



Article 49 alinéa 3 LREM : La Retraite En Moins...

La République en mars !

5 mars 2020

L'université et la recherche s'arrêtent !

8 mars 2020

Ensemble pour exiger l'égalité professionnelle et le retrait de la réforme des retraites

14 mars 2020

Marche pour le climat

18 mars 2020

On agit pour les rémunérations !

31 mars 2020

Retraites : mobilisé·e·s tant qu'il le faudra !

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 LALOUE, 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
Claudie MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VILLEAU, 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 44 32 10 91
Catherine BRIET, Trésorière
Section SNASUB-FSU, Petit-Valrose,
Université de Nice-Sophia-Antipolis
28, avenue de Valrose 06 100 Nice
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours

snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Marie MERLET, co-SA
Virginie TALOIS, co-SA
Natacha SAINSON, Trésorière
10 rue 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



Notre mobilisation sur les retraites renforce toutes nos revendications !

EN lançant sa politique de contre-réforme des retraites, le gouvernement a fait le pari qu'il pourrait l'imposer en montant les professions et les générations les unes contre les autres, en développant un discours opposant les fonctionnaires aux salariés du régime général.

La mobilisation a déjoué ses sombres calculs politiques, notamment en démontrant que tout le monde allait perdre ! Et il a mis au jour toutes les incohérences du projet du prétendu « système universel de retraites ». Le débat à l'Assemblée nationale l'a confirmé ! Le gouvernement a choisi d'esquiver la discussion démocratique en première lecture par le recours brutal au 49.3. Pour autant, la bataille est loin d'être terminée.

En remettant en cause un des piliers des mécanismes de solidarité et de sécurité sociale, le gouvernement a contre son gré mis sur la table tous les sujets de la carrière tant la retraite peut concentrer toutes les questions de celle-ci. Et l'agenda des mobilisations en mars est très révélateur.

En effet, dans tous nos secteurs, **l'exigence de revalorisation des carrières et des rémunérations**

est d'actualité : la semaine autour du 18 mars est l'occasion d'organiser partout des initiatives et des actions pour défendre les revendications.

Le 5 mars, la forte mobilisation dans l'enseignement supérieur et la recherche se construit aussi sur le refus de la précarité et appelle d'ores et déjà à se poursuivre, notamment le **19 mars**.

Le 8 mars, le succès des manifestations partout en France et la détermination à combattre toutes les inégalités et les violences faites aux femmes est à mettre au crédit de la libération de la parole dans le sillage des affaires Weinstein ou Polanski. Il est à mettre aussi au crédit des revendications en matière d'égalité professionnelle ou de droits égaux à une retraite digne.

Dans ce contexte, la nouvelle journée de mobilisation du 31 mars pour défendre les retraites revêt une importance particulière. **Amplifions la mobilisation, toutes et tous ensemble, et faisons encore grandir le rapport de force, pour arracher le retrait de la réforme des retraites, défendre pour l'immédiat nos salaires et nos carrières et... Gagner !**

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques

104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
01 41 63 27 51/52

Directeur de publication

Bruno Lévéder

Rédacteur en chef

Pierre Boyer

Mise en page et photo de couverture

Thomas Mikkelsen

Publicité

Com'D'Habitude Publicité

05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression

Imprimerie Grenier

94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926

CPPAP : 0720 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	Édito
Page 4	Le collectif des Grandes Gagnantes
Page 5	Le 8 mars 2020 : Ensemble pour exiger l'égalité professionnelle et le retrait de la réforme des retraites
Page 6	Appel du 14 mars :marche pour le climat
Page 7	Le Service national universel (SNU) entre peu à peu dans la vie de l'éducation nationale
Page 8	Pénibilité : une politique régressive pour la fonction publique
Page 9	Le projet de réforme des retraites : des projets de lois idéologiques, hasardeux, dangereux !
Page 17	Brèdes de jurisprudence : Discipline
Page 18	Fiche pratique : La notion de charge effective et permanente de l'éducation et de l'entretien de l'enfant
Page 19	Secteur Bibliothèques : Victoire en appel des bibliothécaires stagiaires contre l'ENSSIB et le ministère !
Page 20	Secteur Supérieur
Page 21	Questions et réponses
Page 22	Lu pour vous

Le collectif des Grandes Gagnantes

CHACQUE année à l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la FSU s'engage dans un collectif pour dénoncer les inégalités subies par les femmes et porter des revendications pour obtenir de nouveaux droits. Cette année avec le collectif « les grandes gagnantes » composé d'organisations syndicales et féministes, la FSU était présente dans tous les départements contre la réforme des retraites et de la fonction publique et portait l'urgence d'une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.



Le collectif des Grandes Gagnantes se compose des associations et organisations suivantes:

ActionAid France-Peuples solidaires, APEL-Égalité, Alchimie Solidarité, Attac, CGT, Collectif National pour les Droits des Femmes, Collectif « Nos Retraites », Collectif #pastapotiche, Collectif « Tou-te-s contre les violences gynécologiques et obstétricales », CQFD Lesbiennes Féministes, Femmes Egalité, Fondation Copernic, FRANCE AMERIQUE LATINE, FSU, Les Chiennes de garde, ~ le mouvement, Les effronté-es, Ligue des femmes Irlandaises pour la Démocratie-LFID, Maison des Femmes Thérèse Clerc-Montreuil, Marche Mondiale des Femmes Paris IdF, Osez Le Féminisme, Réseau Féministe « Ruptures », Syndicat des avocats de France, Touche pas à mon intermittente, Union Nationale Lycéenne, UNEF, Union syndicale Solidaires, Union des Étudiant-es de Toulouse.



Le collectif des Grandes gagnantes lors de la manifestation parisienne du 6 février 2020

8 MARS : MARCHE DES GRANDES GAGNANTES

Communiqué de presse

Ce week end du 8 mars, nous étions plus de 150 000 dans toute la France à défiler dans les marches des grandes gagnantes à l'appel d'un collectif de 30 associations et syndicats féministes. 175 initiatives se sont tenues sur tout le territoire, rassemblant notamment 60 000 personnes à Paris, 20 000 à Toulouse, 10 000 à Lyon, 3000 à Rennes, 4000 à Montpellier, 2500 à Grenoble, 3000 à Bordeaux, 2000 à Marseille, 1200 à Nantes, 1000 à Nice et à Lille... Une même colère contre le 49-3 et le César de la honte, une même détermination à gagner la fin des violences sexistes et sexuelles et l'égalité, au travail comme dans la vie. **C'est la première fois qu'un 8 mars en France atteint un tel niveau !**

Nous tenons à dénoncer avec gravité les violences policières de la manifestation parisienne du 7 mars ou lors de celle à Nantes le 8 mars. Comment oser répondre par la violence à des femmes mobilisées contre les violences sexistes et sexuelles ?!

Partout dans le monde, les femmes se sont mobilisées et notamment au Chili, en Argentine, au Brésil, en Espagne, en Allemagne, au Soudan, au Liban...

Le message est clair : **fini l'instrumentalisation des femmes, l'inaction des pouvoirs publics et la remise en cause de nos droits**, à l'image de la réforme des retraites.

Prochain rendez-vous féministe et social le 31 mars. Nous serons aussi aux rendez-vous de la Marche Mondiale des Femmes, mobilisées et déterminées contre les violences faites aux femmes en novembre 2020, avant **la grande grève féministe du 8 mars 2021 !**



Appel du 14 mars : marche pour le climat



Les organisations ATTAC, CGT, Confédération Paysanne, FSU, Greenpeace, Les Amis de la Terre, Oxfam, Union Syndicale Solidaires appellent à participer massivement aux marches pour le climat le 14 mars prochain.

Jamais il n'a été aussi urgent d'affronter ensemble les crises sociales et écologiques. Les alertes des scientifiques se succèdent pour expliquer que nous sommes la dernière génération à pouvoir agir pour y faire face. Le climat et les enjeux sociaux figurent en tête des préoccupations de la population et le soutien aux mobilisations récentes pour les retraites et les services publics a été massif. Mais le gouvernement reste sourd adoptant une même logique : le refus de parler d'une autre répartition des richesses est justifié par une course sans fin à la croissance faisant fi de la situation écologique.

Nous sommes pourtant convaincu-e-s que la résolution de ces crises réside dans une profonde remise en cause du système politique et économique actuel, que nous devons collectivement exiger du gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre et les inégalités sociales.

L'État, en lien avec les collectivités locales, doit pour cela reprendre ses habits délaissés de planificateur, afin d'organiser au mieux la transition agricole, industrielle et énergétique nécessaire et veiller à accompagner solidement tout-e-s les

salarié-e-s dans l'évolution des métiers. Les travailleuses et travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir participer et décider au sein du processus de reconversion. Le développement de services publics de qualité et de proximité et la création de millions d'emplois sont également nécessaires à la transition écologique et sociale.

Nous devons enfin contraindre les multinationales, banques et institutions financières à cesser d'alimenter le changement climatique, à protéger et respecter les droits des salarié-e-s, préserver et renforcer les acquis sociaux et non les faire reculer.

Combattre les dérèglements climatiques, c'est aussi refuser l'injustice sociale. Se déplacer, se nourrir, se loger, se chauffer, produire, consommer autrement est possible et souhaitable. Les alternatives sont connues et nombreuses et pourtant les décideurs politiques et économiques retardent leur mise en œuvre au nom d'intérêts particuliers. Ensemble, exigeons une meilleure répartition des richesses pour garantir une existence digne pour chacun-e. Ensemble, exigeons une réelle transformation de notre système pour répondre à l'urgence climatique.

Le 14 mars, nous marcherons ensemble pour faire entendre nos déterminations communes.

Paris, le 03 mars 2020

Le Service national universel (SNU) entre peu à peu dans la vie de l'Éducation nationale

C'est quoi le SNU ?

Promis par Emmanuel Macron lors de sa campagne électorale en 2017, ce nouveau dispositif en direction de la jeunesse, entre 16 et 18 ans, est censé lutter contre les fractures qui traversent le pays, redonner de la cohésion à la nation, transmettre le goût de l'engagement et créer un véritable projet d'émancipation. Un secrétaire d'État auprès du ministre de l'Éducation nationale, Gabriel Attal, a été nommé en octobre 2018.

Lancé en 2019, 2000 volontaires ont été retenus l'an passé ; 30 000 sont espérés en 2020, 100 000 pour 2021. Pour le moment, le recrutement procède du volontariat mais deviendrait obligatoire à partir de 2024, donc pour 800 000 jeunes mineurs. En 2021 un projet de loi constitutionnelle dit de « renouveau de la vie démocratique » fera du SNU une obligation pour tous les jeunes.

Deux périodes rythmeront ce service national avec une première phase dite de cohésion de quinze jours de « séjour d'intégration en hébergement collectif ». Dans un second temps, une mission d'intérêt général de quinze jours devra être effectuée auprès d'une association ou structure sociale, d'une collectivité locale, d'une institution publique ou d'un corps en uniforme.

Des conséquences concrètes d'organisation en collèges et lycées

Un investissement de plus de 3 milliards d'euros est nécessaire pour que le SNU accueille 600

000 à 800 000 jeunes par an. Pour les encadrer, 10 000 personnes sont à former en partie par les armées : militaires, agents publics civils, titulaires du BAFA.... Les internats des établissements scolaires seront utilisés l'été, durant la période de vacances scolaires, pour accueillir les jeunes durant leur séjour d'intégration. Or, la capacité d'accueil des internats des établissements scolaires est évaluée à 226 000 places et les centres de logements étudiants de 120 000 places. La construction de bâtiments coûtera 1,7 milliard d'euros pour pouvoir accueillir à terme l'ensemble d'une classe d'âge. Le maintien des personnels des établissements scolaires pendant les congés d'été (pour la restauration, la surveillance, d'indendance) n'est pas abordé.

Transfert des missions en services académiques

Le 1^{er} juin 2020 les services Jeunesse et Sports seront intégrés dans une délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et au sport (DRA-JES) dans les rectorats-sièges de région académique, tandis qu'au niveau départemental, un service jeunesse, engagement et sport sera constitué au sein de chaque DSDEN. 3000 agents J&S devraient rejoindre l'Éducation Nationale. Toutes les missions seront transférées au 1^{er} juin 2020, y compris les missions de formation certification.

L'arrivée de ces nouveaux services doit faire l'objet d'une communication de la part des autorités académiques en CTA et

CTSA. Il faudra veiller à ce que ces transferts ne s'accompagnent pas d'une dégradation des conditions de travail des personnels déjà en place par transfert de missions et alourdissement des fiches de poste. Le CHSCT pourra être consulté. Il faudra notamment veiller à ce que le nombre d'ETP (équivalent temps plein) dévolu aux services transférés soit identique entre le départ et l'arrivée dans les DSDEN et rectorats. La question indemnitaire devra aussi faire l'objet d'une communication explicite.

Levée de boucliers

Ce dispositif SNU ne fait aucunement l'unanimité dans les milieux jeunesse et sports et d'éducation populaire. On peut s'interroger sur la volonté de cohésion nationale alors que les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de disloquer le pays et de fustiger la nation au profit de l'Union européenne. L'utilisation des références militaires (port de l'uniforme, levée de drapeau, hymne national chanté chaque jour, encadrement « militaire ») n'est pas de nature à créer un climat de confiance mais plutôt d'assujettissement du jeune vis-à-vis des institutions. Il est sûr que le gouvernement cherche à domestiquer la jeunesse d'une manière ou d'une autre. Lors de son récent congrès tenu à Clermont-Ferrand (décembre 2019), la FSU a voté une motion où elle dit être « opposée à la mise en place du service national universel et demande l'arrêt des expérimentations ».

François Ferrette

Tribune parue sur le site internet d'Alternatives économiques (21/01/2020)

Pénibilité : une politique régressive pour la fonction publique

Le gouvernement a annoncé récemment son intention de supprimer le dispositif appelé « catégorie active » dans la fonction publique, au nom d'une nouvelle prise en compte de la pénibilité, commune à tous. En effet, les fonctionnaires sont classés en deux catégories : les « sédentaires » et les « actifs ». Ces derniers (policiers, pénitentiaires, certains personnels de santé, contrôleurs aériens, sapeurs pompiers par exemple) peuvent bénéficier de conditions de départ à la retraite aménagées en raison de la pénibilité de leurs activités (57 ans en général, jusqu'à 52 ans pour l'âge minimum), sous réserve d'avoir effectué un certain nombre d'années de service dans un emploi de la dite catégorie.

Pénibilité individualisée

On aurait pu sans doute discuter pour savoir si la liste de corps concernés est toujours pertinente – encore qu'à y regarder de plus près, il est difficile de nier la pénibilité particulière des métiers concernés. On aurait pu également réfléchir aux critères qui, compte tenu de l'évolution de travail des agents du service public et de la comparaison avec les salariés du privé, permettent de classer tel ou tel métier comme « actif » et éventuellement en ajouter de nouveaux. Pour ne prendre qu'un exemple, on sait la pénibilité particulière du travail en école maternelle¹. On aurait pu négocier d'y intégrer les contractuels aujourd'hui exclus... Mais la ligne gouvernementale, exprimée d'ailleurs par le président de la République, est que la pénibilité ne peut pas relever de catégories mais de critères individuels.

En fait, il ne s'agit de rien d'autre qu'un nouvel avatar d'une politique de régression à courte vue qui vise notamment la fonction publique. Derrière la loi du 6 août dernier, dite de « transformation de la fonction publique », comme le projet de loi sur les retraites, il s'agit de s'en prendre à des garanties collectives et solidaires au profit de mesures individuelles bien moins protectrices, dont on nous dira peut-être ensuite qu'elles sont trop complexes et qu'il faut les réduire. L'expérience des critères de pénibilité introduits il y a quelques années dans le privé pour être ensuite supprimés l'illustre bien.

Les modernes Diafoirus qui sont aux manettes ajoutent donc la saignée à la purge, sous prétexte de guérir un malade dont ils ignorent la réalité et les besoins. Ils inventent les maladies. Leur but est en réalité de saper profondément un édifice lié à l'his-

toire de notre République et qui, contrairement à leurs croyances, est véritablement moderne.

Socle commun de droits

En effet, s'il existe une fonction publique avec un statut et des règles communes à tous, c'est parce que l'action publique a besoin d'agents qui travaillent ensemble pour prendre en charge l'intérêt général et qu'ils le fassent dans le respect d'un certain nombre de principes fondamentaux : égalité, pérennité, responsabilité, indépendance par rapport aux intérêts particuliers. Et les garanties dont ils bénéficient sont étroitement liées à ce besoin et à ces principes.

Comment envisager un travail collectif efficace sans un socle commun de droits et de devoirs qui permettent à la fois solidarité, comparabilité et responsabilité ? Quant à la mobilité dont se réclament sans cesse nos gouvernants, elle nécessite plus que jamais ce commun. Peut-on imaginer que les agents changeront aisément de lieu de travail, de fonction, de métier s'ils n'ont pas de visibilité sur leurs droits et sur les conséquences de ces changements ? Alors que les besoins des services publics nécessitent de plus en plus travail en commun, échanges et transversalité, quel sens cela a-t-il de jouer la mise en concurrence et l'individualisation des situations ?

Ces dispositions sont tout sauf novatrices : elles nous ramènent à une époque où les agents publics étaient sujets et non citoyens, et où on leur demandait simplement d'exécuter et se taire. Elles ne répondent à aucun des besoins d'une société de plus en plus fracturée en quête de justice et de cohésion ; elles tournent le dos aux besoins et aux défis de l'avenir qui impliquent de mieux penser l'intérêt général et les communs dans un monde globalisé.

Ces reculs, ces coups de boutoir obstinés sont nocifs et déstabilisants pour les agents qui doivent continuer ensemble à s'investir comme ils l'ont toujours fait pour faire fonctionner des services publics indispensables à notre société. Mais au-delà des agents, ils sont une menace pour chacun des citoyens et au final pour notre démocratie.

Gérard Aschieri et Anicet Le Pors

Gérard Aschieri, ancien secrétaire général de la FSU, est membre du Cese. Anicet Le Pors est ancien ministre de la Fonction publique. Ils ont coécrit *La Fonction Publique du xx^e siècle*, 2015, Éditions de L'Atelier.

URL source : <https://www.alternatives-economiques.fr/penibilite-une-politique-regressive-fonction-publique/00091558>

1. Voir notamment les travaux de Dominique Cau Barelle

Après le coup de force du 49.3, gagnons le retrait !

Le projet de réforme des retraites : des projets de lois idéologiques, hasardeux, dangereux !

Le projet gouvernemental portant contre-réforme des retraites prend la forme de deux projets de loi, l'une organique qui trace le cadre général, l'autre ordinaire qui précise les nouvelles dispositions.

Le nombre d'amendements déposés sur ces deux projets de textes législatifs lors de la commission spéciale a été si conséquent que celle-ci a clos ses travaux sans adopter de version amendée. C'est donc le texte du gouvernement qui reste en débat dans l'hémicycle ainsi que ses très nombreux amendements. Et ceux-ci le sont d'autant plus que le projet de réforme est des plus mal ficelés et hasardeux. Il n'est ainsi plus contesté que l'étude d'impact que le gouvernement avait l'obligation de produire à l'appui de son projet de loi est largement pipeautée¹. Et le Conseil d'État a rendu un avis des plus cinglants sur la construction même des projets de lois. Et d'ailleurs, ceux-ci sont d'autant moins terminés qu'ils prévoient pas moins de vingt-deux ordonnances (dans la version adoptée par recours au « 49.3 ») à la définition des contours extrêmement floue !

Bref ! Le gouvernement ne se contente pas de détruire notre système de retraites à prestations définies, il le fait de manière bâclée, brutale, méprisante

les cadres démocratiques sociaux ou parlementaires, quitte à saccager les droits sociaux relatifs à la retraite.

Pour esquiver le fond du débat parlementaire et la confrontation sur l'inanité des justifications avancées, le Premier ministre a recouru au « 49.3 » le 29 février pour faire passer sans vote le projet de loi ordinaire en première lecture à l'Assemblée nationale. Celui-ci est donc transmis dans une version amendée par le gouvernement lui-même au Sénat.

Le projet de loi organique a été lui adopté dans un hémicycle singulièrement vide, par seul-es quelques député-es de la majorité gouvernementale puisque celles et ceux des oppositions de gauche et de droite avaient quitté l'Assemblée nationale, dénonçant les conditions du vote, en catimini.

Malgré ce coup de force, le gouvernement n'a pas gagné ! Loin s'en faut, car le texte n'est pas adopté définitivement : il doit encore être discuté au Sénat et revenir à l'Assemblée nationale.

Voilà qui doit nous renforcer dans la construction de la mobilisation du 31 mars prochain, pour gagner le retrait !

Convergences vous propose dans les pages suivantes un décryptage de l'état du projet gouvernemental désormais programmé aux débats du Sénat.

1. Par exemple, les projections sur les futures pensions des fonctionnaires oublient le gel de la valeur du point d'indice et considèrent que celle-ci est indexée sur l'inflation (on aimerait bien !).

Une « règle d'or » fondée sur l'austérité et une prise de contrôle par l'État !

Prise de pouvoir du gouvernement sur les régimes de retraites

L'article 1^{er} du projet de loi organique relatif au système universel de retraite consacre l'imposition du principe selon lequel le « système universel de retraite » devra être prévisionnellement sur des périodes de cinq ans en permanence équilibré ou en excédent.

Une loi organique n'a pas n'importe quelle place dans la hiérarchie des normes : elle a presque une valeur constitutionnelle en tant qu'elle est réputée

compléter et encadrer l'organisation des pouvoirs publics. Ceci signifie qu'une simple loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) votée annuellement ne pourrait s'affranchir de cette contrainte d'équilibre et assumer un déficit, quelle qu'en soit la raison. Par exemple, les effets sociaux d'une crise économique, financière ou systémique, et ses impacts négatifs sur le financement des retraites ne pourraient plus être amortis. Les montants des pensions ou les conditions de départ seraient mécaniquement affectés, ajoutant des effets de

Le projet de réforme des retraites

paupérisation aux conséquences potentiellement récessives.

Cette approche commence à dessiner autant qu'elle résume une conception fondée sur l'austérité.

D'ailleurs, l'article est, dans sa rédaction, très confus sur les recettes du futur régime prétendument universel de retraite, comme il l'est sur les modalités pratiques d'équilibre qui sont prévues d'être déterminées par la LFSS qui doit tenir compte « des délibérations de l'organisme gestionnaire du système universel de retraite en matière de recettes et de dépenses ». Il y a donc bien une étatisation du nouveau régime de retraite, achevant de rompre avec la gestion paritaire.

Ces dispositions entreraient en vigueur dès 2025, pour une première période quinquennale s'achevant en 2029.

L'article 2 du projet de loi organique confirme la volonté gouvernementale de prise de pouvoir sur les régimes de retraite en intégrant dans le champ d'application de la LFSS les régimes complémentaires obligatoires (notamment AGIRC-ARRCO).

Le vrai projet gouvernemental : un financement des retraites plafonné et déjà programmé en baisse !

Les dispositions du projet de loi organique, si elles sont contraignantes en matière d'obligation de maintenir le régime à l'équilibre, ne sont pas suffisantes pour limiter la part de la richesse produite par le travail à 14 % du PIB comme annoncé par le gouvernement. En effet, c'est l'article 9 du projet de loi ordinaire qui complète le carcan de l'austérité par l'instauration d'un mécanisme de fixation et de révision de la « valeur d'acquisition » du point (le montant de part de rémunération nécessaire pour acquérir un point) et la « valeur de service » de celui-ci (le montant de conversion du point en euros au moment de la liquidation de la pension). Il est ainsi prévu que ces deux valeurs sont fixées une première fois au 1^{er} janvier 2022 par une délibération du conseil d'administration de la « Caisse nationale de retraite universelle » (CNRU) !

L'étude d'impact, pourtant largement bidonnée pour ce qui est des projections sur les cas-types, révèle malgré tout la vraie nature du projet et du recul social majeur en préparation. En effet, il serait loisible d'objecter que puisque le nombre de retraités devrait baisser après 2037 selon les projections démographiques, les pensions pourraient repartir à la hausse ensuite. Eh bien non ! L'étude d'impact réalisé par le gouvernement souligne que le système de pilotage semi-automatique que ces apprentis-sorciers ont inventé permettrait d'atteindre une part des pensions dans le PIB qui se situerait non pas à 14 % de celui-ci mais à 12,9 %. Juste pour se rendre compte, le PIB de la France, c'est autour de

2400 milliards d'euros ! Donc 1 % de PIB en moins, c'est environ 24 milliards de moins consacrés aux retraites... De quoi laisser dubitatif quant à l'explication donnée par le gouvernement quand il dit que sa réforme a pour but de garantir la pérennité de la retraite par répartition. En effet, l'ensemble des régimes actuels cumuleraient environ 10 milliards d'euros de déficit en 2025 si aucune recette supplémentaire ne venait abonder les quelque 300 milliards d'euros de budgets alloués au financement des retraites.

Donc d'un côté, il n'y a pas vraiment de déficit, mais la nécessité d'en finir avec les exonérations de cotisations sociales consenties aux employeurs privés et publics et le gel de la valeur du point d'indice

dans la fonction publique (ces deux éléments suffisent à expliquer l'insuffisance de recettes des cotisations). Et il y en a d'autant moins que le fonds de réserve créé en 1999 pour anticiper les besoins à partir de 2020 dispose d'un actif de 36,4 milliards d'euros. Et de l'autre côté, il y a par contre dans le projet gouvernemental une mécanique pour, non pas seulement résorber le déficit présenté, mais au contraire pour faire baisser encore les budgets consacrés aux retraites.

Bref, le gouvernement se voudrait rassurant en expliquant que pour écraser une mouche (qui par ailleurs n'a rien fait), il est nécessaire de mettre en route un bulldozer qu'il ne s'y prendrait pas autrement. En clair, la véritable rationalité de ce projet est bien, après avoir baissé « le coût du travail » (c'est-à-dire diminué les salaires, dans la part nette qui est perçue ou dans la part dite « socialisée », c'est-à-dire les retraites, l'assurance maladie, etc.), de baisser maintenant corollairement les retraites, c'est-à-dire le montant des pensions, et de reculer l'âge d'accès à celle-ci.

**1 % de PIB en moins,
c'est environ
24 milliards de moins
consacrés aux retraites**



Manifestation parisienne du 24 janvier 2020

Les principes affichés du système prétendument universel de retraites

L'ARTICLE 1 du projet de loi ordinaire pose dans longue litanie très peu normative les « principes » du système de retraite imaginé par le gouvernement.

La promesse présidentielle y est très vite rappelée : « chaque euro cotisé doit ouvrir les mêmes droits à chacun ». Remarquons que ceci est d'ores et déjà battu en brèche car dépendant des deux valeurs variables du point, celle « d'acquisition » et celle « de service »... En clair, au cours d'une carrière, le point n'aura pas la même valeur au regard de la rémunération, et d'une année l'autre il ne permettra pas d'être converti dans le même montant de pension. Et l'une et l'autre de ces valeurs sont imprévisibles tant elles sont liées à la sacro-sainte « règle d'or ». Donc premier problème ! Mais en plus, l'instauration d'un âge d'équilibre rend l'affirmation caduque... Puisque la valeur du point se verra affublé d'une décote ou d'une surcote en fonction de celui-ci.

En outre, l'affirmation présidentielle n'a rien d'universel non plus pour qualifier l'accès à la solidarité entre les générations, puisque par nature tous les accidents de la vie professionnelle (chômage, période de bas salaire, voire maladie) se répercuteront mécaniquement puisque c'est sur l'ensemble des salaires perçus (ou non) tout au long de la vie active que la pension sera calculée. Voilà qui rompt avec la conception de l'universalité héritée des Lumières, de la Révolution française et de la Libération !

Le deuxième principe affiché est celui de la « solidarité, au sein de chaque génération » qui doit résoudre les « écarts de retraites entre les femmes et les hommes », « la prise en compte des périodes d'interruption et de réduction d'activité », « l'impact sur la carrière des parents de l'arrivée et de

l'éducation d'enfants ou de l'aide apportée en tant qu'aidant »... Dans le contexte d'austérité qui est celui dans lequel le système est envisagé, il s'agit d'annoncer des éléments de répartition d'un budget corseté plutôt de que de répartir plus favorablement les richesses en résorbant les inégalités.

Le troisième principe affiché par **l'article 1** est qu'il soit « garanti un niveau de vie satisfaisant et digne aux retraités et de versement d'une retraite en rapport avec les revenus perçus pendant la vie active ». Là aussi, rien de précis, car tout ceci est contrecarré par toutes les mesures prises au motif d'équilibre du système dans le cadre décrit plus haut dans ce dossier. Toutefois, **l'article 11** dispose que les retraites liquidées ne seront pas indexées sur les salaires comme annoncé un temps, mais sur l'indice des prix (sur l'inflation). Autrement dit, le pouvoir d'achat des retraités sera constant, une fois la pension liquidée à condition que l'on augmente pas les prélèvements sur leurs pensions comme ce fut le cas ces dernières années. Cette disposition en recul par rapport aux premières expressions gouvernementales témoigne du caractère douteux de l'affirmation de ce troisième principe.

L'article 1 poursuit avec quatre autres grands axes principaux qui suffisent à illustrer la contradiction de l'ensemble. L'un d'eux prétend garantir une liberté de choix de partir au-delà de l'âge d'ouverture des droits (âge qui serait rebaptisé « minimum » dans l'expression de la loi) en fonction du montant de la retraite. Il s'agit là d'introduire le fondement de l'âge d'équilibre instauré par **l'article 10** (cf. ci-après). Un autre réaffirme la nécessité de l'équilibre financier et d'un pilotage du sys-

tème de retraites tenant compte du rapport entre les nombres d'actifs et de retraités et de son évolution de long terme. Le gouvernement a intégré un amendement qui ajoute à ces paramètres la prise en compte des « gains de productivité ». Une concession d'apparence qui ne modifie pas le sens réel de la réforme. Un autre postulat principal souligne combien il est important que les jeunes retrouvent confiance dans la garantie de leurs droits futurs à la retraite. Et le dernier est que les droits constitués par les assurés devront être « lisibles » par eux tout au long de leur vie active, bref que chacun pourra surveiller son compteur de points... Mais toujours sans en connaître la valeur dite « de service » sinon au moment du départ.

Initialement, **l'article 1** comportait un engagement de principe de préservation du niveau des retraites pour les enseignants et les chercheurs au regard de celui des autres corps de catégorie A de la fonction publique. Outre le caractère scandaleux que les personnels BIATSS dont les primes sont assez faibles comparativement à d'autres ministères soient tout bonnement oublié de la communication gouvernementale, le Conseil d'État a jugé cette disposition contraire à la Constitution. Le gouvernement a préféré déplacer cet engagement dans un nouvel article 1^{bis} dans la version « 49.3 » du projet de loi.

Au total, l'ensemble de ces principes ne sont que peu normatifs et ne clarifient pas ce que pourra signifier le droit à la retraite pour les futur-es retraité-es, sinon qu'il confirme que le gouvernement a choisi de tourner le dos à une politique de maintien ou de revalorisation des futures pensions au regard des dégradations qu'elles connaissent déjà.

La retraite à points

On n'en veut pas !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Réforme des retraites

- ▶ Des mois de contestation sociale,
- ▶ Des manifestations massives,
- ▶ Deux ans de fausses concertations,
- ▶ Un projet de loi sévèrement jugé par le Conseil d'État,
- ▶ Une étude d'impact bidonnée,
- ▶ La majorité des Français-es défavorables à la réforme !

Non

au passage en force

du gouvernement par le

49.3

« Fin du calcul sur les meilleures rémunérations + une cotisation identique pour tous les actifs = baisse de pension pour tous ! »

AUJOURD'HUI, les pensions des fonctionnaires sont calculées sur la base de 75 % (à taux plein) du traitement indiciaire des 6 derniers mois de la carrière. Ce mode de calcul différent du régime général s'explique par la faiblesse des rémunérations sur une partie importante de la carrière mais aussi par leur augmentation régulière au fil des années. Il n'y a donc ni injustice, ni privilège : il s'agit d'adapter le calcul de la pension à la structure de la rémunération perçue durant la vie active comme fonctionnaire.

Pour les salariés du régime général, dont sont les contractuels de la fonction publique, le calcul se fait sur l'ensemble des rémunérations des 25 meilleures années. **La non-prise en compte des années les moins rémunérées permet aujourd'hui de préserver au moins partiellement les pensions des accidents de la vie active (chômage, temps incomplets, etc.).**

Dans le nouveau système, **l'article 13** du projet de loi ordinaire précise que c'est l'ensemble des revenus d'activité de la carrière qui sera pris en compte, y compris les indemnités. Le taux de cotisation est fixé à 28,12% des revenus jusqu'à 3 fois le plafond de la Sécurité sociale (PASS)¹. 90 % de cette cotisation générera de l'acquisition de points et 10 % n'ouvriront pas de droit mais sont gagés pour la solidarité. Au-dessus de trois fois le PASS, la cotisation est réduite aux seuls 2,81 % de solidarité. Ce taux de cotisation sera pris en charge à 40 % par l'assuré-e et 60 % par son employeur. Pour les fonctionnaires, ceci aboutit à augmenter un peu la cotisation salariale et à faire baisser considérablement

celle de l'employeur public : il y a un sérieux risque de perte de financement des pensions, même si le projet de loi « 49.3 » précise davantage la transition, qui met en danger la construction du financement des pensions civiles dès 2025. **Il y a donc un vrai risque de conséquences en chaîne pour les pensions, même à court terme.**

L'étude d'impact produite par le gouvernement affiche des cas-types qui ne renvoient à aucune situation réelle, ni en déroulement de carrière, ni même en rémunération perçue pour essayer de persuader que le nouveau système n'engagerait globalement pas de baisse des pensions. Par exemple, l'étude d'impact considère que la valeur du point d'indice est indexée sur l'inflation. Non seulement c'est faux car elle est globalement gelée depuis dix ans (entraînant 11 % de perte de sa valeur en pouvoir d'achat sur la période), mais en plus le gouvernement a annoncé qu'il ne serait pas revalorisé jusqu'à la fin du quinquennat.

En clair, même en prenant en compte les indemnités, les pensions vont baisser, transposant sur leurs montants les inégalités indemnitaires accumulées tout au long de la vie active. Les interruptions de carrière, les temps partiels et incomplets, les contraintes sociales et familiales qui pèsent le rapport au travail, les inégalités de carrières et indemnitaires subies sont autant d'éléments qui viendront aggraver celles qui existent déjà. Bref, tout le monde y perdra ! Et les femmes, parce qu'elles sont largement en situation d'inégalités professionnelles seront les plus durement touchées.

L'étude d'impact produite par le gouvernement affiche des cas-types qui ne renvoient à aucune situation réelle...

1. En 2020 : le PASS est fixé 41 136 €. Il est fixé chaque année par arrêté.

Les droits familiaux et la pension de réversion

L'article 44 instaurerait une majoration de 5 % des points acquis par enfant élevé, et de 2 % supplémentaires pour 3 enfants ou davantage. Contrairement au système actuel qui attribue les droits familiaux pour enfants entièrement aux femmes (2 ans de cotisation

validés par enfant élevé), ce supplément serait attribué pour moitié à la mère et pour moitié à l'un des deux parents, selon le choix fait par eux au quatrième anniversaire de l'enfant. Même si la rédaction « 49.3 » a évolué, on peut d'ores et déjà pointer un effet pervers : compte-tenu des

inégalités professionnelles, le nouveau système instaurerait une pension de fait pour que le couple choisisse le parent accumulant le plus de points de retraite, alors même que ce sont les femmes qui majoritairement subissent les effets sur leurs carrières de l'éducation des

« C'est quand la retraite : plus tard ! Toujours plus tard ! »

L'ARTICLE 10 instaure un âge dit « d'équilibre ». « Équilibre » pour le système, pas pour l'agent soucieux de vieillir en bonne santé ! En effet, il introduit **un nouveau système de décote** et de surcote par application d'un taux par année de différence avec l'âge d'équilibre. Si le taux doit être fixé par décret après délibération du CA de la CNRU, le gouvernement a annoncé 5 % par an.

Il supprime donc la prise en compte de la durée d'assurance. « L'âge d'équilibre (...) évolue par génération à hauteur des deux tiers des prévisions d'espérance de vie à la retraite ». S'il est prévu qu'il soit fixé à 64 ans en 2022, **il est prévu qu'il soit à 65 ans en 2037**. L'âge d'ouverture des droits est certes maintenu à 62 ans mais la valeur de service du point sera de 15 % minorée en cas de départ de à cet âge. En clair,

pour assurer une pension digne, il faudra aller au-delà de 65 ans. Sauf si l'âge d'équilibre recule, ce qui signifierait que les atteintes du travail sur la santé auront fait reculer l'espérance de vie, que les morts seront suffisamment nombreux pour faire reculer la moyenne. Sinistre perspective !

Cet « âge d'équilibre » ainsi conçu illustre le caractère véritablement dangereux de la réforme gouvernementale.

« Serais-je concerné un peu, beaucoup ou à la folie selon mon année de naissance ? »

L'ARTICLE 2 du projet de loi prévoit que le nouveau système doit s'appliquer dès 2022 à tous les actifs nés à compter du 1^{er} janvier 2004, c'est-à-dire à tous les nouveaux entrants dans la vie active. Pour les assuré-es nés à partir du 1^{er} janvier 1975, il s'appliquerait à compter de 2025. Ces assuré-es seraient donc concernés par deux calculs de pensions, au prorata du temps passé dans l'actuel et dans le « système universel ».

L'article 6 prévoit que les fonctionnaires seraient intégrés au système universel. Pour les fonctionnaires, c'est la clause dite « à l'italienne » qui est désormais dans la rédaction du projet de loi ordinaire « 49.3 » et qui garantirait les droits acquis avant 2025 (y compris la catégorie active). Ceux-ci seraient donc calculés, non pas au moment de la bascule, en 2025, mais au moment du départ à la retraite, par exemple en 2037, 2038 ou plus tard...

Les personnels nés avant 1975, bien qu'ils cotiseraient à partir de 2025 dans le nouveau système,

conserveraient le mode de liquidation actuel de la pension.

Les collègues né-es entre le 1^{er} janvier 1975 et le 31 décembre 2003, seraient concernés par la clause « à l'italienne ».

Les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 2004 auraient une pension entièrement calculée selon les modalités du système universel.

Pour le moment, les éléments paramétriques qui aggraveraient la transition (l'autre âge pivot « provisoirement retiré ») n'apparaissent pas dans le projet de texte. Mais une fois la conférence de financement terminée, le gouvernement pourra réintroduire des éléments d'aggravation des conditions actuelles de départ.

La période de transition (2025-2037-2065) reste très hasardeuse tant elle soulève, dans l'état de rédaction du projet de loi, de nombreuses contradictions, à commencer par le financement et l'application de la « règle d'or ».

enfants. Une telle disposition tourne le dos aux enjeux d'émancipation. En cas d'adoption, il n'y a plus de fractionnement, et la majoration peut s'appliquer aux points acquis par l'un ou l'autre des parents selon leur choix intervenant au quatre ans du jugement d'adoption.

Concernant la réversion

L'article 46 modifierait le mode de calcul des pensions de réversion, comme leurs conditions d'attribution. La pension de réversion serait attribuable au conjoint survivant à partir de 55 ans à la condition qu'il ne se soit pas remarié. Elle serait

plafonnée à 70 % de la somme des pensions du couple.

Sur ces deux questions, *Convergences* reviendra en détail, car elles ont des conséquences très importantes pour les niveaux de vie qui seraient ceux des futur-es retraité-es si le système universel devait voir le jour.

Et la pénibilité ? Et les carrières longues ?

La prise en compte de la pénibilité pour permettre un départ anticipé est un sujet important qui n'a pas été résolu depuis 2010. Si le principe est acté, la réalisation concrète de la prise en compte de la pénibilité reste un sujet de controverse majeure et qui jusqu'ici n'a jamais été réglé. Or, **l'article 32** étendrait aux fonctionnaires le compte professionnel de prévention (C2P). Il s'agirait d'une « contrepartie » à la suppression de la catégorie active. Au total, le projet de loi dispose que l'âge de départ et l'âge du taux plein pourraient être abaissés de deux années. L'appli-

cation serait renvoyée à des conditions et des taux d'incapacité permanente, le cas échéant, déterminés par décret. Pour autant, le gouvernement a annoncé prévoir qu'une année de pénibilité reconnue du travail donnerait droit à 4 points. Les 20 premiers points seraient gagés pour la reconversion professionnelle. Puis, l'acquisition de 40 points donnerait droit à un abaissement d'un an de l'âge de départ à la retraite et de l'âge du taux plein, jusqu'à deux années. Au mieux, les personnels concernés pourraient partir à 60 ans (avec décote), à 62 puis 63 ans au taux plein.

L'article 28 prévoit la possibilité de partir en retraite à 60 ans pour les salariés à carrière longue (ayant travaillé une année avant 20 ans et ayant cotisé pendant 42 ans au moins, 43 ans à partir de 2037. Il serait cependant appliqué une décote jusqu'à 62 ans.

Concernant l'inaptitude, **l'article 30** permet un départ à 62 ans à taux plein des salariés reconnus inapte. Un nouvel article 30bis ouvre la possibilité d'une cotisation particulière permettant d'obtenir des points supplémentaires pour les salariés bénéficiant de la RQTH.

Ce qui est prévu pour l'administration et la gestion des retraites

La fusion-absorption-liquidation des caisses des régimes existants dans la caisse nationale de retraite universelle

L'ARTICLE 49 du projet de loi ordinaire institue dès le 1^{er} décembre 2020 une Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) prévue d'être gérée en apparence de manière paritaire si l'on écoute la communication gouvernementale, mais en apparence seulement. Les organisations syndicales, les représentants des employeurs privés et publics, ceux des professions libérales seront nommés selon des règles fixées par décret. La parité n'est donc pas garantie par la loi, d'autant que son Direc-

teur Général (qui aura le vrai pouvoir) sera nommé par le gouvernement. Cette nouvelle instance, aux termes des **articles 50 et 53**, aura comme première tâche d'absorber les caisses existantes.

Pour la fonction publique de l'État, le nouvel **article 53**, prévoit la création d'un établissement public se substituant dès le 1^{er} janvier 2022 au service de retraite de l'État. Il agirait pour le compte du système de retraite universel et serait chargé d'assurer la gestion des pensions civiles. Il serait placé sous l'autorité des ministres chargés de la Fonction publique, du budget et de la sécurité sociale.



METTONS CETTE RÉFORME
À LA RETRAITE !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Discipline

Le délai de 15 jours entre la convocation de l'agent et la réunion du conseil de discipline constitue une « garantie ».

Révoquée, la requérante a demandé sans succès aux premiers juges l'annulation de la sanction disciplinaire qui lui a été infligée. Celle-ci a été prise à la suite d'un conseil de discipline qui s'est tenu le 27 juin 2014 et auquel elle avait été convoquée le 10 juin, par lettre recommandée retirée le 20 juin. Le juge d'appel, pour rejeter sa requête, avait relevé que l'intéressée aurait pu retirer sa convocation dans le délai réglementaire et que son employeur avait adressé à son avocat, le 19 juin, un courrier concernant l'information de la convocation, mais le Conseil d'État procède à la cassation : le délai réglementaire de quinze jours entre la convocation et la réunion du conseil de discipline constitue pour l'agent poursuivi « une garantie visant à lui permettre de préparer utilement sa défense », de sorte que sa méconnaissance entache la sanction d'illégalité. Il précise que la méconnaissance de ce délai a pour effet de vicier la consultation du conseil de discipline, sauf s'il est établi que l'agent a été informé de la date du conseil

(CE, 24 juillet 2019, n° 416818).

Le Conseil d'État avait déjà dans le passé estimé que le non-respect du délai de quinze jours entre la convocation de l'agent et la réunion du conseil de discipline devait entraîner l'annulation de la sanction disciplinaire

(CE, 1^{er} mars 1996, n° 146854).

Le simple renvoi à un rapport disciplinaire ne suffit pas à motiver une sanction

Un agent de maîtrise d'un centre régional des oeuvres universitaires et scolaires (CROUS) a fait l'objet d'un déplacement d'office, à titre disciplinaire. Il forme un recours pour excès de pouvoir à l'encontre de celle-ci. Ce recours est rejeté en première instance, mais l'agent obtient satisfaction en appel : la décision contestée, qui ne renseigne sur la nature des faits reprochés à l'agent qu'en renvoyant au rapport disciplinaire préalable à son édicton, est insuffisamment motivée. La CAA cite l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration : « Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet doivent être motivées les décisions qui : - infligent une sanction . » « La seule référence à ce rapport disciplinaire du 20 décembre 2013, qui n'était pas annexé à la décision en litige,

n'exonérait pas le directeur du CROUS de l'académie de Versailles de l'obligation qui était la sienne d'énoncer les faits reprochés à l'intéressé et les raisons pour lesquelles il estimait que ceux-ci étaient de nature à justifier la sanction prononcée. » Le jugement de première instance et la décision sanctionnant le requérant sont annulés.

CAA de Versailles, 15 novembre 2018, n° 17VE02255.

Une pratique comptable irrégulière mais tolérée ne justifie pas une révocation

Il est reproché à une fonctionnaire territoriale, directrice d'un centre communal d'action sociale (CCAS) d'avoir encaissé directement sur un compte bancaire personnel des sommes qui auraient dû l'être par un comptable public. Déclarée comptable de fait par la Cour des comptes en raison de cette pratique, elle a obtenu du tribunal administratif l'annulation de la sanction de révocation qui lui a été infligée pour ces faits. Le jugement est confirmé en appel : si les faits sont bien de nature à justifier une sanction disciplinaire, la circonstance, en particulier, que cette pratique n'avait pas été mise en place par l'intéressée et était connue et tolérée par la collectivité, conduit la cour à considérer que la sanction prononcée présente un caractère disproportionné.

(CAA de Nancy, 25 juin 2019, n° 17NC01162)

Des absences dont il n'est pas montré qu'elles ont gravement perturbé le fonctionnement du service ne justifient pas un licenciement disciplinaire

Un agent employé en CDI par une communauté urbaine est licencié pour faute grave en raison d'absences injustifiées. Il demande l'annulation de cette décision et le versement d'indemnités, ce que refuse le tribunal administratif. En appel, la CAA exerce le contrôle normal à l'égard de la sanction, devenu la règle en matière disciplinaire. Elle confirme l'existence de fautes en raison des absences répétées, mais considère que la sanction n'est pas proportionnée, notamment en ce que l'administration n'a pas précisé « en quoi les absences du requérant auraient gravement perturbé le fonctionnement du service ». La sanction est donc illégale et la responsabilité pour faute de l'administration est engagée.

CAA de Douai, 22 novembre 2018, n° 18DA00107.

Pierre Boyer



La notion de charge effective et permanente de l'éducation et de l'entretien de l'enfant

De quoi s'agit-il ?

La reconnaissance de la « charge effective et permanente » a des conséquences en matière de prestations familiales et en matière fiscale.

Au sens des prestations familiales

Pour ouvrir droit aux prestations familiales, un enfant doit être à la charge effective et permanente de l'allocataire (parent, tuteur, etc.). S'il travaille, sa rémunération ne doit pas dépasser 55 % du SMIC.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre la personne qui élève l'enfant et celui-ci : il peut aussi s'agir d'un enfant adopté ou recueilli (frère, nièce ou neveu, etc.).

Pour que l'enfant soit considéré à charge, l'allocataire doit en assurer **la charge effective et permanente**, c'est-à-dire :

- assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement),
- assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.

L'enfant est considéré à charge jusqu'à ses 20 ans (21 ans pour l'attribution du complément familial et des allocations logement).

Au sens fiscal

En vertu de l'article 196 du code général des impôts (CGI) sont considérés comme étant à la charge du contribuable :

- ses enfants âgés de moins de 18 ans ;
- sous les mêmes conditions d'âge, les enfants qu'il a recueillis à son propre foyer.

Lorsque les époux sont imposés séparément (4 de l'article 6 du CGI), l'enfant est considéré, jusqu'à preuve du contraire, comme étant à la charge du parent chez lequel il réside à titre principal.

Dans les situations de séparation des parents, les majorations

de quotient familial pour enfants sont attribuées en fonction du critère de la charge effective d'entretien et d'éducation. La loi institue un lien entre « charge d'entretien et d'éducation » et « résidence de l'enfant ». Ainsi, la majoration est en principe attribuée en fonction du lieu de résidence principale de l'enfant. Toutefois, ce lien ne constitue qu'une présomption simple, le contribuable pouvant la renverser en démontrant qu'il assure la charge d'entretien de l'enfant à titre exclusif ou principal (CGI, art. 194).

Le nombre de parts à prendre en considération pour la division du revenu imposable prévue à l'article 193 est déterminé conformément aux dispositions du tableau ci-dessous.

En cas de résidence alternée et sauf disposition contraire dans la convention homologuée par le juge, la décision judiciaire ou, le cas échéant, l'accord entre les parents, les enfants sont réputés être à la charge égale de l'un et de l'autre parent. Cette présomption peut être écartée s'il est justifié que l'un d'entre eux assume la charge principale des enfants.

Lorsque les enfants sont réputés être à la charge égale de chacun des parents, ils ouvrent droit à une majoration de :

- 0,25 part pour chacun des deux premiers et 0,5 part à

compter du troisième, lorsque par ailleurs le contribuable n'assume la charge exclusive ou principale d'aucun enfant ;

- 0,25 part pour le premier et 0,5 part à compter du deuxième, lorsque par ailleurs le contribuable assume la charge exclusive ou principale d'un enfant ;
- 0,5 part pour chacun des enfants, lorsque par ailleurs le contribuable assume la charge exclusive ou principale d'au moins deux enfants.

Pour l'application des dispositions du premier alinéa, sont assimilées à des enfants à charge les personnes considérées comme étant à la charge du contribuable en vertu de l'article 196 A bis.

Pour l'imposition des contribuables célibataires ou divorcés qui vivent seuls, le nombre de parts prévu au I est augmenté de 0,5 lorsqu'ils supportent à titre exclusif ou principal la charge d'au moins un enfant. Lorsqu'ils entretiennent uniquement des enfants dont la charge est réputée également partagée avec l'autre parent, la majoration est de 0,25 pour un seul enfant et de 0,5 si les enfants sont au moins deux. Ces dispositions s'appliquent notwithstanding la perception éventuelle d'une pension alimentaire versée en vertu d'une décision de justice pour l'entretien desdits enfants.

Situation de famille	Nombre de parts
Célibataire, divorcé ou veuf sans enfant à charge	1
Marié sans enfant à charge	2
Célibataire ou divorcé ayant un enfant à charge	1,5
Marié ou veuf ayant un enfant à charge	2,5
Célibataire ou divorcé ayant deux enfants à charge	2
Marié ou veuf ayant deux enfants à charge	3
Célibataire ou divorcé ayant trois enfants à charge	3
Marié ou veuf ayant trois enfants à charge	4
Célibataire ou divorcé ayant quatre enfants à charge	4
Marié ou veuf ayant quatre enfants à charge	5

et ainsi de suite, en augmentant d'une part par enfant à charge du contribuable

Victoire en appel des bibliothécaires stagiaires contre l'ENSSIB et le ministère !

SUITE au rejet par l'ENSSIB de leur demande de versement de la prime de technicité forfaitaire pour la période du 1^{er} octobre 2015 au 31 mars 2016, plusieurs bibliothécaires stagiaires avaient déposé un recours au tribunal administratif. Mais, pour le ministère et la direction de l'ENSSIB, les stagiaires ne relevaient pas du régime indemnitaire des titulaires et n'effectuaient pas des tâches spécifiques pouvant justifier l'attribution de l'indemnité.

Le SNASUB-FSU a été en première ligne pour soutenir les collègues et s'est associé à ce recours.

Par un jugement du 21 juin 2018, le tribunal administratif de Lyon a donné raison aux bibliothécaires, estimant qu'il résulte des dispositions des décrets des 26 mars 1993 et 14 janvier 2002

que le bénéfice de cette prime est lié aux seules caractéristiques des emplois occupés -ou que les agents ont vocation à occuper- compte tenu de leur appartenance à un corps spécifique de fonctionnaires. En prévoyant qu'elle peut être attribuée aux « bibliothécaires et aux bibliothécaires assistants spécialisés » ou aux « fonctionnaires », le pouvoir réglementaire a entendu en ouvrir le bénéfice aux stagiaires, alors même que ces derniers se trouvent en formation : « les dispositions du décret du 26 mars 1993 ne subordonnent pas l'octroi de cette prime, dont le taux annuel est fixé par arrêté, à une appréciation par l'autorité administrative de l'exercice effectif par les bibliothécaires de tâches particulières ou de sujétions spéciales, mais seulement à leur appartenance au corps des bibliothécaires ».

En conséquence, le tribunal avait estimé que les requérants étaient « fondés à demander l'annulation de la décision attaquée en tant qu'elle leur refuse le versement de la prime de technicité forfaitaire au titre de la période du 1^{er} octobre 2015 au 31 mars 2016. » (annulation de cette décision et injonction à l'administration de leur verser la prime afférente à la période en cause.)

Suite à ce jugement, le SNASUB-FSU avait, à plusieurs reprises, interpellé le ministère, en particulier en CAPN, pour qu'il renonce à faire appel. Sans succès !

En Cour administrative d'appel, le ministère et l'ENSSIB ont soutenu que :

- la prime de technicité forfaitaire est allouée aux bibliothécaires justifiant de tâches particulières et de sujétions spéciales ce qui n'est pas le cas des stagiaires de l'école ;
- les stagiaires en formation au sein d'une école spécialisée n'ont aucun droit à être titularisés à l'issue de leur stage et ne peuvent pas être assimilés à des bibliothécaires en poste ;
- le décret en ne prévoyant pas de référence aux bibliothécaires stagiaires les exclue du bénéfice de la prime ;
- l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit expressément aujourd'hui le versement d'une prime aux bibliothécaires stagiaires ;
 - les bibliothécaires stagiaires à l'ENSSIB ne justifient d'aucune tâche particulière ou sujétions spéciales.

Mais la Cour d'appel ne les a pas suivis, considérant dans son jugement que :

- les stagiaires sont soumis, en matière de rémunération, aux mêmes règles que les titulaires du corps.
- l'article 1^{er} du décret du 26 mars 1993 indique : « Une prime de technicité forfaitaire est allouée aux bibliothécaires (...) pour tenir compte des tâches particulières qui leur sont confiées ainsi que des sujétions spéciales qui leur incombent (...) ». L'article 1^{er} de l'arrêté du 6 juillet 2000 en vigueur à la date de la décision attaquée, fixe à 1 443,84 € le montant annuel de la prime.

« Il résulte de ces dispositions que la prime de technicité forfaitaire est allouée aux bibliothécaires, sans distinction de leur qualité de titulaire ou de stagiaire, en seule considération de leur appartenance à ce corps de fonctionnaires, au regard des responsabilités que leurs emplois impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent, sans que le pouvoir réglementaire ait limité cette attribution à des affectations particulières. L'octroi de cette prime n'est pas davantage subordonné à l'appréciation par l'autorité administrative du mérite des bénéficiaires ou à la modulation de son montant, qui est forfaitaire ».

Le 13 février 2020, la CAA de Lyon a confirmé le jugement de première instance, légitimant l'attribution de la prime de technicité forfaitaire aux bibliothécaires stagiaires de l'ENSSIB !

Pierre Boyer



Le 5 mars, arrêt de l'université et de la recherche !

CERTES pas de manière uniforme, ou unanime, mais l'inquiétude et le mécontentement étaient prégnants partout sur les campus, dans les labos. Et ce sont des dizaines de milliers de collègues et d'étudiant-e-s qui ont défilé partout en France en réclamant la fin de la précarité, et un projet positif pour la recherche qui soit autre chose que le cadre LPPR favorisant la précarité.

Cette journée s'inscrit bien sûr dans le mouvement de grève initié le 5 décembre et dans les luttes qui l'ont précédé pour exiger le retrait de la réforme des retraites. Malgré les répressions, cette journée de mobilisation massive est une réussite incontestable.

Les deux jours qui ont suivi, la deuxième coordination nationale des facs et labos en lutte a rassemblé à l'université de Nanterre plus de 500 collègues et étudiant-es. Le mot d'ordre était clairement à la mobilisation pour toutes nos revendications et pour faire plier le gouvernement !

Le 5 mars, l'université et la recherche se sont arrêtées... Poursuivons la mobilisations partout pour que les prochaines journées soient plus fortes encore !

Prochaines dates annoncées

Du lundi 16 mars au samedi 21 mars : semaine noire

L'université et la recherche à l'arrêt avec un temps fort national, **le jeudi 19 mars :**

Le matin, des rassemblements contre les violences sexuelles et sexistes, à Paris devant le CNE-SER et partout ailleurs devant les COMUE ou rectorats

L'après-midi, la manifestation nationale « de la maternelle à l'Université » avec le secteur de l'éducation nationale

Et bien sûr la préparation de la journée inter-pro du mardi 31 mars : convergence avec tous les secteurs en grève !

Julie Robert & Pierre Hébert



Manifestation à Rouen (Photo SNASUB Rouen)

Questions et réponses

Écrivez-nous, on vous répondra !

Absences pour rendez-vous médicaux

Je suis actuellement en ALD dans le cadre d'un suivi post-cancer. A ce titre il me faut effectuer des examens de contrôle. Je souhaiterais savoir s'il me faut nécessairement rattraper chaque heure utilisée dans le cadre de ces rendez-vous médicaux ? Quels sont les justificatifs qu'il me faut produire auprès de ma hiérarchie et sur quels textes réglementaires puis-je me baser ?

L'article 25 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 indique : « sont accordées ». En droit, cette formulation a valeur d'impératif (il n'est pas écrit : « peuvent être accordées »). Elles sont donc impérativement accordées. Il ne s'agit pas d'une autorisation d'absence facultative, pour laquelle la hiérarchie pourrait éventuellement demander une récupération.

Si l'administration fait des difficultés, il faut fournir une copie de la convocation au rdv médical et éventuellement un certificat du médecin concerné attestant que le besoin d'une série de rendez-vous médicaux dans le cadre du suivi lié à sa longue maladie. Et éventuellement rappeler le décret cité ci-dessus.

Candidature à un mandat électif

Je souhaite me présenter aux futures élections municipales pour être adjointe et on me dit que certains fonctionnaires ne peuvent remplir ces fonctions, ou bien au contraire que je peux prétendre à des heures pour les exercer.

Les fonctionnaires ont le droit de se présenter aux élections politiques. Les interdictions ne concernent que l'armée, les magistrats, la police, etc (article L231 du Code électoral).

Tout salarié bénéficie des mêmes facilités de service, régies par l'article L.122-24-1 du Code du travail. Les dispositions de cet article sont étendus aux fonctionnaires et aux agents non titulaires (article L122-24-3 du Code du travail).

Pour participer à la campagne électorale, ces facilités sont de 10 jours pour les municipales (commune d'au moins 3 500 habitants), non rémunérés (article L. 52-8 alinéa 2 du Code électoral) ou pris sur les congés annuels. Les jours sont fractionnables par demi-journée, proratisés en cas de temps partiel. Une disponibilité plus longue pour convenances personnelles est possible.

Les autorisations d'absence du salarié sont prévues par l'article L2123-1 du Code général des col-

lectivités locales (CGCL) pour se rendre et participer aux séances du conseil municipal, aux réunions des commissions, aux réunions des organismes où il représente la commune. Le salarié élu municipal bénéficie de plus d'un crédit d'heures (article L2123-2 du CGCL), afin de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente et à la préparation des réunions des instances où il siège. Sa durée varie selon les fonctions exercées et la taille de la commune.

Congé de longue maladie transformé en congé de longue durée

Un agent en CLM est placé par le comité médical en CLD, à la suite d'une année en CLM. Peut-il refuser et demander à rester en CLM ? S'il est placé en CLD et ne peut pas refuser, doit-il quitter son logement de fonction et dans quel délai ?

Il peut demander à l'administration de ne pas suivre l'avis du comité médical. Pour le logement de fonctions, il faut essayer de trouver un accord avec l'administration pour un maintien provisoire si CLD. En cas de CLM, il conserve son poste donc le logement.

Congé formation et congé annuel

Je souhaite partir en formation continue l'année prochaine. Qu'advient-il des congés si on part en formation continue pendant environ 1 an ?

A l'issue du congé de formation professionnelle, l'agent a droit, pour l'année civile en cours, aux congés annuels de droit commun déduction faite des droits éventuellement exercés pendant la période du congé de formation. Il n'y a pas de précisions réglementaires sur le sujet, mais il n'y a pas de raison pour que le droit à congés annuels ne soit pas pris en compte.

Congé parental

Puis-je faire débuter le congé parental après une période de reprise après congé maternité ?

Il faut se référer à l'article 54 de la loi 84-16 (« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable ») et surtout à l'article 53 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 : « Le congé parental peut débuter à tout

moment, au cours de la période y ouvrant droit. La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé.»

Vous pourrez donc commencer votre congé parental après avoir repris le travail à la fin du congé de maternité, à condition de présenter la demande deux mois avant.

Indemnité de départ volontaire ou rupture conventionnelle

L'indemnité volontaire de départ existe-t-elle encore malgré la création de la rupture conventionnelle ? Si oui, peut-elle être accordée à une collègue qui a pris un mi-temps depuis deux ans pour créer son activité à côté et souhaite maintenant se lancer à plein temps ?

Un dispositif transitoire a été prévu par l'article 9 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 : sous réserve que la démission soit effective avant le 1^{er} janvier 2021, les fonctionnaires et contractuels en CDI peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départ volontaires servies en application de l'article 3 du décret du 17 avril 2008 (création ou reprise d'entreprise).

Les autres textes :

- le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (également en vigueur au 1^{er} janvier 2020).
- l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle
- la circulaire MEN n° 2017-010 du 27 janvier 2017 relative aux modalités de versement de l'Indemnité de départ volontaire.

À l'issue de ces 3 ans, le renouvellement de l'autorisation à temps partiel doit faire l'objet d'une nouvelle demande, et d'une nouvelle décision », ce qui correspond au texte de l'article 2 du décret 82-624 du 20 juillet 1982 relatif à l'exercice des fonctions à temps partiel pour les fonctionnaires.

Reclassement

Récemment promue, je suis atteinte d'une maladie invalidante. L'administration impute à ma maladie mes difficultés professionnelles. Le comité médical a conclu à l'inaptitude à mes nouvelles fonctions. Que faire ?

Il est possible de déposer un recours auprès du comité médical supérieur, appel qui est suspensif (sauf en cas de placement d'office en congé de maladie). Par ailleurs, si l'inaptitude est partielle, une adaptation du poste doit vous être proposée.

Rémunération et trentièmes

J'ai repris mon activité à mi-temps le 29 mars après un congé parental. J'ai donc travaillé trois jours en mars 2019. Or, pour cette période, je n'ai

été payée que 2/30^e de mon traitement (INM 381). Il m'a été expliqué que l'établissement applique la règle du 1/30^e de rémunération. Ainsi, pour mars, mon salaire brut était divisé par 30 et seuls deux jours ont été retenus, le 31 n'étant pas pris en compte.

Vous deviez être payée 3 jours (3/30^e), du 29 mars 2019 au 31 mars 2019. Pour le calcul de la paie, chaque mois compte pour 30 jours, quel que soit le nombre de jours dont il se compose. La rémunération mensuelle se divise donc en trentièmes et, par suite, en cas de mois incomplet, la rémunération d'un agent public doit être calculée en multipliant le nombre de jours de service pour le mois concerné (y compris les week-ends, jours de congé annuel, etc), par un trentième de la rémunération mensuelle prévue.

Temps partiel et surcotation : renouvellement

J'ai demandé à reprendre une activité à temps partiel à 80% à compter du 1^{er} mars prochain.

Sur le formulaire de demande de temps partiel sur autorisation, il est indiqué « ces périodes sont renouvelables pour la même durée dans la limite de 3 ans par tacite reconduction pour le personnel BIATSS (...).

Or l'arrêté qui m'a été remis est établi pour un an seulement et stipule qu'il « appartient à l'intéressé de solliciter une reprise à temps plein ou une prolongation du temps partiel au plus tard deux mois avant la fin de la période en cours ». Je devrais obtenir de nouveau un avis favorable dans 10 mois pour rester à 80% une année de plus. La DRH m'a indiqué que c'est parce que je demande une surcotation qu'elle n'applique pas les dispositions figurant sur le formulaire de demande.

Qu'en pensez-vous ?

Nulle part dans les textes n'apparaît une obligation de renouveler chaque année la demande de temps partiel. Par ailleurs, « En cas de renouvellement tacite de l'autorisation de travail à temps partiel, la demande de décomptes doit intervenir au plus tard à la fin de la période pour laquelle l'autorisation a été précédemment délivrée » (décret 82-624, article 1-1). Donc en pratique à la fin de chaque année.

Il est logique par contre que la demande de décomptes en vue de la surcotation doive être renouvelée chaque année, car c'est pour l'agent une charge financière très importante. Le formulaire de demande utilisé par le DRH ne peut pas contredire le décret. Il est certain que la tacite reconduction du temps partiel permet un renouvellement plus facile (il faudrait que l'administration trouve une « nécessité du service » pour refuser le renouvellement). Dans ce cas précis, on peut imaginer qu'un excès de prudence est à l'origine de la mauvaise interprétation du texte par votre hiérarchie.

Pierre Boyer

Lu pour vous

- **Décret n° 2020-172 du 27 février 2020** relatif au contrat de projet dans la fonction publique (JO du 28 février 2020).
- **Arrêté du 18 février 2020** fixant au titre de l'année 2020 le nombre de postes offerts à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat dans les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 23 février 2020).
- **Arrêté du 18 février 2020** fixant au titre de l'année 2020 le nombre de postes offerts au concours interne de recrutement d'attachés d'administration de l'Etat dans les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 22 février 2019).
- **Décret n° 2020-121 du 13 février 2020** relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat (JORF n° 0038 du 14 février 2020).
- **Arrêté du 6 février 2020** fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (JO du 12 février 2020).
- **Arrêté du 4 février 2020** relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique (JO du 7 février 2020).
- **Arrêté du 3 février 2020** fixant par pays et par groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 8 février 2020).
- **Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020** portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus (JO du 1^{er} 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 29 janvier 2020** autorisant, au titre de l'année 2020, l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le deuxième grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie C (JO du 8 février 2020).
- **Arrêté du 29 janvier 2020** autorisant, au titre de l'année 2020, l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B (JO du 8 février 2020).

Cumuls d'activités et contrôles déontologiques dans la fonction publique

Le **décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020** relatif aux modalités de cumul d'activités des agents publics et aux contrôles déontologiques préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité privée intervient au moment où le contrôle déontologique (précédemment exercé par la commission de déontologie de la fonction publique) est transféré aux autorités administratives et, pour partie, à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

S'agissant du cumul d'activités, ce texte fixe les conditions de dérogation à l'interdiction faite aux agents publics d'exercer une activité privée lucrative. L'article 11 fixe la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire: les mêmes que celles fixées par le précédent décret. Les articles 6 à 9 précisent l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative.

Il fixe **les modalités du contrôle déontologique** exercé par l'administration ou la HAVP : article 16

pour les demandes d'autorisation de temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, articles 18 à 25 pour les demandes de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. L'article 2 établit la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes, soit ceux soumis à obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts ou de situation patrimoniale.

Les articles 4 et 5 déterminent les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois de direction d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

Le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie est abrogé.

Un arrêté du 4 février 2020 fixe, selon les différentes situations, la liste des pièces constitutives du dossier de saisine adressé à l'autorité hiérarchique ou à la HAVP.

Pierre Boyer

