Convergences

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

Numéro 260 – Octobre 2020

Dossier

Les lignes directrices de gestion « carrières »

Motion d'actualité

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

Cortège FSU de la manifestation du 17/09/2020 à Paris

COVID-19

Restons vigilant·e·s

Égalité femmes-hommes

Construite l'égalité professionnelle

Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques - Fédération Syndicale Unitaire - https://snasub.fsu.fr

Contacter 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 Lévéder
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Secrétaire générale adjointe

Julie Robert
julierobt@gmail.com

Secrétaire général adjoint

François Ferrette
06 11 64 15 57
snasub-caen@orange.fr

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

Besançon

snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian VIÉRON-LEPOUTRE, SA
Sylvie MILLET, 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 VYE, Co-SA
Brigitte LICHERON, Trésorière
1 impasse de la labre – Les Groliers
63 140 Chatel-Guyon
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

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

Créteil

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

Dijon

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

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Magali DERUELLE, co-SA
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-Emile Coco
97 111 Morne-à-L'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Lille

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

Limoges

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

Lyon

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

Martinique

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

Mayotte

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

Montpellier

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

Nancy-Metz

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

Nantes

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

Nice

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

Orléans-Tours

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

Paris

snasub.fsu.paris@snasub.fr
Ludovic LAIGNEL, co-SA
Jacques AURIGNY, co-SA
Marie-Dolorès CORNILLON, co-Trésorière
Suzanne GARIN, co-Trésorière
SNASUB-FSU – Collège Colette Besson
9 rue des Panoyaux 75 020 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique LEROY, co-SA
Lise COURCIER, co-SA
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
Angélique 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
Raphaelle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 57 34
Christophe NOYER, co-SA
06 83 98 53 67
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de Balzac 76 610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

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

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
06 72 75 46 93
Cédric PRADINES, co-SA
Dominique RAMONDOU, co-SA
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2e étage 31 100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr

Versailles

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

Hors métropole

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

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général

Couvre-feu

Il y aurait donc une caractéristique particulière du coronavirus responsable de l'épidémie de covid-19, c'est d'être bien plus contagieux dans les repas familiaux, les bars ou les restaurants, surtout après 21h00, qu'aux horaires et sur les lieux de travail ? Plus sérieusement, il ne s'agit pas de discuter ou remettre en cause la nécessité de limiter les contacts, de respecter les gestes barrières et le principe de distanciation physique, ou de porter le masque. Toutes les mesures prophylactiques doivent faire partie du quotidien de toutes et tous dans cette situation. Il s'agit seulement de souligner que les mesures annoncées pour les heures qui suivent l'instant de l'écriture de cet éditorial témoignent d'une gestion de crise complètement déséquilibrée, à l'image d'ailleurs de la logique du plan de relance.

Il est nécessaire que l'activité et la vie du pays se poursuivent en ces temps d'épidémie. Ceci implique d'en permettre la réorganisation au regard des conséquences de la crise sanitaire. Il faut pour cela donner les moyens aux services publics de jouer leur rôle essentiel de garants du lien social, de protection des conditions de vie du plus grand nombre, d'accès aux droits, de mise en œuvre concrète de l'intérêt général dans des conditions adaptées au contexte sanitaire. Il faut donc permettre l'adaptation de l'organisation du travail, donner tous les moyens de respecter toutes les précautions à prendre vis-à-vis de l'épidémie, revaloriser les carrières et les rémunérations des personnels à la juste valeur de leurs qualifications, de leur travail et de leur engagement professionnel.

Exhorter tout un chacun à ne pas sortir, à limiter bien des aspects de sa vie privée, mais ne pas être aussi contraignant dans la sphère professionnelle est emblématique de la politique de crise du gouvernement. L'essentiel des budgets prévus pour le plan de relance va aux entreprises, quasiment rien pour les salariés, ni pour l'investissement dans les services publics et la reconnaissance de leurs agents. Le budget 2021 devrait pourtant prévoir des créations d'emplois et des mesures salariales générales.

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 : 0725 S 07498
Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	**Édito**
Page 4	**Motion d'actualité** Le SNASUB-FSU engagé avec les personnels pour défendre les revendications !
Page 10	**Dossier : Les lignes directrices de gestion « carrières »**
Page 14	**Vie des académies** L'application de la prime COVID dans l'académie de Caen
Page 15	**Actualités** Plans d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : retour des copies en fin d'année !
Page 17	**Fiche pratique** Le remboursement des frais de transport domicile-travail
Page 18	**Questions et réponses**
Page 20	**Brèves de jurisprudence** Accidents de service
Page 21	**Lu pour vous**

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 étrangle 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 salarié. es 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 nécessité 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 reçu.es. **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 exclut 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 bibliothèques 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 défendre de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement rendus possibles par la suppression du contrôle en la matière qu'effectue 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 contraires 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 barèmés 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. trices.

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 aout 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 conception 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.

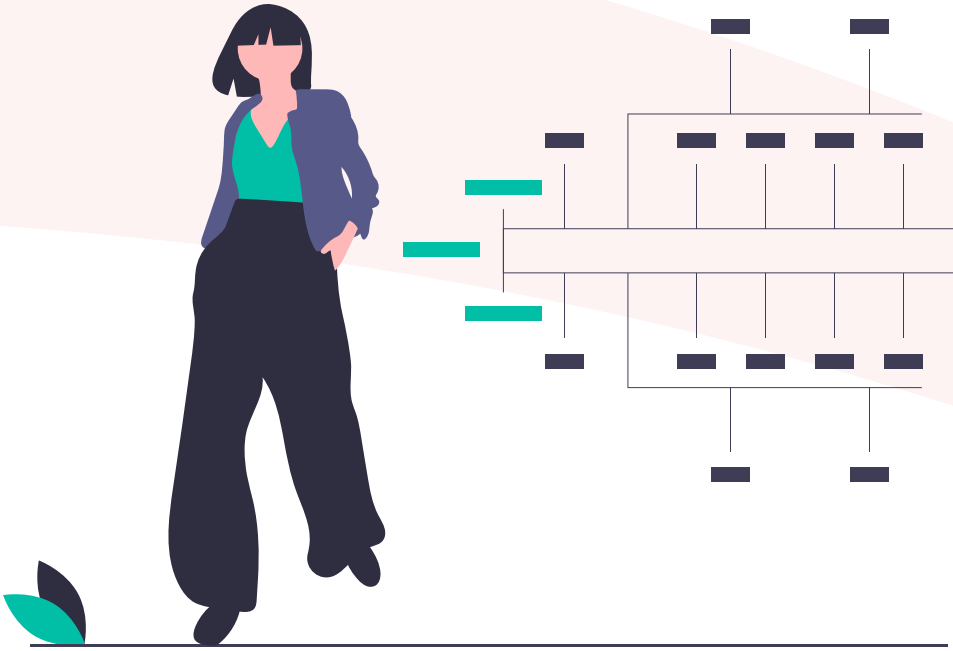
Pour la défense des collègues,
des conditions de travail et des revendications,
UNI.ES et SYNDIQUÉ.ES, ON EST PLUS FORTS !

FSU SNASUB

U.F.S.U. 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

Promotions à l'Éducation nationale : les lignes directrices de gestion



Comme *Convergences* s'en est fait l'écho depuis deux années maintenant, la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique » montre la volonté gouvernementale de faire reculer les droits statutaires des agents publics et d'appliquer une doctrine toute managériale dans le domaine de la gestion des carrières des personnels.

C'est là tout le sens de l'amputation des compétences des commissions administratives paritaires en matière de mutations et de promotions. Le gouvernement a tout simplement supprimé le droit des personnels à s'exprimer sur ces sujets par l'intermédiaire des représentant-es qu'ils et elles ont élu-es lors d'élections professionnelles régulièrement organisées.

Durant l'année 2020, ce sont les mutations des collègues qui ont été « maltraitées » par la suppression des tableaux annuels de mutation (contrôlés par les délégué.es du personnel) et par la mise en œuvre discrétionnaire par les directions de principes de départage appelées « lignes directrices de gestion » (LDG).

Durant l'année 2021, c'est au tour des promotions, aussi bien les avancements de grade par tableaux d'avancement que les promotions de corps par liste d'aptitude, d'être concernées par l'application discrétionnaire de LDG fixant les critères de départage des agents promouvables.

Ces LDG ont été concertées au niveau ministériel puis ont été soumises à l'avis du comité technique ministériel les 30 septembre et 8 octobre derniers. Et parce qu'elles consacraient la perte de compétence de nos CAP et la fin (provisoire nous l'espérons) du droit des personnels à s'exprimer sur la gestion de leur carrière, le SNASUB-FSU avec la FSU s'est prononcé contre cette régression.

Sont à l'ordre du jour désormais, par voie de conséquence, les concertations dans les académies sur le sujet puisque bon nombre de tableaux d'avancement de grade et de listes d'aptitude de recrutement dans le corps supérieur sont de compétence déconcentrée à l'académie : pour tous les corps de la filière administrative (AENES) – sauf pour l'accès au 3e grade d'AAE - et pour le corps des adjoint.es techniques de recherche et formation (ITRF).

***Convergences* fait donc le point sur les enjeux revendicatifs et d'intervention syndicale pour tenter d'éviter le pire** dans la gestion des promotions. Notre objectif : défendre inlassablement la transparence des opérations et des critères. Défendre inlassablement le droit des personnels à ce que chaque situation soit traitée de manière équitable et juste.

Ce que disent la législation et la réglementation

Depuis la promulgation de la loi du 6 août 2019 est désormais inscrit dans la loi statutaire n°84-16 du 11 janvier 1984 (article 18) l'obligation pour les autorités de gestion d'édicter des LDG ministérielles pour les promotions, les avancements, comme pour la mobilité.

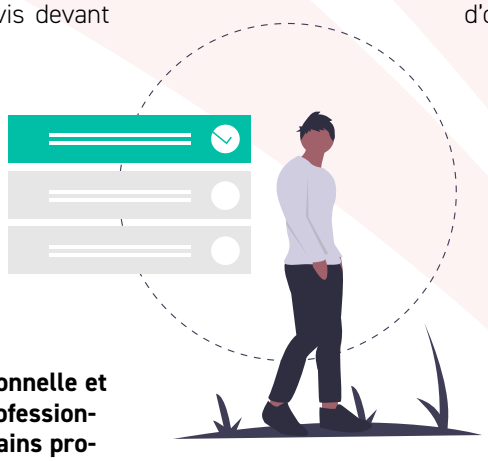
Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 prévoit quant à lui que les LDG ministérielles peuvent prévoir l'édiction de lignes directrices de gestion au niveau déconcentré, académique pour l'éducation nationale. Ces dernières doivent être compatibles avec les premières.

Concernant les promotions, la réglementation statutaire se borne à fixer des enjeux de contenus mais rien de plus. Les LDG doivent fixer d'une part « les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades », « les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures », et d'autre part préciser « les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents » et « assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés ». Nul doute qu'un esprit managérial peut trouver dans ces formulations la manière de contourner le principe d'égalité pour lui substituer des pratiques plus clientélistes, arbitraires ou hasardeuses du fait de l'utilisation à géométrie variable d'un ou de ces critères.

Il est donc très important pour le SNASUB-FSU et pour ses équipes dans les académies, compte tenu de la grande déconcentration de la gestion de la filière administrative de notre ministère, d'essayer d'éviter le pire en préservant tous les leviers d'égalité de traitement et de transparence qui existaient et qui servaient le travail en CAP, notamment les barèmes de départage.

Ce que disent les lignes directrices de gestion ministérielles en matière de promotion

Ces lignes directrices de gestion en matière de promotion seront publiées au mois de novembre au Bulletin officiel de l'Éducation nationale. Elles précisent que des LDG à tous les niveaux sont établies pour trois ans mais peuvent cependant être revues pour tout ou partie chaque année. Elles doivent être présentées pour avis devant les comités techniques compétents. **Au CTMEN, elles ont été l'objet d'un vote défavorable unanime.**



Dans leur partie commune à l'ensemble des corps du MENJS, les LDG ministérielles relatives aux promotions prévoient les dispositions communes. **Concernant la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, elles précisent que « certains processus s'appuient sur un barème »**, précisant immédiatement le caractère indicatif de celui-ci. Elles indiquent en outre que « la gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations », se bornant à souligner que pour ce faire « les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions ». S'il fallait une preuve supplémentaire du risque d'opacité qui entoure la gestion des promotions à venir, cette phrase sonne presque comme un aveu. Circulez ! Il n'y a rien à voir ! **Voilà une motivation supplémentaire pour agir en faveur de l'instauration de barèmes là où ils n'existent pas et de leur préservation là où ils existent.**

Les autres orientations communes soulignent que l'établissement des actes de promotion des personnels devra tenir compte du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des personnels en situation de handicap et de la diversité des environnements professionnels.

En lieu et place du possible débat contradictoire – sur la base de documents de travail exhaustifs relatant la situation des promouvables (ou bien des candidat.es à la promotion) – qui avait cours dans les CAP, les LDG ministérielles affichent comme seul élément de transparence une information des personnels au fil des procédures jusqu'à la publication des tableaux annuels ou listes annuelles des promu.es.

Considérant que, par nature, l'établissement des listes d'aptitude ou des tableaux d'avancement ne pouvait pas générer des décisions défavorables, le ministère en charge de la fonction publique a même indiqué qu'aucune ligne directrice de gestion ministérielle ne devait prévoir de possibilité de recours en application de l'article 14 bis de la loi 84-16. C'est un élément majeur de désaccord qui a donné lieu à de vives confrontations lors des concertations en CTMEN. Cette bataille n'est pas terminée. En effet, si aujourd'hui, un personnel qui se sentirait injustement exclu des choix de promotion faits par l'administration n'aurait donc pas d'autre recours que le contentieux, il n'en reste pas moins qu'il demeure nécessaire de continuer la bataille pour défendre les situations individuelles sur les promotions et notre rôle et notre droit d'organisation syndicale à accompagner les collègues face à l'administration.

Plus spécifiquement pour les corps de la filière administrative

Les dispositions statutaires et les procédures de gestion administrative préparatoires à l'établissement des promotions qui relèvent du ministère propres aux corps de l'AENES sont précisées dans une annexe particulière, commune à l'ensemble des filières administrative, technique, sociale et de santé.

Pour les listes d'aptitude, peu de transparence et de possibilité d'intervention syndicale existent *de facto.* Il s'agit désormais strictement d'un recrutement dans le corps de niveau supérieur entièrement à la main de l'administration. Dans les comités techniques de proximité, dans les groupes de travail et les audiences, il faut cependant poursuivre notre bataille pour que la liste d'aptitude soit mobilisée au service des objectifs revendicatifs de la requalification de nos filières professionnelles.

Concernant les tableaux d'avancement, les lignes directrices de gestions ministérielles prévoient particulièrement la possibilité de recourir aux barèmes, soulignant qu'ils ont un caractère indicatif et devant valoriser les critères réglementaires qu'elles rappellent :

- l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État précise que « les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade » ;
- une attention particulière doit être portée à la situation des collègues en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du même décret ;

Les critères retenus doivent prendre en compte la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article 58 1° de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 12 du décret n° 2010-888.

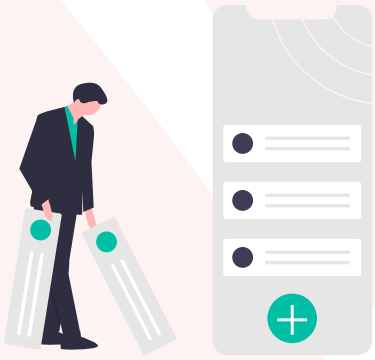
Défendre les barèmes et être vigilant·e·s sur leur contenu et la valorisation de leurs composantes

Les barèmes sont des outils techniques susceptibles de simplifier, de clarifier et de rendre plus compréhensibles les actes de gestion collective des carrières. Ils sont aussi des instruments au service d'une politique de gestion. Les résultats ne sont pas les mêmes selon le choix des éléments constitutifs d'un barème et la pondération affectée à chacun d'eux.

Et cela même si, depuis plusieurs années, leur utilisation se heurte à un discours convenu sur les vertus supposées d'une gestion individualisée « au mérite » des personnels, jugée plus valori-

sante et motivante qu'une gestion dite « à l'ancienne » présentée de manière réductrice comme reposant sur la seule ancienneté.

S'agissant des opérations d'avancement de grade et de promotion de corps, le nombre de bénéficiaires effectifs est prédéfini par des dispositions statutaires (le nombre de promotions de corps est calculé en fonction des recrutements externes par exemple) et budgétaires (les arrêtés fixant les ratios – exprimés souvent en % - de promu.es en rapport avec le nombre de promouvables, les taux de promotion pour les avancements de grades). Ces différents volumes de promotions sont donc totalement indépendants des orientations de gestion choisies pour établir les volumes des listes d'aptitude ou des tableaux d'avancement. En ce sens, les grand discours sur la reconnaissance des mérites des agents sont largement abstraits compte-tenu des décalages avec la réalité des effectifs de personnels pouvant légitimement prétendre à une promotion et donc à la gestion collective « de masse » qui en découle. C'est un argument essentiel à développer pour contrer les discours managériaux.



Compte tenu de ce décalage énorme entre le nombre d'ayants-droit et celui des collègues effectivement promus *in fine*, tout acte collectif de gestion consiste donc à départager les promouvables entre eux.

Pour ce faire, le SNASUB-FSU considère indispensable de disposer d'outils qui permettent d'opérer ce départage de la manière la plus objective et la plus transparente possible. Ils doivent donc comporter des éléments quantifiables, seules les données chiffrées étant objectivement comparables entre elles. **Les barèmes constituent donc des repères collectifs forts, quand bien même leur application ne saurait être totalement mécanique** au regard des parcours de promotions à mettre en œuvre.

Dans ce nouveau contexte, les CAP ne sont pas complètement hors-jeu et restent un terrain d'action syndicale pour défendre les personnels

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion prévoient que « la valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent ».

Le compte-rendu d'entretien professionnel peut donc prendre une place potentiellement plus forte qu'auparavant dans les procédures.

Or, les CAP ont conservé le rôle d'instance de recours pour les contestations des comptes-rendus d'entretien professionnel. Il est donc très important que les personnels soient très attentifs à leurs rédactions et qu'ils demandent à l'évaluateur de corriger toute formulation qu'ils jugeraient préjudiciables pour leur déroulement de carrière.

Il nous paraît alors décisif d'informer les personnels de leur droit, des enjeux du compte-rendu d'entretien professionnel, tout en gardant notre critique de celui-ci et notre exigence qu'il soit disjoint autant que possible des questions de déroulement ordinaire de la carrière en matière de promotion.

Dans les CAP, nous allons poursuivre la défense des personnels et tenter de contraindre les directions à mettre fin aux situations injustes que la grande variété des pratiques d'évaluation voire la très faible objectivité de celles-ci fera naître.

La mobilisation pour combattre pied à pied les logiques managériales qui s'inviteront immanquablement (c'est là tout le sens de la loi du 6 août 2019) dans les pratiques de gestion des promotions lors de la réalisation des tableaux d'avancement et des listes d'aptitudes continue !

Bruno Lévéder

L'application de la prime COVID dans l'académie de Caen

La question des rémunérations est toujours un sujet sensible, surtout quand leur attribution se fait de manière opaque. Souvenons-nous des annonces gouvernementales et ministérielles disant que les premiers de corvée allaient voir leur investissement reconnu. Mais le retour se fait attendre. Fin juin, les autorités académiques demandent aux chefs d'établissement, aux chefs de division au rectorat, aux directions départementales dans les DSDEN d'établir des listes à faire remonter au plus vite au cabinet de la rectrice. Des établissements scolaires qui avaient communiqué des noms ont pu voir leurs listes bloquées à l'échelon DSDEN, échelon intermédiaire qui centralise, sans raison ni information auprès de l'établissement concerné. Au sein des DSDEN, les chefs de division n'ont pas été sollicités pour identifier les personnes qui pouvaient prétendre à la prime.

Dans le second degré et les services académiques, le SNASUB-FSU a été destinataire d'un certain nombre de mécontentements de collègues. Dans un service du rectorat, un mouvement spontané s'est dressé avec pétition envoyé au DRH et SG le 23 août. Les gestionnaires de la division ont toutes été reçues par le DRH le 27 août. Combatives, elles ont décrit leur situation, les contraintes liées au calendrier, les heures supplémentaires, les congés non pris, l'astreinte pour deux collègues du 31 juillet au 5 août... Elles ont été soutenues par le SNASUB-FSU qui les a accompagnées tout au long de leur réclamation qui a finalement abouti. C'est plus de 12 000 euros qui vont être versés au total à la vingtaine de collègues gestionnaires. Evidemment, l'union fait la force et le syndicat était là pour être le porte-parole, argumenter et donner de la force à l'expression collective. Les collègues par leur combativité ont joué un rôle majeur.

Sans manif ni grève, dans un contexte particulier, elles ont créé un rapport de force qui a joué en leur faveur. On ne répétera jamais assez que la participation constante, avec la pétition, la participation nombreuse des collègues (la salle était comble pour rencontrer le DRH) et les interventions orales multiples, sont autant d'éléments qui constituent un rapport de force. A l'université, une curiosité a été décelée dans une UFR où le chef de service a divisé par 7 la somme reçue par 4 agents pour que chacun des personnels touche quelque chose : 188,50 €. Ainsi ceux qui avaient reçu la prime devaient redonner sous forme de chèque une part de leur prime aux collègues qui n'avaient rien perçu. Cette démarche était à l'initiative du chef de service. Si effectivement, chacun devait recevoir une prime COVID, alors qu'elle aurait dû être d'un montant au minimum de 330 €. Finalement, ils ont décidé de partager les 1320 € en 6 (4 gestionnaires, responsable de scolarité et responsable de formation continue), soit 220 € pour chacun.

Les critères de sélection des agents pour la prime COVID restent entourés de mystère. Si certains ont pu la toucher, d'autres auraient dû cependant la recevoir. Le très petit nombre de cadres sollicités pour déterminer les listes d'agents éligibles a évidemment joué un rôle majeur. L'injustice règne encore car la question des heures supplémentaires est mise en avant par de nombreux collègues sans qu'ils aient pour autant été retenus pour l'obtention de la prime.

François Ferrette

Le site web du SNASUB-FSU a changé d'adresse

http://snasub.fsu.fr

Plans d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : retour des copies en fin d'année !

L'ÉGALITÉ professionnelle est un enjeu majeur pour notre société, mais aussi pour les organisations syndicales, et particulièrement la nôtre, qui représente des professions majoritairement très féminisées. Si la décennie 2010 a été marquée par des avancées dans la prise en compte de cette question, leurs traductions concrètes, et notamment les plans d'actions sont encore à écrire dans nos secteurs.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 **a ainsi posé un premier jalon important** pour la reconnaissance des questions d'égalité, ou plutôt des inégalités faites aux agentes publiques. **Le protocole du 30 novembre 2018, signé également par la FSU, a acté de nouvelles avancées,** notamment via l'obligation de rédiger des plans d'action pour l'égalité, avec des objectifs précis et chiffrés, ainsi que le principe de sanctionner financièrement les employeurs en cas de non mise en œuvre.

Le gouvernement, qui n'est pas à une contradiction près, a fait entrer les principales dispositions de ce protocole dans sa loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, aux côtés d'attaques frontales contre les statuts de la même fonction publique.

Suite à cette loi, un nouvel article a été ajouté dans la loi Le Pors de 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires (voir encadré ci-dessous).

La loi a été complétée par un décret en date du 4 mai 2020. Les administrations publiques, les ministères, nos établissements du supérieur, nos académies doivent rédiger, en concertation avec les organisations syndicales leur plan d'action pour l'égalité professionnelle, et ce avant le 31 décembre 2020.

Alors que l'échéance se rapproche dangereusement, les concertations ont repris au niveau de nos ministères de tutelle en cette rentrée, mais les plans d'action ministériels ne sont pas encore prêts. Quant aux niveaux déconcentrées (académies, établissements du supérieur...), beaucoup attendent ces documents de cadrage avant de se lancer dans leurs propres concertations et rédactions.

Parler de l'égalité professionnelle c'est bien, la traduire en faits et en actes c'est mieux ! Le SNASUB-FSU travaille aux côtés des autres syndicats de la FSU pour faire reconnaître les spécificités de nos métiers et imposer la mise en place de politiques volontaristes pour construire réellement l'égalité professionnelle.

À suivre !

Julie Robert

Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors

Créé par la LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 80

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant no-

tamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2.

Les comités prévus à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, aux articles L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article.

NOTA :

Conformément au XVII de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

Assouplissement temporaire du compte épargne-temps dans la fonction publique

Le compte épargne-temps permet d'épargner des jours de congés annuels (y compris les jours de fractionnement), des jours de réduction du temps de travail (RTT), des jours de repos non pris. Toutefois, l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés par an. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être épargnés.

Dans la fonction publique d'État, le nombre de jours pouvant être déposés sur le compte épargne-temps (CET) est porté à 20 jours au lieu de 10 et le plafond du compte passe de 60 à 70 jours pour l'année 2020. Ces dispositions temporaires sont précisées dans un arrêté publié au *Journal Officiel* du 13 mai 2020.

Afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 en matière de report de jours de congés, un assouplissement temporaire des règles de gestion du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique et la magistrature est prévu pour l'année 2020 par l'arrêté du 11 mai 2020 :

Lorsque le compte épargne-temps atteint 15 jours, pour l'année 2020 :

- le nombre maximum de jours pouvant être versés sur le CET est fixé à 20 jours au lieu de 10 habituellement ;
- le plafond global de jours épargnés sur le CET passe à 70 jours au lieu de 60.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés dans les conditions habituelles (indemnisés et/ou pris en compte pour le Régime de retraite additionnelle de la fonction publique).

Texte : Arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19

Le remboursement des frais de transport domicile-travail

1. Transports en commun

Tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, peut bénéficier de la prise en charge partielle du titre de transport public qu'il utilise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Cette prise en charge s'applique aussi à l'abonnement à un service public de location de vélos.

Types de transports pris en charge

Abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par la RATP, la SNCF ou toute entreprise de transport public de personnes, ou transports privés « Optile » en Île-de-France, abonnements à un service public de location de vélos. Les titres de transport achetés à l'unité (par exemple, les tickets de bus achetés à l'unité dans les bus) ne sont pas pris en charge.

La prise en charge d'un abonnement à un service de transport en commun et d'un abonnement à un service de location de vélos ne sont pas cumulables s'ils couvrent les mêmes trajets.

Montant

50 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 86,16 € par mois. En Ile de France, la prise en charge est effectuée sur la base du tarif du forfait Navigo annuel.

Temps de travail

Un agent à temps partiel ou incomplet bénéficie de la même prise en charge qu'un agent à temps plein.

Conditions de remboursement

Sur présentation des justificatifs de transport, nominatifs. Le remboursement est mensuel. Le titre annuel est remboursé tous les mois.

Agent ayant plusieurs lieux de travail

Sont pris en charge le ou les titres de transport lui permettant de se déplacer entre son domicile et ses différents lieux de travail.

Interruption de la prise en charge

Pendant les périodes suivantes :

- Arrêt maladie (maladie ordinaire, longue maladie, grave maladie ou congé de longue durée)
- Congés de maternité, d'adoption ou de paternité, de présence parentale, de formation professionnelle, de formation syndicale, de solidarité familiale, congé bonifié, congé annuel pris au titre du compte épargne-temps.

La prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service a lieu au cours d'un mois ultérieur, elle est effectuée pour ce mois entier. Elle est en revanche interrompue lorsque l'absence débute au cours d'un mois et se termine plus de 2 mois après. Exemple : un agent absent du 20 juin au 25 août ne bénéficiera pas de la prise en charge partielle de son titre de transport au cours du mois de juillet.

2. Transport personnel : le forfait mobilités durables

L'agent peut bénéficier d'un remboursement forfaitaire de ses frais de transport entre domicile et lieu de travail s'il effectue ces trajets à vélo ou en covoiturage. Ce « forfait mobilités durables » n'est pas cumulable avec le remboursement partiel des frais de transport public.

Ne peut bénéficier du forfait l'agent bénéficiant d'un logement sur son lieu de travail ou d'un véhicule de fonction, ou d'un transport collectif gratuit, ou transporté gratuitement par son employeur, ou bénéficiant (pour handicap) de l'allocation spéciale de frais de transport en Île-de-France.

Conditions et démarches

Effectuer ses trajets domicile – lieu de travail à vélo, ou en covoiturage en tant que conducteur ou passager, pendant au moins 100 jours par an, nombre réduit proportionnellement en cas de temps partiel. Fournir une déclaration sur l'honneur au plus tard le 31 décembre, certifiant utiliser l'un des deux moyens de transport. Un contrôle peut être exercé.

Montant et versement

Le montant du forfait, de 200 € par an, est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration. Il peut être réduit proportionnellement à la durée de présence de l'agent dans l'année (recrutement en cours d'année, disponibilité, congé parental).

Mise en place du dispositif

En 2020, un agent peut bénéficier à la fois du forfait à partir du 11 mai 2020 et du remboursement partiel des frais de transport public pour la période antérieure. Le montant annuel est réduit à 100 €. Et le nombre minimum de jours d'utilisation du vélo ou du covoiturage est réduit à 50.

Textes

Décret n°2010-676 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement pour le déplacement domicile-travail des agents publics

Décret n°2020-543 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État

Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n°2020-543 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État

Circulaire du 22 mars 2011 relative à la prise en charge partielle des abonnements correspondant aux déplacements domicile-travail des agents publics

Pierre Boyer

Questions et réponses

CDI : quotité

Ma quotité de travail est de 70% en tant que contractuelle en CDI. Puis-je demander à augmenter cette quotité sur mon contrat ou l'administration doit-elle me faire un nouveau contrat ?

Il est possible d'obtenir un contrat à 100 % si le contrat est établi sur la base de l'article 4 de la loi 84-16. Un contrat établi au titre de l'article 6 ne peut pas comporter une quotité de travail supérieure à 70 %. Il faut établir un nouveau contrat pour passer de l'article 6 à l'article 4. Si le contrat était déjà établi au titre de l'article 4, un avenant peut suffire.

Comité médical tardif

Je suis actuellement en fin de CLM depuis le 24 septembre 2020. À cette date, le comité médical n'avait pas encore étudié mon dossier (retard covid). Il devait statuer le 25 septembre 2020. A ce jour, je n'ai pas reçu d'arrêté de reprise. Suis-je en règle au niveau de ma situation administrative ?

Dans l'attente, vous avez droit au maintien du demi-traitement (article 47 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986) et il vous restera acquis quelle que soit la décision prise après l'avis du comité médical. Vous pouvez bien sûr contacter le médecin de prévention ou/et le secrétariat de la commission de réforme.

Congé formation

J'ai obtenu un congé formation pour 2020-2021 et une mutation intra-académique en même temps et j'aimerais savoir si un texte empêche de muter avec son congé formation ou pas. Je veux garder le bénéfice des deux puisque je serai en poste jusqu'à l'entrée en formation courant septembre et reviendrai début juin.

Dans la mesure où l'autorité administrative reste la même (le même recteur d'académie) on voit mal ce qui pourrait justifier une remise en cause du congé formation. La situation est comparable à celle d'un enseignant qui obtient une mutation au 1er septembre sur un autre établissement de son académie et aurait par ailleurs obtenu un congé formation à partir du 15 septembre. C'est bien dans ce cas la même autorité qui a pris les deux décisions (congé formation et mutation) et n'a annulé ni l'une ni l'autre. Il en va différemment en cas de mutation interacadémique, puisque on change alors d'autorité de gestion pour sa carrière.

Départ de la fonction publique

Agé de 58 ans, j'envisage de quitter la fonction publique pour des raisons personnelles. Je voudrais savoir si en cas d'abandon de poste je pourrai toucher ma pension à jouissance différée. Autrement dit, si je conserverai bien tous mes droits à pension, après la radiation des cadres qui doit être prononcée dans ce cas de figure.

La démission (l'abandon de poste est considéré comme une démission) n'entraine pas de perte de droits à pension. Il serait cependant préférable de demander une mise en disponibilité pour convenance personnelle qui nécessite certes l'accord de l'administration mais qui permet de réintégrer la fonction publique par la suite. Rapprochez-vous de votre section syndicale académique, qui pourra vous conseiller.

Détachement : retour

Actuellement Adjaenes en poste en collège, j'ai été retenue pour un poste en détachement au sein du Ministère de l'Intérieur. Si le poste ne me correspond pas, comment se passe le retour à l'Éducation Nationale ? Vais-je retrouver mon poste actuel ou bien serai-je affectée dans un autre poste? Etre en détachement m'empêche-t-il de faire une demande de mutation au sein du MEN pour changer d'académie ?

En cas de retour anticipé, vous n'êtes pas forcément réintégrée dans le poste d'origine (en cas de retour à la date normale, oui). En détachement vous pouvez, selon le principe de «double carrière», faire une demande de mutation au sein de votre administration d'origine, dans une autre académie.

Reclassement de A en B

Je voudrais savoir quelle sera ma rémunération si j'obtiens le concours de SAENES en interne. Je suis professeur certifié, à l'échelon 9.

Lorsque l'agent accède par concours à un corps et une catégorie moins élevés que ceux d'origine, le classement est établi selon les dispositions du corps d'accueil, donc dans votre cas en application de l'article 13-V du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 (dispositions statutaires catégorie B) :

« V. - Les fonctionnaires autres que ceux mentionnés aux II, III et IV sont classés à l'échelon du premier grade qui comporte un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur au traitement perçu en dernier lieu dans leur corps d'origine. »

Pour ce qui est de la conservation de l'indice à titre personnel, il faut se référer à l'article 23 :

« I. - conservation du bénéfice du traitement antérieur, jusqu'au jour où l'on bénéficie dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du corps considéré. »

Au 9e échelon du corps des certifiés (IB 712, IM 590), vous serez reclassée au 13e échelon de SAENES de classe normale (IB 597 et IM 503). Vous conserverez votre indice à titre personnel, mais dans la limite du dernier échelon du grade le plus élevé du corps des SAENES : le 11e échelon du troisième grade (IB 707 et IM 587).

Reclassement : conséquences

Je suis professeur des écoles et j'ai accepté le bénéfice du concours d'ADJAENES. Je voudrais savoir si ma rémunération sera toujours la même. Si je n'étais pas titularisée, il me semble que je retourne à mon ancien statut de PE?

Dans le nouveau corps, vous conserverez votre indice de PE puisqu'il n'est pas supérieur à l'indice le plus élevé du corps des ADJAENES. En cas de non titularisation, vous serez réintégrée dans votre corps d'origine.

Recours : délais

J'ai été informée par l'administration de sa décision de non renouvellement de mon contrat pour inaptitude. Comment déposer un recours ? Le délai de deux mois est-il vraiment impératif ?

Il est possible de déposer auprès du tribunal administratif. Le délai de deux mois n'est impératif que si les voies et délais de recours ont été notifiés par l'administration.

Retraite

Quand et comment la demander ?

Il faut présenter sa demande de retraite au minimum six mois avant la date de départ. On effectue une seule demande pour l'ensemble de ses régimes de retraite en se connectant sur https://www.info-retraite.fr puis vers le site https://ensap.gouv.fr afin de compléter sa demande de pension civile et de radiation des cadres. Après avoir transmis sa demande, le fonctionnaire reçoit par courriel un accusé réception du SRE et un formulaire de demande de radiation des cadres, et peut ensuite suivre l'évolution de sa demande de pension aux étapes successives de traitement. Après qu'il ait imprimé, complété, signé et transmis à son service de gestion du personnel le formulaire de demande de radiation des cadres, l'administration doit signer l'acte de radiation dans les deux mois après réception de la demande.

Retraite pour handicap : majoration

Le taux de majoration est bien de 1/3 soit 0.33 ?

Oui c'est bien 0,33 si toutes les périodes concernées sont à temps plein. Exemple : un agent atteint d'un handicap d'au moins 50 % au cours de sa carrière. Il réunit 22 ans et 6 mois de services retenus pour la constitution du droit à pension avec une incapacité d'au moins 50 % et 32 ans de services retenus pour la liquidation de sa pension. Le taux de la majoration s'élève à : (22,5 / 32) x 1 / 3 = 0,2347 soit une majoration de sa pension de 23,47 %.

Retraite pour invalidité

En fin de CLM, comment demander à faire valoir mes droits à retraite ?

La retraite pour invalidité est accordée après épuisement de tous les droits à congé de maladie. Vous êtes alors placé en disponibilité d'office durant l'instruction de votre dossier de retraite. Durant cette période, le demi-traitement continue à être versé. La demande ne se fait pas en ligne : vous devez remplir un formulaire de demande de retraite pour invalidité et l'adresser par la voie hiérarchique au service académique ou d'enseignement supérieur. Après examen par l'instance médicale compétente, la demande est instruite par le service des retraites de l'éducation nationale.

Rupture conventionnelle : montant de l'indemnité

Selon le mode de calcul indiqué sur service-public.fr, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est à déterminer entre le minimum et le maximum. À quel montant puis-je prétendre ?

L'administration n'est pas obligée d'accepter la rupture conventionnelle. Donc il faut rechercher un accord, y compris sur le montant de l'indemnité. Le mieux est d'agir avec les représentants syndicaux locaux et essayer de négocier.

Temps de travail

Je suis ADJENES en cité scolaire. Le Proviseur me demande d'être présente en séance du Conseil d'administration pour sa retranscription, alors que je ne suis pas élue, et ne souhaite plus y participer. La surcharge de travail ne me permet pas de m'atteler à cette tâche durant les heures de bureau. Peut-il m'obliger à être présente à la sé »ance du CA et du coup à prendre du travail chez moi ? Que dire sans m'exposer à des sanctions ?

La présence au CA peut logiquement être requise si ce temps est compté dans les 1607 heures. Mais il serait également logique de pouvoir mettre en forme le compte rendu le lendemain sur les heures de travail, en étant déchargée ce jour-là des autres tâches. Vous pouvez légitimement défendre cette position devant votre hiérarchie.

PB

U. F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Accidents de service

La présomption d'accident de service en fonction des circonstances de temps et de lieu

Suite à un entretien professionnel mal vécu, la requérante, adjoint administratif, est placée en arrêt de travail pour syndrome anxio-dépressif réactionnel majeur. Elle demande la reconnaissance d'accident de service et l'expert psychiatre estime que les troubles étaient bien en relation directe avec le travail. Le ministre rejette sa demande. Le tribunal administratif annule cette décision, faisant jouer le mécanisme de présomption, à défaut de toute circonstance particulière de nature à détacher du service la pathologie de l'agent. En appel, la Cour juge dans le même sens : le ministre ne pouvait refuser de reconnaître l'imputabilité au service des arrêts de travail compris entre le 11 février et le 30 septembre 2015.

(CA de Nantes, 31 mars 2020, n° 18NT01204).

Comment définir un évènement traumatisant ?

Une infirmière dans un établissement public de santé déclare, à la suite d'une altercation avec une collègue, un accident en cours de service. Le directeur refuse de reconnaître une imputabilité au service. Le tribunal administratif fait droit à la demande de l'agent, en se fondant notamment sur le contenu des avis médicaux. En appel, la cour estime au contraire, compte tenu de la nature même de l'accident, qui ne présente pas un caractère traumatisant, que ce dernier n'est pas imputable au service : elle annule le jugement. Parce que dans cette altercation entre collègues, il n'y a eu ni violence, ni insultes, ni propos humiliants, cet évènement ne peut être regardé comme un traumatisme à l'origine des troubles psychologiques dont se prévaut l'intéressée.

(CAA de Douai 2 avril 2020, n° 18DA01781.)

L'existence ou non d'une pathologie antérieure

À la suite d'un échange téléphonique dans son bureau. un professeur des écoles, qui exerçait depuis plusieurs années des fonctions de conseiller pédagogique, est brutalement « sorti de ses gonds » avant de s'effondrer psychiquement.

Pour la cour, « il ne ressort d'aucune pièce du dossier que l'intéressé souffrait d'une pathologie de type dépressif avant l'incident du 15 septembre 2016. Dans ces conditions, les éléments dont se prévaut l'administration à son encontre ne sauraient caractériser une faute personnelle de l'agent, ni une circonstance particulière de nature à détacher l'accident du service ».

La qualification d'accident de service est donc retenue.

(CAA de Nancy, 11 juin 2020, n° 18NC02097.)

Quand il faut prouver qu'un accident de service est à l'origine d'une affection ultérieure

Un gendarme est victime en 1991 d'un grave accident de service à l'origine d'un important traumatisme et de plusieurs fractures. Un scanner pulmonaire réalisé en 2016 révèle un défect diaphragmatique. Estimant que l'origine de cette affection réside dans le traumatisme subi vingt-cinq ans plus tôt, il adresse une demande de pension militaire d'invalidité. Le tribunal des pensions militaires de Lyon annule le refus ministériel et enjoint de lui accorder une pension militaire d'invalidité au taux de 30 %.

Mais en appel, la cour juge que la preuve de l'imputabilité de l'affection au service n'est pas rapportée et que c'est donc à tort que le tribunal des pensions militaires a accordé une pension. Elle cite l'article L 121-2 du code des pensions : « Dans tous les cas, la filiation médicale doit être établie entre la blessure ou la maladie ayant fait l'objet de la constatation et l'infirmité invoquée.»

(CAA de Lyon, 12 mars 2020, n° 19LY04046.)

L'administration n'est pas liée par l'avis de la commission de réforme

- Une requérante, agent administratif, est mutée au sein de la direction départe-mentale des finances publiques. Elle adresse à son employeur un certificat d'arrêt de travail établi par son médecin traitant, prolongé plusieurs fois, puis sollicite à deux reprises la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie. En dépit de l'avis favorable émis par la commission de réforme, l'administration refuse de reconnaître l'imputabilité. Le tribunal administratif confirme, et l'agent fait appel, mais sans succès : l'avis favorable de la commission de réforme n'a qu'un caractère consultatif et ne lie pas l'autorité administrative.

(CAA de Lyon, 2 avril 2020).

- Dans une autre affaire, le recteur de l'académie de Créteil s'est cru lié à tort par l'avis défavorable de la commission de réforme du 5 mai 2015 et a ainsi méconnu l'étendue de sa propre compétence. Dès lors, Mme X. est fondée à soutenir que la décision de refus d'imputabilité au service de sa pathologie est entachée d'erreur de droit.

(CAA de Versailles, 29 mai 2019, n° 16VE02195).

PB

Lu pour vous

• **Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020** relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale (JO du 2 octobre 2020).

• **Décret n° 2020-1166 du 23 septembre 2020** modifiant le décret n° 92-45 du 15 janvier 1992 portant organisation de la bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg (JO du 25 septembre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat dans les services et établissements publics relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture d'examens professionnels pour l'avancement au grade de SAENES de classe exceptionnelle (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture d'examens professionnels pour l'avancement au grade de SAENES de classe supérieure (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture de concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture du concours externe spécial pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture de concours pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture du concours externe spécial pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture de concours pour le recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés de classe normale (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture de concours pour le recrutement de magasiniers des bibliothèques principaux de 2e classe (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'avancement au grade de bibliothécaire hors classe (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'avancement au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle (JO du 3 octobre 2020).

• **Arrêté du 14 septembre 2020** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'avancement au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure (JO du 3 octobre 2020).

• **Circulaire du 14 septembre 2020** relative à la gestion des personnels et aux modalités d'application au sein du MENJS des dispositions prises pour la fonction publique en raison de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (BOEN n° 35 du 17 septembre 2020).

La circulaire aborde les points suivants :

1/ Port du masque de protection dans les locaux ;

2/ Fonctionnement des services et des établissements : organisation du travail et télétravail ;

3/ Situation des personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus ;

4/ Situation en cas de cas suspects, contacts ou groupés ;

5/ Situation des parents d'enfants ne pouvant être accueillis dans leur établissement ;

6/ Mobilisation des personnels de santé.

*
* *

• **Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020** relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale (JO du 2 octobre 2020).

• Le congé qui permet à un salarié résident en France d'arrêter son activité professionnelle pour accompagner un membre de sa famille (parent, conjoint, enfant...) est désormais indemnisé.

Sa durée maximale est de trois mois mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Le montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) est fixé à 52,08 € pour un aidant qui vit seul et à 43,83 € pour une personne vivant en couple. Elle est versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'aidant a droit à un maximum de 22 AJPA par mois. L'indemnité peut être versée à la demi-journée, sauf pour les demandeurs d'emploi.

Ce congé concerne tous les salariés du secteur privé, les agents du secteur public, les indépendants ainsi que les demandeurs d'emplois.

En cas de décès de la personne aidée, l'allocation journalière du proche aidant continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois.

L'allocation journalière de présence parentale est due à la personne qui assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le décret précise :

- qu'elle peut être versée à la demi-journée. Dans ce cas, le montant de cette allocation est fixé à 5,315 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales ;
- lorsque la charge de l'enfant au titre duquel le droit a été ouvert est assumée par une personne seule, ce montant est fixé à 6,315 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales ;
- lorsque le congé de présence parentale est pris sous forme d'un temps partiel, le montant mensuel de l'allocation journalière de présence parentale versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil ;
- en cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

*
* *

• **Circulaire du 7 août 2020** dérogatoire à la circulaire du 28 mai 2015 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « chèque-vacances » au bénéfice des agents de l'Etat (site legifrance.gouv.fr)

La circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre d'une mesure dérogatoire, exceptionnelle et temporaire relative à la prestation d'action sociale interministériellechèque-vacances, dans le contexte de crise économique et sociale provoquée par le virus CODIV-19. La prestation chèque-vacances repose sur une épargne (d'une durée de 4 à 12 mois) de l'agent prélevée mensuellement et abondée d'une participation de l'Etat-employeur sous certaines conditions. Cette mesure dérogatoire introduit une aide de 100 € supplémentaires pour chaque bénéficiaire âgé de moins de 45 ans d'un plan d'épargne servi entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

La circulaire s'applique à compter du 24 août 2020. Les bénéficiaires n'ont aucune démarche à effectuer. Les agents ayant déjà reçu leurs chèques vacances en 2020 recevront leur chéquier supplémentaire courant novembre.

*
* *

• **Circulaire du 2 juillet 2020** relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans »

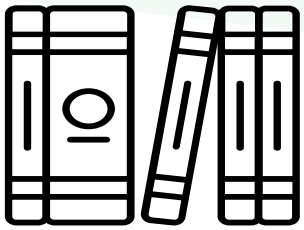
Avec le Chèque Emploi service Universel CESU-garde d'enfant, l'Etat employeur aide ses agents à recourir à des dispositifs payants de garde de leurs enfants de moins de 6 ans. ce dispositif de paiement préfinancé favorise le maintien de réactivité professionnelle des parents qui le souhaitent, et contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de simplifier l'accès à cette prestation, l'attestation de garde à titre onéreux d'enfant 0/6 ans est supprimée. L'assouplissement de la procédure facilite le parcours du bénéficiaire en permettant au demandeur d'attester sur l'honneur du caractère onéreux de la garde de son enfant. L'attestation pourra être demandée en cas de contrôle. Cette simplifiacation entre en vigueur au 1er septembre 2020, en complément de la revalorisation obtenue au 1er janvier 2020.

*
* *

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

Le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 modifie le régime des congés bonifiés. Ce congé est octroyé aux fonctionnaires et agents publics de l'État en CDI dont le centre des intérêts moraux et matériels (famille, etc.) est situé dans une collectivité d'outre-mer (à la Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, s'ajoute désormais la Nouvelle-Calédonie) et exerçant en métropole (ou inversement). La bonification de congés de 30 jours qui pouvait s'ajouter aux congés annuels est supprimée et la durée maximale du congé est réduite à 31 jours (65 jours auparavant). En revanche, l'agent peut désormais bénéficier des congés bonifiés après 24 mois de services ininterrompus au lieu de 36 mois sous les anciennes dispositions.



Ces modifications entrent en vigueur à compter du 5 juillet 2020. Néanmoins, des dispositions transitoires permettent aux fonctionnaires qui remplissent à cette date les conditions fixées antérieurement pour bénéficier d'un congé bonifié, la possibilité d'opter :

- soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions applicables antérieurement et utilisé dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié,
- soit pour l'application immédiate des nouvelles conditions.

Les frais de voyage de ces congés bonifiés sont intégralement pris en charge par l'État pour l'agent bénéficiaire, pour chaque enfant et pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un Pacs. L'arrêté du 2 juillet 2020 complétant le décret du 2 juillet fixe à 18 552 euros bruts par an le plafond de cette prise en charge pour les fonctionnaires et les agents publics de l'État en CDI.

*
* *

• **Chômage : décret n° 2020-741 du 16 juin 2020** relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public a apporté d'importantes précisions.

Les dispositions législatives

Les agents publics ont droit à une allocation d'assurance, lorsque leur privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ou en cas de cessation d'un commun accord de leur relation de travail avec leur employeur, et lorsqu'ils satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure. L'article 72, IV, de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique précise que l'allocation de chômage prévue par le code du travail est due à ces personnels quand la privation d'emploi :

• est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ;

• ou résulte d'une rupture conventionnelle ou, pour les agents employés en contrat à durée indéterminée de droit public en application de conditions prévues par voie réglementaire ;

• ou résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Les précisions du décret

Il fixe les modalités d'application de l'article 72, IV, de la loi de transformation de la fonction publique. Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi :

• Les agents radiés des cadres ou licenciés pour tout motif, à l'exclusion de l'abandon de poste ;

• Les agents dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur, ou a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur ;

• Les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie ;

• Les agents dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer.

Sont assimilés à des personnels involontairement privés d'emplois les agents ayant démissionné pour un motif considéré comme légitime au sens des mesures d'application du régime d'assurance chômage, ou ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.

Les droits à indemnisation

Pour l'ouverture des droits à indemnisation, la durée totale des activités salariées accomplies par un même travailleur pour le compte d'employeurs différents est prise en compte.

La rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes perçues. Les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels ne sont ni rémunérés ni indemnisés ne sont pas prises en compte.

Sur demande des agents, les périodes de temps partiel thérapeutique, ou pour proche aidant, ou de droit pour naissance ou adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge ne sont pas prises en compte dans la période de référence pour la détermination du salaire de référence.

Le versement de l'allocation cesse à compter de la date à laquelle les allocataires refusent d'occuper un poste répondant aux conditions statutaires qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi.

Manifestation parisienne du 17 septembre 2020

SNASUB FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2020 - 2021

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

10/2020

Vos coordonnées

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

☐ Nouvelle adhésion ☐ Réadhésion

Date de naissance : .....

Vos coordonnées personnelles

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

.....

Lieu dit : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Tél. : ..... Portable : .....

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

.....

Votre affectation

Académie de .....

N° UAI : .....

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

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

.....

Nom de l'affectation : .....

Service : .....

N°, type, voie : .....

Code postal : .....

Localité, Cedex : .....

Pays : .....

Tél. professionnel : .....

Votre cotisation

Votre statut

Secteur : ☐ EPLE ☐ Services ☐ Supérieur ☐ Bibliothèques

Retraité·e : ☐ Oui ☐ Non

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

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

Quotité de travail : ..... %

Position d'activité : .....

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

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

Aide au calcul de votre cotisation

1. Ajoutez à vos points d'indice majoré vos points NBI (le cas échéant)
2. Appliquez à ce total le coefficient suivant :
   - > entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
   - > entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
   - > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice
3. CAS PARTICULIERS :
   - > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
   - > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
   - > Temps partiel : au prorata temporis
   - > Retraités (selon la pension brute mensuelle) :
     - moins de 1 100€ : 25 €
     - de 1 100 € à 1 250 € : 3%
     - de 1 251 € à 1 500 € : 3,5%
     - de 1 501 € à 2 000 € : 4%
     - supérieur à 2 000 € : 4,5%

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

Votre calcul

(reportez-vous aux informations ci-dessus)

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

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

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

Le règlement

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

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

> par chèque

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

☐ Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) : ☐1 ☐2 ☐3

Montant de votre cotisation : ..... €

> par prélèvement automatique

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

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

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

Formulaire de prélèvement SEPA

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

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

Agrafer le RIB ou les chèques ICI

☐ Prélèvement automatique SEPA

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

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

Vos nom et prénom : .....

Votre adresse : .....

.....

.....

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

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

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

Mandat de prélèvement

SEPA
Single Euro Payments Area

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

Signé à :

Le :