



Dossier

Une rentrée sous la pression de l'épidémie

Focus

Le télétravail

COVID-19

Restons vigilants



Toutes les raisons d'adhérer

Uni·e·s, nous sommes plus fort·e·s

Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

LES PROFESSIONNELS DE L'ENSEIGNEMENT NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/enseignement

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Yasmine,
professeure des écoles.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de l'enseignement, la 1^{ère} année, à la souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS jusqu'au 31/12/2020. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Les conditions, garanties et limites de notre contrat AUTO PASS ainsi que les conditions de nos offres sont disponibles en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



L'ÉPIDÉMIE de Covid-19 est bien là, ce qui rend cette rentrée si particulière, imposant au quotidien le respect scrupuleux de précautions sanitaires pour en limiter le rebond.

Mais ce ne peut pas être le seul sujet majeur de cette rentrée pour les syndicalistes que nous sommes.

Déjà parce que les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire sont là ! L'aggravation du chômage ou de la précarité nécessitent sans tarder des réponses à même de protéger les conditions de vie, d'emplois et de travail du plus grand nombre.

De ce point de vue, **le plan de relance de 100 milliards du gouvernement montre bien des défauts** car il reste construit sur une « politique de l'offre ».

Les sommes les plus importantes sont consacrées à des baisses de la fiscalité des entreprises (20 milliards), quand 7,6 milliards seulement sont fléchés pour la sauvegarde de l'emploi ou 6 milliards à l'emploi des jeunes et sans doute par des mesures d'exonération ou de modération de la rémunération de leur travail.

Quant aux investissements, 6,7 milliards sont par exemple annoncés pour la rénovation énergétique des bâtiments : les mesures de relance à proprement parler sont donc timides.

Dans ce contexte, **la journée unitaire de mobilisation du 17 septembre** est une première action pour afficher les revendications sociales dans le paysage.

Dans nos secteurs professionnels, la rentrée est aussi marquée par l'engagement et la volonté des collègues d'assumer leurs missions de service public et d'accueillir les jeunes. Ceci suffit à démontrer que les services publics sont un élément-clé de la relance du pays et que leurs personnels doivent être reconnus. La faiblesse des rémunérations, la dévalorisation des carrières, l'insuffisance des moyens et la dégradation des conditions de travail : ça suffit !

Le SNASUB-FSU est déterminé à défendre les revendications, à gagner des avancées pour les personnels. La requalification des emplois, la création de postes de titulaires, la revalorisation des rémunérations et des carrières, l'amélioration des conditions de travail sont aussi au cœur des sujets de la rentrée !

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
01 41 63 27 51/52

Directeur de publication

Bruno Lévéder

Rédacteur en chef

Pierre Boyer

Mise en page et iconographie

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	Communiqué unitaire : une rupture profonde s'impose !
Page 5	Rejoignez notre réseau de solidarité syndicale
Page 6	Bulletin d'adhésion
Page 7	Contactez-nous
Page 8	Dossier : Une rentrée sous la pression de l'épidémie !
Page 16	Focus : Le télétravail
Page 17	Filière ITRF : Promotions et dernières CAPN
Page 18	Secteur Supérieur
Page 19	Secteur Bibliothèques : CAPN d'automne 2020
Page 20	Secteur EPLE : Rentrée 2020 et nouveau protocole sanitaire...
Page 21	Secteur Services : La densification des cités administratives
Page 22	Lu pour vous

Communiqué unitaire : Une rupture profonde s'impose !



La rentrée sociale revêt un caractère tout à fait inédit à plus d'un titre. Aux conséquences humaines de la crise sanitaire, s'ajoutent des mesures régressives portées par le Gouvernement. Celles et ceux qui travaillent et produisent les richesses, dont les salariés qui ont été particulièrement exposés et mis à contribution pendant le confinement, sont les premiers à payer les velléités d'employeurs qui annoncent licenciements et délocalisations. Pendant ce temps, ils maintiennent le versement de dividendes pour les actionnaires et exigent de nouvelles exonérations de cotisations sociales et des baisses d'impôts.

Préparée sans réelle prise en compte de la situation sanitaire et sans moyens supplémentaires, la rentrée scolaire et universitaire inquiète les jeunes, les familles et les professionnels, cela dans le cadre d'un protocole sanitaire ministériel illisible et sans cesse remis en cause. Nous exigeons la mise à disposition gratuite de masques en quantité suffisante à l'ensemble des collégiens, lycéens et étudiants. Il en va de même pour l'ensemble de la population. Pour le monde du travail, il revient aux employeurs de prendre en charge les mesures de protections individuelles et collectives, dont la distribution gratuite de masques en quantité suffisante. La réduction du temps d'exposition également nécessaire induit de discuter de l'organisation, des conditions de travail et réduction du temps de travail.

Les organisations syndicales et de jeunesse affirment ensemble que la priorité doit être donnée à la préservation et à la création en nombre d'emplois stables et qualifiés, à la sortie de la précarité en particulier des jeunes travailleurs, des étudiants, avec leur mise en protection sociale. Cela passe notamment par la réduction du temps de travail sans perte de salaire, le développement des services publics et des industries nécessaires à la réponse aux besoins

en biens et services, en prenant en compte l'urgence écologique.

Il est urgent d'augmenter les salaires, les traitements, les pensions et les minimas sociaux.

Il est également temps d'en finir avec les aides publiques de toute nature dont bénéficient de grandes multinationales sans contrepartie et contrôle d'utilisation.

La période a également confirmé les exigences communes qu'ont portées nos organisations lors de la lutte contre la réforme du système des retraites. Nos organisations condamnent toute nouvelle régression en matière de retraite et de protection sociale programmées notamment par le Gouvernement au détour du projet de loi de finances de la sécurité sociale (création de la cinquième branche, augmentation de la CSG, etc. ...).

L'urgence sociale impose aujourd'hui tout au contraire, de préserver notre système intergénérationnel et d'envisager une protection sociale incluant la dimension professionnelle tout au long de la vie, des années d'études à la retraite.

La situation impose donc des mesures de transformation profonde en totale rupture avec les politiques économiques et sociales actuelles. Un énième « plan de relance » qui ne remettrait pas en cause ces politiques, ne pourrait conduire qu'à une aggravation de la crise sociale, économique et écologique.

La question de l'emploi est centrale : lutte contre la précarité et la pauvreté, hausse des salaires, développement des services publics, abandon définitif de la réforme des retraites. Les organisations La CGT, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNEF et UNL appellent à faire de la journée du 17 septembre une première journée d'action, selon des modalités à définir dans les secteurs professionnels et les territoires (grèves, manifestations, rassemblements, etc. ...) pour imposer le changement nécessaire.

Paris, le 27 août 2020.

Solidarité active, informations, revendications et mobilisations...

Uni·e·s et syndiqué·e·s, ON EST PLUS FORT·E·S !

Rejoignez notre réseau de solidarité syndicale

Se syndiquer au SNASUB-FSU c'est intégrer un réseau de collègues dont le but est de rompre avec l'isolement de chacun·e par l'information régulière et la solidarité active.

Les syndiqué·e·s reçoivent tous les mois, **Convergences**, notre journal d'information dans leur boîte aux lettres et sont régulièrement invité·e·s aux réunions au cours desquelles sont échangées informations pratiques (carrières, organisation du service public...) et analyses.

Le SNASUB-FSU dispose de plusieurs centaines d'élue·e·s du personnel, aux niveaux ministériels comme dans les académies ou bien dans les universités.

Dans les CAP nationales et académiques – même si la loi fonction publique du 6 août 2019 (il faudra imposer son abrogation !) a supprimé leur mission de contrôle des décisions des directions en matière de mutations ou de promotions – elles/ils continuent de représenter et de défendre les personnels.

Dans les CT ou les CHSCT, dans les grands conseils d'établissement également (CA par exemple), les délégué·e·s du SNASUB-FSU portent la voix de toute·s les collègues et assurent la défense des intérêts des personnels et du service public.

Se syndiquer au SNASUB-FSU, c'est jouer collectif pour défendre nos missions de service public et les statuts qui nous protègent. C'est affirmer également avec force que nos métiers doivent être reconnus par des mesures concrètes de revalorisation (augmentation des salaires et requalification des emplois et des personnels par exemple).

L'originalité du SNASUB-FSU : œuvrer au rassemblement des collègues de plusieurs filières, de toutes catégories, titulaires et non titulaires

Le SNASUB-FSU regroupe les personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (des adjoint·e·s administratifs aux attaché·e·s et administrateurs·rices), les personnels ingénieurs techniques recherche et formation (ITRF), les personnels des bibliothèques, titulaires et non titulaires, actifs ou retraités **DANS UN SEUL SYNDICAT.**

Le SNASUB-FSU, comme son nom l'indique, est membre de la Fédération syndicale unitaire (FSU), force syndicale incontournable dans la fonction publique d'État, et première force syndicale dans le(s) secteur(s) de l'éducation, de la culture et de la recherche.

Cela permet de faire entendre la voix des personnels non enseignants au plus haut niveau et d'exiger respect et reconnaissance de nos filières professionnelles.

Portant haut les valeurs de solidarité, de justice sociale, d'égalité de traitement, du service public en général, notre syndicalisme vise à rassembler largement tous les personnels pour faire aboutir nos revendications.

Uni·e·s et syndiqué·e·s, ON EST PLUS FORT·E·S !

La cotisation syndicale au SNASUB-FSU : combien ça coûte vraiment ?

La cotisation au SNASUB-FSU est à régler pour une année scolaire et universitaire. Son montant est proportionnel au salaire et varie selon l'indice majoré (l'IM, celui qui figure sur le bulletin de salaire ou le contrat).

La cotisation syndicale ouvre droit à une réduction d'impôt ou à un crédit d'impôt. Si vous n'êtes pas imposable, votre cotisation ouvre droit à un crédit d'impôt, sous la forme d'un chèque du Trésor public de 66% du montant de la cotisation versée. Et si vous êtes imposable, à une réduction d'impôt de 66% du montant de la cotisation versée à déduire de votre impôt annuel à payer.

Exemple : un·e collègue est payé·e à l'indice majoré 380. Il/elle s'acquitte d'une cotisation annuelle au SNASUB-FSU de 110,20 euros (**380 x 0,29 euros**). S'il/elle n'est pas imposable, il/elle recevra une somme au titre du crédit d'impôt versée par le Trésor public de 72 euros. S'il/elle est imposable, son impôt à payer sera réduit de 72 euros.

Dans les deux cas, sa cotisation lui aura coûté à l'année 38,20 euros ! (110,20 - 72 = 38,20).

Contactez le SNASUB-FSU



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

Trésorier national

Pierre Hébert
tresorier@snasub.fr

Secrétaire nationale

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

Contact Trésorerie

Sylvie Millet
contact.tresorerie@snasub.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
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, trésorier-e-s

Aix-Marseille

snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Julien FABRE, SA
Agnès COLAZZINA, Trésorière
Résidence Saint Louis – Bat C8
24 Traverse Adoul 13 015 Marseille
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens

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

Besançon

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

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nathalie PRAT, Co-SA
06 82 91 75 26
Julia BRIVADIS, Co-SA
juliabrivadis.snasubfsu@gmail.com
Bettina SCHMITT-CORDOVA, Trésorière
1 bis Avenue de Minerva
Escalier B 64 600 Anglet
tresorerie.bordeaux@snasub.fr

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 YVE, Co-SA
Brigitte LICHERON, Trésorière
1 impasse de la labre – Les Grotiers
63 140 Chatel-Guyon
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

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

Créteil

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

Dijon

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

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Magali DERUELLE, co-SA
04 76 09 14 42
Sandrine EYRAUD, Trésorière
SNASUB-FSU – Bourse du travail
32 avenue de l'Europe 38 030 GRENOBLE
snasub.fsu38@wanadoo.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-Emilie 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
Assahabidine 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
Erwan PHILIPPE, co-SA
party.remy@orange.fr
David STEFFEN, Trésorier
16 rue du Stade 57 730 Valmont
tresorerie.nancy-metz@snasub.fr

Nantes

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

Nice

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

Orléans-Tours

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

Paris

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

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

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique LEROY, co-SA
Lise COURCIER, co-SA
06 31 67 15 21
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
Anagétique CHEVALIER, co-SA
06 84 70 07 60
Lionel JULIEN, co-SA
Yannick JOURDAN, Trésorier
56 rue Émile James 56 410 Étel
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 97 55 36 99

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
Raphaële KRUMMEICH, co-SA
06 86 47 57 34
Christophe NOYER, co-SA
06 83 98 53 67
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de Balzac 76 610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

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

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Cédric PRADINES, co-SA
Dominique RAMONDOU, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
05 61 43 60 64
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
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 OIGRON, co-SA
Corinne PACANOWSKI, Trésorière
SNASUB-FSU
25 rue des Ecoles 95 630 Meriel
tresorerie.versailles@snasub.fr

Hors métropole

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

Une rentrée sous la pression de l'épidémie !

LAPALISSADE que de dire, cette année, que la rentrée se déroule dans un contexte inédit ! **Elle est en effet marquée par la crise sanitaire créée par la pandémie de covid-19** qui continue de perturber les relations sociales ordinaires. Nos comportements quotidiens intègrent désormais la répétition appliquée des gestes barrières, de la distanciation physique à respecter et par le port du masque rendu désormais obligatoire jusque dans les rues de nombreuses villes.

Dans les établissements scolaires et universitaires, dans les services ou les bibliothèques, l'accueil des publics, jeunes et moins jeunes, comme les activités de travail doivent être envisagées dans le strict respect de protocoles sanitaires permettant le respect des légitimes garanties sanitaires nécessaires à la préservation de la santé de toutes et tous. Le SNASUB-FSU est vigilant et intervient pour qu'aucune activité de travail n'expose les personnels par un quelconque déni de la situation épidémique.

La crise sanitaire a aussi des conséquences sur la situation et les conditions de travail : questions autour du travail en présentiel ou en télétravail, activités professionnelles quotidiennes rendues plus compliquées, confusions dans l'organisation du travail et des services, insuffisances de cadrages nationaux selon les situations, rentrée moins bien préparée qu'à l'ordinaire... Et de nombreux collègues n'ont pu bénéficier du temps habituel de congés d'été du fait des retards induits par les huit semaines de confinement.

Dans ce contexte, les droits des personnels et leurs conditions de travail doivent être respectés ! Les équipes militantes du SNASUB-FSU, partout dans les services, établissements et bibliothèques sont au côté des personnels.

La covid-19 ne doit cependant pas conduire à en rabattre sur l'action collective et syndicale pour l'amélioration de nos carrières, de nos rémunérations et de notre pouvoir d'achat, pour gagner les créations de postes nécessaires et faire respecter nos professions, nos droits et nos garanties statutaires.

En cette rentrée, les communications ministérielles en matière de mesures sociales d'amélioration de la situation des

collègues ne répondent pas aux difficultés de nos professions et ne concernent jamais tous les personnels, mais une petite partie d'entre eux à chaque fois.

Si le SNASUB-FSU accepte toutes les avancées, même petites, cela n'éteint pas sa détermination à ne pas se satisfaire de ce qui est insuffisant. Il poursuit sans relâche son action pour que ça change !

Cette année encore, vous pourrez compter sur l'engagement sans faille des équipes du SNASUB-FSU pour vous accompagner et vous défendre, pour porter les revendications et construire avec vous les mobilisations pour les faire aboutir.

Uni-e-s, nous sommes plus fort-e-s !



Carte des hospitalisations au 08/09/2020 (capture d'écran). Données Santé Publique France (© Etablab ; © OpenMapTiles ; © Contributeurs OpenStreetMap)

La rentrée 2020, après un an d'application de la loi dite « de transformation de la fonction publique »

Le 6 août 2019 était promulguée la loi dite de « transformation de la fonction publique » qui a infligé de sérieux accrocs au statut des fonctionnaires

Pour la préparation de rentrée 2020 : des mutations opaques !

Cette loi a retiré aux personnels le droit d'être représentés (dans les commissions paritaires d'établissement ou dans les CAP) lors de l'examen des décisions relatives à leur carrière les concernant par les élu-es des personnels.

Du coup, les mutations 2020 se sont faites dans une grande opacité. Si les collègues souhaitant muter ont pu connaître les critères que l'administration a retenus pour observer leurs demandes, celle-ci a refusé de publier les tableaux annuels de

mutation empêchant ainsi toute tentative de comparaison.

Cette absence de transparence ouvre la voie aux risques d'erreurs, au développement de l'arbitraire et aux inégalités de traitement.

Déterminé à ne rien lâcher, partout et à tous les niveaux, le SNASUB-FSU est intervenu pour soutenir les recours des collègues. Pour le SNASUB-FSU, la transparence et la clarté des opérations de mutation est une condition du droit des personnels à voir leurs

demandes traitées avec impartialité et égalité.

Nombre d'académies ont aussi profité de cette situation pour ne plus réunir les CCP des personnels contractuels en groupes de travail pour discuter de l'affectation des collègues non-titulaires.

Il s'agit là d'une illustration supplémentaire du véritable objectif de la loi : faire reculer les droits des personnels en supprimant les compétences des CAP et les prérogatives de leurs délégués.

Défendre la création d'emploi titulaire, l'égalité de traitement pour les déroulements de nos carrières !

En 2021, ni les tableaux d'avancement ni les listes d'aptitude ne seront soumis aux représentant.es des personnels en CAP, autre conséquence de la loi du 6 août 2019.

Comme pour les critères utilisés par les directions pour la mobilité, nos ministères élaborent des lignes directrices de gestion « déroulement de carrière » pour établir les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude.

Le SNASUB-FSU défend l'égalité de traitement comme principe devant permettre une progression de carrière pour toutes et tous. Nous voulons des cri-

tères objectifs et le recours à des barèmes connus par toutes et tous pour assurer la transparence en matière de promotion. Nous refusons aussi la logique engagée par la loi dite de transformation de la fonction publique qui aboutit à priver les personnels de tout recours lorsqu'ils seraient injustement écartés de la promotion.

Pour le SNASUB-FSU, en supprimant l'examen des promotions des CAP, c'est le droit des personnels à être défendus et à être largement informés des politiques et choix des directions en la matière qui est bafoué !

Pas touche à nos CHSCT !

Dans le même temps qu'elle s'attaque aux CAP et CPE, la loi dite de transformation de la fonction publique prévoit aussi la suppression des CHSCT comme instances dédiées aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. **Les missions des CHSCT seraient transférées à des comités sociaux qui seront créés en 2022,** fusionnant les missions des CHSCT et

des comités techniques. Reposant sur un nombre moins important de représentant.es du personnel, le mélange des genres compliquera encore plus la tâche des collègues élu.es du personnel.

Pourtant la crise sanitaire aura montré combien les CHSCT ont été nécessaires et indispensables !

Il suffit de se rappeler les tergiversations de nombreuses hié-

rarchies aux mois de mars pour le confinement ou de mai pour le déconfinement pour en comprendre le rôle essentiel joué dans la défense des personnels, grâce à l'intervention syndicales.

Pour le SNASUB-FSU, ni les CHSCT, ni les CT, ni leurs rôles propres ne doivent être remis en cause !

Assez de destruction des garanties statutaires et des droits des personnels, la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » doit être abrogée !

Rémunération, carrière, revalorisation : ne rien lâcher !

La rentrée sous la pression de la covid-19 et l'engagement des personnels durant le confinement (et après, parfois au détriment de leurs congés d'été) illustre la nécessité de reconnaître leur travail et leur sens du service public à leur juste valeur.

Pour le SNASUB-FSU, le gouvernement doit cesser les annonces de revalorisations salariales partielles qui confinent à l'Arlésienne pour le plus grand nombre. **Le ministre de l'éducation parle d'un « Grenelle des professeurs », avec la FSU nous répondons que c'est un « Grenelle de tous les personnels » qu'il faut.**

Le SNASUB-FSU revendique un plan de requalification massif dans toutes nos professions administratives, techniques de recherche et de formation et de bibliothèques. Il faut aussi revaloriser toutes nos indemnités et engager un processus d'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Le SNASUB-FSU revendique aussi qu'il soit enfin mis un terme définitif à la scandaleuse politique du gel de la valeur du point d'indice et à l'insuffisance des taux de promotion et des recrutements dans nos filières, qu'un plan de titularisation mette fin à la précarité.

Requalifier les emplois et promouvoir les personnels !

Dans toutes nos professions, un grand nombre de collègues exercent des fonctions de qualifications supérieures à celles prévues par la définition statutaire de leur corps d'appartenance. C'est vrai très majoritairement pour les collègues de catégorie C. Le SNASUB-FSU revendique depuis toujours une requalification massive des emplois de C en B, de B en A.

L'exigence du SNASUB-FSU d'un plan massif de requalification des emplois et de promotion des personnels est une revendication qui trouve sa légitimité dans la reconnaissance de l'évolution de nos métiers et dans la réalité de notre engagement professionnel. **Les sous-rémunérations et les déroulements de carrière au rabais, ça suffit !**

Le SNASUB-FSU revendique aussi qu'il soit enfin mis un terme définitif à la scandaleuse politique du gel de la valeur du point d'indice et à l'insuffisance des taux de promotion et des recrutements dans nos filières, qu'un plan de titularisation mette fin à la précarité.

Et l'indemnitaire

Les collègues de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ont vu l'an dernier la réévaluation triennale de leur IFSE. Les filières ITRF et bibliothèques devraient voir ses montants revus en 2021.

La fin du plan ministériel discuté l'an dernier avec toutes les organisations syndicales prévoit de résorber l'inégalité de versement entre les agents logés et non-logés. **Le SNASUB-FSU a activement défendu d'en finir avec celle-ci** et pour que personne ne soit oublié, quelles que soient ses fonctions dans l'établissement.

Les primes perçues par les personnels de nos filières administrative, technique et de bibliothèques

dans nos ministères restent très en dessous de celles versées dans les autres ministères ; et les inégalités indemnitaires restent très grandes d'une académie à une autre parfois au sein même de celles-ci, entre les EPLE, les services académiques, les universités ou le CROUS... **Cette injustice doit cesser !**

Le SNASUB-FSU défend une revalorisation ambitieuse, qui fasse cesser cette dévalorisation indemnitaire qui frappent nos métiers, grèvent nos pouvoirs d'achat et qui permette une égalité interministérielle, préalable nécessaire à l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Prime exceptionnelle « Covid-19 » : une répartition et un versement scandaleusement opaque et inégalitaire !

En mai dernier, le gouvernement a instauré une prime exceptionnelle « covid-19 » prétendant reconnaître l'engagement des personnels durant la période de confinement. Celle-ci a été versée pour les quelques heureux bénéficiaires au mois d'août.

Dès le mois de mai, le SNASUB-FSU a demandé que tous les personnels puissent bénéficier de cette prime, au taux correspondant

à leur situation. En effet, qu'ils aient été en présentiel, en télétravail ou en situation de travail empêché durant le confinement, toutes et tous ont eu et vont encore connaître un « surcroît de travail » et d'investissement pour assurer leurs missions et assurer autant que possible le bon déroulement de la rentrée et de l'année scolaire.

Or, nombreux et nombreuses sont les collègues dont l'engage-

ment pourtant très réel n'a manifestement pas été reconnu ! « Manifestement » écrivons-nous, car, là encore, cette prime a été versée dans l'opacité la plus totale !

Le SNASUB-FSU exige que la transparence soit faite par une information aux élu-es des personnels dans les comités techniques et que tous les personnels « oubliés » puissent bénéficier de cette prime exceptionnelle.

Suite du dossier page 15



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Information, conseils,
accompagnement

Salaires augmentés
et conditions de travail

Carrières revalorisées et
requalification des emplois

Statut et droits des





ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Information, conseils,
accompagnement

Garanties sanitaires

Solidarité active

Justice sociale

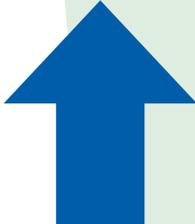
Équité de traitement



Egalité de traitement

Reconnaissance
professionnelle

Adhérez,
réadhérez
au SNASUB-FSU

 **Rejoignez notre réseau
de solidarité syndicale**

Uni-e-s, nous sommes plus fort-e-s !



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> -----

personnels sauvegardés
Sécurité sociale et droit
à la retraite préservés

Adhérez,
réadhérez
au SNASUB-FSU

→ **Rejoignez notre réseau
de solidarité syndicale**

Uni-e-s, nous sommes plus fort-e-s !



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> ---

Défendre les garanties sanitaires et de bonnes conditions de travail !

La crise sanitaire et ses effets sociaux dans le pays illustrent le besoin de service public de manière encore plus visible. Les enjeux d'adaptation des conditions de travail doivent être pris en compte à la rentrée pour garantir la sûreté sanitaire des personnels.

En plus des gestes barrières, les équipements nécessaires de protection individuelle - masques, gel hydroalcoolique, lingettes désinfectantes, plexiglas - doivent être à disposition des personnels en quantité suffisante. **Chaque fois que nécessaire, et notamment dans les bureaux collectifs, des parois transparentes en matière plastique** doivent pouvoir être installées pour limiter les contaminations dues à des distances trop faibles. La désinfection régulière des espaces et locaux de travail doit être organisée et les conditions de bonne aération des locaux doivent être assurées.

En cas de difficulté ou de respect insuffisant des garanties sanitaires sur le lieu de travail, le bon réflexe est de contacter le SNASUB-FSU ou les repré-

sentant-es FSU au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Parmi les réponses en temps d'épidémie qui se sont imposées, **le télétravail est une des modalités d'adaptation de l'organisation du travail qui est recommandée.** Sur demande du personnel, celui-ci requiert l'accord de l'employeur (décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié récemment par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020). Il est par contre la modalité de travail prévue en cas de quatorzaine ou d'isolement (s'il n'est pas possible, alors c'est l'autorisation spéciale d'absence qui s'applique).

En tout état de cause, la mise en œuvre du télétravail est soumise dans le cas général à l'établissement d'une convention qui précise les conditions de son organisation. **Le SNASUB-FSU et ses élu.es du personnel seront de toutes les discussions** avec les directions pour que les droits des personnels soient préservés dans le cadre du télétravail.

Pour toute question, le bon réflexe, c'est de se rapprocher de la section du SNASUB-FSU !



Le SNASUB-FSU,
le réseau syndical de
solidarité efficace pour
vous défendre, porter les
revendications et gagner des
avancées pour toutes et tous !



Uni-e-s, nous sommes plus fort-e-s !



Manifestation parisienne du 16 juin 2020

Télétravail toujours...

Persistance de la crise sanitaire oblige, le télétravail, lorsque les missions s'y prêtent, reste une modalité d'organisation du travail importante, malgré les injonctions de nos ministères à reprendre le travail en présentiel. Point de situation, alors que la situation réglementaire sur le télétravail évolue¹.

1. Voir aussi *Convergences* N° 258 de juin/juillet 2020

Un nouveau cadre réglementaire, et des concertations à venir

En application de l'article 49 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, un décret pris en mai dernier² modifie fortement le décret 2016-151 qui encadre le télétravail dans la fonction publique d'État. Cependant, les circulaires ministérielles d'application de ce nouveau texte ne sont pas encore publiées, ni même rédigées, alors que s'ouvrent depuis l'été des concertations sur son application dans les académies et dans les établissements du supérieur, dans le cadre des travaux des comités techniques. Un certain nombre de circulaires locales et de protocoles vont donc être discutés et votés dans les instances.

L'essentiel à savoir : une plus grande flexibilité du télétravail

L'objectif de la modification du décret 2016-151 était de rendre le télétravail plus flexible. La lecture du texte montre qu'il est atteint. Et de manière prévisible, cette flexibilité se fait plus au profit de l'employeur que des agents.

Le texte du décret fixe toujours (en apparence) des garde-fou importants : le télétravail s'organise sur demande de l'agent, dans une limite de 3 jours par semaine, avec la prise en charge par l'employeur des coûts induits, notamment la mise à disposition d'un poste de travail.

Le problème est que le texte, en introduisant la possibilité au recours à du télétravail ponctuel et notamment sur autorisation temporaire, ouvre des déroga-

tions à tous les cadres posés. Ainsi, « en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site », il n'y a plus de limite à la quotité hebdomadaire en télétravail, ou plus d'obligation de prise en charge des coûts par l'employeur.

On le voit bien, la situation de travail à distance massive que nous avons connue pendant le confinement entre désormais dans le cadre réglementaire du télétravail.

> Retrouvez notre fiche pratique détaillée dans le Mémento 2020-2021 (page 100)

Préconisations en temps de Covid

Le télétravail demeure en cette rentrée une injonction, non sans quelques contradictions entre nos autorités de tutelles et le gouvernement.

Ainsi, le Premier ministre indique dans une circulaire du 1^{er} septembre et relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de covid-19 que « le télétravail demeure une pratique qu'il convient de continuer à favoriser, en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au virus SARS-CoV-2 et permet de limiter la densité des agent-e-s dans les locaux professionnels et les bureaux, ainsi que l'affluence dans les transports en commun, en particulier dans les zones de circulation active du virus, dites "zones rouges" ». En cette rentrée et malgré cette préconisation, nos hiérarchies insistent plutôt sur le retour dans nos bureaux...

Plutôt qu'une possibilité ouverte à toutes et tous, le télétravail semble être imposé, ou du moins le choix des agent-e-s largement contraint, dans une série de situations. Ainsi, pour les personnes vulnérables ou partageant leur domicile avec des personnes vulnérables, cette vulnérabilité étant définie par l'appartenance à l'une des quatre situations listées dans l'article 2 du décret 2020-1098 du 29 août 2020 « le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent »³. Notons que la liste des vulnérabilités a été drastiquement réduite depuis le début de l'épidémie, renvoyant des personnes fragiles à leurs bureaux...

Les agent-e-s identifié-e-s comme cas contact et placé-e-s en isolement préventif comme les parents devant garder leurs enfants dont la classe ou l'école a été fermée en raison de suspicion d'infection sont aussi placés en situation de télétravail si possible (ou en cas d'impossibilité en autorisation spéciale d'absence - ASA)⁴. Peu de choix dans ces situations, mais une réponse d'urgence face au Covid.

La crise sanitaire exige des réponses exceptionnelles, c'est l'évidence. Néanmoins, nous devons nous poser la question du réel consentement des agent-e-s

3. Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, Note de la DGAFP mise à jour régulièrement.

4. Le placement des cas contacts en ASA est une avancée, suite aux interventions syndicales portées au niveau de la fonction publique.

2. Décret 2020-524 du 5 mai 2020

au télétravail... Certains agent-e-s y sont poussé-e-s, alors même que les textes réglementaires insistent sur leur choix. Surtout, nous devons nous assurer que la

situation que nous vivons n'ouvre pas un précédent dommageable pour nos collègues par la suite.

En conclusion, face au télétravail comme en d'autres situa-

tions professionnelles, ne restez pas isolé-e : contactez votre section SNASUB-FSU !

Julie Robert

Promotions en filière ITRF

DANS la filière ITRF, pour candidater à la promotion (par tableau d'avancement ou liste d'aptitude), les agents de toute catégorie, doivent rédiger leur rapport d'activité concernant leurs fonctions actuelles et leur activité passée dans le corps.

Or, nos collègues commissaires paritaires nationaux et académiques tout comme nos collègues élu-es dans les CPE ou groupes de travail académiques savent bien que, sans éléments d'objectivation, l'appréciation de la valeur des dossiers sur la base de ce rapport d'activité et du rapport hiérarchique (rapport d'aptitude) est un exercice difficile et particulièrement subjectif donc potentiellement injuste.

Si la note de service¹ prend soin de préciser en gras que chaque candidat doit rédiger lui-même son rapport, rien à la lecture des dossiers ne permet d'en avoir la certitude. La rédaction de ce rapport est de plus un exercice très discriminant, qui favorise les collègues ayant un niveau d'étude parfois bien supérieur à leur niveau de recrutement. Les formations à la rédaction du rapport d'activité, parfois dispensées par les administrations, viennent encore plus aggraver les potentielles inégalités de traitement entre les collègues. Enfin, certaines branches d'activités professionnelles (BAP) de la filière ITRF sont objective-

ment favorisées, notamment par la composition de la parité administrative des CAP et autres CPE. Du chef de service à l'IPR, en passant par le DGS, on y retrouve toute la hiérarchie administrative, généralement professionnellement proche de la BAP J (administration et pilotage) et plus sensible aux dossiers des collègues de cette BAP.

C'est pourquoi le SNASUB-FSU demande que le système de promotions soit organisé par branche d'activité avec des quotas par BAP, permettant d'objectiver les comparaisons de dossiers. Quelle que soit sa BAP, chaque collègue doit avoir les mêmes chances de promotion !

La comparaison et le classement des dossiers pour la constitution des tableaux d'avancement, sans barème et sans critères objectifs et partagés est une gageure. Et d'ailleurs, il suffit de parler à nos collègues des filières AENES et Bibliothèques² pour se rendre compte de l'exception que constitue cette méthode de travail dans l'ITRF.

Pour le SNASUB-FSU, il est urgent de sortir de ce système qui autorise toutes les dérives par la mise en place de barèmes, et ce alors que la loi de transformation de la Fonction Publique de 2019 supprime les promotions des compétences des CAP.

1. Publiée chaque année par le ministère et détaillant les opérations de gestion de carrière des personnels BIATSS

2. Le rapport d'activité n'est demandé qu'aux conservateurs

Dernières CAPN concernant les promotions

Les commissions administratives nationales à venir ont à leur ordre du jour et pour la dernière fois les tableaux d'avancement (changement de grade), en raison de l'application de la loi de transformation de la fonction publique.

Elle traiteront aussi des demandes d'accueil en détachement, d'intégration, de renouvellement de stage et des recours

sur les compte-rendu d'entretien professionnel.

Les tableaux d'avancement des ATRF sont traités dans les CAPA (commissions administratives paritaires académiques). Prenez contact avec le SNASUB de votre académie pour en connaître le calendrier.

Vous avez candidaté pour ce tableau d'avancement ? Pour en savoir où en est votre dossier, contac-

tez nos commissaires paritaires ou les élu-es de votre CPE si vous êtes affecté-e dans un établissement du supérieur ou du groupe de travail ITRF si vous travaillez en rectorat ou dans un EPLE.

Dans tous les cas vous pouvez nous contacter par mail : contact.itrf@snasub.fr

Julie Robert
Pierre Hébert

Corps	Date CAPN	Nb de possibilités au titre de l'année 2019
Ingénieur de recherches	8-9 décembre 2020	IGR hors classe : 45
		IGR 1 ^{re} classe : 169
Ingénieur d'études	1 ^{er} décembre 2020	IGE hors classe : 347
Assistants ingénieurs	18 novembre 2020	Pas de TA puisque que corps des ASI n'est composé que d'un seul grade
Techniciens	3 décembre 2020	Tech classe exceptionnelle : 152
		Tech classe supérieure : 320

Rentrée chaotique

AL'HEURE où nous écrivons ces lignes, l'incertitude règne sur les campus alors que la circulaire de rentrée ministérielle vient tout juste d'être publiée. La situation sanitaire se détériore, avec un nombre croissant de départements classés rouges. Comment accompagner au mieux les étudiantes en cette période, comment adapter les enseignements ? Comment assurer le fonctionnement de nos services sans mettre en danger nos collègues ?

De nombreux établissements ont choisi de décaler leur rentrée pour se laisser un peu de temps... ce qui se comprend, mais on constate que ce décalage amène paradoxalement plus d'incertitudes avec l'évolution de la situation sanitaire.

Et pourtant, nous avons demandé que la fin de l'année dernière et l'été soient utilement utilisés pour préparer une rentrée adaptée, qui prenne en compte nos métiers, qui accompagne les nouveaux étudiant-es ayant globalement quitté le lycée mi-mars, qui intègre les spécificités de l'année dans l'accompagnement des autres étudiant-es.

Et qu'a fait notre ministère pendant cette période ? Il est passé en force devant toutes les instances avec son projet de loi LPPR (voir *Convergences* précédent) et présente un nouveau protocole qu'il veut lui lier (voir ci-dessous).

LPPR : passage en force !

Le projet de loi LPPR (Loi de programmation pluriannuelle de la recherche) commence son parcours législatif à l'assemblée nationale très prochainement. Il a mobilisé de très nombreux collègues sur les campus de janvier à mars. Si la mobilisation s'est arrêtée avec le confinement, l'opposition chez les collègues reste vive au vu des attaques contenues dans la loi (CDI de mission, recrutement de professeurs sur des « chaires juniors », poursuite de la transformation de l'ESR du point de vue organisationnel...).

Fin août nous avons été destinataires d'un projet de protocole sur les carrières et les rémunérations dans le supérieur qui est présenté comme une résultante

de la LPPR. De fait une partie des mesures envisagées le sont grâce aux crédits prévus dans la LPPR.

Ce projet de protocole contient des éléments que la FSU et ses syndicats concernés revendiquent : évolution des régimes indemnitaires des enseignant-es/chercheur-es et chercheur-es, requalification dans la filière ITRF. **Cependant les modalités envisagées posent de gros problèmes.** Ainsi la requalification ne concernerait que les ITRF des BAP scientifiques (A, B, C, D et un bout de E) et serait une requalification de postes vacants suivi d'un concours réservé (impliquant une mobilité pour les agents concernés). De même les évolutions (faibles) des régimes indemnitaires ne concerneraient

qu'une (toute) petite partie des BIATSS. **En bref, le compte n'y est pas.**

Enfin ce texte prévoit que ses signataires seuls seront appelés à discuter des évolutions de ce protocole (prévu pour durer 10 ans en lien avec la durée de la LPPR). Il s'agit donc d'une forme de chantage : signez (et soutenez) sinon vous ne discutez plus, alors même que les sujets posés ne datent pas du projet de loi.

En attendant, **les syndicats de la FSU** (avec ceux de la CGT, de FO et de Solidaires) **appellent les collègues à se rassembler le 21 septembre devant l'assemblée nationale à Paris à 14h00**, jour d'ouverture de l'examen de la LPPR pour en obtenir l'abandon.

Où l'on reparle du classement de Shanghai

Le 15 août chaque année est publié le désormais célèbre palmarès né en 2003 qui distingue les « meilleures universités » mondiales. Et cette année, pour la première fois apparaît en haut du tableau (14^e place) une université française, l'université Paris-Saclay. Parmi les louanges qui ont suivi, notons que le président de la République lui-même a publié de nombreux messages sur Twitter pour vanter la qualité de l'enseignement et de la recherche de nos universités...

Faire intégrer le classement de Shanghai, **c'est un des objectifs**

qui sous-tend les réformes qui se sont abattues sur les universités françaises depuis plus de 15 ans, notamment celles qui visent à regrouper, fusionner les établissements. L'université Paris-Saclay est née en janvier 2020 de l'application de l'ordonnance du 18 décembre 2018¹ qui permet l'expérimentation de nouvelles formes de regroupement ou de fusions des établissements du supérieur, où notamment

1. Cette ordonnance va être intégrée dans la LPPR : l'expérimentation sera donc une nouvelle voie de regroupement, comme les comue ou autres fusions.

la place élues dans les instances démocratiques se trouve marginalisée. Elle regroupe l'université Paris Sud et la comue Paris Saclay, et associe dans une perspective de fusion les universités d'Evry et Versailles Saint-Quentin. Véritable mastodonte (48 000 étudiant-es, 20 000 personnels, 275 laboratoires), son apparition très haut dans le classement de Shanghai n'est une surprise pour personne. **Mais cette entrée au classement reflète-t-elle quelque amélioration que ce soit pour les étudiants-es ou les personnels ?** La réponse est bien sur négative !

CAPN d'automne 2020 : pour la dernière fois, vos élu-e-s examineront les tableaux d'avancement !

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : de « destruction » de la fonction publique a déjà supprimé l'examen des mutations des compétences des CAPN, avec les conséquences néfastes que nous avons pu constater (cf. *Convergences* de juin 2020). À partir de janvier 2021, elle leur retire également l'examen

des promotions : tableaux d'avancement (TA), accès au grade supérieur et listes d'aptitude (LA), accès au corps supérieur.

Lors des CAPN de juin, vos élu-e-s ont, pour la dernière fois, examiné les LA. Lors de ces CAPN d'automne, ils et elles examineront pour la dernière fois, les TA.

Calendrier des CAPN de la filière bibliothèques automne 2020

Corps	Date
Magasinier des bibliothèques	05/11/2020
Conservateur et conservateur général	19/11/2020
Bibliothécaire	27/11/2020
Bibliothécaire assistant spécialisé	04/12/2020

Date d'effet des tableaux d'avancement : 01/09/2020

Rappelons que si vous êtes proposé, votre dossier doit comporter : la fiche individuelle de proposition, le rapport d'aptitude professionnelle, votre CV. Vous n'avez, en aucun cas, à fournir de rapport d'activité.

Lors de cette CAPN, nous examinerons, pour la dernière fois, les avancements de grade, nous serons donc particulièrement attentifs à la situation des collègues les plus anciens. **Si votre hiérarchie vous oublie, contactez-nous.** Pour vous défendre, nous pourrions nous appuyer, si vous êtes entrés par concours externe sur le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017, et si ce n'est pas le cas, sur la note de service 2020 qui précise que l'administration ne prend pas en compte que la « valeur professionnelle » (critère éminemment subjectif), mais tient compte aussi des « acquis de l'expérience professionnelle » de l'agent et appelle explicitement les chefs d'établissements à privilégier « les dossiers des agents les plus avancés dans la carrière, et, en particulier, ceux bloqués au sommet de leur grade ».

Calendrier 2020 de gestion des tableaux d'avancement (automne 2020)

Tableaux d'avancement Automne 2020	Dates
Mise en ligne des promouvables	27/08/2020
Saisie des propositions et des avis de CPE	du 27/08 au 25/09/2020
Réception des documents à la DGRH	02/10/2020*

* Date limite

À partir de 2021, vos représentant-e-s en CAPN ne seront plus consulté-e-s sur vos évolutions de carrière (TA et LA). Comme pour les mutations, un cadrage ministériel, sera maintenu à travers des « lignes directrices de gestion » qui devraient être examinées au CTMESR du 21 septembre, ainsi que par la note de service BIATSS annuelle qui sera publiée au BOEN en novembre 2020.

À partir de 2021, pour obtenir la promotion des collègues « oublié-e-s » par la hiérarchie, ce sera à vos sections syndicales de mener le combat localement pour obtenir qu'ils soient proposés. Et soyez sûrs que partout où seront les militant.es du SNASUB-FSU, ils et elles nous continueront à vous défendre !

Si vous êtes muté, dites-le nous. Si vous ne l'êtes pas et souhaitez faire un recours, contactez-nous.

Calendrier de gestion du mouvement (Conservateurs et CG) automne 2020 - Hors CAPN

Opérations de gestion	Dates
Mise en ligne des postes	09/09/2020
Saisie des vœux sur POPPEE	du 09/09/2020 au 1/10/2020
Dépôt des demandes d'intégration directes et de détachement	
Réception des dossiers complets à la DGRH par la voie hiérarchique	12/10/2020*
Affichage des résultats individuels sur POPPEE	Entre le 09/11/2020 et le 13/11/2020

* Date limite

[Brèves] < Mettre l'accent sur les filières moins primées et féminisées >

Lors du rendez-vous salarial du 24 juillet 2020, la ministre de la Transformation et de la fonction publiques a annoncé « des mesures de revalorisation pour certaines filières peu primées et particulièrement féminisées », citant en exemple « la filière bibliothèques » qui répond parfaitement à ces deux critères. Affaire à suivre...

Béatrice Bonneau
Estelle Broniarczyk
Christian Vieron-Lepoutre

EPLÉ, rentrée 2020 et nouveau protocole sanitaire...

Article rédigé le lundi 8 septembre 2020

La rentrée scolaire dans nos établissements scolaires est évidemment marquée par le contexte sanitaire présent.

Alors que le déconfinement était mis en œuvre à compter du 11 mai dernier et que l'état d'urgence sanitaire s'arrêtait le 10 juillet, un 3^e protocole sanitaire concernant les EPLE était publié fin juillet.

L'objectif de ce document référence était clairement fixé : rendre possible l'accueil de TOU·TE·S les élèves, sans exception, dans les conditions sanitaires que nous connaissons, c'est-à-dire dans un contexte où le virus continue de circuler. Accueil dans les classes bien sûr, mais aussi dans les cantines et dans les internats le cas échéant.

Pour rendre possible l'accueil de tou·te·s les élèves, il fallait sérieusement abaisser les contraintes des précédents protocoles, surtout en matière de gestion des espaces (le respect des distances physiques) et de brassage des élèves. Ce qui fut fait.

Le fait que bon nombre d'établissements scolaires aient repris leur activité en présentiel à compter du 11 mai dernier a contribué au fait qu'ils soient relativement prêts en cette rentrée 2020 : les équipements de protection y étaient globalement présents et les organisations d'enseignements adaptées au contexte.

S'il est une activité qui a posé bien des problèmes d'organisation aux équipes concernées, c'est celui de l'hébergement, de la restauration en particulier. Du fait de l'impossibilité de se restaurer masqué, la fiche pratique « Repères pour l'orga-

nisation de la restauration en contexte covid » a prescrit un certain nombre de mesures sans pouvoir les rendre tout à fait obligatoires compte tenu des disparités évidentes existant d'un EPLE à un autre en matière de configuration des espaces « cantines ».

De l'application des gestes barrières au respect d'une relative distanciation physique, il ne fut pas évident pour tous les EPLE de rendre possible l'accès de tou·te·s les rationnaires au service de restauration, dont le rôle social et éducatif était pourtant rappelé dans le protocole.

D'aucuns firent même le choix - discutable - de « sélectionner » leurs demi-pensionnaires à accueillir ! Ce qui posa immédiatement la question du ou des critères de « sélection » des rationnaires.

Rien d'évident donc, en cette rentrée scolaire 2020, même si la proximité et la professionnalité des équipes a permis d'accueillir les élèves dans les moins mauvaises conditions possibles. Une preuve supplémentaire, s'il en fallait, que nos personnels sont indispensables au bon fonctionnement des établissements scolaires pour la mise en œuvre de tout acte d'enseignement.

Il est donc grand temps d'envisager sérieusement nos revendications syndicales concernant une reconnaissance professionnelle que nous sommes légitimement en droit d'attendre. Et de doter nos équipes en personnels à statut à la hauteur des besoins. Enfin.

Philippe Lalouette

Cadrage des conditions sanitaires dans les laboratoires de sciences des EPLE : un courrier du SNASUB-FSU à J. M. Blanquer

Monsieur le Ministre,

La rentrée se passe dans les conditions sanitaires qui justifient la mise à jour régulière du protocole sanitaire des écoles et des établissements scolaires et l'ajout régulier de fiches thématiques qui, par les éléments de cadrage que ces documents contiennent, sont utiles et nécessaires pour permettre aux personnels d'assurer l'accueil des élèves et de réaliser leurs missions partout dans les académies.

Toutefois, le SNASUB-FSU est saisi de nombreuses remontées de personnels de laboratoire sur l'absence de consignes et repères clairs concernant le fonctionnement et les règles sanitaires à appliquer dans les laboratoires des EPLE qui leur apparaissent oubliés dans les documents constituant le protocole sanitaire applicable.

Dans certains cas des chefs d'établissement demandent aux équipes pédagogiques et techniques de sciences d'élaborer des protocoles locaux pour les travaux pratiques quand dans d'autres cas ils sont envisagés sans protocole en l'absence de directives claires des inspections pédagogiques régionales compétentes ou de l'administration.

D'une manière plus générale, les personnels de laboratoires sont régulièrement oubliés d'être informés des éventuelles consignes concernant les travaux pratiques.

Cette situation mérite d'être rapidement corrigée tant pour les raisons sanitaires qu'elle emporte que pour le ressenti des personnels déjà abimée par le fait qu'ils se sentent aussi régulièrement oubliés dans les dotations des équipements de protection individuelle (masques) comme dans la reconnaissance de leur carrière.

Le SNASUB-FSU vous demande donc de bien vouloir ajouter au protocole sanitaire les éléments nécessaires à la réalisation de leur mission essentielle à l'enseignement des sciences. Cette demande est d'autant plus fondée que la réforme de baccalauréat n'est pas sans impact sur l'évolution du métier et des missions de ces personnels, tant celle-ci aboutit à une augmentation des travaux pratiques à réaliser. Très attachés à leur mission de concours à l'enseignement des sciences, il importe que celle-ci reconnue et que les personnels de laboratoire soient informés des consignes sanitaires applicables pour la réaliser au mieux.

Bruno LEVEDER

Secrétaire général du SNASUB-FSU

La densification des cités administratives, nouveau mot d'ordre pour des économies à venir !

FIN 2017, le Gouvernement a initié le programme Action Publique 2022, dénoncé par les syndicats comme un outil anti-service public. Parmi l'ensemble des actions prévues, il en est une qui intéresse particulièrement les personnels en cités administratives.

Le BOP 348 (budget opérationnel de programme, une partie du budget de l'Etat) a été créé à cette occasion pour répondre à un double objectif d'économie d'énergie et d'amélioration du parc immobilier de l'État et concerne les 56 cités administratives existant en France. Les projets doivent porter sur les travaux de gros entretien, les travaux d'amélioration énergétique, les gains potentiels liés à la libération d'autres bâtiments de l'État. En 2018, était lancé le programme de rénovation des cités administratives. Mais il s'agissait en fait d'un deal : subventions de l'Etat en contrepartie d'une densification des locaux, c'est-à-dire une concentration accrue des personnels.

La pression étatique consistait à promettre de rénover les locaux et mieux les isoler thermiquement en compensation de quoi il faut accepter un plan d'absorption de nouveaux services. Si l'on prend l'exemple de la cité administrative

d'Alençon (Orne), le projet avait été présenté en CHSCT de la cité comme un projet indissociable. La couleur était annoncée dès le départ : « L'objectif de 12m²/PT fixé par décret en 2010, permet d'atteindre un total de 751 postes (+171 PT) ». L'objectif clairement affiché est bien de passer de 580 postes à 751, soit une hausse de 171 postes de travail supplémentaires à surface identique. On peut aussi préciser que la moyenne des 12m²/poste de travail inclut les salles de réunion, les bureaux vacants, les placards, les armoires, salles serveurs... mais excluent toute surface de certaines zones non transformables en bureau ou salles de réunions. Le préfet de conclure : « Après déduction des parties communes avec les autres administrations il reste 10,5m²/PT ». C'est donc à un véritable chantage auquel se livrent les préfets de département et surtout le gouvernement dans la conduite de ces rénovations. On pourra ergoter sur la définition de poste de travail qui n'est pas le reflet exact du nombre d'agents, un poste pouvant correspondre à deux mi-temps ce qui peut rendre la discussion un peu abstraite. Mais là n'est pas le problème principal. La volonté de « densifier », le terme est celui des représentants de l'État, aboutit bien à dégrader les conditions de travail d'un certain nombre de collègues. Par expérience, on sait que les besoins en surface dépendent des missions. Tel agent aura besoin de moins de surface que tel autre. Les moyennes ont ce défaut de simplifier les situations réelles. La densification va augmenter la

présence d'agents plus nombreux dans les mêmes pièces (les murs pouvant être supprimés pour gagner en surface). Si l'isolation thermique est une bonne chose, l'isolation phonique en est une autre, mais elle n'est pas prise en compte. Résultats : l'entassement des personnels va les pousser à trouver des solutions : casques audio pour recevoir les appels (avec la désagréable présence des sonneries de téléphones), utilisation du télétravail pour s'éloigner de mauvaises conditions de travail.

Dans sa circulaire du 1^{er} septembre, le Premier ministre s'appuie sur le télétravail pour limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux. Comme un puzzle dont les pièces s'assemblent peu à peu s'ouvre à nous un nouvel environnement qui pourrait bien être le modèle du XXI^e siècle : une implantation physique moins présente, un accueil moins prégnant, une augmentation d'interfaces informatisées pour entrer en relation avec les services. La présence du personnel serait en recul sur des sites avec le télétravail généralisé.

S'il est vrai que les locaux des rectorats ont longtemps été dispersés à plusieurs points de la ville siège (et c'est encore le cas), leur regroupement a facilité le fonctionnement des services de l'éducation nationale. Mais ces regroupements n'avaient pas pour but premier de réduire la surface par agent. Ici, il s'agit d'une démarche bien différente. Dans le budget de l'Etat pour l'année 2020, il était mentionné que « la surface globale du parc immobilier des services déconcentrés du MENJ est à la baisse ». Il s'agit avant tout de réaliser des économies sans réfléchir une seconde aux besoins réels et aux conditions de travail.

François Ferrette



Cité administrative – (Alençon, 4/09/20) – Photo François Ferrette

Lu pour vous

- **Circulaire FP n° 6208 du 1^{er} septembre 2020** relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de covid-19 (site <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>). La circulaire formule des **instructions en matière de port du masque, d'organisation du travail et du télétravail**, et précise la définition des agents présentant certaines pathologies ou facteurs de vulnérabilité. **Les personnes vulnérables sont celles ainsi définies à l'article 2** du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020.
- **Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020** (JO du 30 août 2020).
- **Circulaire du 7 août 2020** dérogoratoire à la circulaire du 28 mai 2015 relative à la **prestation interministérielle « chèque-vacances »** au bénéfice des agents de l'État (site <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>).
- **Décret n° 2020-985 du 5 août 2020** relatif à la majoration exceptionnelle de **l'allocation de rentrée scolaire** en 2020 (JO du 6 août 2020).
- **Décret n° 2020-986 du 5 août 2020** modifiant diverses dispositions relatives aux **services déconcentrés** de l'éducation nationale (JO du 7 août 2020).
- **Arrêté du 4 août 2020** fixant la liste des établissements d'enseignement français à l'étranger relevant de **l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger** (JO du 8 août 2020).
- **Arrêté du 30 juillet 2020** répartissant le **montant global de la nouvelle bonification indiciaire** attribuée aux ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche entre l'administration centrale, les administrations déconcentrées et l'établissement

public Canopé (JO du 6 août 2020).

- **Décret n° 2020-939 du 29 juillet 2020** modifiant **l'organisation financière des établissements publics locaux d'enseignement** relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (JO du 31 juillet 2020).

- **Arrêté du 29 juillet 2020** modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant **les taux des indemnités de mission** prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant **les conditions et les modalités de règlement** des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat (JO du 6 août 2020).

- **Arrêté du 29 juillet 2020** relatif au **conseil consultatif régional académique de la formation continue** des adultes (JO du 27 août 2020).

- **Arrêté du 21 juillet 2020** fixant les règles d'organisation générale, la nature et la durée des épreuves du **concours interne de recrutement d'attachés d'administration de l'État** relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et portant adaptation au poste de travail (JO du 26 juillet 2020).

- **Décret n° 2020-884 du 17 juillet 2020** modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les **mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19** dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé (JO du 18 juillet 2020).

- **Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020** organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire (JO du 10 juillet 2020).

- **Circulaire du 2 juillet 2020** relative à la prestation d'action sociale interministérielle **« CESU - garde d'enfant 0/6 ans »** (site <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>). La circulaire a pour

objet de supprimer l'attestation de garde d'enfant 0/6 ans à titre onéreux.

- **Arrêté du 2 juillet 2020** fixant le plafond prévu par l'article 5 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la **prise en charge des frais de voyage du congé bonifié** accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'État et aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée (JO du 4 juillet 2020).

- **Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020** portant réforme des **congés bonifiés** dans la fonction publique (JO du 4 juillet 2020).

- **Arrêté du 30 juin 2020** fixant les modalités et le calendrier de nomination des lauréats de la session de printemps 2020 des **concours d'accès aux instituts régionaux d'administration** (formation du 1^{er} septembre 2020 au 28 février 2021) (JO du 5 juillet 2020).

- **Arrêté du 30 juin 2020** fixant pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche le **montant global en points d'indice majoré de la nouvelle bonification indiciaire** pouvant être attribuée aux agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise (JO du 26 juillet 2020).

- **Arrêté du 25 juin 2020** fixant par pays et par groupe les **taux de l'indemnité d'expatriation**, de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire (JO du 1^{er} juillet 2020).

Pierre Boyer





mgen[★]

GRUPE vyv

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

J'AI
CHOISI
MGEN

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Perrine Laffont a choisi MGEN pour son action en faveur du sport et de la santé. MGEN une protection santé performante et d'authentiques valeurs de solidarité.

www.antigel.agency - 0 974 - juillet 2020 - © Hervé Thouroude - Document publicitaire n'ayant pas de valeur contractuelle.

PERRINE LAFFONT

CHAMPIONNE OLYMPIQUE DE SKI DE BOSSES,
3 FOIS VICTORIEUSE DE LA COUPE DU MONDE

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, MGEN Vie, immatriculée sous le numéro SIREN 441 922 002, MGEN Fila, immatriculée sous le numéro SIREN 440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. MGEN Action sanitaire et sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 913, MGEN Centres de santé, immatriculée sous le numéro SIREN 477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du Code de la mutualité. Siège social : 3 square Max-Hymans -75748 Paris CEDEX 15.

Quand on forme les citoyens de demain, on a besoin d'être épaulé.



Vous ne leur enseignez pas seulement les maths, l'histoire ou la musique, vous leur apprenez aussi à devenir les citoyens de demain, et ça n'est pas rien. Choisir l'Offre Métiers de l'Éducation, c'est choisir une offre conçue sur mesure pour les professionnels de l'éducation par MAIF avec l'Autonome de Solidarité Laïque. Un contrat unique qui garantit votre responsabilité, vos droits et vos dommages corporels ainsi que le soutien de proximité de notre partenaire **l'Autonome de Solidarité Laïque**.
Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation.



assureur militant

#ChaqueActeCompte

L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et L'ASL. MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le code des assurances. L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite «L'Autonome de Solidarité Laïque» 7 rue Portalis - 75008 Paris. Association régie par la loi 1901.