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

Limoges

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

Lyon

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

Martinique

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

Mayotte

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

Montpellier

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

Nancy-Metz

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

Nantes

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

Nice

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

Orléans-Tours

snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Marie MERLET, co-SA
Virginie TALOIS, co-SA
Natasha SAINSON, Trésorière
10 rue Motière 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
Ambre PERRIGUEY, 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
Raphaëlle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 37 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
2^e étage 31 100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles

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

Hors métropole

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



Le projet de réforme des retraites ne serait-il pas la contre-réforme éclairant à elle seule le sens réel de la politique du gouvernement ? Pourquoi le gouvernement s'entête-t-il à vouloir défaire le système de retraites reconnu comme le plus performant du monde – du point de vue social et malgré ses imperfections ? A y regarder de près, ses deux projets de lois en la matière comme son attitude à l'égard du mouvement social révèlent une tentative de très grande ampleur pour casser le modèle social de notre pays.

Le rapport du Conseil d'État juge la réforme bâclée juridiquement et, en creux, dangereuse pour notre modèle social. Il est peu habituel, sinon inédit, que cette institution rende un avis aussi cinglant. Et l'inédit réside aussi dans la détermination des mobilisations sociales à gagner le retrait de ce projet de contre-réforme avec le soutien très majoritaire de l'opinion publique.

Depuis quelques années, les politiques néolibérales sont obsédées par la « compétitivité » dans un

contexte de concurrence généralisée à l'échelle de la planète. C'est la baisse sans fin du « coût du travail » qui est directement recherchée, c'est-à-dire la diminution des salaires et des droits sociaux. Tous les modèles de protection sociale doivent être réduits.

Retraites et sécurité sociale, rémunérations, services publics, carrières... Tout ce qui procède d'une répartition des richesses moins inégalitaire et au service d'un intérêt général est attaqué pour faire baisser les droits et les budgets publics et sociaux. **Et comme c'est injustifiable au fond, la réponse gouvernementale aux revendications est souvent autoritaire et brutale.**

Le SNASUB-FSU est engagé au quotidien dans les mobilisations ! Il défend pied à pied les retraites comme il se bat contre la précarisation, en défense de l'emploi titulaire. Et il poursuit son engagement sans faille pour la revalorisation des rémunérations et des carrières. **Notre boussole : l'exigence d'une répartition des richesses fondées sur la justice sociale, l'égalité des droits et l'intérêt général !**

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

Thomas Mikkelsen

Photo de couverture

Jean-Luc Nail

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 4	Communiqué de presse de l'intersyndicale du 6 février 2020
Page 5	Actualités de la mobilisation
Page 8	Les tours de passe-passe de la communication ministérielle...
Page 9	1 ^{er} janvier 2020 : ce qui change sur nos fiches de paie
Page 10	Grilles indiciaires 2020
Page 12	Dossier : LPPR
Page 16	À propos de Parcoursup...
Page 17	Secteur EPLE : E3C
Page 18	Des bibliothèques d'Île-de-France hypermobilisées contre le projet de réforme des retraites
Page 19	Déclaration préalable des élu·es du SNASUB-FSU à la CAPN des Adjoint·es administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du mardi 4 février 2020
Page 20	Questions et réponses
Page 21	Modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)
Page 22	Contractuel·les
Page 23	Lu pour vous



Le retrait, point.

Les journées des 5 et 6 février ont été de nouveaux temps forts de mobilisations et de grèves, de la jeunesse et des salarié.es.

Chaque semaine et ce depuis le 5 décembre, des A.G se multiplient sur les lieux de travail, dans les lycées et universités malgré les diverses pressions. En aucun cas la réponse à la crise sociale ne peut être une répression à l'encontre de celles et ceux qui expriment un désaccord.

Chaque jour des actions et des initiatives sont organisées dans tous les territoires. Le rejet de la réforme et la détermination d'obtenir le retrait sont intacts et se propagent de manière inéluctable.

Notre intersyndicale partage et porte des propositions sur le financement et l'amélioration de notre système de retraite solidaire et intergénérationnel. Elle travaille à l'organisation d'une contre-conférence nationale courant mars, déclinée localement, pour débattre largement et publiquement des solutions et propositions envisageables pour un projet sérieux d'amélioration des régimes de retraite.

De même, au-delà de l'opinion publique défavorable au projet de réforme, les différentes caisses de retraites comme les institutions, dont la plus haute, celle du Conseil d'Etat, ont toutes acté un avis critique voire négatif. Continuer à vouloir imposer ce projet relève de la part du gouvernement d'un vrai déni de démocratie.

Nos organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNL et UNEF sont persuadées que cette mobilisation inédite et historique vaincra.

Elles appellent au renforcement et à la continuité de la mobilisation et de la grève là où les salarié.es le décident. Elles engagent à tenir des AG, à poursuivre durant la période à venir des actions diverses de mobilisations et d'informations larges de la population, à multiplier les initiatives locales et interprofessionnelles pour créer les conditions d'une journée d'ampleur.

Elles appellent à préparer d'ores et déjà de nouveaux temps forts de mobilisation, autour du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Elles seraient effectivement les plus grandes perdantes, avec ce projet de loi sur les retraites.

C'est dans ce contexte de mobilisation continue que nos organisations syndicales et de jeunesse, appellent l'ensemble de la jeunesse, des salarié.es, des privé.es d'emploi, des retraité.es à une nouvelle journée de convergence de grèves et de manifestations le 20 février.

L'intersyndicale se réunira le 20 février pour définir les suites.

Montreuil, le 6 février 2020

Les raisons de faire grandir encore la mobilisation pour défendre les retraites contre le projet de réforme du gouvernement !

DEPUIS le 5 décembre dernier, le gouvernement choisit de répondre au puissant mouvement social contre le projet de réforme des retraites en jouant la carte du pourrissement et du désespoir. Et les deux projets de loi actuellement débattus à l'Assemblée nationale confirment, article après article, tous les arguments développés par toutes celles et ceux qui, ensemble, depuis des semaines, ont pointé les reculs sociaux et les injustices qu'emporterait le système de retraite par points s'il venait à s'appliquer. Autant de raisons qui doivent renforcer la détermination à gagner le retrait de la contre-réforme.

La solidarité intergénérationnelle broyée par une logique de « service minimum »

Dans son discours du 11 décembre, le Premier ministre annonçait que l'application de la réforme du système s'appliquerait pour les collègues nées à partir de 1975, ajoutant que les autres ne seraient pas « concernées ». Par contre, toutes le seraient par les aspects « paramétriques » discutés dans le cadre de la « conférence de financement ». Cette dernière a pour injonction de trouver les moyens de placer le système actuel à l'équilibre d'ici 2027. **Le gouvernement impose deux postulats : ne pas augmenter les cotisations ni baisser le niveau des pensions.** Dès lors, ce ne peut aboutir qu'à des conditions dégradées de départ en retraite dès les prochains mois, notamment par un recul de l'âge de départ en retraite contraint par des mesures de coercition sur le montant de liquidation de la pension : aggravation du système de décote/surcote, instauration d'un âge-pivot dans le système actuel...

Les projections démographiques montrent que le nombre de retraités va encore croître durant quelques années par rapport au nombre d'actifs. Dès lors l'enjeu est bien d'imposer une meilleure répartition de la richesse produite. Cela passe par un élargissement de l'assiette des cotisations sur l'ensemble des revenus, y compris financiers, et d'en finir avec les politiques d'exonération des cotisations qui grèvent les budgets sociaux au seul profit des employeurs et des investisseurs. L'inverse de la politique du gouvernement.

Dans le projet gouvernemental, la conception d'un système de retraite par répartition n'est certes pas totalement abandonnée, mais elle est circonscrite à une logique de « service minimum » en plafonnant le financement des retraites à 14 % du produit intérieur brut (PIB) comme le prévoit l'article 1 du projet de loi organique¹, adossée à un mécanisme de financement construit pour faire baisser les pensions (et donc les budgets à y consacrer).

Bien que le gouvernement ait délibérément choisi l'entourloupe comme modalité rhétorique pour défendre son projet de contre-réforme, il ne peut complètement cacher cette obsession baissière : c'est ce que montre par exemple le tableau n° 39 de l'étude d'impact, pourtant largement bidonnée. D'une prévision de 13,8 % du PIB en 2050 selon les règles actuelles, elle est présentée comme devant baisser à 12,9 % par la simple application des dispositions du projet de loi en 2050. En clair, pour argumenter en faveur d'un plafond à 14 % et pour soutenir l'option d'un système à équilibre automatique, le gouvernement avoue en creux que son système prétendument universel s'ajuste sur le montant des pensions et sur l'âge de départ.

Des pensions en baisse et aux montants incertains...

Le projet de système de retraite par points du gouvernement rompt du tout au tout avec la conception de la retraite par répartition construite en 1945, dont l'application s'est renforcée et élargie au fil du temps, malgré les mauvais coups des deux dernières décennies.

Aujourd'hui, le régime général, les régimes spéciaux comme le code des pensions civiles sont fondés sur un principe de retraite dit « à prestations définies ». Cela signifie que la pension est calculée au moment de sa liquidation sur la base des meilleurs revenus (les 6 derniers mois pour les fonctionnaires, les 25 meilleures années pour le régime général) selon des règles connues. C'est d'ailleurs ce principe de « prestations définies » qui fonde l'existence des régimes dits « spéciaux » qui, loin d'être des « privilèges » comme le laissent volontiers croire les promoteurs du projet gouvernemental, permettent de tenir compte des réalités professionnelles

1. Le projet du gouvernement est construit autour d'un projet de loi organique d'une part et d'un projet de loi simple d'autre part.

diverses, la retraite étant conçue comme une continuation de la carrière. Dans un régime à prestations définies, la retraite relève d'un droit attaché au statut pour les fonctionnaires, et au contrat de travail pour les salariés relevant du régime général. En outre, en ne prenant en compte que les meilleures rémunérations, cela permet de neutraliser au moins partiellement les périodes les plus difficiles de la carrière (faibles rémunérations, temps incomplets, chômage...).

Le système actuel n'est certes pas parfait. Et il l'est d'autant moins qu'il a déjà été abîmé par des réformes précédentes, notamment en 2003 et en 2010, qui ont allongé les durées de cotisation ou reculé l'âge légal de départ. Des mesures d'harmonisation « par le haut » mériteraient d'être prises notamment pour améliorer la situation des polypensionnés ; il faudrait abolir les dispositions instaurant la décote qui fait baisser les pensions alors qu'on a augmenté le nombre de trimestres nécessaires à une carrière dite « complète ». Mais même imparfait, il se fonde sur un droit pour les salarié·es, connu et donc discutable dans son application.

Au contraire, le projet de système de retraite par points du gouvernement est un système à « cotisations définies » dans lequel le niveau de pension correspondant au nombre de points acquis est **incertain, imprévisible et variable d'une année à l'autre**. En effet, si l'article 1 du projet de loi indique que « chaque euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous dans les conditions définies par la loi », nulle part dans le texte ces « mêmes droits » ne sont définis. Et ils le sont d'autant moins que l'article 9 stipule que la valeur de service du point (c'est-à-dire son montant de liquidation en pension) est définie chaque année au 1^{er} janvier par une délibération du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle (créée pour la réforme) et ratifiée (éventuellement modifiée) par décret. Cette valeur de service est une des manettes du système de pilotage automatique du système de retraite ainsi envisagé. Autant dire que dans la perspective assumée de baisse du financement des retraites, les pensions ne peuvent que diminuer.

Pour parfaire son piège qu'il tend à toute la société, le gouvernement vient de profiter des travaux parlementaires pour oublier sa promesse d'indexation des futures pensions sur l'indice des prix pour le corrélérer à un indicateur qui n'existe pas en statistique publique : celui de « revenu moyen d'activité par tête ». Après tout, il n'est plus à un mensonge près !

Un âge de départ qui recule et tout aussi incertain...

L'article 10 instaure un âge dit « d'équilibre » censé évoluer à hauteur des deux tiers de la prévision d'es-

pérance de vie. Il est prévu d'être fixé à 64 ans en 2022 (ce qui ne touchera personne) mais évoluera à 65 ans en 2037... Avant cet âge, un coefficient de minoration de la pension est prévu d'être appliqué. Après, celles et ceux qui tiendront jusque-là pourraient prétendre à une majoration. Là aussi, c'est un décret qui fixera ces coefficients : le gouvernement parle de 5 % par an.

Si le Premier ministre a annoncé la suspension de l'âge-pivot « paramétrique », il n'en est bien sûr rien pour son instauration dans le projet de nouveau système de retraite. Et pour cause, c'est la deuxième commande principale du système de pilotage automatique des retraites dont le cap est l'austérité.

Conscient que reculer régulièrement l'âge légal de départ serait socialement explosif, **le gouvernement choisit donc une fourberie cynique : il renvoie à un pseudo-liberté individuelle le choix d'une pension misérable à 62 ans ou de continuer à travailler jusqu'à l'âge « d'équilibre »** pour bénéficier de la valeur de service du point sans minoration. Cela vient en complément de la logique baissière instaurée plus haut dans le projet de loi.

Au final, c'est bien une mise à sac du système de retraite qui est engagée au pas de charge !

L'avis du Conseil d'État sur le projet de loi est très sévère. Il critique l'inconséquence de l'étude d'impact et souligne que le gouvernement ne lui a pas laissé le temps de « mener sa mission avec la sérénité et les délais de réflexion nécessaires pour garantir au mieux la sécurité juridique de l'examen auquel il a procédé. » Et il avertit que « cette situation est d'autant plus regrettable que les projets de loi procèdent à une réforme du système de retraite inédite depuis 1945 et destinée à transformer pour les décennies à venir un système social qui constitue l'une des composantes majeures du contrat social. »

Personne ne peut taxer le Conseil d'État d'être un repaire de sympathisants syndicaux. **C'est dire l'inconséquence du projet gouvernemental et son caractère dangereux pour les conditions de vie de chaque futures retraité·es.**

Elargir encore la mobilisation !

Convergences reviendra dans ses prochains numéros sur le détail des dispositions du projet de réforme des retraites. **Une chose est sûre, l'enjeu est grand que toutes et tous s'emparent du débat, construisent les suites de la mobilisation pour faire reculer le gouvernement, gagner le retrait de ses projets de lois pour sauver le droit à des retraites dignes pour toutes et tous.**

Bruno Lévêder

**METTONS CETTE RÉFORME
À LA RETRAITE !**



**ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN**



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

La retraite par points c'est de la retraite en moins

Malgré l'opposition d'une majorité des français,
le gouvernement continue de vouloir
nous faire travailler plus longtemps
pour des pensions diminuées...

C'est NON et toujours NON !

Toutes et tous ensemble !

**Gagnons le retrait
de leur projet !**

Revalorisation et reconnaissance des personnels administratifs et techniques !

Les tours de passe-passe de la communication ministérielle...

Le ministre n'a eu de cesse depuis le mois de novembre de chercher à répondre aux enseignantes qui apparaissent, dans le débat public, comme les grands perdants du projet gouvernemental de réforme des retraites. Il a annoncé à qui voulait l'entendre que des revalorisations salariales interviendraient pour compenser ces pertes et garantir la comparabilité de leurs pensions, au moment de la liquidation, avec d'autres corps de catégorie A. Pour l'essentiel, ce qui est en cause, c'est le décrochage indemnitaire qui touche les enseignantes.

Mais, à l'heure où le débat sur le projet de réforme des retraites fait apparaître en plein jour la faiblesse des rémunérations des personnels chargés de faire vivre le service public d'éducation, le ministre de l'éducation nationale a oublié systématiquement les personnels administratifs et techniques ou bien se contente de les placer au second plan.

Revaloriser tous les personnels, de TOUS les métiers de l'éducation !

La FSU et le SNASUB-FSU ont rappelé à chaque occasion, à chaque comité technique ministériel, dans tous leurs tracts et communiqués, la nécessité de revaloriser les carrières et les rémunérations de TOUS les personnels de l'éducation, dans tous les métiers.

Nous avons régulièrement insisté sur l'urgence et la nécessité de réparer sans délai les dégradations du pouvoir d'achat et du niveau de vie orchestrées par l'ajournement d'un an des mesures indiciaires de PPCR au 1^{er} janvier 2018 combinée avec le maintien acharné du gel de la valeur du point.

Les mesures ambitieuses de revalorisation à mettre en œuvre, celles que nous revendiquons, doivent être envisagées pour enfin reconnaître le travail des personnels, à commencer par celles et ceux de nos filières dites non enseignantes. Autrement dit, elles doivent être déconnectées du projet de réforme des retraites portées par le gouvernement.

Or, la stratégie gouvernementale est au contraire d'avancer des promesses de revalorisation, hypothétiques de surcroît, pour tenter de flouter les effets les plus évidents et des plus néfastes sur les montants de nos futures pensions si, d'aventure, son projet aboutissait.

Pour le SNASUB-FSU et la FSU, il n'est pas question de troquer l'acceptation de la contre-réforme des retraites contre quelques hypothétiques mesures salariales qui se résument bien souvent à des mesures indemnitaires.

Une communication ministérielle à la forme étrange !

Le ministre a choisi une manière peu habituelle pour communiquer en direction des personnels administratifs et techniques.

Il l'a fait en répondant à une organisation syndicale quasi absente de la bataille syndicale unitaire sur les retraites pour lui faire faire la promotion d'un agenda social par ailleurs déjà annoncé depuis longtemps en comité technique ministériel et décidé unilatéralement.

Chacun pourra chercher quelles sont les mesures envisagées pour TOUS les personnels dans ce courrier et constater qu'il n'y en a pas. Il s'agit d'un coup de communication ! En effet, on y trouve une programmation de discussions sur l'évolution des conditions de réalisation des personnels administratifs dans la réforme territoriale décidée par le ministre ou du fait du déploiement d'une GRH de proximité (dont l'opérationnalité et les objectifs restent très confus).

L'essentiel du propos ministériel est d'ailleurs centré sur l'encadrement et sur la manière dont celui-ci doit être la petite main d'exécution de réformes ministérielles qui apparaissent de jour en jour des plus bâclées et qui sont largement refusées par les personnels de l'éducation.

En termes de promesse de revalorisation, en fait, rien n'est avancé concrètement par la rhétorique ministérielle. Ce qui est désigné comme revalorisation indemnitaire est bornée à la seule convergence des montants du RIFSEEP entre les académies. **Concernant les mesures de carrières qui pourraient éventuellement être prises** (notons que l'expression est absente de la communication du ministre), elles sont simplement renvoyées à l'interministériel, c'est-à-dire à des discussions « fonction publique » aux contours et objets hypothétiques. Quant à la reprise d'une politique de requalification, celle-ci apparaît surtout soumise aux effets d'aubaine de la réforme territoriale.

Ne rien abdiquer des revendications !

Le SNASUB-FSU a été, est et sera de tous les rendez-vous de l'agenda social, pour continuer de défendre la nécessité de mesures générales, pour TOUTES et TOUS, pour reconnaître enfin le travail et la professionnalité de tous les collègues : revalorisation des grilles, dégel de la valeur du point, amélioration des taux de promotion, requalification massive des emplois et promotions concomitantes des personnels qui déjà réalisent des missions relevant de catégories supérieures.

Bruno Lévêder

2020 : ce qui change au 1^{er} janvier sur nos feuilles de paie

CHAQUE nouvelle année apporte avec elle son lot de nouvelles qui peuvent modifier vos rémunérations à partir du 1^{er} janvier 2020.

Revalorisations des grilles indiciaires en 2020-2021

Seules les grilles des corps de fonctionnaires de catégorie A et C sont revalorisées au 1^{er} janvier 2020. La catégorie B a fait l'objet d'une revalorisation en 2017 et en 2019. Il n'y en aura plus d'autres dans le cadre PPCR.

Le pied de grille de la catégorie C des fonctionnaires est de nouveau passé sous le niveau du SMIC malgré la revalorisation 2020 fort modeste d'un seul point d'indice. En conséquence, une indemnité différentielle SMIC a été insérée dans la feuille de paie. Ceci montre à quel point la politique salariale est vue à la petite semaine, sans envergure. Il est grand temps d'établir une grille indiciaire digne de ce nom pour la catégorie C.

Pour la catégorie C, l'augmentation au 1^{er} janvier 2020 sera encore suivie d'une nouvelle hausse en 2021.

En catégorie A (administratifs, ITRF et Bibliothèques) après les hausses de 2020, création en 2021 d'un 10^e échelon pour les grades d'ingénieur d'études hors classe, attaché principal et bibliothécaire hors classe.

Pension civile

Suite à la réforme des retraites du gouvernement Fillon en 2010, une augmentation annuelle de la cotisation pour pension civile a été instaurée jusqu'en 2020. Elle apparaît sur votre bulletin de paie sous la ligne « rete-

nue PC ». Son taux passe de 10,83% en 2019 à 11,10% cette année.

Indemnité compensatrice CSG

Le décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 autorise la réévaluation de l'indemnité instaurée en 2017 en compensation de la hausse de la CSG. L'indemnité compensatrice de CSG est réévaluée lors de la paye de janvier 2020 si la rémunération annuelle 2019 est supérieure à celle de 2018. Signalons l'imbroglie dans lequel s'éternise le débat sur le rétablissement de cette indemnité particulièrement pour un agent non-titulaire ayant eu un contrat à partir de janvier 2018. Rappelons qu'il s'agit de sommes non négligeables (15,80 € brut pour un plein temps à 325 points d'indice). Les administrations avaient supprimé cette indemnité au motif qu'un nouveau contrat était proposé et que la relation contractuelle antérieure ne valait plus. Des informations contradictoires sont parvenues dans les rectorats et nombre de collègues non-titulaires se sont vus perdre cette indemnité. Le 9 juillet 2019, le ministère répondait pourtant à une question parlementaire : « ... le ministre de l'action et des comptes publics a admis que, lorsque l'agent dont le contrat est arrivé à terme se voit proposer un autre contrat auprès du même employeur, l'indemnité compensatrice perçue antérieurement peut lui être maintenue dès lors qu'il n'y a pas d'interruption

entre les deux contrats. Ce maintien s'applique également dans le cas d'un passage d'un CDD à un CDI. Aussi, l'ensemble des accompagnants d'élèves en situation de handicap ayant bénéficié d'un renouvellement de contrat après le 1^{er} janvier 2018 pourra bénéficier du maintien de cette indemnité. » Le débat déborde évidemment les AESH et le SNASUB-FSU revendique le rétablissement de l'indemnité CSG à toutes celles et ceux ayant exercé depuis 2017. Enfin, cette mesure touche aussi les lauréats de concours à partir de l'année 2018 qui ne perçoivent pas cette indemnité.

Minimum fonction publique : le scandale... qui se renouvelle chaque année !

Les agents titulaires ne sont plus touchés par la disposition du décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 qui porte le minimum de traitement dans la fonction publique à 309 points IM. S'il s'appliquait à l'époque à tous les fonctionnaires de catégorie C, ces 309 points sont désormais le lot de certains agents non-titulaires (certaines administrations les alignent sur le pied de grille des fonctionnaires).

François Ferrette

Calendrier de la paie 2020

	Salaires	Pensions
Janvier	29	30
Février	26	27
Mars	27	30
Avril	28	29
Mai	27	28
Juin	26	29
Juillet	29	30
Août	27	28
Septembre	28	29
Octobre	28	29
Novembre	26	27
Décembre	22	23

Différences entre le montant du SMIC brut et du pied de grille en catégorie C

	2017	2019	2020
SMIC mensuel	1 480,27€	1 521,22€	1 539,42 €
Catégorie C (pied de grille)	1 522,96€	1 527,64€	1 532,33€
Différence SMIC/cat.C	+42,69€	+6,42€	-7,09€

La valeur du point d'indice, inchangée depuis le 1^{er} février 2017, est fixée à 4,686025€.

Grilles indiciaires 2020

Grille catégorie C (ADJAENES, ATRF, Magasiniers)

Au 1^{er} janvier de cette année, les grilles de rémunération relatives aux carrières des corps des catégories C et A se voient appliquer la dernière étape de revalorisation indiciaire prévue par le protocole PPCR... Avec un an de retard par rapport à ce que les décrets d'application prévoyaient. En effet, une des premières mesures prises par ce gouvernement dès l'automne 2017 fut de décaler d'un an le calendrier d'application des revalorisations et de remettre la valeur du point d'indice au congélateur. En même temps, il se targuait d'être le gouvernement « du pouvoir d'achat » !

Chacun-e jugera !

Grilles des Attachés d'administration

	Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice Majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice Majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
Attaché hors classe	ES	-	-	-	ES	-	-	-
	6 ^e	830	32	3 ans	6 ^e	830	24	3 ans
	5 ^e	798	38	3 ans	5 ^e	806	38	3 ans
	4 ^e	760	36	2,5 ans	4 ^e	768	38	2,5 ans
	3 ^e	724	36	2 ans	3 ^e	730	35	2 ans
Directeur de service	2 ^e	688	38	2 ans	2 ^e	695	40	2 ans
	1 ^{er}	650	-	2 ans	1 ^{er}	655	-	2 ans
	14 ^e	813	28	-	14 ^e	821	23	-
	13 ^e	785	28	2 ans	13 ^e	798	32	2 ans
	12 ^e	757	32	2 ans	12 ^e	766	32	2 ans
	11 ^e	725	25	2 ans	11 ^e	734	24	2 ans
	10 ^e	700	24	2 ans	10 ^e	710	25	2 ans
	9 ^e	676	23	2 ans	9 ^e	685	29	2 ans
	8 ^e	653	38	2 ans	8 ^e	656	40	2 ans
	7 ^e	615	35	2 ans	7 ^e	616	33	2 ans
	6 ^e	580	34	2 ans	6 ^e	583	33	2 ans
	5 ^e	546	27	2 ans	5 ^e	550	26	2 ans
	4 ^e	519	27	2 ans	4 ^e	524	32	2 ans
	3 ^e	492	12	2 ans	3 ^e	492	12	2 ans
2 ^e	480	15	1 an	2 ^e	480	15	1 an	
1 ^{er}	465	-	1 an	1 ^{er}	465	-	1 an	
Attaché principal	9 ^e	798	38	-	9 ^e	806	38	-
	8 ^e	760	38	3 ans	8 ^e	768	38	3 ans
	7 ^e	722	37	2,5 ans	7 ^e	730	40	2,5 ans
	6 ^e	685	40	2,5 ans	6 ^e	690	40	2,5 ans
	5 ^e	645	40	2 ans	5 ^e	650	45	2 ans
Attaché	4 ^e	605	40	2 ans	4 ^e	605	30	2 ans
	3 ^e	565	35	2 ans	3 ^e	575	40	2 ans
	2 ^e	530	36	2 ans	2 ^e	535	35	2 ans
	1 ^{er}	494	-	2 ans	1 ^{er}	500	-	2 ans
	11 ^e	669	29	-	11 ^e	673	33	-
	10 ^e	640	45	4 ans	10 ^e	640	35	4 ans
	9 ^e	595	30	3 ans	9 ^e	605	30	3 ans
	8 ^e	565	28	3 ans	8 ^e	575	30	3 ans
	7 ^e	537	27	3 ans	7 ^e	545	32	3 ans
	6 ^e	510	37	3 ans	6 ^e	513	33	3 ans
	5 ^e	473	28	2,5 ans	5 ^e	480	30	2,5 ans
4 ^e	445	22	2 ans	4 ^e	450	20	2 ans	
3 ^e	423	18	2 ans	3 ^e	430	20	2 ans	
2 ^e	405	17	2 ans	2 ^e	410	20	2 ans	
1 ^{er}	388	-	1,5 an	1 ^{er}	390	-	1,5 an	

	Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice Majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice Majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
C3	ES	-	-	-	ES	-	-	-
	10 ^e	466	16	-	10 ^e	466	16	-
	9 ^e	450	20	3 ans	9 ^e	450	20	3 ans
	8 ^e	430	15	3 ans	8 ^e	430	15	3 ans
	7 ^e	415	12	3 ans	7 ^e	415	12	3 ans
	6 ^e	403	10	2 ans	6 ^e	403	10	2 ans
	5 ^e	393	13	2 ans	5 ^e	393	13	2 ans
	4 ^e	380	12	2 ans	4 ^e	380	12	2 ans
	3 ^e	368	10	2 ans	3 ^e	368	10	2 ans
	2 ^e	358	8	1 an	2 ^e	358	8	1 an
	1 ^{er}	350	-	1 an	1 ^{er}	350	-	1 an
	C1	12 ^e	418	7	-	12 ^e	418	7
11 ^e		411	9	4 ans	11 ^e	411	9	4 ans
10 ^e		402	12	3 ans	10 ^e	402	12	3 ans
9 ^e		390	10	3 ans	9 ^e	390	10	3 ans
8 ^e		380	16	2 ans	8 ^e	380	16	2 ans
7 ^e		364	13	2 ans	7 ^e	364	13	2 ans
6 ^e		351	6	2 ans	6 ^e	351	6	2 ans
5 ^e		345	9	2 ans	5 ^e	345	9	2 ans
4 ^e		336	3	2 ans	4 ^e	336	3	2 ans
3 ^e		333	3	2 ans	3 ^e	333	3	2 ans
2 ^e		330	2	2 ans	2 ^e	330	1	2 ans
1 ^{er}		328	-	1 an	1 ^{er}	465	-	1 an
C1	11 ^e	367	13	-	11 ^e	368	12	-
	10 ^e	354	11	3 ans	10 ^e	356	10	3 ans
	9 ^e	343	4	3 ans	9 ^e	346	4	3 ans
	8 ^e	339	4	2 ans	8 ^e	342	4	2 ans
	7 ^e	335	3	2 ans	7 ^e	338	4	2 ans
	6 ^e	332	2	2 ans	6 ^e	334	2	2 ans
	5 ^e	330	1	2 ans	5 ^e	332	2	2 ans
	4 ^e	329	1	2 ans	4 ^e	330	1	2 ans
	3 ^e	328	1	2 ans	3 ^e	329	1	2 ans
	2 ^e	327	1	2 ans	2 ^e	328	1	2 ans
	1 ^{er}	326	-	1 an	1 ^{er}	327	-	1 an

Grille des Assistants ingénieurs (ASI)

	Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
16 ^e	627	10	3 ans	16 ^e	627	10	3 ans	
15 ^e	617	31	3 ans	15 ^e	617	24	3 ans	
14 ^e	586	22	3 ans	14 ^e	593	16	3 ans	
13 ^e	564	13	2 ans	13 ^e	577	17	2 ans	
12 ^e	551	16	2 ans	12 ^e	560	17	2 ans	
11 ^e	535	17	2 ans	11 ^e	543	17	2 ans	
10 ^e	518	15	2 ans	10 ^e	526	17	2 ans	
9 ^e	503	16	2 ans	9 ^e	509	17	2 ans	
8 ^e	487	17	2 ans	8 ^e	492	17	2 ans	
7 ^e	470	17	2 ans	7 ^e	475	17	2 ans	
6 ^e	453	17	2 ans	6 ^e	458	17	2 ans	
5 ^e	436	19	2 ans	5 ^e	441	17	2 ans	
4 ^e	417	17	2 ans	4 ^e	424	17	2 ans	
3 ^e	400	16	2 ans	3 ^e	407	17	2 ans	
2 ^e	384	18	1,5 an	2 ^e	390	22	1,5 an	
1 ^{er}	366	-	1,5 an	1 ^{er}	368	-	1,5 an	

Grille des Ingénieurs d'études (IGE)

	Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
IGE hors classe	9 ^e	798	26	-	9 ^e	806	25	-
	8 ^e	772	31	3	8 ^e	781	31	3
	7 ^e	741	31	2,5	7 ^e	750	32	2,5
	6 ^e	710	25	2,5	6 ^e	718	24	2,5
	5 ^e	685	28	2,5	5 ^e	694	32	2,5
	4 ^e	657	33	2,5	4 ^e	662	30	2,5
	3 ^e	624	29	2,5	3 ^e	632	27	2,5
	2 ^e	595	29	2	2 ^e	605	30	2
	1 ^{er}	566	-	2	1 ^{er}	575	-	2
IGE de classe normale	14 ^e	669	39	-	14 ^e	673	36	-
	13 ^e	630	22	3	13 ^e	637	17	3
	12 ^e	608	20	2	12 ^e	620	21	2
	11 ^e	588	13	2	11 ^e	599	22	2
	10 ^e	575	29	2	10 ^e	577	22	2
	9 ^e	546	21	2	9 ^e	555	22	2
	8 ^e	525	21	2	8 ^e	533	23	2
	7 ^e	504	23	1,5	7 ^e	510	25	1,5
	6 ^e	481	21	1,5	6 ^e	485	21	1,5
	5 ^e	460	23	1,5	5 ^e	464	22	1,5
	4 ^e	437	18	1,5	4 ^e	442	19	1,5
	3 ^e	419	10	1,5	3 ^e	423	12	1,5
	2 ^e	409	21	1,5	2 ^e	411	21	1,5
	1 ^{er}	388	-	1	1 ^{er}	390	-	1



Grille des Ingénieurs de recherche (IGR)

	Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
IGR hors classe	ES (HEB)	-	-	-	ES (HEB)	-	-	-
	4 ^e (HEA)	972	47	-	4 ^e (HEA)	972	47	-
		925	35	1		925	35	1
		890	60	1		890	60	1
	3 ^e	830	82	3	3 ^e	830	74	3
	2 ^e	748	76	3	2 ^e	756	76	3
	1 ^{er}	672	-	2	1 ^{er}	680	-	2
IGR de 1^{re} classe	5 ^e	830	32	-	5 ^e	830	24	-
	4 ^e	798	50	3	4 ^e	806	50	3
	3 ^e	748	76	3	3 ^e	756	76	3
	2 ^e	672	76	3	2 ^e	680	72	3
1 ^{er}	596	-	3	1 ^{er}	608	-	3	
IGR de 2^e classe	11 ^e	727	27	-	11 ^e	735	25	-
	10 ^e	700	28	3	10 ^e	710	30	3
	9 ^e	672	39	3	9 ^e	680	38	3
	8 ^e	633	37	2	8 ^e	642	34	2
	7 ^e	596	32	2	7 ^e	608	36	2
	6 ^e	564	36	2	6 ^e	572	32	2
	5 ^e	528	22	2	5 ^e	540	27	2
	4 ^e	506	28	2	4 ^e	513	27	2
	3 ^e	478	27	1,5	3 ^e	486	26	1,5
	2 ^e	451	25	1,5	2 ^e	460	25	1,5
	1 ^{er}	426	-	1	1 ^{er}	435	-	1



Grille des bibliothécaires

	Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
Hors classe	9 ^e	798	5	3	9 ^e	806	8	3
	8 ^e	760	5	3	8 ^e	768	8	3
	7 ^e	722	5	2,5	7 ^e	730	8	2,5
	6 ^e	685	5	2,5	6 ^e	690	5	2,5
	5 ^e	645	5	2	5 ^e	650	5	2
	4 ^e	605	5	2	4 ^e	605	0	2
	3 ^e	565	5	2	3 ^e	575	10	2
	2 ^e	530	5	2	2 ^e	535	5	2
1 ^{er}	494	5	2	1 ^{er}	500	6	2	
Classe normale	11 ^e	669	5	26	11 ^e	673	4	26
	10 ^e	640	5	22	10 ^e	640	0	22
	9 ^e	595	5	19	9 ^e	605	10	19
	8 ^e	565	5	16	8 ^e	575	10	16
	7 ^e	537	5	13	7 ^e	545	8	13
	6 ^e	510	5	10	6 ^e	513	3	10
	5 ^e	477	5	7,5	5 ^e	480	3	7,5
	4 ^e	449	5	5,5	4 ^e	450	1	5,5
	3 ^e	423	5	3,5	3 ^e	430	7	3,5
	2 ^e	405	5	2	2 ^e	410	5	2
	1 ^{er}	388	5	-	1 ^{er}	390	2	-

Grilles des Conservateurs

	Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
Conservateurs en chef	6 ^e HEA	972	5	10	6 ^e HEA	972	0	10
		925	5			925	0	
		890	5			890	0	
	5 ^e	830	5	7	5 ^e	830	0	7
	4 ^e	805	5	5	4 ^e	821	16	5
3 ^e	734	5	3	3 ^e	751	17	3	
2 ^e	663	5	1	2 ^e	677	14	1	
1 ^{er}	602	5	-	1 ^{er}	617	15	-	
Conservateurs	7 ^e	710	5	14,5	7 ^e	716	6	14,5
	6 ^e	653	5	11,5	6 ^e	659	6	11,5
	5 ^e	596	5	9	5 ^e	602	6	9
	4 ^e	555	5	6,5	4 ^e	561	6	6,5
	3 ^e	514	5	4	3 ^e	520	6	4
	2 ^e	473	5	2	2 ^e	479	6	2
	1 ^{er}	444	5	-	1 ^{er}	450	6	-

LPPR : ce que l'on sait, méthode choisie et conséquences

DEPUIS quelques mois, un nouveau sigle est apparu dans le langage de l'enseignement supérieur : « LPPR ». Il signifie **Loi Pluriannuelle de Programmation pour la Recherche**. Il a fait l'objet de groupes de travail qui ont abouti à un certain nombre de constats mais aussi de craintes.

Pour la première fois, dans ces groupes de travail, **le ministère reconnaissait une problématique sérieuse « d'attractivité »**, c'est à dire en langage courant, de rémunération, pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour lui, c'est principalement les enseignant-es-chercheur-es et les chercheur-es qui sont concerné-es.

Mais dans le même temps, étaient évoquées des modifications possibles non seulement des obligations de service de ces personnels, mais aussi de leur mode de recrutement ou encore la création de nouveaux types de contrats tant pour les enseignant-es-chercheur-es et chercheur-es que pour les BIATSS ou les ITA.

À la date de rédaction de cet article, les organisations syndicales n'ont toujours aucun document clair sur les projets du gouvernement... ce qui laisse libre cours à un certain nombre de rumeurs !

Une réunion bilatérale entre la FSU et le ministère a eu lieu le 17 janvier puis une multilatérale avec toutes les organisations syndicales le 22 janvier.

Lors de la multilatérale, **la ministre a annoncé une première enveloppe d'amélioration des rémunérations des personnels de l'ESR d'un montant de 93 millions d'euros**, principalement pour améliorer le régime indemnitaire des enseignant-es-chercheur-es et chercheur-es.

Par ailleurs les règles de reclassement des chercheur-es et enseignant-es-chercheur-es vont être normalisées, permettant de cumuler le meilleur de l'existant des deux dispositions... et d'améliorer leurs débuts de carrières. Ces mesures concerneraient dans une moindre mesure les BIATSS.

En réponse aux expressions syndicales, la ministre et/ou la DGRH du ministère ont clairement affirmé que ces améliorations salariales étaient sans contrepartie : pas de modification des obligations de service ou des horaires des personnels BIATSS. Ce faisant ils indiquaient que les conclusions des groupes de travail précités ne les engageaient pas... On peut clairement supposer que la pression qui monte dans tous nos établissements a permis cette prise de distance relative !

Au moins deux gros sujets se trouvent à coup sûr dans les textes en préparation.

D'une part la création de tenure track qui sont des recrutements sous contrats de professeurs des uni-

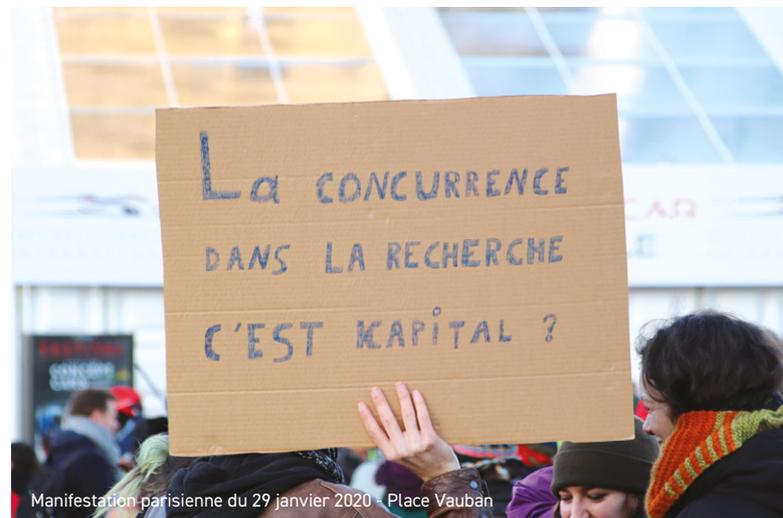
versités ou des directeurs de recherche pendant 6 ans, avant de les « titulariser » s'ils ont donné satisfaction... On serait donc sur une « période d'essai » de 6 ans, ce qui est évidemment problématique. Cela revient aussi à contourner les règles de recrutement statutaires habituelles (commission de spécialiste, qualification...). Enfin ces recrutements pourraient se voir adjoindre des moyens conséquents en terme d'environnement de travail (recrutements BIATSS, post-doc, crédits de fonctionnement...) affectés et fléchés par le ministère. De l'aveu même de la ministre, cette attribution fixe de moyens à un nouveau recruté est contradictoire avec l'ambition de parvenir à la définition de politiques scientifiques (collectives) de laboratoires censés guider l'attribution de crédits.

D'autre part la création de CDI de projet qui pourraient avoir une durée jusqu'à 12 ans. Ils pourraient concerner des missions « recherche » mais aussi des missions « support » en lien avec les projets de recherche. À ce stade, aucune limitation en termes de type de métiers ou de fonction n'est prévue pour les profils BIATSS/ITA. En revanche le ministère annonce une prime de départ anticipé si l'établissement met fin de manière prématurée au contrat... sans plus de précision à ce stade.

Ces deux dispositifs risquent clairement d'accroître la précarité dans l'ESR, qui n'en a pourtant pas besoin (voir ci-après).

Ce projet, à ce stade, fait plus penser à un projet de Loi Pour la Précarité dans la Recherche qu'à autre chose. La mobilisation des laboratoires et des universités qui débute est absolument nécessaire pour gagner une loi positive pour la recherche de notre pays.

Pierre Hébert



Manifestation parisienne du 29 janvier 2020 - Place Vauban

L'état de la précarité dans l'ESR

POUR mesurer la situation dans laquelle se trouvent l'enseignement supérieur et la recherche, il nous semble important de repartir des bilans sociaux ministériels.

Chez les enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es, les effectifs de personnels titulaires sont autour de 70 000. 32 500 contractuel·les complètent ces effectifs : on parle ici de contrats (payés mensuellement : post-doc, contrats doctoraux, ATER...) et pas de vacataires, puisque le ministère ne sait pas produire de statistiques fiables dans ce domaine, se contentant dans le bilan social d'un « environ 106 000 » vacataires (pour 79 % des établissements seulement, les autres n'ayant pas remonté leur chiffres). Ce sont donc des pans entiers de l'enseignement supérieur qui sont portés au quotidien devant les étudiant·es par des précaires.

Pour les personnels BIATSS : 60 669 agent·es titulaires (59 842 ETP) sont complétés par 36 537 contractuel·les (24 346 ETP) et 28 103 agent·es vacataires, ayant effectué 1 641 584 heures, équivalent à 1 022 ETP. Les fonctions supports dans nos établissements sont donc largement mises en œuvre par des précaires, y compris sur des missions parfaitement pérennes.

En ce qui concerne les EPST (établissements de recherche : CNRS, INRIA, INRA, IRD, INSERM...) :

Pour les chercheur·es, on trouve 7 157 non-titulaires parmi 24 280 chercheurs. La situation est

assez contrastée entre l'INRIA qui a plus de contractuel·les que de titulaires et l'IRD qui n'a « que » 10 % de contractuel·les. Le CNRS qui représente quasiment 60 % du total a logiquement une proportion de titulaires assez proche de la moyenne des EPST (28%).

Chez les ITA, le taux de non-titulaires est un peu plus faible (22%) : 7 272 parmi les 32 315 ITA. Là aussi les situations sont très variées entre les EPST.

Ces quelques éléments sont tout à fait clairs : malgré des textes qui se voulaient plutôt restrictifs jusqu'à la loi Fonction publique, l'enseignement supérieur et la recherche sont appuyés au quotidien sur des armées de contractuel·les et de vacataires. Les différents processus de titularisation n'ont pas abouti à modifier les ordres de grandeur de manière un tant soit peu significative. On peut en conclure que le projet de la LPPR additionné à la Loi fonction publique aboutiront à une augmentation majeure de la précarité.

Ces collègues au statut précaire occupent des fonctions pérennes et nécessaires pour le fonctionnement quotidien de nos laboratoires, établissements et services. Il est temps qu'un plan de titularisation à grande échelle intervienne et que des postes de titulaires en nombre soient créés pour trouver des conditions de travail décentes.

Le service public en a besoin !

Pierre Hébert



Extrait de la déclaration liminaire de la FSU au CTMESR du 05 février 2020

Le comité technique ministériel (CTMESR) se réunissait le 05 février. La FSU est intervenue sur plusieurs sujets (retraites, rémunération) dont la LPPR. Ci-dessous la partie de notre déclaration à ce sujet. À cette occasion, le président de séance a annoncé que le premier volet du projet LPPR devrait être transmis aux syndicats d'ici 1 à 2 semaines.

Mais l'actualité est aussi marquée dans notre ministère par les échanges sur la LPPR.

La FSU dénonce la méthode de travail choisie, qui en l'absence de tout document écrit pouvant servir de base de travail objective, permet le développement de rumeurs variées.

La FSU revendique depuis longtemps de donner de la visibilité et des moyens de fonctionnement à la hauteur des objectifs aux laboratoires et acteurs/trices de la recherche. L'idée d'une programmation pluri-annuelle devrait théoriquement permettre d'avancer sur ce point.

Nos revendications concernant les revalorisations pour les corps d'EC ou de C, et l'engagement à hauteur de 1 % du PIB pour la recherche publique doivent être pris en compte de manière urgente. Ces mesures d'amélioration salariales et de financement sont une nécessité tant le décalage avec les rémunérations des corps de même niveaux des autres ministères est flagrant et pour stopper le décrochage de la recherche française au niveau international. Les autres personnels de l'ESR devraient évidemment être concernés eux aussi.

La FSU attend des engagements indiscutables pour mettre fin à l'accroissement de la précarité dans nos milieux. Elle est déjà majeure dans le fonctionnement de nos établissements, tant pour la recherche que pour l'enseignement. Avec les centaines de précaires réunis le week-end dernier à Saint-Denis à l'appel de la coordination des facs et labos en lutte, la FSU réaffirme la nécessité d'un plan massif de titularisation et la création de postes de titulaires en nombre suffisant

Les *tenure track* et les contrats de projet déclinés pour la recherche, que le ministère envisage de placer dans la LPPR, ne vont pas dans ce sens. Ces propositions augurent au contraire d'un renforcement de la précarité dans la recherche. Cette orientation

nous paraît inacceptable. LPPR ne doit pas signifier « Loi Pour la Précarité dans la Recherche ».

Enfin, l'enseignement supérieur est en crise dans un très grand nombre d'universités qui ne peuvent faire face à l'augmentation des effectifs alors que des milliers de postes de titulaires ont été gelés depuis plusieurs années. Le refus par le gouvernement de financer le GVT a encore accentué cette situation. Aucune piste de remédiation dans les discussions autour de la LPPR n'a été présentée. Nous attendons rapidement une véritable programmation budgétaire.

Comme nous l'avons écrit avec d'autres organisations syndicales, la FSU souhaite que des efforts significatifs soient fournis pour une réelle programmation pluriannuelle pour la recherche soutenant un véritable service public de recherche et qui s'appuierait sur :

- la revalorisation des rémunérations ;
- un plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires, enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, personnels techniques de bibliothèques et administratifs à hauteur de 6 000 créations par an pendant 10 ans ;
- dès à présent, le dégel de tous les emplois vacants ;
- la fin de la politique de précarisation, en particulier du recours massif aux vacataires, l'ouverture aux vacataires des droits sociaux, et la mise en place d'un plan de titularisation des contractuels ;
- une réelle augmentation du financement public de l'ESR : 3 milliards d'€/an pendant 10 ans pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique et 2 % du PIB pour l'enseignement supérieur ;
- une augmentation significative des dotations de base des laboratoires de recherche.



Coordination précaires, facs et labos en lutte

DANS la continuité du mouvement interprofessionnel « retraites » initié le 5 décembre, une coordination nationale des facs et labos en lutte s'est réunie les 1^{er} et 2 février 2020 à Saint-Denis. Elle a rassemblé plus de 750 personnes : étudiantes, enseignantes et/ou chercheur-es, personnels de bibliothèques, ingénieur-es, administratifs-ves, techniques, sociaux et de santé (BIATSS, ITA), précaires ou titulaires. Le SNASUB-FSU y était représenté par les 2 responsables du secteur SUP.

Extrait de la motion adoptée à l'unanimité par la coordination

La coordination nationale appelle à la tenue d'assemblées générales locales (de laboratoires, de départements, d'UFR et d'universités ; de catégories d'usager-es et de travailleur-ses) afin d'organiser la grève notamment grâce aux modalités d'action suivantes.

Voici la liste des différentes propositions d'action issues des assemblées générales et des ateliers de la coordination nationale des 1^{er} et 2 février 2020.

Mise en place d'une grève réelle et effective :

- Bloquer et dénoncer toutes les sanctions pédagogiques et disciplinaires ainsi que les pressions hiérarchiques contre les lycéen-nes, étudiant-es et travailleur-ses mobilisé-es.
- Mettre fin aux heures complémentaires pour toutes les travailleur-ses titulaires.
- Se réunir en rencontres inter-catégorielles, interdisciplinaires, inter-composantes, inter-labos pour discuter de la mobilisation.

Appeler les travailleur-ses de l'enseignement et de la recherche titulaires à :

- ne plus donner cours pour libérer à toutes du temps pour la mobilisation
- refuser d'organiser les partiels en modifiant si nécessaire les règles de contrôle des connaissances.
- pratiquer la rétention des notes et cesser toute forme d'évaluation.

- cesser la remontée des maquettes.
- refuser de participer aux jurys semestriels.
- cesser toute activité de recherche (terrains, expériences, traitements de données, rédactions...).
- interrompre l'activité des revues scientifiques.

- annuler l'organisation ou la participation à tous les événements et réunions scientifiques.
- suspendre jusqu'à nouvel ordre tout appel à communication ou à contribution.
- n'assurer le travail d'encadrement de la recherche qu'en réponse à des demandes explicites des étudiant-es ou des doctorant-es concerné-es.
- refuser de recruter des vacataires pour la prochaine rentrée.
- refuser tout contrat LRU, CDI chantier, contrat trop court et vacations abusives; exiger à la place des contrats de travail en bonne et due forme.
- participer à l'alimentation des caisses de grève, notamment en reversant des jours de salaire lorsqu'ils ne sont pas prélevés.
- bloquer Parcoursup.
- refuser de participer aux corrections et aux jurys du baccalauréat et de tous les concours de l'Éducation nationale.
- arrêter de gérer les contrats.
- boycotter et démissionner des systèmes d'évaluation (HCERES, ANR, etc.).
- démissionner des responsabilités collectives.

Actions de pression et de visibilité :

- Envoyer massivement des articles aléatoires aux revues prédatrices.
- Fabriquer un mini-mémo avec les droits et l'explication des réformes.
- Faire des séances de mobilisation avec les étudiant-es.

Pour une mobilisation interprofessionnelle :

- Organiser et animer des universités ouvertes et populaires permanentes.
- Rejoindre et participer activement aux actions interprofessionnelles.

La coordination nationale appelle également à ce que les assemblées générales locales se prononcent collectivement sur les revendications suivantes pour mandater sur ces points des délégué-es à la prochaine coordination nationale des Facs et Labos en Lutte qui se tiendra les 6 et 7 mars 2020.

Conclusion

Il est important que partout les personnels BIATSS puissent s'intégrer dans la mobilisation en cours pour porter les spécificités de nos corps/métiers dans la mobilisation. La prochaine journée de mobilisation nationale ESR est prévue pour le 5 mars avec l'objectif d'en faire une première journée université morte. Il nous paraît essentiel que les équipes SNASUB-FSU se saisissent au mieux de cette occasion de peser en ce sens.

Julie Robert et Pierre Hébert



Christiane du 6 février 2020

À propos de Parcoursup...

Déclaration FSU au Conseil supérieur de l'éducation du mardi 4 février 2020

PARCOURSUP, application directe de la loi mal nommée « loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants » (ORE), empêche toujours une partie de la jeunesse de poursuites d'études choisies. **60 000 élèves et étudiants en réorientation étaient démissionnaires** de la plateforme en 2019, 100 000 jeunes étaient sans proposition le 19 juillet à la fin de la procédure principale, **sans compter les 110 000 reprises d'études non comptabilisées** et dont on ne connaît pas leur devenir.

De par les prérequis et les critères locaux, toujours aussi opaques, Parcoursup reste un puissant outil de sélection sociale, d'autocensure, de dissuasion, de division entre les lycéen·nes initié·es et les autres. L'analyse des jeux de données issues de la première année de Parcoursup l'attestent, sans la moindre ambiguïté. Les formations de licence, affichées non sélectives sur la plateforme, sont aujourd'hui devenues extrêmement sélectives. **Les alertes que la FSU avait lancées il y a deux ans étaient donc bien fondées : Parcoursup n'est pas un dispositif d'orientation.**

Les modifications proposées par l'administration dans le projet de décret relatif à la procédure nationale de préinscription pour l'accès aux formations du premier cycle universitaire renforcent la concurrence entre formations publiques et formations privées, notamment les « bachelors » qui peuvent maintenant obtenir le grade de licence sans être contraintes par l'arrêté licence.

Une telle logique de concurrence a pour objectif de gommer les différences entre diplômes nationaux et d'établissements, de diminuer l'investissement de l'Etat dans l'éducation et en faire porter la charge sur les familles.

On assiste d'ailleurs à un accroissement des effectifs des étudiants dans les formations privées, et non par choix.

En effet, l'analyse du SIES (note d'avril 2019) corrèle explicitement

cette réorientation des flux à la faiblesse des capacités d'accueil à l'université. Afin de réduire le nombre de vœux dans les IFSI (instituts de formation aux soins infirmiers) sous prétexte qu'il serait trop important, l'administration nous propose une limitation du nombre de vœux dans les IFSI. Est-ce qu'un jour d'autres formations seront concernées par manque de places ?

Cette mesure renforce le processus de hiérarchisation des établissements entre eux, les supposés moins bons établissements (qui finiront par le devenir) ayant vocation à être sélectionnés dans les cinq vœux des candidats les moins bons ou les plus aptes à se censurer pour augmenter leur chance d'être pris.

Parcoursup participe à une volonté de favoriser les « premiers de cordées » au détriment des autres jeunes, et en particulier de ceux des territoires déshérités. La FSU rappelle que le système éducatif est le creuset de la vie en société. L'école et l'enseignement supérieur doivent être des lieux de justice sociale et d'émancipation et non de tri de relégation.

La non-mention du nom, prénom, l'adresse et l'âge du candidat, proposée dans le projet d'arrêté, pourrait être une avancée dans l'anonymat des candidatures mais comment croire que cette mesure s'appliquera quand dans un même temps le même paragraphe introduit des exceptions techniques ?

Quant à l'attribution d'une place d'internat les informations de nature socio-économiques paraissent suffisantes, sans avoir recours à l'état civil du candidat. **Maintenir l'établissement d'origine dans le dossier du candidat constitue en soi l'aveu d'une discrimination sociale qui ne dit pas son nom.** La réforme du bac qui fait de ce diplôme national un examen local concrétise le système ségrégatif qui se met en place. Quelle hypocrisie quand un système manie l'assignation à résidence comme l'ultime modalité de

discrimination dans un système devenu universellement sélectif.

Quant à la solution proposée pour éviter de se retrouver dans la même situation de bug produit à l'ouverture de Parcoursup 2018, **c'est une augmentation de la charge de travail qui va s'opérer dans les établissements d'enseignement supérieur.** Le nombre et la complexité des tâches induites par Parcoursup augmentent constamment, ce qui suppose un investissement massif en moyens et en personnel, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Le démantèlement de l'ONISEP et de ses délégations régionales, la marginalisation de plus en plus grande des PsyEN et la volonté de fermer de nombreux CIO permet l'ouverture aux officines privées et aux start-up : l'orientation est un marché des plus lucratifs !

Les modifications proposées à ce jour au CSE ne change en rien la politique néolibérale induite par la loi ORE et Parcoursup. Ce dispositif fait partie d'une logique de mise en concurrence des élèves entre eux et d'une logique de gestion de flux des élèves en fonction de la demande de l'enseignement supérieur.

Contrairement à APB (Affectation post-bac), Parcoursup ne permet toujours pas l'accès de droit pour les bacheliers aux licences de leur choix. La FSU demande l'effectivité du droit à l'enseignement supérieur pour les bacheliers quel que soit le baccalauréat et un retour à une véritable hiérarchisation des vœux comme l'en permettait APB.

En effet, le fonctionnement de Parcoursup, en raison d'un processus d'affectation trop long dû à la non hiérarchisation des vœux, favorise les formations privées du supérieur (écoles d'ingénieurs à prépa intégrées, « bachelor », instituts supérieurs privés etc. qui peuvent être hors Parcoursup...), entraîne l'évaporation d'un certain nombre de candidats, et fragilise ainsi les petites structures du post-bac et du supérieur publics.

E3C : autoritarisme, dysfonctionnement, intimidations et violences !

Les personnels administratifs « entre le marteau et l'enclume ! »

Au mois de juin dernier, un fort mouvement social dans la profession enseignante, mais aussi chez les élèves et les parents d'élève, avait perturbé les conditions d'organisation et de déroulement de la session 2019 du baccalauréat pour contester la réforme ministérielle engagée « à la hussarde ».

Des collègues administratifs avaient déjà été sollicités pour pallier les absences des surveillant-es d'examen en grève. Loin d'être impopulaire, la mobilisation contre le « Bac Blanquer » aurait dû l'alerter sur le bien-fondé de sa réforme ainsi que sur sa méthode et les modalités de son application.

Au lieu de cela, le ministère a choisi d'avancer à marche forcée, se contentant d'un discours relevant du fantasme que « tout allait bien ».

Qu'importent les difficultés pédagogiques et matérielles pour mettre en œuvre la banque nationale de sujets (BNS) ! Qu'importe aussi que

des sujets ou des corrigés aient fuité de manière importante sur le net ! Qu'importe encore que les conditions de correction soient mal maîtrisées ! Qu'importe enfin que l'application Santorin, qui permet la dématérialisation des corrections, soit si peu ergonomique et qu'elle rend ces dernières fastidieuses avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur la qualité ! Bref, pour cette session inaugurale des épreuves communes de contrôle continu (E3C), aucune des critiques et des alertes n'ont attiré l'attention du ministre. **Et tant pis pour l'égalité de traitement due par l'institution aux élèves candidats à cet examen national, premier diplôme par ailleurs de l'enseignement supérieur.**

Dans ces conditions d'impréparation et de flou patent, la majorité des organisations syndicales enseignantes, au premier rang desquelles le SNES-FSU, ont alerté et même demandé au ministre de reporter la mise en œuvre de la réforme et de revenir pour cette année à des épreuves terminales dont l'organisation est maîtrisée depuis des années. **La réponse du ministre a été que tout se passait bien dans le meilleur des mondes scolaires. Circulez, y a rien à voir !**

Nombreux et nombreuses furent donc les enseignant-es à se mettre en grève pour refuser de surveiller les E3C, poursuivant ainsi leur mobilisation du mois de juin 2019. Nombreux furent les élèves et

les parents d'élèves à contester la réforme à cette occasion. **Les académies et les chefs d'établissement se sont donc retrouvés entre le marteau d'une réforme mal engagée et l'enclume d'une profession enseignante** et à un public d'élèves qui la contestent largement. Comme « tout allait bien », nombreux furent les personnels administratifs ou de laboratoire des EPLE à recevoir la consigne de surveiller des épreuves, quand on ne leur a pas demandé d'assurer les entrées et sorties aux grilles des établissements lorsque des rassemblements de personnels et/ou d'élèves avaient lieu devant.

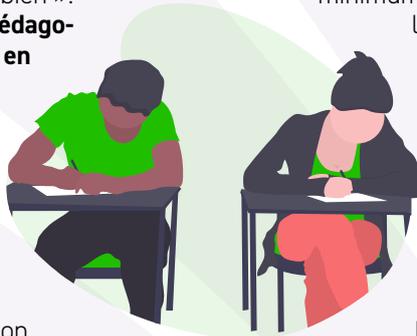
Au SNASUB-FSU, nous sommes très attaché-es au principe de continuité du service public. Mais nous pensons que celle-ci ne peut être assurée sans un minimum de sérénité ni sans les moyens et le sérieux que requièrent la mise en œuvre de nos missions de service public d'éducation.

Les situations parfois chaotiques créées par l'obstination ministérielle à appliquer sa réforme quelles que soient les conditions a produit de la confusion et, parfois, de la tension entre les personnels ou avec les élèves.

Et d'autant plus que la réponse institutionnelle a été aussi autoritaire et répressive aggravant le climat de cette tension : **des élèves brutalisés par des forces de l'ordre aux abords de leur lycée** ; des candidats ont composé sous la contrainte dans des conditions hallucinantes, sous cadenas ou sous la garde de policiers ou des équipes mobiles de sécurité ; des enseignants ont été empêchés d'accéder à leurs établissements ; des personnels administratifs ou de laboratoire ont été les premières cibles innocentes de la colère des professeurs et élèves mobilisés...

Bref ! La gestion ministérielle de la réforme a surtout produit des dégâts. Pour le SNASUB-FSU, il faut sortir de la crise. Cela passe par le respect ministériel des professions (des statuts) qui font l'éducation nationale, un respect en acte, pas en formules de communication politique ! Et il faut aussi maintenant donner les moyens pour retrouver la sérénité dans les établissements où la tension a été forte. **Cela passe par la reconnaissance du travail de chacun-e et l'abandon des réformes rejetées par les personnels, les élèves et leur famille.**

Philippe Lalouette



Des bibliothèques d'Île-de-France hypermobilisées contre le projet de réforme des retraites

Depuis plus de deux mois, les personnels des bibliothèques sont mobilisés contre la réforme des retraites.

Le 5 décembre, partout en France, des collègues se mettent en grève, des bibliothèques sont totalement ou partiellement fermées. Mais c'est en Île-de-France que le mouvement se cristallise. Des bibliothèques atteignent des taux de grévistes inhabituels chez les BIATSS : plus de 30 % à la Bibliothèque publique d'information (BPI). Au-delà de la Culture (Bibliothèque nationale de France, BPI), l'ESR, la territoriale et la Ville de Paris se mobilisent également. Les jours suivants, plusieurs bibliothèques reconduisent la grève, aboutissant à des fermetures totales ou partielles. En décembre, pendant 11 jours et en janvier pendant 5 jours, la BPI reste portes closes, ce qui n'était jamais arrivé, même en novembre-décembre 95 ! La lutte s'organise. Des caisses de grève se mettent en place, dans les grands établissements (BPI, BnF, BULAC), ainsi que dans les universités. La mobilisation touche également l'ensemble du « monde » de la Culture et des arts (Louvre, Opéra, intermittents du spectacle...).

Des cortèges créatifs et festifs...

A chaque « temps fort », les personnels des « bibliothèques en lutte » descendent dans la rue. Les cortèges rivalisent de créativité. A Paris, lors de chaque manifestation, le détournement des « Martine¹ », réalisé par les collègues de la BPI, remporte un franc succès. La banderole unitaire des bibliothèques également. Des chansons fleurissent raillant l'obstination de Macron et exigeant le retrait du funeste projet.

Le 23 décembre, des bibliothécaires de région parisienne (BPI, BnF, Ville de Paris, ESR,...), lancent « L'Appel des personnels des bibliothèques en lutte » enjoignant les collègues « à renforcer la mobilisation partout en France, à se réunir dans leurs bibliothèques pour s'informer et débattre du contenu de la contre-réforme, à faire grève, y compris de manière reconductible là où c'est possible, à contribuer aux caisses de solidarité, à participer aux assemblées générales et à toute action ou manifestation pour l'abandon de la réforme des retraites du gouvernement ».

Pas de trêve de Noël

Les personnels des bibliothèques participent aux « interpro » dans leurs quartiers, partagent les initiatives festives d'Art en grève, organisent des « cafés solidaires », manifestent tous les week-ends ou se lèvent à l'aube pour soutenir les grévistes des dépôts de bus menacés par une intervention policière. Dès

la rentrée, grévistes ou non, ils sont de toutes les manifs, multiplient les actions : retraites aux flambeaux, dépôt d'objets professionnels devant Bercy, ou, récemment, à l'Opéra de Paris contre la pénibilité...

Le 14 janvier, à la BULAC, se tient la première assemblée générale interbibliothèques d'Île-de-France. A travers ces AG où sont représentées de nombreuses bibliothèques, les personnels se coordonnent pour mener des actions collectives spécifiques : lecture de l'appel des bibliothèques lors de la « Nuit de la Lecture » à la BPI – sous le regard d'un public manifestement solidaire – construction et destruction d'un « mur des réformes » à la BULAC, intervention lors de la « Nuit des idées » à l'INHA, blocage durant plusieurs heures des accès du Louvre ou de la BnF...

Les personnels mobilisés s'invitent également bruyamment aux vœux des ministres. Le 10 janvier, Franck Riester ayant renoncé à venir présenter les siens à la BnF, se doutant de l'accueil « chaleureux » qui lui serait réservé, les grévistes décident néanmoins de lui présenter les leurs lors d'un apéritif festif et militant sur l'esplanade !

Les précaires aussi...

Mobilisés pour certains depuis le début aux côtés des titulaires, le 3 février, les précaires de la Culture, entrent dans la danse sur leurs revendications spécifiques. Soutenus par l'intersyndicale Culture CGT-FSU-SUD-UNSA, ils enchainent les initiatives, se rassemblant devant l'Hôtel de Ville, puis à 12h devant la BPI avant une marche nocturne, lumineuse et festive.

Après le camouflet infligé au gouvernement par le Conseil d'état, alors que le projet de loi arrive au Parlement, les bibliothécaires sont bien déterminés à amplifier la mobilisation pour en imposer le retrait.

On ne lâchera rien !

Béatrice Bonneau
Estelle Broniarczyk



1. Série d'albums « pour filles » des années 60.

Déclaration préalable des élu-es du SNASUB-FSU à la CAPN des Adjoint-es administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du mardi 4 février 2020

Nous sommes réunis aujourd'hui pour une séance de notre CAPN hors norme. Hors-norme, car elle a lieu alors que se déroule dans le pays depuis le 5 décembre dernier, un mouvement social contre la réforme des retraites auquel l'opinion publique apporte son soutien et auquel les personnels de l'éducation nationale participent avec force, détermination et ténacité. **Dans quelques jours, le 6 février, aura lieu une nouvelle grève nationale des salarié.es des secteurs public et privé à l'occasion de l'arrivée des projets de lois à l'Assemblée nationale, grève à laquelle la FSU et le SNASUB-FSU appellent avec force.**

Parce qu'elle écarte les fonctionnaires civils du Code des pensions, cette réforme est une atteinte au statut du fonctionnaire d'État. La pension ne sera plus ni calculée sur la base des six derniers mois ni payée par le budget de l'État. Ce ne sera d'ailleurs plus une pension. La pension est un salaire continué conçu pour garantir aux fonctionnaires le maintien d'un niveau de vie digne après une carrière consacrée au service de l'intérêt général. Le régime universel, outre qu'il engendrera un effondrement des pensions des fonctionnaires banalise les métiers au service de l'État. **Le régime universel, c'est une négation de la fonction publique, structurante de notre modèle social.** Les personnels que nous représentons sont déterminés à obtenir le retrait de ce projet de loi. Des alternatives connues existent pourtant pour financer les retraites dans la durée.

Cette séance est hors-norme également car elle a lieu dans un

cadre d'application de la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique ». A l'instar de la réforme des retraites qui dénature le lien entre le fonctionnaire pensionné et l'État, cette loi dénature le lien entre le fonctionnaire actif et l'État. **Parce qu'elle place le recours au contrat au même rang que le recrutement des titulaires,** parce qu'elle facilite les restructurations et permet les abandons de missions, les délégations de service public, les externalisations, les privatisations, parce qu'elle encourage l'individualisation des rémunérations et des primes, parce qu'elle débride le pouvoir discrétionnaire du supérieur hiérarchique direct en matière de sanction, d'affectation ou de promotion, cette loi consacre l'idéologie managériale chère aux acteurs économiques fanatiques d'un néo-libéralisme à tout crin. Le dessaisissement des commissions paritaires de leurs compétences en termes de mobilité et de promotion constitue une perte de droits immense pour les personnels. **La FSU et le SNASUB-FSU ne s'y résoudront pas !**

Séance hors norme aussi, car nous avons pris connaissance du fait que le ministre Jean-Michel BLANQUER choisit une correspondance avec nos collègues de l'UNSA pour parler des « évolutions à venir pour les personnels administratifs ».

Si la FSU et le SNASUB-FSU sont évidemment preneurs de toutes discussions sur l'avenir et les métiers de la filière administrative au sein du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse – nous attendions d'ailleurs avec impatience en 2019 les discussions effectivement

prévues par l'agenda social ministériel (sur les requalifications notamment) – **nous ne sommes cependant pas dupes du moment choisi par le ministre pour exprimer un tel intérêt pour les personnels de notre filière.**

Dans le prolongement des promesses faites aux personnels enseignants, l'œuvre de communication ministérielle sur l'éventuelle revalorisation des métiers vise à « convaincre » les personnels de l'éducation nationale qu'il n'y aurait pas de « perdants » dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme gouvernementale des retraites, lors du passage au système par points, faussement « universel ».

En clair, si les promesses ministérielles devaient trouver concrétisation, elles seraient gâchées sur le fait que tout le monde devrait se résigner à voir baisser sa future pension et à reculer son âge de départ comme il est inscrit dans le projet de loi qui enferme le montant des pensions dans une enveloppe fermée.

Nous savons désormais ce qu'en pense le Conseil d'État. Rien de nature à nous faire abandonner la mobilisation unitaire et interprofessionnelle pour gagner le retrait du projet et la prise en compte de nos revendications pour sauvegarder et améliorer nos droits en matière de retraite.

De plus, nous avons bien lu que l'essentiel des questions de revalorisation sont renvoyées à d'hypothétiques mesures interministérielles.

Pour le SNASUB-FSU, ce n'est pas au regard d'une réforme des retraites au mode de calcul des pensions flou et incertain qu'il faut reconnaître le travail et l'in-

Questions et réponses

vestissement des collègues, mais bien au regard de leur situation actuelle dans l'exercice de leurs missions quotidiennes au service du public.

Pour le SNASUB-FSU, l'heure est à la revalorisation urgente des carrières des personnels administratifs, et pour cela, il faut :

- **Requalifier massivement les emplois de C vers B et de B vers A et promouvoir les collègues qui les occupent pour reconnaître enfin la réalité de leur travail** et de leurs qualifications ; la très grande majori-

té de nos collègues adjoint.es administratif-ves réalisent des fonctions relevant au moins de la catégorie B ;

- **Augmenter très significativement les ratios de promotions pour accélérer les déroulements de carrières** et limiter les risques d'arbitraire que fait courir l'esprit managérial de la loi dite « de transformation de la fonction publique »
- **Créer des postes en nombre suffisant, en B et A** pour répondre à tous les besoins de qualifications des emplois

et recréer les conditions de déroulement de carrière et de promotion

- **Développer une vraie politique de formation professionnelle** ne se limitant pas à la seule adaptation à des réformes qui, par ailleurs, sont massivement désavouées par les personnels.

Pour le SNASUB-FSU, de timides avancées pour quelques un-es ne peuvent être acceptables, encore moins pour faire passer des reculs majeurs pour le plus grand nombre.

Questions et réponses

Écrivez-nous, on vous répondra !

Congé de longue maladie

La durée maximale de 3 ans est-elle sur toute la carrière ? Et la durée d'un an pour le congé maladie ordinaire est-elle renouvelable ?

On peut bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) en reprenant les fonctions au moins 1 an en continu entre chaque congé. Pour chacun de ces CLM, la première année est à plein traitement.

Les durées concernant le CMO, congé de maladie ordinaire (3 mois à plein traitement, et 9 mois à demi-traitement) s'entendent par année. Le comité médical se réunira et éventuellement transformera le congé en CLM voire CLD.

Congé de maladie fractionné

Est-il possible seulement sous forme de CLM ? Et quelle rémunération ?

Un congé de maladie peut être accordé (sous forme de congé maladie ordinaire ou de congé longue maladie) de manière fractionnée (jusqu'à la journée, voire la demi-journée) pour permettre le traitement médical périodique de certaines pathologies.

En CMO, les droits à rémunération sont fixés au jour le jour, selon le principe de l'année glissante.

Les droits à rémunération en CLM fractionné sont appréciés sur une période de référence de 4 ans. Au delà d'un an de CLM, l'agent passe en demi-traitement. Au bout de 4 ans, l'agent qui totalise 12 mois de reprise de fonctions retrouve l'intégralité de ses droits à CLM.

Discipline

La rétrogradation demandée par l'administration pour un collègue dans le cadre d'une procédure disciplinaire peut-elle conduire à le faire passer de B en C ?

Non, la rétrogradation a pour effet de placer le fonctionnaire dans le grade immédiatement inférieur à celui dont il était titulaire. Elle ne peut cependant entraîner l'éviction du corps auquel appartient l'intéressé et son placement dans un corps de niveau inférieur (CE 18 octobre 1995, n° 120349).

Promesse d'embauche

Mon contrat ne sera pas renouvelé, malgré une promesse écrite. Le recrutement de quelqu'un d'autre est prévu. Quelle valeur juridique a ce document et quelle possibilité d'action ?

Une promesse écrite engage la responsabilité de l'administration (CE n° 233883, 2 octobre 2002) donc peut éventuellement conduire à indemnisation. Il est donc possible de déposer un recours au tribunal administratif ou, mieux, de montrer à l'administration qu'elle perdrait et qu'il vaut mieux qu'elle renouvelle le contrat.

Retenues pour grève

Si je suis en grève le vendredi, la retenue sur le traitement concernera-t-elle aussi le samedi et le dimanche ?

La circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en oeuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève rappelle la décision du Conseil d'Etat du 7 juillet 1978, Omont : *en l'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée, même si, durant certaines de ces journées, cet agent n'avait, pour quelque cause que ce soit, aucun service à accomplir.* Donc, si on fait grève vendredi mais pas lundi : retenue seulement de la journée de vendredi, pas du samedi et du dimanche.

Pierre Boyer

Modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)

Le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 modifie le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Il intervient en application de l'article 58 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui renvoie au niveau réglementaire la définition de certaines règles d'alimentation du CPF et qui prévoit la possibilité de convertir en heures les droits acquis en euros pour garantir la portabilité des droits entre secteur privé et secteur public.

Rythme d'alimentation des droits CPF

L'alimentation du CPF s'effectue :

- à raison de 25 heures par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures (au lieu de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures) ;

- pour les personnels de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau 3, à raison de 50 heures par an (au lieu de 48) dans le respect d'un plafond inchangé de 400 heures sur 8 ans.

Crédit supplémentaire d'heures

Le volume d'heures accordées en supplément (sur avis du médecin, en prévention de l'inaptitude) est reconduit à l'identique : 150 heures au maximum.

Utilisation des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC)

Les agents publics peuvent utiliser leurs droits acquis au titre du CEC pour compléter leurs droits acquis au titre du CPF, en vue de réaliser un projet d'évolution professionnelle. Ils sont convertis en heures à raison de 12 euros pour 1 heure.

Modalités de conversion en heures des droits acquis en euros

- En cas de mobilité entre le secteur privé et le secteur public, les droits acquis en euros peuvent être convertis en heures, dans la limite des plafonds fixés à l'article 2. La conversion s'effectue à raison d'1 heure pour 15 euros.
- Les droits acquis par abondements complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une conversion (sauf pour les bénéficiaires de l'OETH).
- Pour les agents à la fois dans le secteur public et dans le privé, l'activité principale détermine si les droits à utiliser sont ceux acquis en euros ou en heures. Lorsque la quotité de travail est la même, un droit d'option est ouvert à l'agent.

Fermeture du CPF

Il cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés lorsque son titulaire a fait valoir ses droits à la retraite, à l'exception de la retraite pour invalidité.

Prestations interministérielles d'action sociale

(Circulaire du 24 décembre 2019 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune)

		Taux 2020 en euros
Restauration : prestation repas	(agents dont l'indice brut de traitement est au plus égal à 567 au 1 ^{er} janvier 2019)	1,27 €
Aide à la famille		
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	par jour	23,59 €
Subventions pour séjours d'enfants		
En colonie de vacances	moins de 13 ans	7,58 €
	13 à 18 ans	11,46 €
En centres de loisirs sans hébergement	journée	5,46 €
	demi-journée	2,76 €
En maisons familiales de vacances et gîtes	en pension complète	7,97 €
	autres formules	7,58 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	forfait pour 21 jours ou plus	78,49 €
	moins de 21 jours (par jour)	3,73 €
Séjours linguistiques	moins de 13 ans	7,58 €
	de 13 à 18 ans	11,47 €
Enfants handicapés		
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans	par mois (30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales)	165,02 €
Allocation spéciale pour un enfant handicapé poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans	par mois (30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales)	123,95 €
Séjour pour enfant handicapé en centre de vacances spécialisé	par jour	21,61 €

Contractuel·les

Transformation de CDD en CDI : la réalité des fonctions l'emporte sur les appellations des contrats

Après un contrat de trois ans en qualité de technicien, un agent a vu son contrat résilié et remplacé par un CDD de trois ans pour exercer les mêmes fonctions, mais en tant qu'ingénieur, ce qui correspondait à son niveau de diplôme. Trois ans après le renouvellement, ce contrat a été résilié. L'agent conteste cette décision, estimant qu'il aurait dû bénéficier d'un CDI, en additionnant ses services de technicien et ceux d'ingénieur. La cour administrative d'appel rejette sa demande, en considérant que ses premières fonctions étaient d'un niveau hiérarchique différent, mais en cassation, le Conseil d'État estime que seule compte la réalité des fonctions exercées, « en dépit des indications figurant sur les contrats ».

L'article 6 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 indique notamment que lorsqu'un agent atteint l'ancienneté de six ans « avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée ».

Le Conseil d'État précise la motivation de son arrêt : « Lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles différentes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise ». (CE, 28 juin 2019, n° 421458).

Les conditions du non renouvellement

Un agent communal recruté par CDD et renouvelé deux fois, est

finalement avisé du non renouvellement. Il demande à son employeur de requalifier son contrat en CDI, ce qui est refusé. Il saisit le tribunal administratif, puis la CAA, qui confirme le jugement de première instance, mais précise les critères permettant d'apprécier le caractère abusif ou non des renouvellements successifs.

Un agent public en CDD ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat et l'administration peut décider de ne pas le renouveler pour un motif tiré de l'intérêt du service. Dans le cadre d'un recours contentieux, l'administration doit prouver qu'elle a agi dans l'intérêt du service, alors que le requérant prétend le contraire. Ici, l'intérêt du service est établi, selon la cour, au regard du fait que le fonctionnaire finalement recruté sur le poste détenait un niveau de qualification supérieur à celui du requérant. (CAA de Nancy, 5 mars 2019, n° 17NC00932).

Le Conseil d'État juge que la méconnaissance du délai d'information de l'agent sur l'intention de l'administration de renouveler ou non le contrat est susceptible d'engager la responsabilité de cette dernière mais n'entraîne pas l'illégalité de la décision de non renouvellement du contrat (CE 23 décembre 2011, n° 35477, Danthony).

Abus de CDD, mais pas de CDI

Une employée municipale, recrutée de façon quasi permanente par une soixantaine de contrats successifs sur les mêmes fonctions, demande sa CDIisation. Cependant, certains contrats concernaient des remplacements ou des tâches saisonnières et établis « sur le fondement des articles 3-1 et 3-2 de la loi (...) aucune disposition ne permet la transformation en CDI d'un CDD conclu sur le fondement de ces articles ».

Depuis, la requérante a d'ailleurs été titularisée. Elle n'a pas introduit de requête indemnitaire et n'établit aucun préjudice moral ni aucun préjudice financier ou de carrière, et ne pouvait donc obtenir la condamnation de l'employeur public à une somme l'indemnisant de l'abus qui avait été commis. (CAA de Nantes, 24 juin 2019, n° 17NT03638).

Un seul jour ne suffit pas pour préparer sa défense

Un agent communal contractuel est licencié au motif de la suppression de son emploi. Le tribunal administratif annule le licenciement pour vice de procédure et accorde à l'agent une indemnité pour le préjudice subi. L'agent estime cette réparation insuffisante et se pourvoit devant la Cour administrative d'appel, qui confirme le caractère illégal du licenciement, pour vice de procédure.

Le requérant n'a reçu la convocation que la veille de l'entretien préalable. Il n'a pas pu, de ce fait, consulter son dossier et n'a pas été informé de la possibilité d'être assisté d'un conseil ou d'un représentant du personnel. « Il doit être regardé comme ayant été privé d'une garantie, notamment celle de pouvoir présenter utilement ses observations, quand bien même le motif du licenciement évoqué dans la convocation, à savoir la suppression de son emploi pour raisons budgétaires, présenterait un caractère objectif ».

La cour refuse toutefois l'indemnisation : « Les préjudices que l'appelant soutient avoir subis du fait de l'illégalité de son licenciement ne peuvent être regardés comme la conséquence du vice dont cette décision était entachée ». (CAA de Douai, 6 mai 2019, n° 17DA01422).

Pierre Boyer

Lu pour vous

- **Arrêté du 9 décembre 2019** fixant les temps de séjour ouvrant droit à prise en charge des frais occasionnés par un voyage de congé annuel pour les personnels civils de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif en service à l'étranger (JO du 21 janvier 2020).
- **Arrêté du 30 décembre 2019** fixant le contingent d'emplois offerts aux militaires et aux anciens militaires au titre de l'année 2020 pour l'accès à certains corps de personnels relevant du MEN (attachés d'administration de l'Etat : 2 emplois) (JO du 23 janvier 2020).
- **Arrêté du 21 janvier 2020** fixant au titre de l'année 2020 le nombre de postes (externe : 10 ; interne : 3) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 5 février 2020).
- **Arrêté du 21 janvier 2020** fixant, au titre de l'année 2020, le nombre de postes (1 poste) offert au concours externe spécial pour le recrutement de bibliothécaires (concours ouvert aux titulaires d'un doctorat) (JO du 5 février 2020).
- **Arrêté du 21 janvier 2020** fixant, au titre de l'année 2020, le nombre de postes (externe : 3 ; interne : 2) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés de classe supérieure (JO du 5 février 2020).
- **Arrêté du 21 janvier 2020** fixant au titre de l'année 2020 le nombre de postes (externe : 9 ; interne : 6) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés de classe normale (JO du 5 février 2020).
- **Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020** relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique (JO du 31 janvier 2020).
- **Arrêté du 28 janvier 2020** autorisant au titre de l'année 2020 l'ouverture de concours pour le recrutement de SAENES (JO du 6 février 2020).
- **Arrêté du 29 janvier 2020** autorisant au titre de l'année 2020 l'ouverture de recrutements sans concours d'ADJAENES (JO du 6 février 2020).

Twitter & les gaz lacrymogènes

« Il suffit à une frange de la population d'être connectée numériquement pour affecter l'environnement dans son ensemble »

C'est en partant de ce constat que Zeynep Tufekci, activiste et professeure à l'université de Caroline du Nord, étudie dans cet ouvrage l'apport des réseaux sociaux aux différents mouvements populaires de ces dernières années, parmi lesquels la révolution tunisienne de 2010, l'occupation en 2011 de la place Tahrir en Egypte, la mobilisation autour de la sauvegarde du parc Gezi à Istanbul en 2013, les récentes mobilisations de Hong-Kong et, en Europe, les mouvements *Podemos* en Espagne et *Syriza* en Grèce.

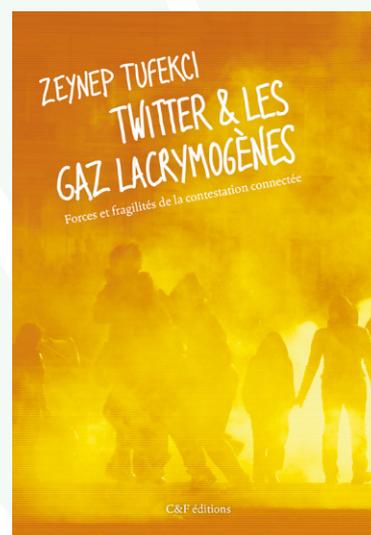
Si les réseaux sociaux ne sont pas à l'origine de ces mouvements populaires, ils sont néanmoins de formidables accélérateurs pour diffuser de l'information, réussissant parfois à passer outre la censure de certains médias tradi-

tionnels, en parvenant à diffuser leurs revendications auprès d'une plus large partie de la population.

Ces réseaux, par construction, permettent de faciliter la mise en relation d'individus aux idées semblables, débouchant parfois sur une mobilisation collective. L'utilisation des réseaux sociaux permet alors de faciliter et d'organiser la logistique que nécessitent de telles mobilisations.

Fruit d'un travail d'observation directe sur le terrain, d'entretiens avec de nombreux activistes et d'analyses de données chiffrées, Zeynep Tufekci mobilise un spectre très large des sciences sociales.

« La technologie n'est ni bonne ni mauvaise ; et n'est pas neutre non plus » nous rappelle l'auteure en conclusion. Il s'agit là d'une réflexion valable pour l'ensemble de l'ouvrage, qui insiste sur la complexité des relations entre mouvements collectifs et réseaux sociaux. Sans occulter



les faiblesses inhérentes aux réseaux, l'auteure donne aussi à réfléchir sur plusieurs exemples de censure et de contrôle de l'opinion publique pratiqués par certains gouvernements autoritaires, comme la Chine.

Zeynep Tufekci, *Twitter et les gaz lacrymogènes. Forces et fragilités de la contestation connectée*, Caen, C&F Editions, « Société numérique », 2019, 430 pages, traduit de l'anglais (États-Unis) par Anne Lemoine, ISBN : 978-2-915825-95-4

