



9 mai 2019 :
Grève et
manifestations unitaires
pour défendre le statut
de la fonction publique !

voir page 5



Dossiers

**Projet de loi de
« transformation
destruction de la fonction
publique » : se mobiliser
pour gagner son retrait !**

Manifestation parisiennes du 9 mars 2019

Des syndicalistes engagé-es au quotidien

Contacter le SNASUB-FSU



SNASUB-FSU 104, rue Romain Rolland 93260 Les Lilas

Le secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévêder
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Secrétaire générale adjointe

Julie Robert
julierobt@gmail.com

Secrétaire général adjoint

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

Trésorière nationale

Sylvie Millet
contact-tresorerie@snasub.fr

Secrétaire national

Pierre Hébert
pierre.hebert@univ-rouen.fr

Secrétaire nationale

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

Autres membres du BN

Patrice Aurand
01 47 40 20 31
aurand@ens-paris-saclay.fr

François Bonicalzi
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr

Estelle Broniarczyk
estellebroniarczyk@gmail.com

Agnès Colazzina
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr

Colette Dossche
colette.dossche@ac-lille.fr

Eric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-lapeyrade@ac-toulouse.fr

Henri Fourtine
henri.fourtine@gmail.com

Philippe Lalouette
03 22 72 95 02
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

Arnaud Lemaître (Trésorier national adjoint)
06 51 58 91 33
contact-tresorerie@snasub.fr

Marie Merlet
mmerlet.fsu41@gmail.com

Claudie Morille
claudie.morille.snasub.fsu@gmail.com

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@gmail.com

Sébastien Poupet
06 74 14 55 46
secretariat@snasub-lyon.fr

Christian Viéron-Lepoutre
06 13 49 65 32
snasub.besancon@gmail.com

Le SNASUB-FSU dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille

snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Julien FABRE, Nadine ROUVIÈRE, correspondants
Patrick SELVES, Trésorier
140, boulevard de Saint-Loup 6^e étage
13010 Marseille
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens

snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard GUEANT, co-SA
Sylvain DESBUREAUX, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Luciane ZABIJAK, Trésorière
Philippe LALOUETTE, Trésorier adjoint
9 rue Dupuis 80000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon

snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian VIERON-LEPOUTRE, SA
Sylvie MILLET, Trésorière nationale
SNASUB-FSU 104 rue R. Rolland 93260 Les Lilas

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nora BERKANE, SA
07 68 70 33 37
Nathalie PRAT, Trésorière
tresorerie@snasub-bordeaux.org
12 rue des Camélias 64000 PAU

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
christel.alvarez@ac-caen.fr
LPO Albert Sorel Avenue du Labrador
14600 HONFLEUR
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand

snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Evelyne VERDELLET, Co-SA
Laure GEBEL, co-SA 06 69 53 65 43
Oriane YVE, Co-SA
Marie-Juliette ARLANDIS, Trésorière
37 rue des Tulipes 63112 BLANZAT
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr
06 30 78 39 39

Corse

snasub.fsu.corse@snasub.fr
Thomas VECCHIUTTI, SA
06 75 02 21 85
Catherine TAIEB, Trésorière
Lycée Pascal Paoli Avenue Président
Pierucci 20250 CORTE
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil

snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann MAHIEUX, SA
01 48 76 36 65 / 90
Monique COQ, Trésorière adjointe
Bourse Départementale du Travail
1 place de la Libération 93016 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
21000 DIJON
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Abdel MOULEHIAWY, co-SA
Zahira MONJOIN, co-SA
Françoise GUILLAUME, co-SA
04 76 09 14 42
Pierre BERTHOLLET, Trésorier
SNASUB-FSU Bourse du travail
32 avenue de l'Europe 38030 GRENOBLE
tresorerie.grenoble@snasub.fr

Guadeloupe

snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul GUEMISE, co-SA
Isabelle SABLON, co-SA
Paula AUBATIN, Trésorière
33 Résidence Marie-Émile Coco
97111 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
Pascal BARBIER, Trésorière
Collège Rabelais, Avenue Adenauer -
BP 65 - 59370 Mons en Barœul
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges

snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire BOURDIN, co-SA
Sandra LEMONNIER, co-SA
Anne-Laure VILLEPREUX, Trésorière
SNASUB-FSU Limoges, 24 bis route de
Nexon 87000 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 69422 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
frederic.vigouroux@martinique.univ-ag.fr
Roger MATHIAS, Correspondant
06 96 41 30 41

Sylvie MILLET, Trésorière nationale
SNASUB-FSU 104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
tresorerie.besancon@snasub.fr

Mayotte

snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine OUSSENI, SA
06 39 69 00 41

Oumra SAIDALI, Trésorière adjointe
88 route nationale 2
Mtsapere 97600 Mamoudzou
tresorerie.mayotte@snasub.fr

Montpellier

snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception SERRANO, SA
06 17 80 68 59
Sabine REVERSAT, Trésorier
18, le Grand Plantier BIZAC
30420 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 57730 VALMONT
snasub.lorrainesecretariat@gmail.com

Nantes

snasub.fsu.nantes@snasub.fr
Claudie MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VIOLEAU, Trésorière
Maison des syndicats
8, place de la Gare de l'Etat
44276 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
06100 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 45000 ORLEANS
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
75020 PARIS
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique LEROY, co-SA
Lise COURCIER, co-SA
05 49 03 06 17
Madeleine PRAT, Trésorière
SNASUB-FSU
16 av du Parc d'Artillerie
86000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

Reims

snasub.fsu.reims@snasub.fr
Carole DEBAY, co-SA
06 71 56 80 69
Charlotte CAMBREZY-BRAESCH, co-SA
06 86 53 56 34
Stéphane MILLOT, Trésorier
SNASUB-FSU Maison des syndicats
15 Boulevard de la Paix 51100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes

snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly EVEN, co-SA
06 74 58 94 96
Florence LE CORRE, co-SA
Lionel JULIEN, co-SA
Nelly LE ROUX, Trésorière
DSDEN - 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 98 98 99 36

Réunion (La)

snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel SACRI, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel OUMANA, co-SA
06 92 70 61 46
Sophie BEGUE, Trésorière
29 chemin de la Cannelle Saint François
97400 SAINT DENIS
06 92 68 19 26
tresorerie.reunion@snasub.fr

Rouen

snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaëlle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 57 34
Régis GLOUX, co-SA
06 62 63 13 66
Sabina ROBERT, co-SA
06 50 40 88 28
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de Balzac 76610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky DIETRICH, SA
06 23 39 27 85
jdietrich.snasub@yahoo.fr
Myriam MARINELLI, trésorière
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67795 Strasbourg cedex 9
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
03 88 23 36 47

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Dominique RAMONDOU, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
05 61 43 60 64
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2^e étage 31100 TOULOUSE
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles

snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Rémy CAVALLUCCI, co-SA
06 49 45 74 82
Estelle MAREC, co-SA
06 49 45 74 82
Steve OGIRON, co-SA
Corinne PACANOWSKI, Trésorière
SNASUB-FSU
25 rue des Ecoles 95630 Meriel
tresorerie.versailles@snasub.fr

HORS METROPOLE

Étranger, Guyane ...
Contactez le SNASUB national
SNASUB-FSU
104 RUE ROMAIN ROLLAND
93260 LES LILAS



Emplois, statut... et maintenant le temps de travail !

La politique du gouvernement en matière de fonction publique apparaît désormais dans sa cohérence redoutable pour les personnels et leurs missions autant que dans ses limites.

Le SNASUB-FSU a largement communiqué au moment de l'annonce de la politique empaquetée dans le petit nom « action publique 2022 » sur l'orientation de cette politique, soulignant qu'elle reprenait celle de la « révision générale des politiques publiques » qui eut cours sous la présidence Sarkozy. La réalité des faits confirme les craintes et points de vigilance émis alors. Et le cœur du projet est le même : abandonner des missions de service public ou les livrer au privé, supprimer des postes, accroître la subordination des personnels pour leur demander toujours davantage et exiger d'eux la docilité pour accompagner la dérégulation libérale contre leur engagement de service public ; et bien sûr accroître le recours à la précarité et à l'emploi contractuel.

Les privatisations en cours, le projet de loi Dussopt qui prévoit de faire reculer tous les droits des personnels leur assurant l'indépendance nécessaire à la

continuité du service public, les suppressions massives de postes qui dégradent les conditions de travail et d'emploi par le mouvement de recours à la précarité qu'elles vont engager, et maintenant l'augmentation du temps de travail qui est dans le collimateur : toutes les confirmations de cette politique existent.

Comment comprendre qu'un rapport de l'inspection générale des finances sur le temps de travail des personnels commandé par les ministres Darmanin et Dussopt, remis à leurs commanditaires dans le courant du mois de février, soit rendu public la veille de la présentation en Conseil des ministres de la contre-réforme de la fonction publique ? Comme le signe de la volonté du gouvernement de rogner aussi le droit à congés des personnels, visant par exemple les deux jours de fractionnement ou le décompte dans le temps de travail des jours fériés... Bref, c'est le retour du « travailler plus » !

Tous ensemble, faisons du 9 mai une grève massive et puissante pour s'opposer aux projets du gouvernement et défendre notre statut, nos emplois, nos conditions de travail et maintenant nos congés.

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
01 41 63 27 51 / 52

Directeur de publication

Bruno Lévêder

Rédacteur en chef

Pierre Boyer

Mise en page et photo de couverture

Thomas Mikkelsen

Publicité

Com'D'Habitude Publicité
05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression

Imprimerie Grenier
94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926

CPPAP : 0720 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	Édito
Page 4	La grande révolte des personnels des rectorats de Caen et Rouen
Page 5	9 mai 2019 : grève et manifestations unitaires pour défendre le statut de la fonction publique !
Page 6	Déclaration préalable à la CAPN ADJAENES
Page 7	La mobilité inter-académique des adjoints administratifs
Page 8	Lu pour vous
Page 9	Dossier : Projet de loi de « transformation destruction de la fonction publique » : se mobiliser pour gagner son retrait !
Page 18	EPLÉ : Op@le et Oper@ : vers une transformation des métiers
Page 20	Questions/réponses
Page 21	Frais de déplacement : du nouveau
Page 22	Le non renouvellement des contrats
Page 23	Bulletin d'adhésion

Le SNASUB-FSU
fait sa veille en ligne

<https://www.scoop.it/u/snasub-fsu>



La grande révolte des personnels des rectorats de Caen et de Rouen

POURQUOI la volte-face du ministre Blanquer le 31 janvier 2019 déclarant la fin des fusions des académies (« nous allons maintenir tous les rectorats et tous les recteurs ») ne s'applique pas aux académies normandes ? Comment les autorités ministérielles et académiques justifient-elles le maintien de l'expérimentation dans ces deux académies - une fusion politique ? -, alors que le ministre annonce renoncer aux fusions ailleurs ? Est-ce bien le cas ? Pourquoi alors poursuivre la fusion normande jusqu'à son terme ? L'incompréhension doublée d'un sentiment de colère largement partagés par les personnels des académies normandes a déclenché une mobilisation massive non seulement historique mais aussi inédite dans sa forme. Le discours ministériel est et reste inaudible.

La grande révolte des bureaux a commencé dès le 8 février : le personnel de Rouen s'est mobilisé de manière spontanée. Entre 150 et 200 personnes se sont rassemblées en AG et, affirmant leur opposition à toute fusion, ont interpellé les syndicats. Ils et elles se sont regroupées en collectif organisé, soutenu par l'intersyndicale «pour l'abandon de la fusion des académies de Rouen et de Caen» formée par un arc syndical large A&I UNSA, CGT Educ'action, Sgen-CFDT, Snasub-FSU, Snpptes, Spaseen-FO et UNSA ITRF-BiO.

À Caen, le changement de position de A&I-UNSA refusant désormais la fusion des deux académies a permis une réunion intersyndicale le 13 février rassemblant la totalité des syndicats. La CFDT reprit sa position initiale de rejet de la fusion (ce syndicat avait déclaré en septembre 2018 que la fusion était désormais « inéluctable »). Changement de situation : 100% des syndicats étaient unis prêts à lutter au coude à coude.

Puis la mobilisation a pris de l'ampleur, et la contestation une forme totalement inédite, avec l'intervention du recteur, huée et sifflée dans le hall du rectorat de Rouen le 25 février. À Caen, une AG de mobilisation et un premier rassemblement ont été organisés dans la foulée et un second, plus large, le 28 février. Nous avons appelé les collègues à venir « faire du bruit contre la fusion ».

Des réunions (CAPA d'enseignantes, comité techniques, réunion ad hoc) ont été boycottées par tous les syndicats, des motions au sein d'instances locales ou nationales ont marqué le soutien à la lutte à Rouen et à Caen. Des élu-es locaux et député-es ont été interpellés à l'initiative du personnel mobilisé, la presse convoquée. Un bouillonnement caractérise ce mouvement social inédit. Le 21 mars, la grève commune aux deux rectorats a été un succès avec des services à l'arrêt jusqu'à 80%. Le ministère se trouve face à une fronde inattendue et... reste muet.

Ce mouvement spontané ne s'arrête pas, tel un flot que l'on ne peut pas contenir. Les autorités académiques, aussi bien à Caen qu'à Rouen, ont perdu toute crédibilité aux yeux du personnel, y compris l'encadrement. Les réactions excessives et répressives des secrétariats généraux traduisent le caractère intenable de la position choisie par le recteur et au-delà, le ministre, de persévérer dans son erreur. Encore aujourd'hui, à Rouen le secrétaire général tente d'interdire le *flash mob* du len-



demain, tous et toutes allongés en *dresscode* noir : un « rectorat mort » pour accueillir la nouvelle rectrice ! Depuis le début de la lutte, le personnel mobilisé organise des interventions régulières, animées et bruyantes, créatives et silencieuses à chaque réunion des cadres traitant de la fusion.

Au moment où ces lignes sont écrites (lundi 1^{er} avril), le ministre Blanquer a désigné la rectrice de Limoges pour mener à bien la mission déléguée d'une fusion politique normande au 1^{er} janvier 2020 : en effet, le recteur de Caen, faisant fonction de recteur de Rouen, a été appelé à quitter ses fonctions. Mobilités fonctionnelles massives, déstabilisation des services et des agents, dysfonctionnements pour les usagers etc. : si malgré la lutte, la fusion politique se poursuit à Rouen et à Caen, c'est aussi que la fusion technique, elle, se poursuit ailleurs dans TOUTES les académies.

L'AG du 28 mars à Rouen, où des cadres étaient présents, a décidé de mettre en œuvre le mandat de l'AG du 25 février : une montée à Paris contre la fusion au joli mois de mai !

François Ferrette,
Raphaëlle Krummeich,
Christophe Noyer

9 mai 2019 : grève et manifestations unitaires pour défendre le statut de la fonction publique !

L'intersyndicale de la fonction publique appelle les fonctionnaires à se mobiliser le 9 mai contre la réforme destructrice du statut de la fonction publique.

Appel national

Les organisations syndicales CFTC, CGC, CGT, FAFP, FSU, Solidaires et UNSA de la Fonction publique affirment de nouveau leur attachement aux valeurs du service public et à une Fonction publique au service de toutes et tous, porteuse de l'intérêt général.

Depuis de nombreux mois, en dépit de leurs revendications et propositions, elles constatent que le pouvoir exécutif poursuit une politique néfaste pour la population, pour les missions publiques et pour les agent.e.s. Le gouvernement pratique le double langage en prônant la modernisation de la Fonction publique et le respect des agent.e.s public.que.s, alors même qu'il ne revalorise pas leur rémunération, qu'il supprime des postes et veut affaiblir leurs droits et garanties.

Les personnels, avec leurs organisations, n'acceptent toujours pas le gel de la valeur du point d'indice et les pertes considérables de pouvoir d'achat, le rétablissement du jour de carence et les 120 000 nouvelles suppressions d'emplois envisagées.

À de multiples reprises, nos organisations se sont opposées à ces mesures et ont mis sur la table des propositions alternatives.

Poursuivant leur passage en force, toujours sans écouter les organisations syndicales, le Président de la République et le gouvernement comptent faire adopter au Parlement, d'ici au début de l'été, une loi dite de transformation de la fonction publique dont nombre de dispositions ont une portée très grave tant pour les agent.e.s et les citoyen.ne.s que pour l'avenir de la Fonction publique.

Il en est ainsi, par exemple, de la mise en place d'une instance unique en lieu et place des comités techniques et CHSCT, instance qui va diluer et amoindrir les actions dans des domaines essentiels de la

sécurité et de la vie au travail. C'est aussi le cas avec la suppression des compétences des CAP en matière de promotion et de mobilité, mesure qui va favoriser une gestion opaque et priver les personnels de recours contre l'arbitraire.

Avec le recours accru à tous les niveaux au contrat, c'est l'égalité d'accès aux emplois publics et les garanties de neutralité de l'agent public qui sont menacées, tandis que la précarité sera encore aggravée avec des contrats de mission à durée déterminée pouvant être rompu à tout moment.

Après des communiqués unitaires, après le boycott des Conseils Supérieurs et du Conseil Commun convoqués dans des conditions peu respectueuses des organisations syndicales, après que toutes les organisations représentatives de la Fonction publique aient donné un avis défavorable au projet de loi dit de transformation de la fonction publique, les organisations CFTC, CGC, CGT, FAFP, FSU, Solidaires et UNSA réaffirment leur volonté de mettre en œuvre un processus de mobilisation inscrit dans la durée pour exiger du gouvernement qu'il retire ce projet de loi et qu'il ouvre enfin des négociations sur de nouvelles bases.

Elles confirment leur engagement dans l'organisation de rassemblements devant les préfectures le jour du passage du projet de loi au Conseil des ministres le 27 mars et à Paris, place Chassaigne-Goyon entre 12 et 14h.

Elles se reverront le 8 avril pour poursuivre la mise en œuvre de ce processus.

D'ores et déjà, elles appellent les agent.e.s à faire du jeudi 9 mai une étape forte de ce processus par une journée d'action et de grève.

Les organisations à ce stade non signataires du présent communiqué ont prochainement des réunions d'instance et elles arrêteront dans ce cadre leur position quant à ce processus d'action.

Paris, le 20 mars 2019



Déclaration préalable des élu-e-s du SNASUB-FSU à la CAPN des Adjoint-e-s administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du mardi 12 mars 2019

NON aux suppressions d'emplois administratifs

Notre CAP nationale s'installe ce jour dans un contexte de suppressions de postes pour notre filière puisque 400 suppressions d'emplois administratifs sont prévues pour la rentrée prochaine.

L'occasion pour nous de dénoncer cette politique - à l'heure où les comités techniques académiques concernés sont réunis - qui n'aura pour conséquences que l'affaiblissement du service public et la dégradation de nos conditions de travail : des CIO, des établissements scolaires, les services académiques et centraux seront touchés, au mépris de leurs missions et de leur contribution à la mise en œuvre de l'acte éducatif. **Inacceptable !**

La remise en cause des instances paritaires et du rôle des délégués.es du personnel

Notre CAPN est installée aujourd'hui alors que le gouvernement vient de rendre public son projet de loi concernant la fonction publique. Tournant le dos au modèle social de notre pays, il a décidé de remettre en cause les instances paritaires existantes et les délégués.es du personnels élu.es qui portent la voix de leurs collègues.

Son projet vide de leur compétence les commissions paritaires en ne donnant plus aucun droit de regard aux agent.es - par l'intermédiaire de leurs représentantes - sur les actes de la gestion individuelle (mutations, promotions...).

Les chefs de service seraient libres d'affecter ou de nommer de manière unilatérale, en toute opacité ou arbitraire, sans aucune vérification par des élus du personnel du respect des droits de chacun, sans possibilité pour les personnels de contester les décisions autrement que par un recours individuel devant elles puis devant les tribunaux administratifs.

Le projet de loi prévoit également une remise en cause des CHSCT, de leurs prérogatives et des moyens de les faire fonctionner par leur fusion avec les comités techniques.

Le SNASUB-FSU exige le dégel de la valeur du point d'indice, une vraie revalorisation des carrières en C et une véritable politique de requalification des emplois, de C en B.

Le gouvernement souhaite par ailleurs élargir le recours à l'emploi précaire dans les services publics - contre le statut de fonctionnaire : il souhaite multiplier les dérogations au principe du recrutement par concours sur un emploi permanent et la création d'un « contrat de projet ». C'est faire du contrat et de la précarité la voie principale de recrutement alors que déjà aujourd'hui 20% des agent.es ne sont pas titulaires.

La FSU et le SNASUB-FSU appelleront aux mobilisations dans la fonction publique, dans l'unité syndicale la plus large possible, pour obtenir le retrait de ce projet de loi.

Ras-le-bol des bas salaires et des fins de mois difficiles

Suppressions d'emplois et réduction de nos droits en perspective mais rien à l'horizon qui nous laissent entrevoir une revalorisation de nos salaires, scandaleusement bas et déconnectés en tout cas des missions confiées au quotidien aux adjoint.es administratifs-ves. Des missions qui relèvent dans l'écrasante majorité des situations de la catégorie B, du corps des secrétaires. **Le SNASUB-FSU exige à la fois le dégel de la valeur du point d'indice, une vraie revalorisation des carrières en C et une véritable politique de requalification des emplois, de C en B.**

De même, nous exigeons la mise en œuvre d'un mouvement inter académique pour les adjoint.es administratifs-ves, piloté par la DGRH du ministère.

Solidarité et soutien aux personnels de Caen et Rouen

Enfin, nous voudrions exprimer ici, notre pleine et entière solidarité avec les collègues des académies de Rouen et de Caen mobilisés contre l'entêtement du ministre BLANQUER et du gouvernement.

Le SNASUB-FSU et la FSU sauront trouver les moyens d'exprimer très concrètement solidarité et soutien avec les collègues en lutte de ROUEN et CAEN. Leurs académies doivent être maintenues, comme partout ailleurs !

Les commissaires paritaires nationaux du SNASUB-FSU pour les ADJAENES

La mobilité inter-académique des adjoints administratifs

Nous revendiquons le respect des droits statutaires de la fonction publique d'Etat - ouverts en la matière par l'article 60 de la Loi n° 84-16 - pour les ADJAENES. Cela implique la mise en œuvre par le ministère d'un vrai mouvement inter académique, piloté par lui, avec un tableau annuel de mutations, comme pour les secrétaires administratifs et attachés d'administration. Le respect de l'égalité de traitement des demandes – au regard de l'article 60 du statut et du déroulement de la phase intra-académique – est à ce

prix ! Vous lirez ci-dessous les capacités d'accueil offertes par les académies aux ADJAENES qui se sont, du 10 janvier au 7 février 2019, préinscrits sur AMIA. Les commissaires paritaires académiques du SNA-SUB-FSU se battent pour faire respecter l'égalité de traitement de TOUT·E·S les candidats au mouvement, d'où qu'ils viennent.

Retrouvez notre fiche de suivi syndical spécial ADJAENES dans notre Convergences de décembre 2018 ou sur notre site (rechercher : mutations inter 2019).

Académies	Possibilités d'accueil	Date limite de dépôt des demandes	Date prévisionnelle des CAPA	Coordonnées du service académique compétent
Aix-Marseille	7	consulter le site de l'académie	20 juin 19	Laure Bideau : laure.bideau@ac-aix-marseille.fr - 04 42 91 72 33 ; Laurent Charvin : laurent.charvin@ac-aix-marseille.fr - 04 42 91 7234
Amiens	13	24 avril 2019	mi-juin 2019	Emmanuelle Slobodianuk : 03 22 82 38 71 - emmanuelle.slobodianuk@ac-amiens.fr
Besançon	4	7 avril 2019	semaine 25	Annie Fanjoux, Delphine Vautrin : 03 81 65 47 16 - ce.dpae2@ac-besancon.fr
Bordeaux	15	28 mars 2019	12 juin 2019	Sandrine Sarramia : 05.57.57.39.45 - sandrine.maupetit-sarramia@ac-bordeaux.fr
Caen	5	consulter le site de l'académie	consulter le site de l'académie	Laetitia Chetoui : 02 31 30 08 14 ; Isabelle Morel : 02 31 30 08 01 - bpatss@ac-caen.fr
Clermont-Ferrand	4	consulter le site de l'académie	27 mai 2019	Catherine Mauries : 04 73 99 31 51 ; catherine.mauries@ac-clermont.fr ; Elodie JOLY : 04 73 99 31 52 - elodie.joly2@ac-clermont.fr
Corse	0	consulter le site de l'académie	20 juin 2019	Marie-Claire Moisan : 04 95 50 33 12 - marie-claire.moisan@ac-corse.fr
Créteil	23	29 mars 2019	3 juin 2019	Mauricette Mercier : 01 57 02 61 94 - mauricette.mercier@ac-creteil.fr ; Edith Reillier : 01 57 02 61 75 - edith.reillier@ac-creteil.fr
Dijon	6	11 avril 2019	11 juin 2019	Elisabeth Lachaud : 03 80 44 84 84 - elisabeth.lachaud@ac-dijon.fr ; Christine Simon : 03 80 44 87 63 - christine.simon@ac-dijon.fr
Grenoble	13	10 avril 2019	28 mai 2019	Isabelle Vallin : 04 76 74 71 42 - isabelle.vallin@ac-grenoble.fr
Guadeloupe	2	3 mai 2019	17 juin 2019	Sylvie Cabo : 05 90 47 8309 - sylvie.cabo@ac-guadeloupe.fr
Guyane	0	15 avril 2019	19 juin 2019	Edith TROCHIMARA : 05 94 27 20 24 - edith.trochimara@ac-guyane.fr ; Guylaine NELSON : 05 94 27 20 30 - guylaine.nelson@ac-guyane.fr ; Viviane ULM : 05 94 27 20 30 - viviane.ulm@ac-guyane.fr
Lille	7	consulter le site de l'académie	28 mai 2019	Emmanuel Moustiez : 03 20 15 6545 - emmanuel.moustiez@ac-lille.fr ; Stéphanie Caer : 03 20 15 63 74 - stephanie.caer@ac-lille.fr ; Krystel Matuszak : 03 20 15 61 75 - krystel.matuszak@ac-lille.fr
Limoges	4	5 avril 2019	18 juin 2019	Géraldine Cavalie : 05 55 11 42 19 - geraldine.cavalie@ac-limoges.fr ; CorinneDaniel : 05 55 11 42 58 - corinne.daniel@ac-limoges.fr
Lyon	12	15 avril 2019	13 juin 2019	Marie-Laure Teinturier : 04 72 80 60 56 - dpatss1-cb@ac-lyon.fr ; M ^{me} Bieteron : 04 72 80 61 59 - dpatss1c@ac-lyon.fr
Martinique	1	30 avril 2019	28 juin 2019	Didier Rosine : didier.rosine@ac-martinique.fr ; Evelyne Marie Luce : evelyne.marie-luce@ac-martinique.fr ; Rose-Gabrielle Remir : rose-gabrielle.remir1@ac-martinique.fr

Montpellier	6	19 avril 2019	14 juin 2019	Laurent Polge : 04 67 91 47 37 - laurent.polge@ac-montpellier.fr
Nancy-Metz	7	27 mars 2019	3 juin 2019	Antoine Niederlander : 03 83 86 23 79 - antoine.niederlander@ac-nancy-metz.fr
Nantes	16	31 mars 2019	11 juin 2019	Stéphanie Goulin : 02 40 14 64 55 - stephanie.goulin@ac-nantes.fr
Nice	7	consulter le site de l'académie	18 juin 2019	Anne-Marie Deroo : 04 92 15 47 07 - anne-marie.deroo@ac-nice.fr
Orléans-Tours	19	17 avril 2019	25 juin 2019	Carole Miermont : 02 38 79 41 51 - ce.dpae2@ac-orleans-tours.fr
Paris	10	5 avril 2019	14 juin 2019	Chantale Toumazou : 01 44 62 44 65 - chantale.toumazou@ac-paris.fr ; Pascale Louit : 01 44 62 44 63 - pascale.louit@ac-paris.fr
Poitiers	8	5 avril 2019	29 mai 2019	Céline Beauquin : celine.beauquin@ac-poitiers.fr
Reims	8	29 mars 2019	5 juin 2019	M ^{me} Schmidt : 03 26 05 68 97 - ce.dpae2@ac-reims.fr
Rennes	10	1er avril 2019	7 juin 2019	Adeline Visdeloup : 02 23 21 75 29 - adeline.visdeloup@ac-rennes.fr ; Blandine Nizan : 02 23 21 75 39 - blandine.nizan@ac-rennes.fr
Réunion (La)	3	5 avril 2019	6 juin 2019	P. Le Normand : 02 62 48 13 00 ; Gaëlle Levent : 02 62 48 12 29 - gaelle.levent@ac-reunion.fr
Rouen	6	1er mars 2019	11 juin 2019	Amandine Gougeon : 02 32 08 91 65 - amandine.gougeon1@ac-rouen.fr ; Marine VILLIERS : marine.villiers@ac-rouen.fr - 02 32 08 91 64 ; Sylvie Saussaye : 02 32 08 91 66 - sylvie.saussaye@ac-rouen.fr
Strasbourg	7	4 avril 2019	4 juin 2019	Rachel Gatty : 03 88 23 36 87 - rachel.gatty@ac-strasbourg.fr ; Fanny Savary Omeyer : 03 88 23 39 11 - fanny.omeyer@ac-strasbourg.fr ; Natacha Ursin : 03 88 23 39 21 - natacha.ursin@ac-strasbourg.fr
Toulouse	13	4 avril 2019	13 juin 2019	Bénédicte Fagard-Blanc : 05 36 25 76 33 - dpae2c@ac-toulouse.fr
Versailles	11	4 avril 2019	27 juin 2019	Sylvaine Edmond : 01 30 83 49 42 - sylvaine.edmond@ac-versailles.fr ; Cathel Chesnel : 01 30 83 42 36 - cathel.chesnel@ac-versailles.fr

Lu pour vous

- **Décret n° 2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006** fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (JO du 28 février 2019).
- **Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006** fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (JO du 28 février 2019).
- **Arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006** fixant les conditions

et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (JO du 28 février 2019).

- **Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006** fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (JO du 28 février 2019).
- **Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006** fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État (JO du 28 février 2019).

- **Arrêté du 26 février 2019** fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 (JO du 28 février 2019).
- **Décret n° 2019-122 du 21 février 2019** relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'Etat (JO du 23 février 2019).
- **Arrêté du 12 février 2019** fixant le nombre de postes offerts aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration ouverts au titre de la session 2018 et leur répartition par corps et institut (JO du 15 février 2019).
- **Arrêté du 8 février 2019** fixant au titre de l'année 2019 le nombre de postes (externe : 18 ; interne : 9) offerts aux concours pour le recrutement de magasiniers des bibliothèques principaux de 2^e classe (JO du 24 février 2019).

Projet de loi de « transformation destruction de la fonction publique » : se mobiliser pour gagner son retrait !

Le projet de loi dit de « transformation de la fonction publique » porte atteinte au statut avec une grande brutalité. Il remet en cause des principes en matière d'équilibre de droits et d'obligation qui ont cours depuis le statut de 1946, et qui ont été réaffirmés par les lois de 1983 et 1984.

Ce qui est visé, c'est la conception d'un fonctionnaire citoyen au service de l'intérêt général et qui assure la continuité du service public, parfois malgré les errements de certaines politiques du moment. Le retour de la volonté caporalisante d'avoir des fonctionnaires « aux ordres » correspond sans doute à un corollaire statutaire de l'austérité qui, faute de légitimation du point de vue des besoins sociaux, a besoin d'en passer par un développement de l'autoritarisme.

Ce n'est donc pas un hasard si ce sont d'abord les droits d'intervention des personnels par l'intermédiaire de leurs représentant-es sur l'organisation des services publics et sur les actes déterminants le déroulement des carrières qui sont visés. Ce n'est pas non plus fortuit que le principe selon lequel tout emploi permanent de la fonction publique a vocation à être occupé par un fonctionnaire fait l'objet d'une remise en cause par des dérogations de toute sorte autorisant le recrutement de contractuels. Et il n'est pas non plus de pure coïncidence que le gouvernement, par la voix de tel ou tel ministre, à chaque occasion, rappelle les obligations faites aux fonctionnaires en oubliant leurs droits et d'abord ceux qui fondent leur indépendance.

Ce qui est visé, c'est le modèle social français en tant qu'il est vertébré par la fonction publique qui assume une grande majorité des services publics. La fonction publique, et au premier chef

celles et ceux qui l'incarnent et la font vivre, leurs droits, sont aujourd'hui vécus comme autant d'obstacles par ceux qui veulent supprimer des postes, externaliser des missions, les céder au marché et à des intérêts privés. C'est pour cette raison que ce projet de loi s'attaque au statut de la fonction publique, à tout ce qui garantit les personnels et les usagers contre l'arbitraire et les clientélismes.

En complément d'un premier article dans le numéro 245 (pp. 5, 6 et 7) de *Convergences*, daté du mois de mars 2019, vous trouverez ci-après la suite du décryptage du projet de loi de « transformation destruction de la fonction publique ».

Les pages qui suivent traitent de mesures prévues en faveur de l'égalité professionnelle. Elles reviennent également sur la remise en cause des droits des personnels qu'impliquerait la réduction à peau de chagrin des compétences des commissions administratives paritaires.

LA FONCTION PUBLIQUE EST NÉE POUR SERVIR,

CETTE LOI VA LA DÉTRUIRE.

**DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle

Au mois de novembre 2018, la FSU a décidé de signer le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique pour acter les avancées qu'il contenait et qui allait dans le sens de nos revendications, sans pour autant en taire ses insuffisances. Le gouvernement a choisi d'utiliser comme véhicule législatif un projet de loi qui sanctionne bien d'autres reculs pour les droits de toutes et tous. Il y a là un cynisme inacceptable que nous dénonçons. Raison de plus pour se mobiliser ! En clair, ce n'est pas une mobilisation seulement défensive que nous engageons, mais bien un combat offensif pour l'égalité professionnelle et pour les droits des personnels, de tous les personnels.

Que contient le projet de loi sur l'égalité professionnelle

Les articles 29, 30, 31, 32 et 33 représentent la traduction législative du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le projet de loi prévoit **dans son article 29** l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action « égalité professionnelle » pluriannuel avant le 31 décembre 2020, qui devra comporter des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique, de favoriser l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, et des mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel. Le comité social mentionné à l'article 2 sera consulté sur ce plan d'action.

Cette mesure majeure souffre cependant d'un premier accroc du fait de l'intégration dans cette loi de destruction statutaire, dans la mesure où la consultation des CAP serait supprimée pour l'élaboration des tableaux de mutation, d'avancement d'échelon ou de grade, de nominations sur certains postes, sur les départs en formation (permettant l'accès à certains postes). Et les comités sociaux d'administration ou d'établissement qui pourraient remplacer les comités techniques n'auront pas compétence sur ces sujets. Bref, une fois les décisions prises sans consultation de la CAP, il sera trop tard puisque les recours seront individuels, hors de tout cadre collectif : l'esprit des dispositions relatives à l'égalité professionnelle est contredite par la logique managériale mise en œuvre par le « véhicule législatif ».

Or, qui est attaché à l'égalité professionnelle sait combien il est essentiel que ces éléments fondamentaux dans le cadre de la lutte contre les discriminations soient absolument présentés devant une instance où siègent des délégués du personnel, avec un souci de transparence, de traitement équitable et d'évolution des règles.

La défense des CAP est un puissant levier syndical et revendicatif pour l'égalité professionnelle.

L'obligation d'élaboration de plan d'action concerne tous les départements ministériels et leurs établissements publics administratifs. En cas de soustraction à celle-ci, une pénalité financière ne pouvant excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'administration ou de l'établissement concerné pourra être dû (et permettra d'alimenter un fonds destiné à la formation et à différents projets).

Certaines dispositions sont également prévues (telle que l'évaluation des employeurs en cas de refus de mise en œuvre de plan d'action, l'assouplissement du temps partiel annualisé et de la durée du congé parental, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à 12 ans) et devront faire l'objet de décrets, et d'autres mesures feront l'objet de circulaires (réfèrent égalité, guide pour la mise en œuvre de sanctions disciplinaires en cas d'agression sexuelle ou sexiste ou de harcèlement).

Les employeurs publics seront tenus de mettre en place un dispositif de « signalement des violences, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes » pour obtenir le « traitement de son signalement » (possibilité de

mutualiser au niveau national ou local pour les collectivités publiques qui du fait de leur organisation ou de leurs effectifs ne sont pas en mesure de mettre en place un tel dispositif : il faudra veiller à ce que l'ensemble des agents y aient accès facilement ; il faudrait que les mesures prises puissent également faire l'objet de mesures voire d'un plan de prévention).

Enfin, le rapport de situation comparée prévu par l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (abrogation à venir) est renforcé afin de comporter des données statistiques sur les écarts de rémunération et les violences sexuelles et sexistes : un certain nombre d'employeurs ne le présentaient pas ou ne déclinaient pas le plan d'action qui en est un volet. Il faudra être attentif aux indicateurs nécessaires, qui feront l'objet de concertations.

L'article 30 vise à étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. (40 % d'un sexe ou de l'autre dans les primo nominations sur certains emplois de direction). Il étend le dispositif aux emplois de direction des établissements publics de l'État nommés en Conseil des ministres. L'article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq actuellement) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel.

L'article 31 confirmerait et harmoniserait sur les trois versants de la Fonction publique le principe de représentation équilibrée des membres de jurys et celui d'alternance à la présidence des jurys qui est assorti d'une périodicité maximale (quatre sessions de concours) fixée pour l'application de l'alternance. Toutefois, à ce jour, il n'y a jamais vraiment eu de bilan de l'impact réel de telles mesures déjà mises en œuvre.

L'article 32 supprimerait le jour de carence pour maladie pour les personnels **enceintes** une fois la grossesse déclarée à l'employeur et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité. Cet article prévoit également le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics (dispositions existantes déjà cependant dans un grand nombre de situations) dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'article 33 prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant.

Ce type de mesure appelle cependant la vigilance à ce qu'elle n'incite à faire durer les congés en dépit de l'intérêt ou du choix de l'agent, au motif que les modes de garde adaptés soient insuffisants. Maintenir l'avancement en cas d'interruption de carrière est positif mais on sait qu'une interruption longue nuit à la nomination sur certains emplois. Rappelons aussi que la très faible allocation versée au parent en congé parental désigne d'emblée celui ou plutôt généralement celle qui a le revenu le plus faible.

Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Il y a là un enjeu de taille, notamment pour l'accès aux grades les plus élevés.

En réalité, il faudrait pour un effet immédiat que ce soit lors de l'établissement du tableau d'avancement que ces statistiques soient données et non une fois que l'on en a fait le constat.

Là encore, le rôle des CAP est déterminant.

La deuxième partie du titre V vise enfin à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

L'article 34 vise à ajouter des mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalents à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination. Cet article crée également une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, à l'instar de la procédure de recrutement externe dérogatoire par contrat (BOE).

Il élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours.

Bruno Lévêder

**DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



AUJOURD'HUI

VOUS ÊTES
RECRUTÉ-E SUR
CONCOURS.

DEMAIN

VOUS LE SEREZ
À LA TÊTE
DU CLIENT.

DÉCOUVREZ POURQUOI SUR WWW.FSU.FR

DITES NON À LA LOI

DE TRANSFORMATION *DESTRUCTION*
DE LA FONCTION PUBLIQUE !



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

AUJOURD'HUI

VOTRE
DÉLÉGUÉ-E
VOUS
DÉFEND.

DEMAIN

VOUS VOUS
DÉBROUILLEREZ
TOUT-E SEUL-E.

DÉCOUVREZ POURQUOI SUR WWW.FSU.FR

DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION ~~DE LA~~ **DESTRUCTION**
DE LA FONCTION PUBLIQUE !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Supprimer les compétences des CAP, c'est surtout remettre en cause les droits des personnels !

Quelles conséquences pour l'AENES ?

AUJOURD'HUI, la loi statutaire dispose de qu'à l'exception de la première affectation l'ensemble des actes de gestion individuels des carrières (notamment l'avancement, la promotion ou la mutation) sont préalablement soumis à l'avis des commis-

sions administratives paritaires nationales ou académiques (CAPN, CAPA).

Que se passerait-il si le projet de loi «de transformation de la fonction publique» venait à être adopté pour les droits des personnels et leur défense dans les CAP de l'AENES ?

Aujourd'hui	Demain, si le projet de loi était adopté
Je fais une demande et formule des vœux à partir d'un barème connu d'avance. La CAPN puis la CAPA (mouvements interacadémiques des SAENES et AAE) ou la CAPA (mouvements des ADJAENES et mouvements intra académiques des SAENES et AAE) compétentes pour le corps auquel j'appartiens étudie(nt) toutes les demandes. Elles établissent en confrontant les points de vue de l'administration et des représentant-es des personnels un tableau annuel de mutations et le propose à l'autorité hiérarchique en charge du mouvement. Lors de la CAP, les critères de départage de candidatures à la mutation équivalentes sont débattus et l'enjeu est de chercher à satisfaire le maximum de demandes. Les commissaires paritaires du SNASUB-FSU rendent compte des travaux, communiquent les éléments statistiques de bilan. Ils continuent à agir pour suivre les demandes non satisfaites pour lesquelles des possibilités se feraient jour. C'est aussi par ces CAP de mutation qu'est souvent étudié la situation des personnels en mesure de carte scolaire : vos délégués assurent que ces collègues sont réaffectés au mieux au regard de leur droit et de leurs demandes. En cas de désaccord, tout collègue lésé-e par une décision arbitraire de l'administration qui ne respecte pas son droit à la mutation peut compter sur le soutien des commissaires paritaires jusqu'au contentieux, le cas échéant.	Je ferai une demande de mutation mais... Il n'y aurait plus de CAP par corps, mais par catégorie. Celles-ci n'auraient plus la compétence d'émettre un avis sur les mutations. Cette rupture avec la gestion par corps indique aussi que nombre de postes seraient susceptibles d'être occupés par n'importe quel fonctionnaire de même catégorie, quel que soit son corps d'origine, ou par un contractuel. De même, en supprimant l'avis préalable des CAP, la mutation au fil de l'eau va être facilitée et des emplois seraient ainsi pourvus en dehors des mouvements collectifs organisés. Des lignes directrices de gestion (pouvant conserver la forme de barèmes) seraient édictées après avis des comités sociaux (qui remplacent les comités techniques). Elles seraient censées guider le travail de l'autorité de gestion qui prononce les affectations. Mais l'application de ces principes échapperait à tout contrôle, à toute visibilité des représentant-es des personnels. Et les « glissements » vers l'opacité des pratiques de gestion de l'administration seraient d'autant plus importants que les CAP auraient perdu depuis longtemps leurs prérogatives. Dans cette situation, chaque personnel sera seul face à la décision de l'administration, sans élément de comparaison ou d'appréciation de la raison qui l'aura motivée. Il devra, en cas de désaccord, faire un recours administratif préalable obligatoire, puis le cas échéant un recours devant le tribunal administratif.

Je suis promouvable au tableau d'avancement... La situation de tou-tes les promouvables est étudiée en CAP et les avis hiérarchiques défavorables, lorsqu'ils existent, font l'objet d'une discussion lorsque l'agent est en désaccord avec celui-ci. Les critères aboutissant à l'inscription et l'ordonnement sur le tableau d'avancement des promouvables qui seront promu-es sont discutés en CAP (dans les contraintes du nombre de promotions défini par un taux fixé par arrêté). C'est souvent un barème, mais pas nécessairement, qui classe les personnels dont la valeur professionnelle permet la promotion (une large majorité des collègues). Le regard des commissaires paritaires, dans leur pluralité et sans être dans une position hiérarchique, est une garantie d'impartialité, d'égalité de traitement contre l'arbitraire.	Je serai promouvable au tableau d'avancement mais... Les CAP ne seront plus compétentes pour étudier les avancements de grade et formuler un avis sur l'établissement du tableau d'avancement Si des lignes directrices de gestion seraient édictées, après avis des comités sociaux, pour afficher les grands principes de la politique de promotion et d'avancement, leur application restera dans la confidentialité des bureaux des services de gestion. Et l'autorité de gestion n'aurait plus à être transparente quant à qui elle décide de promouvoir, selon quels critères exacts... Bref, c'est la voie ouverte à l'arbitraire... Et celui-ci s'opposerait aux principes d'égalité et d'impartialité qui doivent soutenir l'accès au droit à l'avancement. En cas de désaccord, l'agent sera seul à recourir face à l'administration.
Je remplis un dossier de demande d'accès au corps de catégorie supérieure par liste d'aptitude Aujourd'hui, la CAP compétente pour le corps pour lequel un-e fonctionnaire fait une demande d'accès par voie de liste d'aptitude étudie l'ensemble des demandes. Les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude des candidat-es au regard du nombre de possibilités font souvent l'objet d'un débat contradictoire entre les représentant-es des personnels et ceux de la parité administrative. Les critères d'appréciation retenus font donc l'objet d'une certaine transparence. Même lorsqu'il n'y a pas accord entre les délégués des personnels et la représentation de l'autorité de gestion, au moins les arguments sont connus. En pratique, les critères de départage des candidatures sont pérennes d'une année sur l'autre. Les représentants des personnels en assurent la publicité pour que ceux-ci soient connus de toutes et tous. Ils veillent à leur bonne application.	Je remplirai un dossier de demande d'accès au corps de catégorie supérieure par liste d'aptitude Les CAP ne seront plus compétentes pour étudier les candidatures pour l'accès au corps concerné par voie de liste d'aptitude et formuler un avis sur l'établissement celle-ci. Certes, des lignes directrices de gestion seraient édictées, après avis des comités sociaux, pour afficher les grands principes de la politique de recrutement par voie de liste d'aptitude. Mais la réalité de leur application ne serait pas contrôlable par les représentant-es des personnels... Bref, c'est la voie ouverte à l'arbitraire qui s'opposerait aux principes d'égalité et d'impartialité qui doivent soutenir l'accès au droit à la promotion de corps. Là aussi, en cas de désaccord, l'agent sera seul à recourir face à l'administration.

Philippe Lalouette

**DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



Défendre vos CAPN pour que vos représentant.e.s SNASUB-FSU continuent à vous y défendre !

A QUELQUES semaines des CAP de mai-juin, promouvables ou demandeurs d'une mutation, magasiniers, BIBAS, bibliothécaires ou conservateurs, vous êtes très nombreux à contacter vos représentants syndicaux pour leur demander de vous défendre. Si ce projet de réforme passait, mutations et promotions ne seraient plus examinées par ces CAP « fantômes », vidées de leurs compétences et cantonnées à l'examen des recours (entretien professionnel, refus de congé formation,).

Suppression des CAP par corps au profit de CAP par catégories

Ces CAP « fantômes » dépossédées de leurs compétences statutaires seraient réunies par catégories et non plus par corps, au mépris des spécificités de vos métiers.

Suppression de l'examen du mouvement en CAP

Pour permettre la mobilité choisie, dans une filière interministérielle encore plus qu'ailleurs, une gestion nationale du mouvement est indispensable. Si ce projet de réforme aboutissait, vous seriez seul face au chef d'établissement où vous postuleriez et qui pourrait décider discrétionnairement, comme un chef d'entreprise de vous recruter ou de vous préférer un contractuel.

Ce mouvement national, vous y tenez. En 2013, vous vous étiez mobilisés pour le défendre quand le ministère avait « expérimenté » la suppression du mouvement d'automne des conservateurs et conservateurs généraux. Vous aviez alors été près de 700 à signer une pétition pour en exiger le maintien et refuser le recours à la BIEP. **Aujourd'hui, c'est ce recours à la BIEP qui devient « Place de l'emploi public » que le gouvernement veut généraliser pour tous les corps !**

Ces CAP où siègent des collègues que vous venez de réélire, en qui vous avez confiance et qui peuvent vous défendre, si nécessaire, vous y tenez. En effet, quand partir est une impérieuse nécessité, quand fuir un environnement toxique devient vital, on ne peut pas l'expliquer au chef d'établissement auprès duquel on postule. Seuls vos élus peuvent, avec votre accord, éclairer l'administration sur les circonstances réelles de votre demande de mutation et faire comprendre pourquoi elle nécessite une réponse urgente et positive. Quand vous êtes séparé de votre conjoint, de vos enfants et qu'un poste se libère qui vous rapproche de votre famille, si votre chef d'établissement vous met un « avis défavo-

nable » que vous ne parvenez pas à « faire tomber », en CAP, vos élu.e.s tentent tout pour convaincre l'administration de vous laisser partir. **Si les mutations n'étaient plus examinées en CAP, vous dépendriez, pieds et poings liés, du bon vouloir de votre chef d'établissement.**

Suppression de l'examen des listes d'aptitude et du tableau d'avancement

Renvoyer la décision de promouvoir un agent aux établissements, c'est s'attaquer au droit à la carrière, c'est détruire ce qui avait été acquis à travers la mise en œuvre du protocole PPCR avec l'engagement du ministère à un déroulement de carrière sur au moins deux grades. Même s'il nous arrive encore fréquemment de nous battre pied à pied pour défendre un dossier face à l'administration, il est évident que, depuis la mise en œuvre du protocole, les propositions du ministère traduisent une prise en compte de l'ancienneté comparée des agents et de l'ensemble de leur carrière.

Le projet de loi prévoit le maintien d'un cadrage ministériel, de « lignes directrices de gestion ». Mais à partir du moment où on substituerait à une gestion nationale des promotions, une gestion locale, on aboutirait automatiquement à une rupture d'égalité entre les agents et à un traitement arbitraire des dossiers.

Qui se battrait pour que des collègues proches de la retraite ne partent pas sans avoir été promus alors qu'ils auraient pu l'être depuis longtemps ? Qui alerterait l'administration quand d'autres ne sont jamais proposés ?

Dans le projet de loi, concernant la mobilité ou l'avancement, il n'est même pas prévu que ces CAP « fantômes » puissent jouer un rôle de recours. Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision de gestion, on vous propose direct la saisine du tribunal administratif !

Renforcement des sanctions disciplinaires à discrétion des chefs d'établissements

La CAP « fantôme » continuerait à siéger en formation disciplinaire. Mais l'échelle des sanctions serait revue : **une exclusion temporaire de 3 jours** pourrait être prononcée par la hiérarchie, sans passer en CAP !

Ne laissez pas passer ce projet de loi qui donnerait tout pouvoir aux chefs d'établissements sur vos vies et vos carrières. Il est encore temps ! Résistance !

Béatrice Bonneau

Quelles conséquences chez les ITRF?

Le projet de loi met en cause l'existence des CAP.

Quelles réalités chez les ITRF et quels risques cela représente-t-il ?

Les CAP des ITRF sont imparfaites

Les CAP (commissions administratives paritaires) académiques (pour les ATRF) et nationales (pour les TECH, les ASI, les IGE et les IGR) traitent des promotions (changements de grade ou de corps), ainsi que des questions disciplinaires, des renouvellements de stage.

Elles devraient aussi organiser les mutations entre établissements, mais les ITRF le savent bien en général, le « droit à la mutation » des titulaires, est théorique puisque les établissements n'ont aucune obligation d'afficher leurs postes. Comment obtenir une mutation quand aucun mouvement national n'est organisé ? Le nombre ridicule de mutations dans notre filière est directement lié à cette absence.

Concernant le travail des différentes CAP de l'ITRF, l'accès équitable aux promotions est largement problématique quand aucun barème, aucune grille de lecture partagée n'est disponible pour évaluer la « valeur professionnelle » d'agents aux métiers plus que divers (242 emplois-types répartis en 35 familles d'activité dans les 8 BAP). Travailler par BAP permettrait de rechercher un minimum de cohérence métier dans les comparaisons de dossiers.

Cette problématique d'absence de règles claires se retrouve dans la déclinaison locale de ces CAP, les CPE (commissions paritaires d'établissement), dont le localisme renforce encore les effets pervers de l'absence de barèmes.

Depuis des années nous nous efforçons de faire progresser les travaux des CAP et CPE. Cela a déjà abouti nationalement à la prise en compte des équilibres entre BAP pour que les collègues issus de toutes les BAP aient les mêmes chances d'être promus.

Cela se traduit aussi par une attention portée à l'équilibre femmes/hommes dans les promotions retenues.

Mais malgré ces faiblesses, les CPE et les CAP restent des lieux d'échanges entre les délégués du personnel et les administrations qui permettent d'éviter que l'arbitraire de la hiérarchie impose ses règles.

Mais sans CAP, c'est le règne de l'arbitraire

Le projet de réforme, à l'inverse du renforcement du rôle des CAP, prévoit au contraire de renforcer le rôle des hiérarchies locales sur la carrière de chacun et de chacune. Dès la première page de l'exposé des motifs¹, le gouvernement annonce la couleur : « cette transformation [de la Fonction publique] doit également être l'occasion de conforter et responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe [...] en prenant des décisions au plus proche du terrain, sans remontée systématique au niveau national ». Il justifie même cet objectif au préalable, en exposant les prétendues attentes des agents publics « face à un statut qui ne leur offre pas suffisamment la reconnaissance et les perspectives professionnelles escomptées ».

L'attaque au statut de fonctionnaire et aux droits qu'il confère aux agents publics est caractérisée.

Les articles 4 et 14 du projet de loi effectuent « recentrage des attributions » des CAP : réorganisées par catégories (en remplacement des corps), elles se voient retirer leur rôle concret dans la carrière des agents avec la suppression de leur avis préalable sur toutes les opérations de gestion des carrières (promotions, mutations). Leurs nou-

1. [http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/projets/pl1802/index\)/projets-loi](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/projets/pl1802/index)/projets-loi)

velles compétences concerneraient « la prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes », en d'autres termes le disciplinaire. Avec cette réforme c'est le droit à la carrière de toutes et tous qui est remis en cause : plus de gestion collective mais une spécialisation des CAP dans l'accompagnement de cas individuels.

Pour le gouvernement, « cette mesure est essentielle pour déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action ». Il faut dire qu'avec le renforcement de l'évaluation individuelle prévu à l'article 12 mais aussi la mise en place d'une nouvelle sanction disciplinaire à la main de la seule hiérarchie; (3 jours d'exclusion sans consultation de la CAP, article 15), les hiérarchies locales se retrouvent armées.

Le localisme et l'arbitraire qui marquent déjà bien souvent les carrières des personnels ITRF risquent de prendre une tout autre ampleur. Autrement dit, en cas de désaccord avec leur hiérarchie (ou de distance, ou d'incompatibilité d'humeur...) il est à craindre que les personnels ITRF se retrouvent littéralement piégés dans leur établissement.

Le statut et les garanties offertes aux agents public sont gravement attaqués par les différents articles du projet de loi. Celui-ci organise même une nouvelle possibilité de sortie de ce statut, en « instituant un mécanisme de rupture conventionnelle » (article 26). Quand l'article 5 prévoit d'étendre au maximum les conditions de recrutement sur contrat...

Mais ce projet de loi n'est pour le moment qu'un projet... Nous invitons tou-te-s les collègues à se mobiliser pour qu'il retourne dans les cartons dont il n'aurait pas dû sortir !

Julie Robert - Pierre Hébert

Programme de Modernisation de la Fonction Financière en EPLE (MF²), Op@le et Oper@ : vers une transformation des métiers !

Le SNASUB-FSU a été reçu le 14 février dernier par le bureau DAF A3 au ministère de l'Éducation nationale pour une présentation de l'avancée du programme de modernisation de fonction financière en EPLE (programme MF²) et du développement des deux progiciels de gestion intégrée (PGI) qui vont remplacer GFC et les logiciels de paie, à savoir Op@le et Oper@.

AU-DELÀ de l'aspect technique, pour la DAF, c'est une véritable transformation du métier qui va arriver dans les EPLE : Op@le et Oper@ sont des outils, des leviers pour y arriver. On passe d'une base locale à une base nationale. Et la dématérialisation va modifier les tâches effectuées.

Le déploiement de ces deux PGI va impliquer des évolutions de tous les savoir-faire de tous les personnels en même temps. La DAF souligne que le besoin de formation et d'accompagnement est donc essentiel. Et pour y parvenir, elle s'appuie sur les équipes académiques projet qui sont ses relais et les points d'appui pour la mise en place des différentes formations.

La dématérialisation des pièces se heurte aujourd'hui à la question de la responsabilité des agents comptables qui doivent encore fournir les pièces à l'appui des comptes financiers. Le ministère conduit actuellement un échange avec la Cour des Comptes et les Chambres Régionales des Comptes pour faire acter **le principe de quérabilité** : le compte financier sera transmis uniquement sur comptes avec des annexes ; les pièces justificatives resteront à l'agence

comptable pour toute demande ultérieure du juge. La Cour des Comptes semble cependant pour l'instant frileuse sur cette solution car elle considère que les comptabilités des EPLE (dans leur ensemble) ne sont pas assez fiables. Même s'il n'y a que 5 % de défauts, compte tenu du nombre de 8000 EPLE qui existent en France, cela peut représenter 400 comptabilités potentiellement problématiques. Une solution pourrait être apportée avec le fait qu'Op@le permettra de conserver l'ensemble des pièces au niveau national et plus local.

Les changements majeurs d'Op@le

Ceux-ci sont au nombre de quatre :

- le **périmètre fonctionnel de l'EPL va être élargi** (les stocks et les inventaires notamment seront intégrés dans Op@le),
- il y aura une **base unique par EPLE** (chaque processus de dépenses et recettes va être indépendant donc plus de bordereau),
- la fiabilité du PGI dépendra de **la qualité des éléments qui y seront renseignés** (d'où l'importance des données qui seront fournies au départ, au moment de la bascule),
- la mise en place d'une **comptabilité de tiers** (auxiliaires).

Chaque élève ou parent sera identifié comme un tiers, un « processus unique » (quelle que soit sa créance) et Op@le fera toutes les opérations automatiquement en droits constatés avec une liaison avec SIECLE et GFE pour récupérer les flux, établir les titres, pré-alimenter les mandats d'aides, automatisera les ordres de recettes, gèrera les bourses et assurera l'envoi des factures aux familles. Il n'y aura plus de logiciels privés pour les droits constatés.

Avec la comptabilité auxiliaire, chaque élève sera individuellement répertorié. Il n'y aura plus de

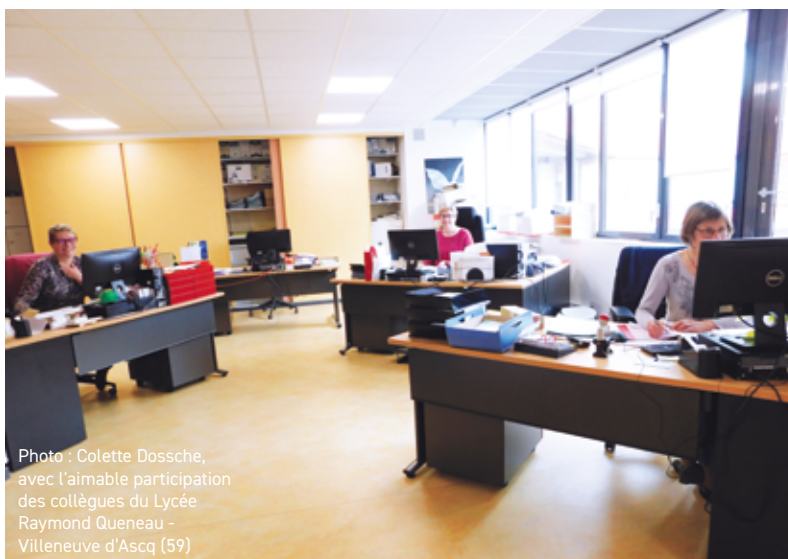


Photo : Colette Dossche, avec l'aimable participation des collègues du Lycée Raymond Queneau - Villeneuve d'Ascq (59)

subdivision pour les comptes. Par exemple, sur les voyages, Op@le ne travaille plus par projet mais par individu. Le recouvrement sera automatisé sur tous les types de créances quelque soit leur objet. On pourra faire une requête pour demander la liste des créances par voyage.

Le budget

Sa réalisation sera impactée selon différentes manières par :

- la **suppression du service des bourses** (elles seront traitées uniquement en comptabilité générale) dès la version 1 du progiciel,
- par un **budget annexe unique pour les GRETA** pour la formation continue et l'apprentissage disponible en version 2,
- par **l'intervention de l'ordonnateur directement** dans Op@le,
- par une nouveauté : possibilité de faire des **simulations de ses budgets** avec les bases anciennes et les bases nouvelles.

Concernant les dépenses :

- l'**engagement juridique obligatoire** validé par l'ordonnateur ou son gestionnaire,

- la création d'une **nomenclature des achats** qui aura un lien avec le compte de classe 6 ou 2,
- la **redéfinition des différents processus de la dépense** (notamment plus de saisie de la facture chez l'ordonnateur mais uniquement validité du service fait).

Concernant les recettes :

- l'**intégration de tous les processus** de la recette dans Op@le (droits acquis, émission du titre, génération des avis des sommes à payer et recouvrement),
- une **difficulté** à ce jour avec les logiciels qui gèrent les cartes d'accès et la **gestion des plateaux** à la restauration. Devrait être réglé en V2,
- Op@le devrait faire **tous les encaissements**, y compris les prélèvements automatiques.

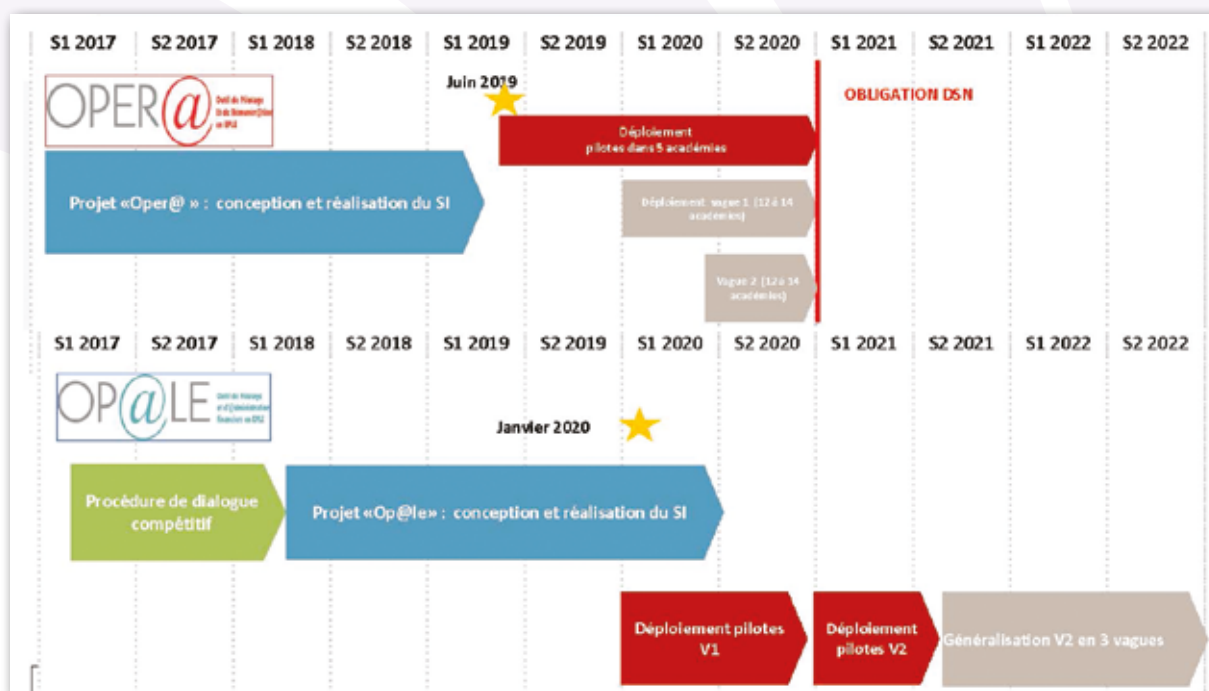
Concernant les immobilisations :

- une fiche d'immobilisation créée à partir de la dépense,
- un calcul automatique pour les amortissements.

Nous traiterons d'Opér@ dans un prochain numéro de *Convergences*.

Colette Dossche

Calendrier prévisionnel de mise en place d'Op@le et d'Oper@



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

L'actualité
du SNASUB-FSU
en image

<https://www.flickr.com/photos/snasub-fsu/>



Questions et réponses

Écrivez-nous, on vous répondra !

Allocation temporaire d'invalidité

Comment calcule-t-on l'ATI ?

Le montant est obtenu en multipliant le taux d'invalidité par le traitement brut correspondant à l'indice majoré référence 245, soit : $5623,23 \times 245 = 1\,377\,691,35$ divisé par $12 = 114\,807,6125$ divisé par 100 soit 1148,07 €. Ainsi, par exemple, le montant d'une ATI accordée pour un taux d'invalidité de 40 % s'élève à 40% de 1 134,42 soit 459,23 euros bruts par mois. L'ATI est exonérée de l'impôt sur le revenu.

Compte épargne-temps

En cas de mutation, pourrai-je conserver mes droits acquis au titre du compte épargne-temps ?

Oui, l'article 10 du décret 2002-634 du 29 avril 2002 le stipule : « l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps : 1° En cas de mutation, d'intégration directe ou de détachement ».

Congé de longue durée

Atteinte d'une maladie évolutive, puis-je bénéficier d'un CLD après le CLM ? Quelle retraite en cas d'invalidité ?

Le CLD est réservé aux fonctionnaires atteints d'une des cinq maladies suivantes : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis. La retraite pour invalidité est calculée de la même façon que pour les agents valides.

Congés annuels

Notre université ferme les locaux pendant deux jours dans certaines composantes pour des travaux de maintenance électrique. Ces jours seront imputés sur nos congés annuels. Que pouvons-nous faire ?

Cette décision a été prise sans consultation du comité technique, ce qui n'est pas normal. Il faut demander une réunion d'urgence du CT et négocier pour que ces jours soient hors congés annuels. Cela a été fait dans certains établissements.

Congé formation et obligation de servir

Après mon congé formation, puis-je prendre une disponibilité ? Ma hiérarchie me dit que l'obligation de servir commence dès la fin du congé, et dans le même établissement.

L'obligation de servir ne doit pas forcément être honorée dans la même administration ou versant de la fonction publique, ni tout de suite. Une réponse du ministre de la fonction publique à une question sur l'obligation de servir dans l'emploi d'origine précise que : « Lorsque l'engagement est souscrit, la seule obligation est de l'assurer au cours de la carrière au sein de l'administration

considérée et avant l'admission à la retraite. En ce qui concerne l'engagement de service d'un fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé de formation professionnelle, les dispositions actuelles prévoient déjà une mobilité entre les trois fonctions publiques sans rupture de cet engagement. » (Question N° 36599, réponse publiée au JO du 15 juillet 2014). Donc il y a possibilité, sans rompre l'engagement de servir, de l'honorer de façon différée, donc d'avoir accès à une disponibilité tout de suite après.

Détachement

Mon détachement (hors éducation nationale) se termine fin mai et j'ai demandé ma réintégration au 1^{er} juin. Mais dans l'Éducation nationale, les nominations sont à la date de la rentrée scolaire ?

L'administration doit vous trouver une affectation, afin de pouvoir vous rémunérer. Vous pouvez vous rapprocher de vos commissaires paritaires académiques.

Disponibilité

N'ayant pas obtenu ma mutation, j'ai demandé et obtenu une disponibilité pour rapprochement de conjoint. Pourrai-je pendant cette disponibilité demander une mutation ?

Oui, dans tous les cas on peut demander une mutation quand on est en disponibilité. Dans le cadre d'une demande de mutation pour rapprochement de conjoints, des points supplémentaires sont prévus dans les barèmes.

Dossier

Je souhaite faire mon dossier pour la liste d'aptitude SAENES, on me demande mes relevés de notes des concours. Il me manque celui de 2017 où j'étais admise sur liste complémentaire. Le service du rectorat me répond qu'il n'a plus accès aux relevés de notes de cette année et que je n'avais qu'à le garder...

Il faudrait que vous mettiez dans le dossier une déclaration indiquant que vous n'avez plus en votre possession les notes, que vous avez demandé une copie et n'avez pu l'obtenir. Éventuellement les commissaires paritaires académiques pourraient vous aider.

Retraite

Quels sont les délais de recours contre la décision de fixation du montant de la retraite ?

La contestation du calcul (erreur matérielle) peut être faite à tout moment et une simple demande de rectification suffit. Pour contester les fondements du calcul (erreur de droit), le délai est d'un an. Le recours peut être gracieux (devant le Service des Retraites de l'État) ou contentieux (devant la juridiction administrative).

Frais de déplacement : du nouveau

SUITE aux groupes de travail de l'an dernier sur les frais de déplacement, plusieurs textes réglementaires (notamment le décret **2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État**, ainsi qu'un certain nombre d'arrêtés) répondant partiellement à nos demandes, viennent de paraître.

Hébergement

L'administration a bougé sur la revalorisation des frais d'hébergement. Elle fait état d'un prix moyen de la nuitée à 60 à 70 €, et 90 à 100 sur Paris. Mais ces moyennes des prix de l'hôtellerie devraient être calculées sur les périmètres des villes, et non pas en intégrant les extérieurs comme les sorties

d'autoroutes, non accessibles aux agents en déplacement.

Restauration

Le remboursement des frais de repas reste fixé à 15,25 €, tant le midi que le soir.

L'administration dit « préférer encourager les agents en mission à utiliser les restaurants administratifs », ce qui diminue de moitié le taux forfaitaire remboursé (à 7,625 €), qui n'a pas bougé depuis 2006. Les restaurants administratifs, aux tarifs extérieurs appliqués, dépassent largement les 7,625 €.

Si il est possible d'avoir dans les restaurants des menus du midi proches de 15,25 €, le soir c'est impossible et les restaurants administratifs ne sont pas ouverts. Il faudrait différencier le taux forfaitaire du repas du soir de celui de midi, et mettre en place un taux forfaitaire pour le petit

déjeuner quand le départ de la mission commence tôt le matin.

Frais kilométriques

Pas d'évolution non plus. Le barème kilométrique utilisé n'est pas suffisant. Le barème fiscal est supérieur quand on déclare ses impôts aux « frais réels », l'administration fiscale prend notamment en compte l'usure du véhicule.

Frais de voiture ou taxi de moins de 30 €

Lorsque le montant total de l'état de frais de déplacement ne dépasse pas 30 €, l'agent conserve les justificatifs de paiement jusqu'à leur remboursement par l'administration (Décret n°2019-139 du 26 février 2019 - art. 9 et arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006).

Indemnités de mission (hébergement, restauration) : arrêté du 3 juillet 2006 modifié					
Taux des indemnités de mission	France métropolitaine			Outre-mer	
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris	Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, St-Barthélemy, St-Pierre-et-Miquelon, St-Martin	Nouvelle-Calédonie, îles Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement	70 €	90 €	110 €	70 €	90 € ou 10 740 F CFP
Déjeuner	15,25 €	15,25 €	15,25 €	15,75 €	21 € ou 2 506 F CFP
Dîner	15,25 €	15,25 €	15,25 €	15,75 €	21 € ou 2 506 F CFP
Grandes villes : communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200 000 habitants. Les communes de la métropole du Grand Paris sont énumérées à l'article 1er du décret n° 2015-1212 du 30 septembre 2015.					
Le taux d'hébergement prévu ci-dessus est fixé dans tous les cas à 120 € pour les agents reconnus travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.					
INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE MISSION TEMPORAIRE À L'ÉTRANGER : cf. annexe de l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié.					

Indemnités kilométriques : arrêté du 3 juillet 2006 modifié			
LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, St-Martin, St-Pierre-et-Miquelon (en euros)	5 CV et moins : 0,29 6 et 7 CV : 0,37 8 CV et plus : 0,41	5 CV et moins : 0,36 6 et 7 CV : 0,46 8 CV et plus : 0,5	5 CV et moins : 0,21 6 et 7 CV : 0,27 8 CV et plus : 0,29
Polynésie française et Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	5 CV et moins : 47,32 6 et 7 CV : 51,29 8 CV et plus : 55,5	5 CV et moins : 56,78 6 et 7 CV : 62,16 8 CV et plus : 66,25	5 CV et moins : 33,77 6 et 7 CV : 36,45 8 CV et plus : 39,14
Îles Wallis et Futuna (en F CFP)	5 CV et moins : 50,01 6 et 7 CV : 51,29 8 CV et plus : 58,19	5 CV et moins : 85,29 6 et 7 CV : 66,25 8 CV et plus : 68,94	5 CV et moins : 35,17 6 et 7 CV : 39,14 8 CV et plus : 40,66
L'agent en service à l'étranger peut prétendre au remboursement de ses frais pour les trajets interurbains supérieurs à cent kilomètres sur la base d'une indemnité kilométrique forfaitaire qui se compose :			
- d'une part correspondant au prix moyen hors taxe en euros d'un véhicule de 5 CV à 7 CV de trois ans déterminé par chaque service gestionnaire et divisé par 50 000 ;			
- et d'une part égale à 0,06 litre par kilomètre parcouru au prix du carburant du pays de résidence.			

Le non-renouvellement de contrat

Le non-renouvellement justifié par intérêt du service

Recruté par un CDD pour exercer dans un collège, le requérant avait demandé l'annulation de la décision de non renouvellement de son contrat. Le juge administratif rejette sa demande, ce que confirme le juge d'appel : il vérifie que la décision est bien fondée sur un motif tiré de l'intérêt du service, écarte le harcèlement moral (« en l'absence de faits constitutifs d'un harcèlement moral ou de discriminations »). Il ne retient pas le motif, infondé, d'absences injustifiées, mais considère que le recteur aurait pu prendre la même décision en se fondant sur la manière de servir de l'intéressé (« considérant [...] que les insuffisances graves, qui sont suffisamment établies par les pièces versées au dossier, révèlent une insatisfaisante manière de servir de nature à justifier au regard de l'intérêt du service le refus de renouveler le contrat en cause. ») (Cour administrative d'appel de Paris, 28 novembre 2017).

Un agent qui refuse le renouvellement d'un CDD a droit aux indemnités chômage

Madame X, engagée par le CHU de Limoges en contrat unique d'insertion, a refusé le renouvellement de son CDD. Se retrouvant ainsi sans emploi, elle a demandé au CHU le bénéfice d'allocations chômage, allouées aux salariés involontairement privés d'emploi. Le CHU a rejeté sa demande. La Cour d'appel de Limoges avait confirmé la décision du CHU en retenant que l'intéressée ne peut prétendre aux allocations chômage, la perte

de son emploi résultant de son refus de renouvellement du contrat.

Le juge de Cassation juge le motif retenu en appel inopérant en relevant que « le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage dispose que sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la fin de leur contrat de travail à durée déterminée ». En l'espèce, la cessation du contrat de travail résulte de la fin de son CDD. Par conséquent, elle est en droit de bénéficier de l'allocation chômage des salariés involontairement privés d'emploi, bien qu'ayant refusé le renouvellement de son CDD. (C. cass., Soc., 16 janvier 2019, n° 17-11.975)

Dans un contrat de renouvellement, illégalité de la clause prévoyant une période d'essai

Après avoir travaillé pour un département par mise à disposition, le requérant a été recruté par contrat. Il conteste la décision mettant fin à ses fonctions au terme de sa période d'essai, pour insuffisance professionnelle. Le tribunal administratif a rejeté sa demande d'annulation, en estimant notamment que l'employeur avait pu légalement mettre fin au contrat à l'expiration de la période d'essai.

La cour administrative d'appel annule ce jugement en relevant l'illégalité de la clause prévoyant un essai. En effet le contrat conclu pouvait être regardé comme le renouvellement d'un acte d'engagement antérieur, pour les mêmes fonctions et par le même employeur, qui avait donc pu apprécier les capacités professionnelles de l'intéressé. La cour juge dès

lors qu'aucune période d'essai ne pouvait être prévue : « Eu égard à la finalité de la période d'essai, M. B. doit être regardé comme ayant été employé, durant sa mise à disposition, par le département des Deux-Sèvres, qui a pu apprécier, durant cette période, les capacités professionnelles de cet agent. Ainsi, le contrat ne pouvait légalement stipuler une période d'essai et la clause relative à cette période d'essai doit, par suite, être écartée. Dès lors, le licenciement de M. B. ne pouvait légalement intervenir motif au titre d'une insuffisance professionnelle constatée à l'issue de la période d'essai. » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 mai 2017, n° 15BX00288).

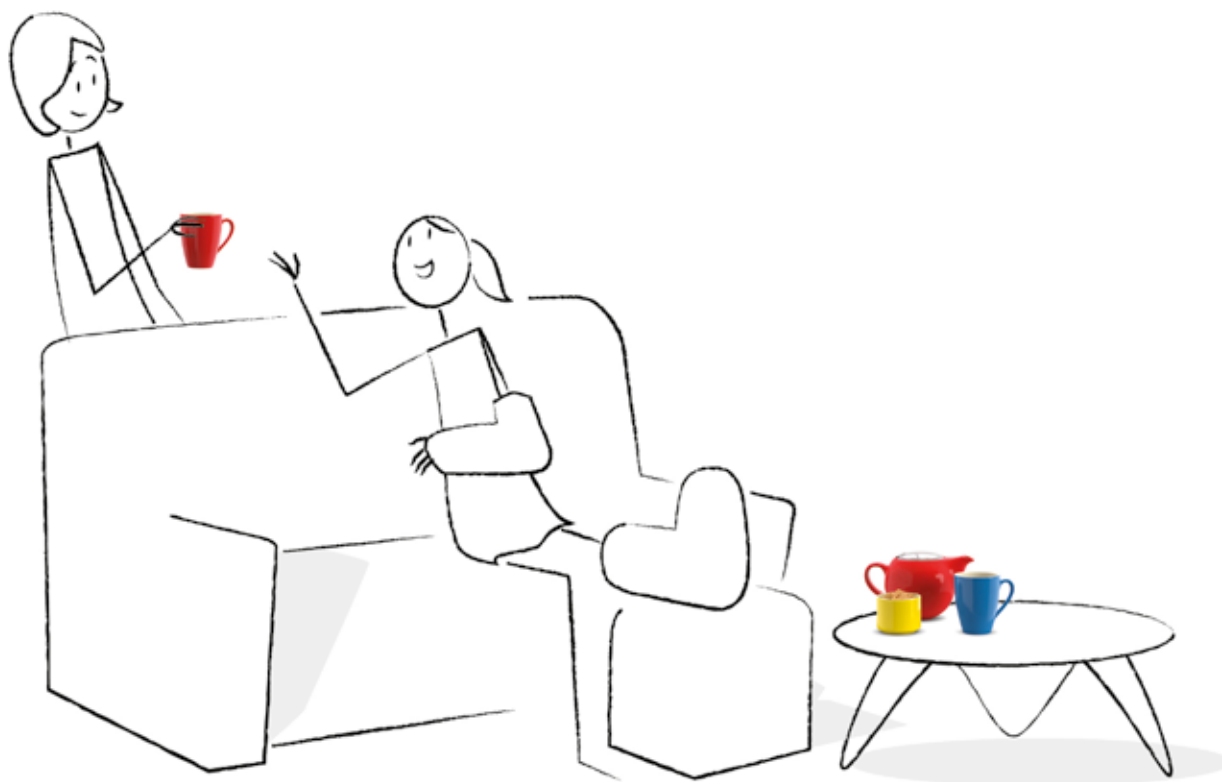
L'employeur n'est pas tenu de chercher à reclasser l'agent dont le contrat n'est pas renouvelé

Recrutée au sein d'un GRETA, la requérante a vu son CDD renouvelé à deux reprises. Son employeur lui signifie ensuite son intention de ne pas renouveler son contrat : le renouvellement n'est pas pour l'agent un droit. Le refus doit tout de même être justifié par l'intérêt du service et en l'espèce la cour le déclare motivé, dans le cadre d'une réorganisation du service, par la suppression du poste. Elle indique aussi que la requérante ne peut faire grief à son employeur des insuffisances de l'offre de reclassement qu'il lui a présentée : « Considérant qu'il n'existe aucune obligation pour l'administration de procéder au reclassement d'un agent dont le contrat à durée déterminée n'est pas renouvelé ». (Cour administrative d'appel de Marseille, 13 avril 2018, n° 16MA04368).

C'est quoi une meilleure assurance ?



- Et pas trop dure l'organisation ?
- En fait, c'est la MAIF qui s'occupe de tout.
Enfants, courses, ménage...
Le seul problème c'est qu'on s'habitue...
Tu as touillé ?



PRAXIS SOLUTIONS

L'assurance corporelle pour les accidents du quotidien.

On a tout à gagner à se faire confiance.



assureur militant