



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Motion d'actualité

Commission administrative nationale du SNASUB-FSU des 16 et 29 septembre 2020

*Situation sanitaire et sociale, austérité budgétaire
défense des droits, des conditions de travail et de vie...*

Le SNASUB-FSU

engagé avec les personnels pour défendre les revendications

La rentrée scolaire et universitaire est marquée par cette épidémie de COVID-19 qui n'en finit pas et qui continue de bouleverser nos quotidiens professionnels.

Dans les établissements scolaires, le retour des personnels et des élèves a été organisé en respectant les protocoles sanitaires établis lors des reprises d'activité de mai dernier, dès le déconfinement, même si certains acheminements d'équipements de protection individuelle (masques, gel hydroalcoolique, etc.) ont pu être défectueux. Malgré l'allègement des mesures préconisées par le protocole de fin juillet, bien des difficultés sont apparues et demeurent dans le fonctionnement des services de restauration et d'internat.

Dans les services académiques et de l'administration centrale, l'application des mesures barrières et sanitaires rendent les quotidiens professionnels plus difficiles, comme partout. Le surcroît de tâches lié à la crise, à sa gestion et à l'organisation du bon fonctionnement du système éducatif met les personnels à rude épreuve. La rentrée n'a pu se faire que parce que de nombreux services ont travaillé durant l'été bien davantage qu'à l'ordinaire.

Dans l'enseignement supérieur, beaucoup d'universités ont décalé la rentrée pour mettre en place des modes d'enseignement hybrides, en présentiel

et en distanciel, provoquant une certaine confusion dans l'accueil des étudiants, plus nombreux cette année.

Si la continuité du service public a pu être globalement assurée, cela est surtout dû à l'engagement professionnel et au sens de l'intérêt général des personnels, dans tous les métiers et à tous les niveaux.

Pour le SNASUB-FSU, cet engagement sans faille des agents publics démontre, s'il en était encore besoin, l'urgence de reconnaître à leur juste valeur leur travail et leurs qualifications. **Oui, il est grand temps d'ouvrir la voie à une réelle revalorisation globale des rémunérations et des carrières. Oui, il est grand temps de gagner pour tout.es une revalorisation globale qui rompe aussi avec les pratiques managériales de « gratification »** (la prime covid 19 par exemple) qui divisent les personnels entre eux au détriment des collectifs de travail.

Le rôle majeur joué par nos services publics dans la prise en charge de l'épidémie et de ses conséquences (sanitaires, éducatives, sociales) impose également d'en finir avec l'austérité budgétaire qui les étouffe à petit feu depuis de nombreuses années maintenant. Des emplois statutaires et des budgets de fonctionnement à la hauteur des besoins sont plus que jamais nécessaires.

Un plan de relance de 100 milliards... qui tourne le dos à la solidarité, aux services publics et aux investissements publics

Si la politique sociale et économique menée par le gouvernement au printemps pour accompagner le confinement a permis de préserver les salariés comme le tissu économique des effets sociaux les plus dévastateurs, en maintenant notamment les éléments principaux de la rémunération (dont les mesures de chômage partiel pour les salariés du secteur privé), le plan de 100 milliards « France Relance » s'inscrit dans la continuité d'une « politique de l'offre », prioritairement axée sur les aides aux entreprises par l'allègement pérenne de leurs contributions sociales ou fiscales.

L'objectif est toujours de redonner de la trésorerie aux entreprises sans contrepartie en matière d'emploi, d'investissement ou de mesures sociales. Sur les 100 milliards, environ 15 milliards seraient consacrés

à l'investissement public (rénovation énergétique, ferroviaire) tandis que l'impôt des entreprises sur la production serait massivement baissé pour un total de 20 milliards d'exonération. En clair, ces 20 milliards vont manquer aux finances publiques et à la redistribution et risquent d'être « financiarisés » au seul profit des actionnaires faute de mécanisme de contrepartie contraignant. Le chômage partiel serait financé pour un montant de 15 milliards, au motif de préserver l'emploi, incluant une baisse de 15 % des revenus des salariés concernés.

Pour les services publics, la fonction publique et leurs agents, rien n'est prévu ni annoncé, alors même que leurs missions sont une condition même de la relance.

Le SNASUB-FSU revendique un autre plan de relance qui parte des besoins sociaux et de la néces-

sité de préserver les conditions de vie et de pouvoir d'achat. Ceci passe par l'exigence de contreparties à toute aide publique aux entreprises : **les exemples de Renault « aidé » à hauteur de 7 milliards d'euros annonçant dans le même temps un plan de 4 600 suppressions d'emploi** et de Bridgestone annonçant la fermeture de son usine de Béthune après avoir encaissé plusieurs dizaines de millions d'euros d'aides publiques sont dans toutes les têtes.

Un autre plan de relance exigerait également un réinvestissement public massif dans les services publics et des recrutements d'agents publics titulaires. **De ce point de vue, le SNASUB-FSU dénonce et combat les 46 suppressions d'emplois déjà annoncées à CANOPE,** a fortiori dans un contexte où les questions éducatives liées au numérique se posent avec force.

À l'éducation nationale, refuser la logique du « Grenelle des professeurs » de Blanquer pour gagner la revalorisation pour toutes et tous

En annonçant un « Grenelle des professeurs », c'est-à-dire une revalorisation pour les seuls personnels enseignants, oubliant ainsi les autres personnels du ministère dont les administratifs et les techniques, le ministre Blanquer fait de la mauvaise communication politique et rien d'autre. Pour la troisième année consécutive il fait des promesses qui ne se sont traduites par rien (en mesures budgétaires nouvelles) sinon que par la mise en œuvre de la dernière étape des revalorisations contenues dans l'accord PPCR décalée d'un an par le gouvernement d'Édouard Philippe.

Pour le SNASUB-FSU, comme pour la FSU, ce sont bien les carrières et les rémunérations de tous les personnels, de tous les métiers de l'éducation, qui doivent être revalorisés. Que le « Grenelle des professeurs » soit devenu sous la pression notamment de la FSU le « Grenelle de l'éducation » est peut-être un signe d'avancée.



Dans l'enseignement supérieur et la recherche, un projet de protocole d'accord sur les carrières et rémunérations...

En pleine rentrée pour le moins complexe sur les campus, le gouvernement poursuit le passage en force de son projet de loi recherche (initialement LPPR, devenu depuis LPR) pourtant massivement rejeté par la communauté et au-delà. La première étape du débat parlementaire, à l'Assemblée nationale s'est close le 24 septembre dernier par l'adoption en première lecture du projet de loi

La LPR comporte de graves attaques contre les statuts des personnels (création des chaires de professeurs junior, mise en place de CDI de mission...) et poursuit la réorganisation du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), au détriment de la démocratie. Elle poursuit notamment la mise en concurrence entre laboratoires et entre personnels et affiche de graves insuffisances en matière budgétaire.

Le SNASUB-FSU, avec les autres syndicats nationaux de la FSU, restent fermement opposés au projet de LPR, continuent d'en demander l'abandon, et appellent à poursuivre la mobilisation pour repenser un autre projet pour le développement de l'ESR public.

Conscient des oppositions syndicales à la LPR, le gouvernement a proposé fin août de discuter d'un protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations en complément de la LPR, espérant implicitement son acceptation de revalorisations partielles. Il s'agit-là d'une forme de chantage inacceptable. Le calendrier et la méthode que le ministère voulait imposer (signature pour le 8 septembre, puis pour le 21 septembre) a fait faillite face au rejet des organisations syndicales.

Deux versions du projet de protocole ont été diffusées aux syndicats à ce jour et ont fait l'objet de discussions.

Les personnels BIATSS, ou plus précisément les personnels ITRF qui occupent « des emplois d'appui et de soutien à la recherche affectés dans les laboratoires ou au service des unités de recherche » sont concernés par 2 des 3 axes proposés dans le document.

Le premier évoque des améliorations de régimes indemnitaires... théoriques puisqu'ils représentent 6 M€ sur 7 ans (moins d'1M€/an). Pour rappel nous sommes 100 000 BIATSS environ dans l'ESR. Ces perspectives sont très insuffisantes, en particulier au regard des fortes disparités indemnitaires entre les établissements. Le SNASUB-FSU est intervenu pour que ce principe d'amélioration ne s'applique pas aux seuls personnels de la filière ITRF, mais touche tous les personnels BIATSS pour éviter que ne s'instaurent de nouvelles inégalités entre les trois filières.

L'axe 3 affiche une politique de requalification des emplois (principalement des branches d'activité scientifiques). Avec 2 000 transformations de postes de C en B et 1 000 de B en ASI, l'affichage n'est pas complètement négligeable et l'état des discussions montre que ce volume pourrait être augmenté.

Mais, si cette proposition semble faire écho à une revendication récurrente du SNASUB-FSU, les modalités de sa mise en œuvre sont loin d'y correspondre. Ce qui est envisagé à ce stade est une requalification de postes vacants sur lesquels des concours réservés seraient ouverts, pouvant impliquer des mobilités imposées pour des collègues qui seraient reçus. Pour le SNASUB-FSU, ces modalités affichées sont à la fois insuffisantes en volume et, faute de calendrier précisé, injustes dans leur portée. En effet, sur ce dernier point, les mesures de requalification ne concerneraient en

pratique et principalement que les BAP scientifiques (A, B, C, D, et partiellement E), dont les effectifs ne représentent que 15 % environ des personnels BIATSS titulaires.

Le SNASUB-FSU intervient dans la discussion pour défendre le principe d'une augmentation significative des emplois à requalifier, notamment par un phasage triennal du plan et que la politique de promotion permette aux personnels de bénéficier de la requalification dès lors qu'ils exercent déjà les fonctions du corps supérieur. Le SNASUB-FSU revendique que le plan de requalification puisse aussi bénéficier aux personnels de bibliothèque et de la filière administrative affectés dans l'ESR.

Même s'il évolue au gré des discussions, cet avant-projet de protocole reste problématique et inacceptable, du point de vue du calendrier et dans les contenus et signaux envoyés.

D'abord car dans son contenu il lie de manière totalement explicite la LPR que nous combattons et l'amélioration des rémunérations et perspectives de carrière des « femmes et des hommes qui composent la recherche publique ».

Ensuite parce qu'il exclue la majorité de nos collègues BIATSS de ces revalorisations : tous les personnels du supérieur concourent largement aux missions d'appui à la recherche et pas seulement les personnels ITRF des BAP scientifiques.

Mais aussi parce que les montants envisagés pour les régimes indemnitaires des BIATSS sont purement symboliques et que le plan de requalification reste insuffisant dans son volume comme dans ses modalités d'application.

Enfin, parce que positionner la conférence des présidents

d'université, la CPU (l'association des présidents d'université) à égalité avec les organisations syndicales, comme le fait le projet est aussi inacceptable.

C'est dans ce sens que le SNASUB-FSU ne peut signer le projet de protocole et se bat pour obtenir de réelles négociations sur les carrières et les rémunérations pour l'ensemble des personnels et dissociée de la LPR. »

Ce qu'il nous faut gagner c'est un réel cadre d'échange sur les revalorisations des personnels de l'ESR qui ne cherche pas à faire avaler la LPR. Oui, les agents publics de l'ESR sont parmi les moins bien traités comparés à leurs homologues des autres ministères. Oui nos métiers ont évolué et nombre de nos collègues devraient être requalifié.es. **Ces sujets doivent être posés sur une vraie table de négociations, et**

non comme contrepartie à un projet de loi LPR inacceptable. C'est le sens de notre intervention syndicale dans les discussions.

Le SNASUB-FSU poursuit son action dans la construction de la mobilisation contre la LPR : nous appelons les personnels à participer massivement à la manifestation unitaire du 13 octobre à PARIS (RDV 15 h à JUSSIEU) lors du passage du projet de LPR devant le Sénat.

À l'éducation nationale, dans l'enseignement supérieur et à la culture, l'heure est à la revalorisation de tous les personnels : LA REVALO, IL NOUS LA FAUT !

Bas salaires puisque emplois de catégorie C et B en majorité et valeur du point fonction publique gelée depuis 2017, indemnités mensuelles parmi les plus basses dans la comparaison interministérielle, missions occupées correspondant bien souvent aux missions statutaires des corps supérieurs, taux de promotions trop faibles également, le paysage de nos fiches de paye est bien triste et surtout en décalage important avec nos missions quotidiennes et notre engagement professionnel.

Pour le SNASUB-FSU, l'heure est à la revalo pour toutes et tous et, pour cela, il faut combiner plusieurs mesures largement finançables dans le cadre d'un plan de relance qui intégrerait le redressement des services publics et la reconnaissance méritée de ses agents :

- **Il faut en finir avec le gel de la valeur du point d'indice** (pour le point d'indice à 6 euros brut) et rattraper les pertes de pouvoir d'achat constatées ces dernières années. Pas de salaire inférieur à 1 750 euros nets mensuels ;
- **Il faut revaloriser significativement l'indemnité mensuelle IFSE** pour atteindre la moyenne interministérielle : ras-le-bol des indemnités au rabais en comparaison des autres ministères !
- **Il faut intégrer les indemnités mensuelles revalorisées** à des grilles indiciaires de rémunération revues et corrigées : ras-le-bol de ces quelques points d'indice glanés lors des promotions, les gains indiciaires doivent se voir vraiment à chaque changement d'échelon, y compris en catégories C et B ;
- **Il faut un plan massif et pluriannuel de requalification des emplois de C en B et de B en A** permettant aux personnels concernés des filières administratives, ITRF et des biblio-

thèques d'accéder par la voie de la promotion aux corps qui correspondent aux missions quotidiennement confiées. Ras-le-bol d'être sous payé.es pour le travail accompli !

- **Il faut augmenter significativement du coup les possibilités de promotion** de corps et de grade pour rétablir le droit à une carrière reconnaissant les années d'exercice des personnels par une progression indiciaire régulière.

Le SNASUB-FSU intervient à chaque niveau pertinent, avec la FSU, pour défendre notre exigence : **l'urgence d'une revalorisation globale pour les personnels administratifs, ITRF et des bibliothèques, titulaires comme non titulaires.**



Combattre pied à pied l'application de la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » et défendre l'égalité de traitement et la transparence pour les promotions

L'application de la loi du 6 août 2019 se poursuit et le SNASUB-FSU ne relâche pas sa bataille contre les reculs des droits des personnels et des garanties collectives. Après les campagnes de mutations 2020, il intervient pour que les personnels puissent se dé-

fendre de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement rendus possibles par la suppression du contrôle en la matière de leurs représentant.es dans les commissions administratives paritaires.

Lignes directrices de gestion « promotions » : notre intervention pour des barèmes

Les MENJS et MESRI ont présenté devant les comités techniques ministériels compétents les projets de lignes directrices de gestion relatives aux déroulements des carrières (avancement et promotion interne) des corps des filières administratives, ITRF et des bibliothèques.

Le SNASUB-FSU est intervenu pour défendre les principes d'égalité de traitement et de transparence notamment par le recours aux barèmes de départage (comme pour les enseignant.es) pour les promotions de grade et de corps, la possibilité pour les personnels de recourir et d'être accompagnés par des représentant.es des personnels contre des décisions qu'ils jugeraient défavorables...

À tous les niveaux déconcentrés où seront élaborés des lignes

directrices de gestion académiques ou d'établissement dans l'ESR, les équipes militantes du SNASUB-FSU interviennent pour que celles-ci soient les moins contraignantes possibles aux principes de transparence et d'égalité de traitement en matière de choix des promu.es.

Pour cela, le SNASUB-FSU revendique à chaque niveau pertinent la mise en œuvre de critères barémés entre eux pour départager les promouvables. Notre commission administrative nationale mandate le bureau national pour établir des projets de barèmes tenant compte du contexte statutaire et réglementaire présent.

Le SNASUB-FSU exigera par ailleurs que les comités techniques académiques soient

consultés sur les lignes directrices de gestion académique qui concerneront les Adjoint.es techniques de recherche et de formation (ATRF) puisque les tableaux d'avancement de grade de ces agents relèvent des compétences déconcentrées des recteurs.

À l'aune de ce que les personnels et leurs représentant.es ont vécu lors de la mise en œuvre des campagnes de mobilité 2020 et de ce que nous craignons pour l'année 2021 concernant les promotions, **le SNASUB-FSU, avec la FSU, maintient son exigence de voir la loi du 6 août 2019 être abrogée et les droits des agents rétablis, ainsi que les prérogatives des CAP.**

Le télétravail se développe : le SNASUB-FSU vigilant

Le confinement et la situation sanitaire ont eu un effet accélérateur sur le déploiement du télétravail dans les services académiques, les établissements de l'ESR, les bibliothèques universitaires et celles de la Culture et dans quelques EPLE. Celui-ci pose des questions revendicatives nouvelles.

S'il ne s'agit pas d'un droit à proprement parler, il constitue une modalité de travail qui combine à la fois la volonté de l'agent, l'autorisation hiérarchique, des missions pouvant être télétravaillées et la question de la logistique utilisée. Il est à souligner que le refus hiérarchique peut faire l'objet d'un recours devant la CAP compétente (article 25 du décret n° 82-451 modifié).

Compte-tenu des dégradations des conditions de travail voire de transport dans de nombreux endroits, les personnels peuvent voir dans cette modalité d'organisation de leur travail une possibilité

d'amélioration de leur quotidien professionnel. Ceci ne doit cependant pas être la seule réponse à ces dégradations dont les causes doivent aussi être traitées. **D'autre part, les enjeux de droit à la déconnexion, de droit au respect de la vie privée**, de risque d'isolement ou de désocialisation du salarié.e, des conséquences sur l'organisation du collectif de travail (risques de surcharge de travail, de pressions sur les agents en présentiel) et sur l'accès du public aux services (risque d'un accès dégradé) doivent être présents dans notre réflexion syndicale. Quel rôle pour les CHSCT en la matière ? Faut-il réhabiliter les réunions de service pour ajuster les temps de service en présentiel et en télétravail ?

Le SNASUB-FSU engage la discussion dans ses instances à ce sujet et participe aux discussions de mise en œuvre avec les directions compétentes en ayant à l'esprit tous ces enjeux.

Défendre les libertés publiques et le droit syndical

En annonçant pour octobre un projet de loi sur ce que le gouvernement a choisi d'appeler le « séparatisme », ce dernier introduit dans le débat public de nouveaux éléments de division de la société au motif de lutter contre le fanatisme religieux. En effet, en instillant une telle expression dans la situation, il détourne le nécessaire et légitime combat contre l'intégrisme religieux de tout poil en ouvrant un terrain de « normalisation » des idées xénophobes et racistes, aux discriminations issues de la stigmatisation actuelle des musulman.es, ou prétendu.es tel.les.

Le SNASUB-FSU, avec la FSU reste vigilant à ce que tous les comportements extrémistes de quelque religion ou idéologie que ce soit soient combattus et condamnés. Il défend une concep-

tion de la laïcité qui ne soit pas à géométrie variable. Les libertés démocratiques, de conscience, d'expression, de croire et de ne pas croire doivent être respectées comme un tout indissociable, inaliénable comme une condition de l'égalité et de la solidarité.

Le SNASUB-FSU rappelle le rôle essentiel des services publics et de l'accès aux droits de toutes et tous pour « faire société ». En ce sens, c'est bien une politique de redéploiement des services publics sur l'ensemble du territoire qui est aujourd'hui nécessaire pour lutter contre les inégalités qui font aussi le terreau de toutes les offensives obscurantistes et réactionnaires.

La situation épidémique conduit des préfets à prendre des arrêtés limitant le droit de se

rassembler sur la voie publique ou de se réunir dans des espaces clos. Si les mesures de protections sont nécessaires pour lutter contre l'épidémie de COVID-19, le SNASUB-FSU reste très vigilant à ce que le contexte sanitaire ne soit pas le prétexte à réduire nos droits démocratiques et syndicaux. Il défend la liberté de l'organisation syndicale à fonctionner, de réunion et de manifestation dans le respect des gestes barrières et des mesures de distanciation physique.

D'une manière générale, au risque réellement existant d'isolement des personnels renforcé par la crise sanitaire actuelle, nous souhaitons que le réseau syndical que constitue le SNASUB-FSU se développe comme une alternative de solidarité concrète, utile et efficace.

Pour la défense des collègues,
des conditions de travail et des revendications,
UNI.ES et SYNDIQUÉ.ES, ON EST PLUS FORTS !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



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