

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

Numéro 265 – Mars 2021



Manifestation parisienne du 8 mars 2021



Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

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
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

julibrivadis.snasubfus@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 TERRETTE, 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@snasub.fr

Oriane VYE, SA, 06 77 68 57 24

Evelyne VERDELLET, 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

Pieruccii 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 Érasme

21 000 Dijon

tresorerie.dijon@snasub.fr

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr

Magali DERUELLE, SA

04 76 09 14 42

Sandrine EYRAUD, Trésorière

SNASUB-FSU - Bourse du travail

32 avenue de l'Europe 38 030 GRENOBLE

snasub.fsu3@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

Orléans-Tours

snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr

Marie MERLET, co-SA

Virginie TALOIS, co-SA

Natacha SAINSON, Trésorière

10 rue Molé 45 000 Orléans

tresorerie.orleans-tours@snasub.fr

02 38 78 00 69

Hors métropole

Étranger, Guyane ...

Contactez le SNASUB-FSU national

104 Rue Romain Rolland

93 260 Les Lilas

contact.tresorerie@snasub.fr

Lille

snasub.fsu.lille@snasub.fr

Frédéric BRESSAN, co-SA

Laurent DELBECK, 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

Reims

snasub.fsu.reims@snasub.fr

Carole DEBAY, co-SA

06 71 56 80 69

Ambre PERIGUEY, co-SA

06 88 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

07 49 52 99 62

Lionel JULIEN, co-SA

Yannick JOURDAN, Trésorier

5 rue Emile James 56 410 Etel

tresorerie.rennes@snasub.fr

Réunion (La)

snasub.fsu.reunion@snasub.fr

Richel SACRI, co-SA

06 92 05 38 07

Jean-Odel OUMANA, co-SA

06 92 70 61 46

Sophie BEGUE, Trésorière

29 chemin de la Cannelle Saint-François

97 400 Saint-Denis

06 92 68 19 26

tresorerie.reunion@snasub.fr

Rouen

snasub.fsu.rouen@snasub.fr

Raphaëlle KRUMMEICH, co-SA

06 68 47 57 34

Delminda DE SOUSA, 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 TROUHAUD, co-SA

Aurore SISTAC, Trésorière

auroresistac@free.fr

52 rue Jacques Babinet

2^e 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

06 99 45 00 69

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



L'avenir de la jeunesse en jeu : que le gouvernement arrête de jouer !

AL'HEURE de la mise sous presse ce numéro de Convergences que vous tenez entre les mains, le 16 mars 2021 sera passé. Pourtant, cette date aura été un moment important.

En effet, au bout de plus d'un an de crise sanitaire, les conséquences sont lourdes pour la jeunesse du pays. Scolarités malmenées des enfants, des collégiens-nnes et des lycéen-nnes, conditions d'études et de vie délabrées pour les étudiant-es les plus modestes, conséquences sociales sur l'emploi des jeunes, chômage et précarité en développement, etc. Les effets de la crise sanitaire sont violents et tristes pour la jeunesse de notre pays. Et force est de constater que le gouvernement ne se préoccupe pas de ces conséquences au-delà de quelques mesures immédiates que la situation sanitaire l'oblige à prendre. Et encore, ces mesures sont bien loin de répondre à toutes les difficultés rencontrées aussi bien par les jeunes eux-mêmes que par les services publics d'éducation, d'enseignement supérieur et de culture. Comment expliquer sinon l'acharnement à supprimer des postes

dans l'éducation nationale pour la prochaine rentrée alors qu'elle en manque déjà cruellement ? Comment expliquer le refus de ne pas donner les moyens aux universités pour accueillir les étudiant-es dans les meilleures conditions possibles ? Comment continuer de laisser les lieux de culture pour l'essentiel fermés ou difficilement accessibles alors que cette crise en révèle le grand besoin pour toute la société ?

Ce déni a une explication : l'entêtement de celles et ceux qui gouvernent à faire de l'austérité budgétaire et du développement subséquent des inégalités sociales une donnée d'airain de leur politique. Pour qui en doute, il suffit de se demander pourquoi le plan de relance de 100 milliards réserve si peu de moyens à la jeunesse, à son accès à l'éducation, la formation et la culture.

Le 16 mars, la jeunesse se mobilise pour son avenir ! Elle reçoit le soutien de l'intersyndicale interprofessionnelle FSU, CGT, FO, Solidaires. C'est une bonne nouvelle. Gageons que ceci participe à l'ouverture des perspectives d'espoir dont le pays a besoin.

3

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	Actualités Promotions 2021 des personnels BIATPSS des MENJS et MESRI
Page 5	Mouvements inter académiques 2021 des personnels administratifs
Page 8	Dossier L'égalité professionnelle
Page 17	EPLÉ Avant-projet de loi 4D : les adjoint-es-gestionnaires menacé-es d'injonctions paradoxales permanentes ?
Page 18	La réforme du bac et le métier des techniciens et adjoints des laboratoires en EPLE
Page 19	Secteur Bibliothèques Dysfonctionnements et discriminations à la Bibliothèque littéraire Jacques Doucet : ça continue !
Page 22	Secteur Supérieur Madame la Ministre, ce qui « gangrène » les universités, c'est l'austérité budgétaire et ses conséquences désastreuses !
Page 21	Fiche pratique Procédure administrative et procédure contentieuse : délais
Page 22	Lu pour vous
Page 23	Attestation fiscale 2020
Page 24	Bulletin d'adhésion

Promotions 2021 des personnels BIATPSS des MENJS et MESRI

communiqué du 19 février 2021

**NON à l'usine à gaz des « collèges d'experts » palliatifs,
OUI au rétablissement des droits des personnels
et de leurs représentant·es,
OUI au rétablissement des compétences des CAP !**

Le 5 février dernier, la DGRH des MENJS et MESRI a adressé aux académies, aux présidences et directions des établissements d'enseignement supérieur et des établissements publics relevant de ces ministères, un courrier précisant sa volonté de mettre en place des « collèges d'experts pour les promotions aux choix » des personnels BIATPSS relevant de sa compétence.

Ces collèges d'experts, toujours selon ce courrier, auraient comme objectif « de pouvoir démontrer aux personnels comme à leurs organisations syndicales que les décisions de promotions resteront guidées par le respect des (...) lignes directrices de gestion » et de renchérir en précisant qu'il « s'agit d'apporter la garantie [qu'elles] resteront fondées sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents. »

Ainsi, la DGRH des MENJS et MESRI reconnaît que de vrais risques de gestion arbitraire voire clientéliste existent dans la future campagne des promotions puisque les compétences des commissions administratives paritaires en la matière ont été supprimées.

Pour la FSU, cette crainte est malheureusement fondée ! Elle l'a largement évoquée dans les arguments qu'elle a défendus dans son combat contre la loi

finalement promulguée le 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique », à chaque occasion.

Et la DGRH le sait pertinemment ! Mais la manière dont elle entend résoudre le problème de légitimation des promotions que prononceront les ministres est cependant inadmissible.

En effet, faire appel à candidature – possiblement en dehors de nos établissements et services d'exercice qui plus est – pour composer des « collèges » d'experts servant à « éclairer » les décisions de l'administration constitue une étape supplémentaire dans le mépris des personnels et de leurs organisations syndicales représentatives. La mise en place de ces collèges, désignés de manière opaque, risque même d'aggraver la défiance des personnels.

Cette manière de réinstaller des « commissions administratives » sans représentant·es élue·s des personnels est absolument scandaleuse !

D'un côté, **le gouvernement et sa majorité politique ont privé les personnels d'un droit** : celui d'être représentés en CAP par leurs élue·s pour contrôler l'élaboration des actes individuels relatifs à leurs carrières, veiller notamment au respect du principe d'égalité de traitement et pour que leurs situations y soient défendues le cas échéant. De l'autre

côté et par voie de conséquence, la DGRH envisage une véritable « usine à gaz » pour légitimer une approche managériale de la gestion des promotions.

Quelle comédie ! S'il faut des « experts », les personnels les ont désignés lors des dernières élections professionnelles en 2018 en les élisant dans les commissions administratives paritaires.

La FSU demande à la DGRH de renoncer sans délai à son intention de mettre en place des collèges d'experts ; et de réunir rapidement les organisations syndicales représentatives pour envisager la manière dont les représentant·es des personnels peuvent être consultés sur les projets de tableaux d'avancement et de listes d'aptitude.

Pour la FSU, c'est bien le rétablissement des compétences des commissions administratives paritaires qui reste au cœur des enjeux pour garantir la transparence des promotions et de leurs critères et le principe d'égalité de traitement.



**ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN**

Mouvements inter académiques 2021 des personnels administratifs

1 – Pour les collègues Attaché·es (AAE) et Secrétaires (SAENES)

Affichage sur AMIA des caractéristiques individuelles de votre demande validées par la DGRH :

Depuis le mercredi 10 mars 2021

(Demande écrite de correction jusqu'au mercredi 24 mars inclus)

Mercredi 31 mars 2021
Résultat des opérations de mutation

2 – Possibilités d'accueil offertes dans le cadre des opérations de mutations (inter) à gestion déconcentrée 2021 des adjoint·es administratifs (ADJAENES)

Pour en savoir plus :

Notre dossier d'aide à la mutation inter et nos fiches de suivi syndical sont disponibles sur notre site web (Flashez le QR Code ci-contre)



[https://
snasub.fsu.fr](https://snasub.fsu.fr)

Académies	Possibilités d'accueil	Date limite de dépôt des demandes	Coordonnées du service académique compétent
Aix-Marseille	5	consulter le site de l'académie	Aurélie BECCACCIA : 04 42 91 72 33 - aurélie.beccaccia@ac-aix-marseille.fr Laurent CHARVIN : 04 42 91 72 34 - laurent.charvin@ac-aix-marseille.fr
Amiens	9	08/04/2021	Emmanuelle SLOBODIANUK : 03 22 82 38 71 - emmanuelle.slobodianuk@ac-amiens.fr
Besançon	3	13/04/2021	Sophie DEBU : 03 81 65 40 14 - ce.dpae2@ac-besancon.fr
Bordeaux	12	consulter le site de l'académie	Emmanuelle ROSSIGNOL : emmanuelle.rossignol2@ac-bordeaux.fr Sandrine MAUPETIT-SARRAMIA : 05 57 57 39 45 - sandrine.Maupetit-Saramia@ac-bordeaux.fr
Clermont-Ferrand	6	consulter le site de l'académie	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	1	16/04/2021	Marie-Claire MOISAN : 04 95 50 33 12 - marie-claire.moisan@ac-corse.fr
Créteil	23	07/04/2021	Sophie GUSTAVE et Caroline DUVAL : 01 57 02 65 90 / 61 94 - mvtadj@ac-creteil.fr
Dijon	3	consulter le site de l'académie	Elisabeth LACHAUD : 03 80 44 84 84 Véronique AMYOT : 03 80 44 87 63 - veronique.amyot@ac-dijon.fr
Grenoble	4	14/04/2021	Isabelle VALLIN : 04 76 74 71 42 - isabelle.vallin@ac-grenoble.fr
Guadeloupe	1	consulter le site de l'académie	Sylvie PALMIER : 05 90 47 83 09 - Sylvie.palmier@ac-guadeloupe.fr
Guyane	0	consulter le site de l'académie	Edith TROCHIMARA : 05 94 27 20 24 - edith.trochimara@ac-guyane.fr Phara MONTOBAN - Gestion collective : 05 94 27 20 30 - phara.montoban@ac-guyane.fr Joselito AMARANTHE - Gestion individuelle : 05 94 27 20 25 - joselitoamaranthe@ac-guyane.fr

Actualités

6

Académies	Possibilités d'accueil	Date limite de dépôt des demandes	Coordonnées du service académique compétent
Lille	4	consulter le site de l'académie	Stéphanie CAER : 03 20 15 63 74 - stephanie.caer@ac-lille.fr (Chef du BPASS)
Limoges	2	08/04/2021	corinne.danie@ac-limoges.fr marie-alexandra.doizon@ac-limoges.fr
Lyon	5	consulter le site de l'académie	Dalel LOUNAS : 04 72 80 61 59 - dpatss1c@ac-lyon.fr
Martinique	1	consulter le site de l'académie	Evelyne MARIE-LUCE : 05 96 52 26 40 - evelyne.marie-luce@c-martinique.fr Rose-Gabrielle REMIR : 05 96 52 28 82 - rose-gabrielle.remir@ac-martinique.fr
Mayotte	0	30/04/2021	Abdoul KAMARDINE : 02 69 61 92 02 - abdoul.kamardine@ac-mayotte.fr Nouriati SOULE : 02 69 61 10 24 (poste 87 06) - nouriati.soule@ac-mayotte.fr
Montpellier	4	14 avril 2021	Laurent POLGE : 04 67 91 47 37 - laurent.polge@ac-montpellier.fr
Nancy-Metz	4	27/04/2021	Nadine VOGIN : 03 83 86 20 85 - nadine.vogin@ac-nancy-metz.fr
Nantes	12	08/04/2021	Charlène EPERVRIER : 02 40 14 64 55 - charlene.epervrier@ac-nantes.fr
Nice	5	16/04/2021	Stéphane KLEINMANN : 04 92 15 47 07 - stephane.kleinmann@ac-nice.fr
Normandie (Caen)	5	11/04/2021	Camille PANNETIER-RENAULT : 02 31 30 08 14 Isabelle MOREL : 02 31 30 08 01 - dpa1-caen@ac-normandie.fr
Normandie (Rouen)	5	11/04/2021	Amandine GOUGEON : 02 32 08 91 65 - amandine.gougeon1@ac-rouen.fr Marine VILLIERS : 02 32 08 91 64 - marine.villiers@ac-rouen.fr Sylvie SAUSSAYE : 02 32 08 91 66 - sylvie.saussaye@ac-rouen.fr
Orléans-Tours	25	09/04/2021	Laurence CLAVE : 02 38 79 41 97 - laurence.clave@ac-orleans-tours.fr Carole MIERMONT : 02 38 79 41 51 - ce.dpae2@ac-orleans-tours.fr
Paris	10	09/04/2021	Pascale LOUIT : 01 44 62 44 63 - pascale.louit@ac-paris.fr
Poitiers	6	16/04/2021	Julien VIALARD : 05 16 52 63 13 - julien.vialard@ac-poitiers.fr
Reims	5	15/04/2021	Marie-Christine SCHMIDT : 03 26 05 68 97 - marie-christine.schmidt@ac-reims.fr - ce.dpate2@ac-reims.fr
Rennes	7	consulter le site de l'académie	Blandine NIZAN : 02 23 21 75 39 - blandine.nizan@ac-rennes.fr
Réunion (La)	2	consulter le site de l'académie	Philippe LE NORMAND : 02 62 48 13 00 - philippe.le-normand@ac-reunion.fr Danielle VINGADASSAMY : 02 62 48 11 47 - danielle.vingadassamy@ac-reunion.fr
Strasbourg	4	24/03/2021	Rachel GATTY : 03 88 23 36 87 - rachel.gatty@ac-strasbourg.fr Fanny OMEYER : 03 88 23 39 11 - fanny.omeyer@ac-strasbourg.fr Adeline BERTIN : 03 88 23 39 75 - adeline.bertin@ac-strasbourg.fr
Toulouse	18	02/04/2021	Bénédicte FAGARD-BLANC : 05 36 25 76 33 - dpae2c@ac-toulouse.fr
Versailles	11	16/04/2021	Céline GALMEL : 01 30 83 42 52 - céline.gamel@ac-versailles.fr Cathel CHESNEL : 01 30 83 42 36 - cathel.chesnel@ac-versailles.fr

La négociation collective dans la fonction publique en évolution... Vers une « contractualisation » des relations sociales ?

La parution de l'ordonnance n°2021-174 relative à la négociation collective et aux accords collectifs dans la fonction publique modifie le statut général des fonctionnaires en y introduisant les bases juridiques d'un encadrement à la fois renforcé et élargi de la négociation collective. Cette évolution statutaire a pour conséquence de permettre à terme la négociation d'accords aux niveaux local et de proximité et d'en préciser le champ des possibles. C'est une évolution majeure qui est à venir pour le dialogue social. La prise de cette ordonnance est une conséquence de la loi dite de « transformation de la fonction publique », cette disposition étant prévue dans son article 14.

L'ordonnance, pour être applicable, est en attente d'un décret d'application qui devrait intervenir pour la fin de l'année scolaire.

La négociation et la conclusion d'accords rendues possibles à tous les niveaux

Le statut général prévoit désormais dans son titre Ier que « [...] les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords [...] ». De même, il introduit une notion qui existe en droit privé et qui vise à encadrer le déroulement, le calendrier et le champ de la négociation : « Des accords de méthode engageant les signataires peuvent être également conclus préalablement à l'engagement d'une négociation ».

La représentativité est le ticket d'entrée au droit à négocier. Elle est appréciée au niveau du comité social d'administration compétent (qui remplacera les actuels comités techniques), c'est-à-dire celui placé auprès de l'autorité administrative ayant la compétence déconcentrée correspondante (le recteur ou la rectrice, la direction ou la présidence de l'établissement public...) ou immédiatement supérieur si la négociation a lieu au niveau local.

Quels sont les sujets susceptibles d'être ouverts à la négociation et à la conclusion d'accords

Les sujets sont vastes et reprennent quasiment l'ensemble des compétences des comités sociaux d'administration. Citons pour exemple : les conditions, l'organisation du travail, la prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de santé ; le temps de travail, le télétravail, l'accompagnement social des réorganisations des services ; l'égalité professionnelle ; la diversité et la prévention des discriminations pour le recrutement et la gestion des carrières ; l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en

situation de handicap ; le déroulement des carrières ; la formation ; l'indemnitaire ; l'action sociale ; la protection sociale complémentaire ; la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences...

Bref, il s'agit de mettre au cœur du fonctionnement ordinaire du dialogue social la négociation et la logique d'accord majoritaire. La FSU et le SNASUB-FSU dénoncent depuis 2010 l'approche qui vise à exclure les organisations non-signataires. La loi du 6 août, sans surprise, a au contraire renforcé celle-ci, la preuve par cette ordonnance.

Les accords au niveau déconcentré ou local ne pourront toutefois pas emporter de conséquence de nature à produire, modifier ou déroger à ce qui relève de décret en Conseil d'Etat. Ce sujet a fait l'objet de confrontation cependant dans la discussion préalable à la prise de l'ordonnance. De même, la loi respecte le principe de faveur d'un accord national sur des accords de niveau inférieur.

Qui a l'initiative de la négociation ?

La négociation pourra être ouverte à l'initiative de l'autorité administrative ou de 50% des organisations syndicales représentatives. Dans ce dernier cas, l'autorité compétente sera tenue d'organiser une réunion dans un délai qui sera précisé par voie réglementaire.

De même, les conditions de dénonciation, suspension ou modification d'un accord signé seront fixées par un décret en Conseil d'État.

Une évolution à l'ambivalence certaine !

Si le renforcement des possibilités ouvertes pour les organisations syndicales de demander l'ouverture de négociation sur quelque sujet que ce soit peut être comprise positivement, comme un levier supplémentaire d'action syndicale, l'équilibre général des dispositions de l'ordonnance s'inscrit dans la logique de la loi dite « de transformation de la fonction publique ». En effet, elle donne aussi des leviers de contournement d'une partie de la représentation des personnels d'une part, mais aussi d'affaiblissement à terme de ce qui relèvera du réglementaire en renvoyant nombre de sujets à des accords nationaux ou locaux, avec les risques d'éclatement des garanties collectives qu'une logique d'accords .

Bref, il y a de vrais risques de « contractualisation » de ce qui relève jusqu'ici du droit, du statutaire et du réglementaire.

Convergences reviendra plus en détail sur l'ensemble des questions soulevées par les évolutions qu'emportent ces nouvelles dispositions statutaires introduites par l'ordonnance du 17 février 2021.

Bruno Lévéder

L'égalité professionnelle



8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes : ces journées de mobilisation instituées permettent de rendre visibles les luttes des femmes pour l'égalité. Ces temps forts incontournables de la lutte militante sont autant d'occasions de rappeler que ces enjeux doivent faire l'objet de la mobilisation de toutes et tous au quotidien. **Car l'égalité femmes-hommes, en 2021, n'est toujours pas acquise :** à la maison, au travail et même dans les luttes et dans les sphères militantes. Ainsi, ce lundi 8 mars, des dizaines de milliers de personnes ont manifesté pour les « premières de corvée », dans des rassemblements et manifestations jeunes, dynamiques et très féminins, à l'appel de nombreuses associations militantes et féministes et d'organisations syndicales.

Les syndicats sont en première ligne sur les questions d'égalité professionnelle, c'est pourquoi ce dossier de Convergences y est consacré. Les pages qui suivent commencent par un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans

nos professions au moment où vont s'appliquer les plans d'actions pour l'égalité (issus de l'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique de 2018), avec un détour sur les conséquences potentielles du télétravail, que nous commençons à bien connaître, crise sanitaire oblige. Ce dossier revient aussi sur l'engagement concret du SNASUB-FSU et de la FSU pour faire avancer cette question de l'égalité femmes-hommes dans toutes ses dimensions. Il fait aussi un rappel sur les origines historiques de la journée du 8 mars. **La question des violences faites aux femmes, qui n'est pas abordée dans ces pages, fera l'objet d'une publication ultérieure.**

Julie Robert



👉 Femmes et personnels BIATSS

On est souvent tenté de croire que la fonction publique et le statut des fonctionnaires protègent des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Si certains indicateurs comme celui des écarts de salaires montrent que la situation est meilleure dans le public que dans le privé (respectivement 12,4 % et 16,8 % en 2017, d'après l'INSEE), l'égalité est loin d'être atteinte. Au sein de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, nos professions, nombreuses, et souvent très féminisées, souffrent d'une relative invisibilité. Pour autant, les enjeux d'égalité y sont cruciaux, tout autant que chez nos collègues des divers corps enseignants. Voici quelques éléments objectifs, utiles et nécessaires pour mieux nous connaître.

Périmètre des données et de l'analyse proposée

Le SNASUB-FSU représente les personnels des filières administrative (AENES), bibliothèques (BIB), et ITRF (ingénieurs et techniciens de recherche et de formation), quel que soit leur ministère d'affectation : éducation nationale (MENJS), enseignement supérieur et recherche (MESRI), culture. En 2018-2019¹, ces trois filières regroupent un peu plus de 157 000 personnes, dont 28 % sont contractuelles. Plusieurs constats s'imposent, qui signent nos différences avec les autres personnels de nos champs d'activité.

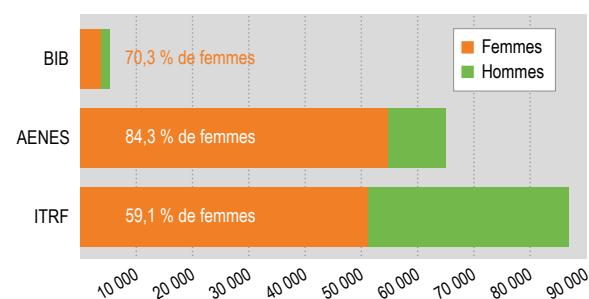
1. Toutes les statistiques citées et les graphiques sont issus des derniers bilan sociaux des ministères de l'éducation nationale (bilan social 2019-2020) et de l'enseignement supérieur et de la recherche (bilan social 2018-2019).

Point d'attention concernant les personnels de la filière des bibliothèques qui sont affectés en partie dans les établissements de l'enseignement supérieur et dans des établissements relevant du ministère de la culture : les statistiques citées dans le texte ne prennent en compte pour cette filière que les personnels relevant de l'enseignement supérieur. Une enquête dédiée aux personnels cadres du ministère de la culture a donné lieu à la publication le 8 mars de premiers résultats à retrouver sur le site www.culture.gouv.fr : « Ascensions et plafonnements. Les modèles genrés des carrières des cadres du ministère de la Culture »

Les femmes représentent 7 agent-es sur 10.

Nos professions sont largement féminisées, mais derrière ce chiffre global se cachent des disparités importantes selon les métiers, avec une majorité de métiers très peu mixtes.

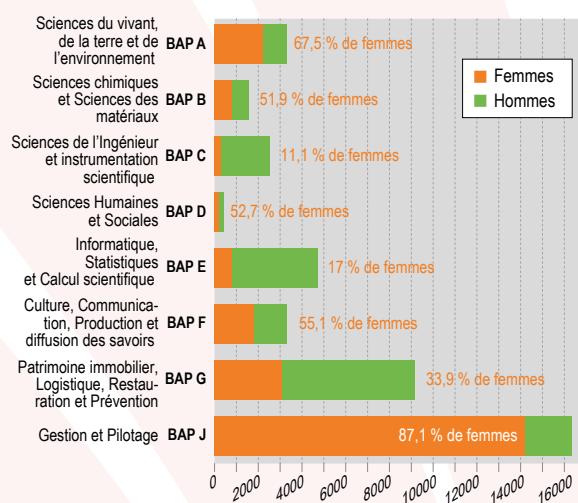
Graphique 1 : Effectifs des trois filières en 2018-2019, titulaires et non-titulaires



Les plus féminisés sont les métiers de l'administration, les femmes représentent plus de 84 % des effectifs de la filière AENES.

Bien que toujours majoritaires, les femmes ne sont plus que 59% des personnels de la filière ITRF, la moins féminisée. Toutefois, cette filière, divisée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP) regroupe une variété de métiers très différents où la présence des femmes est très inégale.

Graphique 2 : Déclinaison des effectifs de la filière ITRF par BAP, 2018-2019²



2. La répartition des ITRF par BAP n'est disponible dans les bilans sociaux ministériels que pour les personnels titulaires affectés dans l'enseignement supérieur. Soit 81 % des effectifs de la filière.

La BAP J (gestion et pilotage) y est largement prédominante (elle regroupe 40 % des titulaires dans le MESRI) et ressemble dans ses métiers à la filière AENES, ce qui se traduit dans sa composition, puisque 87 % des personnels sont des femmes. Dans les autres métiers de la filière, à dominante technique ou scientifique, les femmes sont inégalement présentes, très peu nombreuses dans les métiers des sciences de l'ingénieur ou de l'informatique (respectivement 11 % et 17 % des effectifs des BAP C et E), à parité ou presque dans les métiers des BAP F et B.

Métiers d'hommes, métiers de femmes ? On retrouve à l'échelle des BAP comme à l'échelle des différentes filières le reflet des inégalités de genre dans la formation scolaire et supérieure, des inégalités systémiques.

Les fonctions les moins valorisées sont sous-investies par les femmes.

Autre caractéristique de nos métiers : la répartition hiérarchique des personnels est marquée par la prédominance des catégories inférieures (catégorie C et B) sur les effectifs de la catégorie A. 47 % des personnels titulaires appartiennent à la catégorie C, et parmi ceux-ci, 78 % sont des femmes.

Le fait que les femmes soient plus nombreuses dans les corps et catégories où les rémunérations sont les moins élevées se répercute dans les inégalités de salaires constatées dans nos secteurs. Ainsi, en 2018, le salaire net moyen des hommes de la filière AENES (parmi les titulaires) affectés au MENJS est 27 % plus élevé que celui des femmes (BS 2019-2020).

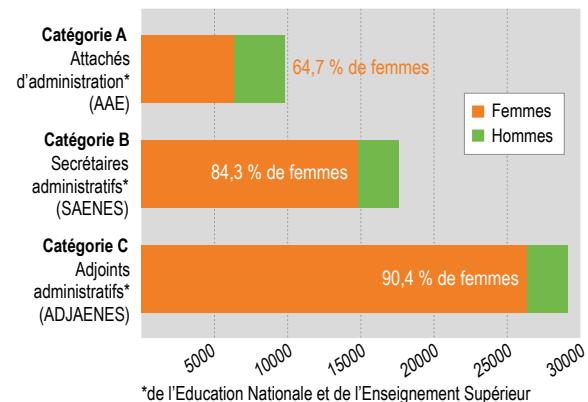
Les salaires de la catégorie C sont sans cesse rattrapés par l'augmentation de la valeur du SMIC, les perspectives d'évolution de carrière sont minimes et les pensions sont ensuite le reflet de ces conditions salariales défavorables.

On retrouve la même structure d'inégalités salariales dans les filières ITRF et BIB, avec dans certains domaines d'activité un renforcement de ces inégalités salariales par des régimes de primes spécifiques (comme par exemple dans les métiers de l'informatique).

Plus on monte dans la hiérarchie, plus la part des femmes diminue

C'est un constat que l'on peut faire dans tous les métiers très féminisés, et c'est une des manifestations de l'existence du plafond de verre. L'exemple de la filière administrative est éclairant sur ce sujet : la part des femmes passe de 90 % dans la catégorie C à 64 % en catégorie A.

Graphique 3 : Catégories hiérarchiques de la filière AENES (effectifs des personnels titulaires affectés dans les deux ministères, en 2018-2019)



Si au cours de ces dernières années, les opérations menées au cours des processus de promotions tendent à neutraliser les inégalités de genre pour l'accès aux grades supérieurs, notamment en faisant correspondre la part des promues à la part des femmes promouvables, il existe tout de même d'autres freins à la carrière des femmes qu'il reste à analyser et expliquer pour comprendre le maintien de cette inégale répartition des femmes dans la hiérarchie.

Temps de travail et travail invisible des femmes

Ainsi, les déroulés de carrière sont aussi marqués par les temps partiels, qui ont des conséquences sur l'accès à la promotion et le niveau des pensions. En effet, si le travail à temps partiel est plutôt choisi que subi par les femmes dans la fonction publique, notamment pour rai-

sons familiales, celui-ci reflète toutefois les inégalités de genre face à la prise en charge des enfants. Par exemple, dans la filière administrative du MENJS, il concerne 13 % des femmes contre 3,4 % des hommes en 2019.

C'est probablement aussi dans les inégalités de répartition des tâches dans la sphère privée qu'il faut chercher certains freins de carrière limitant la possibilité pour les femmes de participer aux concours ou autres examens professionnels.

Recours importants aux personnels contractuels

Les personnels contractuels représentent 28 % des effectifs de notre champ de syndicalisation. Ce chiffre monte à 38 % en 2018 dans l'enseignement supérieur et la recherche, et les femmes représentent 66 % des 37 000 agent-es concerné-es.

Si la situation des contractuel-les en matière de rémunération est variable d'un établissement à l'autre, elle présente quelques caractéristiques communes qui contribuent à maintenir voir aggraver les inégalités : les salaires sont plus faibles que chez les titulaires (notamment sans complément indemnitaire, la plupart du temps), et les agent-es contractuel-les n'ont que peu ou pas de progression de carrière. Par ailleurs, exprimé en ETPT (équivalent temps plein travaillé), le nombre de contractuel-les diminue d'un tiers, ce qui indique un recours très fréquent au temps partiel, sans commune mesure avec l'emploi titulaire, dans toutes les catégories, et encore plus particulièrement dans la catégorie C. Ce temps partiel, dont on peut douter qu'il est choisi, est le signe d'une précarité grandissante chez les femmes, la plupart du temps.

Déjà massif dans le supérieur, ce recours à l'emploi contractuel risque encore d'augmenter ; il est l'un des objectifs de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 qui élargit encore les modalités réglementaires d'usage de ces contrats précaires.

Il est essentiel aujourd'hui d'avoir une connaissance précise de la situation qui est faite aux femmes dans nos métiers, afin de pouvoir la rendre visible. Pourtant (est-ce révélateur?), l'accès à l'ensemble de ces statistiques est compliqué. En effet, beaucoup d'indicateurs manquent ou ne sont pas présentés de la même manière dans les différents bilans sociaux.

Mais les éléments rassemblés ci-dessus permettent d'objectiver un certain nombre de faits : les femmes restent souvent assignées à certains métiers, majoritairement dans des catégories mal payées, sont plus souvent à temps partiel ou précarisées, ce qui se traduit par des retards de carrière.

Ce constat fait donc ressortir le chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre l'égalité réelle, et la nécessité de revendiquer syndicalement cette égalité. Des points d'appui existent avec des politiques publiques comme les protocoles d'accord et leur traduction en plan d'action. Il est important de nous en saisir collectivement, même si au-delà de ces actions, les enjeux sont plus larges et concernent la société dans son ensemble.

Julie Robert



Manifestation paritaire

👉 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un enjeu syndical permanent !



Longtemps sous-estimée dans la fonction publique, au prétexte que la gestion des carrières de ses personnels obéit à une logique statutaire et réglementaire censée en respecter le principe, l'égalité de professionnelle entre les femmes et les hommes est pourtant au cœur des problématiques syndicales. Ceci est d'abord à mettre au crédit du mouvement général des femmes pour l'émancipation qui pose la question de l'égalité depuis plus d'un siècle.

Deux accords comme points d'appui essentiels pour l'égalité professionnelle

Le 8 mars 2013, partant d'un constat partagé de trop faible application des garanties statutaires et imposé par l'action syndicale, l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique et tous les employeurs publics des trois versants de la fonction publique ont signé un accord engageant une démarche volontariste pour l'égalité professionnelle. Le principe retenu est que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit irriguer à tous les niveaux pour devenir un sujet transversal et constant pour les politiques de recrutement, de gestion des carrières et de rémunération.

A ainsi été rendue obligatoire l'élaboration de rapports de situation comparée de l'égalité professionnelle pour mettre le sujet en pleine lumière des débats des instances (CT et CAP) et nourrir l'élaboration de plans d'actions pour faire reculer les inégalités.

Les employeurs publics se sont engagés à mener des politiques volontaristes pour juguler, neutraliser et supprimer les inégalités et à lutter contre les stéréotypes et les discriminations. Le congé de paternité est ainsi devenu de droit et les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents est devenu un sujet de discussion. De même, a été mise en place une politique d'information des personnels sur les règles relatives aux congés familiaux et leurs impacts sur la carrière. Un sujet relatif à une meilleure articulation

entre vie professionnelle et vie personnelle a été identifié. Cependant, sur ce dernier point, les contraintes et les dégradations liées à la persistance de l'austérité budgétaire et de développement des logiques managériales subordonnant toujours davantage les personnels au travail représentent de vraies entraves.

La prise en compte, dans cet accord, de la nécessité de prendre en charge des violences faites aux agent-es sur leur lieu de travail, et notamment pour les femmes, marque une prise de conscience essentielle pour la suite et un levier pour lutter contre les violences faites aux femmes. En effet, en plus des violences sur le lieu de travail, l'enjeu de pouvoir prendre en compte la situation de collègues victimes de violences domestiques par exemple est un enjeu de première importance pour l'égalité professionnelle.

Le 30 novembre 2018, un second accord, majoritaire et signé par la FSU, entérine quelques pas en avant supplémentaires. Malgré ses insuffisances, la persistance et l'ancre profond des inégalités professionnelles nécessite d'acter tout pas en avant pour renforcer les bases de confrontation dans nos combats syndicaux pour faire avancer l'égalité.

En effet, pour la première fois, en plus du rapport de situation comparée, est obligatoire désormais la mise en œuvre de plans d'action pour l'égalité professionnelle avec des objectifs chiffrés. De plus est inscrit dans le statut

le principe de sanctionner financièrement en cas de non mise en œuvre par les employeurs publics des actions décidées. L'intégration dans ces plans d'action de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel est, là aussi une avancée importante.

Cependant, l'action syndicale reste déterminante car, au titre des insuffisances, les plans d'action « égalité professionnelle » envisagés laissent trop de possibilités aux employeurs publics d'en arrêter eux-mêmes le périmètre de critérisation et donc d'en définir la portée et l'ambition. C'est ce que l'on peut constater dans le plan d'action ministériel de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur par exemple.

Évidemment, le contexte austéritaire et de développement des politiques managériales pèse lourd. Est éloquent en effet le paradoxe d'avoir inscrit dans la même loi dite de « transformation de la fonction publique » les avancées du protocole du 30 novembre 2018 en même temps que de supprimer les compétences des CAP en matière de déroulement de carrière.

L'enjeu du rapport de force à construire et d'avoir une action syndicale appliquée à la réalité des inégalités, partout, à tous les niveaux, avec les personnels est donc déterminant. Il s'agit, pour le SNASUB-FSU, d'un combat de tous les instants, transversal, ancré dans la défense de ses revendications pour l'ensemble des personnels.

Bruno Lévéder

👉 Carrières et rémunérations : agir syndicalement pour défendre et gagner l'égalité professionnelle !

De manière constante, le SNASUB-FSU, dénonce les inégalités salariales et de carrières entre les femmes et les hommes. Dans son élaboration revendicative, cette préoccupation est d'autant plus per-

manente que les effectifs de nos métiers sont (très) largement féminisés. Convergences revient sur la transversalité de ce combat dans le corpus revendicatif de notre syndicat.

Une inégalité salariale qui décroît ces dernières années... mais lentement...

La motion revendicative du SNASUB-FSU rappelle que dans la fonction publique, « en 2015, le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,1% à celui des hommes ». Depuis 2013, notamment par la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, cette mesure statistique se réduit régulièrement mais trop lentement : en 2018, l'écart constaté est encore de 12,3%. Et il faut noter que les inégalités ne se distribuent pas

de la même manière dans l'ensemble de la fonction publique, ni même dans l'ensemble du champ de syndicalisation du SNASUB-FSU. Et les facteurs où celles-ci interviennent sont toujours à analyser de manière appliquée, au regard des compétences de gestion du niveau où nous agissons. Au-delà de leur dénonciation, c'est bien une pratique syndicale appliquée qui est nécessaire pour être efficaces.

Toujours chercher à prendre en compte la pluralité des facteurs d'inégalité

L'objet du développement ci-dessous est de mettre en lumière l'exigence syndicale d'analyse appliquée à la situation réelle des collègues que nous devons avoir à tous les niveaux pour notre démarche revendicative de combat contre les inégalités. Nous ne prenons pour illustrer le type de réflexion à avoir des éléments statistiques qui ne photographient qu'une partie du champ de syndicalisation du SNASUB-FSU pour la seule année 2018 : les filières administratives et ITRF affec-

tés dans l'enseignement scolaire, au MENJS. Cependant des constats différenciés certes, mais de même nature, peuvent être faits au MESR ou pour la filière bibliothèque.

En 2018, les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes par catégorie sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. La dernière colonne est présentée en équivalents temps plein travaillé pour neutraliser les effets de différence liées aux temps partiels.

Catégorie - Filière	Différence du traitement indiciaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes	Part des primes en % dans la rémunération pour les femmes et les hommes	Différence de rémunération moyenne des femmes par rapport aux hommes en ETPT
A - administrative	- 4 %	F : 28,4 / H: 29,8	- 6 %
B - administrative	- 3 %	F : 20,6 / H : 21,4	-2 %
C - administrative	- 2 %	F : 16,3 / H : 16,6	0 %
A - ITRF	- 2 %	F: 28,0 / H: 29,2	+ 1%
B - ITRF	+ 1 %	F : 21,1 / 24,0	- 1 %
C - ITRF	- 4 %	F : 15,5 / 18,4	- 3 %

Pour établir la nature des inégalités de rémunération, qui procèdent de la carrière, des responsabilités et/ou fonctions exercées ou reconnues comme tel (illustrées par des différentiels indemnitaire), ou des deux, il importe par exemple de regarder aussi les anciennetés moyennes comparées. Celle des femmes dans la filière administrative est de 15,7 ans, celle des hommes de 15,1 ans : peu significatif, cela ne justifie donc pas l'écart de rémunération. Il ressort donc que pour la filière administrative, les inégalités se constituent dans le déroulement de carrière. Concernant les listes d'aptitude ou les tableaux d'avancement, les constats ne montrent pas de disparités particulières. Peut donc intervenir la possibilité ou non de présenter de manière aussi régulière (par exemple du fait d'interruption d'activité pour raison de

grossesse ou familiale) les examens professionnels d'avancement.

Dans la filière ITRF, on constate par contre une ancienneté moyenne des femmes de 17,4 ans, plus importante que celle des hommes qui est de 15,2 ans. Cela témoigne que la situation est en réalité beaucoup plus contrastée d'une catégorie à l'autre que ce que semble montrer la première colonne. Ceci renvoie probablement aux problèmes d'inégalité de traitement créés par la gestion des promotions propre à la filière, notamment pour l'avancement de grade.

Au total, il faut constater que l'indemnitaire pèse donc très lourd dans l'inégalité de rémunération. Cette dernière est moins importante que dans le reste de la fonction publique de l'État, du fait de la faiblesse globale des montants indemnitaire servis au MENJS. Pour autant, la structure inégalitaire est bien là.

(source du tableau : MENJS, DEPP, données extraites notamment du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du MENJS - Enseignement scolaire, 2019-2020)

Les revendications du SNASUB-FSU pour les carrières et les rémunérations

Les revendications du SNASUB-FSU sont élaborées à l'aune du principe d'égalité de traitement. Elles sont donc un point d'appui permanent de nos interventions et actions syndicales.

Des carrières sans barrage !

En revendiquant des « corps cylindriques pour permettre à chaque fonctionnaire d'accéder au dernier échelon de son corps sans barrage ni contingentement », le SNASUB-FSU propose de casser ce qui crée un terreau objectif pour la matérialisation des inégalités de carrière entre hommes et femmes. Dans l'attente, toutes les dispositions de gestion qui entrent en jeu une réelle égalité de traitement sont à combattre, de manière appliquée, corps par corps, et même grade par grade, car les motifs d'inégalités sont différents d'une catégorie à l'autre ou quand il y a des prises en compte de critères fonctionnels par exemple.

Requalification !

Au cœur des revendications du SNASUB-FSU, il y a la requa-

lification des emplois et la reconnaissance du travail effectivement réalisé par les collègues par leur promotion concomitante dans la catégorie afférente aux fonctions qu'ils réalisent tous les jours. Compte-tenu de la féminisation des effectifs de nos métiers, ce que nous voulons aussi gagner, c'est la réparation des préjudices de carrière liés aux inégalités de carrière qui interviennent dès le recrutement.

En finir avec les inégalités indemnitaire : pour l'indiciaire !

Notre revendication de résorption des inégalités entre les ministères et l'alignement par le haut pour atteindre l'égalité indemnitaire interministérielle pour les intégrer dans les grilles indiciaires est de nature à répondre aux enjeux d'égalité professionnelle. Toutefois, l'état des inégalités propres à la compétence déconcentrée des politiques indemnitaire, à la construction juridique même du RIFSEEP, nécessite aussi d'approfondir notre réflexion sur la manière d'avancer concrètement pour éviter tout effet secondaire défavorable.

Cela exige une élaboration revendicative pour juguler les inégalités d'accès aux postes ou aux fonctions qui aujourd'hui fondent une part substantielle de l'inégalité indemnitaire entre les femmes et les hommes. Cela passe, par exemple, par l'exigence d'une gestion de toutes les mobilités par tableau annuel de mutations, et le refus de toutes approches de type managérial pour les affectations. Il est notamment établi que les postes à profil ou au « fil de l'eau » sont souvent attribués en défaveur des femmes.

Bref, la combinaison cohérente de nos revendications peut être une réponse. Mais, dans l'attente de gagner sur notre conception des carrières dans la fonction publique, il nous faut renforcer la prise en compte des déséquilibres créés par certaines politiques de gestion des carrières et des rémunérations. Sujet revendicatif passionnant s'il en est.

S'appuyer sur les plans d'action pour l'égalité professionnelle !

Le plan d'action commun des MENJS et MESRI est un point d'appui important, et même un levier à la main de l'action syndicale. Ses axes 2 et 3 sont particulièrement intéressants, malgré des insuffisances, pour les questions d'inégalités et de discriminations en matière de carrière et de rémunération.

En effet, dans son axe 2, le plan d'action prévoit, par exemple, de « développer la connaissance des métiers du MENJS et du MESRI, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers » partant du constat que des approches de gestion statutaire des carrières par trop peu appliquées à la réalité des métiers et du travail réalisé par les personnels aboutissent à produire des discriminations. Voilà qui, objectivement, permet d'avancer tant sur les enjeux de mobilité que de requalification et de promotion.

Dans cet axe 2, le plan d'action invite aussi à lutter contre les stéréotypes de genre pour renforcer l'égalité réelle, mais aussi à poursuivre une politique volontariste de nomination équilibrées dans l'encaissement supérieur ou à accompagner les mobilités.

Dans son axe 3, au-delà des préconisations de transparence sur les rémunérations notamment, la mesure 3.2 oblige explicitement à intégrer dans tous les plans d'actions à tous les niveaux (notamment déconcentrés)

des mesures de nature à résorber les inégalités indemnitaire, à ce que les congés familiaux ne produisent pas de rupture de revalorisation des indemnités, ou à ce qu'ils n'induisent pas, ni eux ni les temps partiels, de discriminations pour l'obtention de promotions.

Il faut donc développer le réflexe syndical de s'appuyer en permanence sur les constats et perspectives actés dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle, chaque fois que nous intervenons face aux directions académiques et d'établissement. Et, l'individualisation des carrières et des rémunérations, une grande source d'inégalités et de discriminations, est à combattre aussi sur ce terrain.

Évidemment, et c'est toute la contradiction, la suppression des compétences en matière de carrière des CAP est un vrai recul de notre capacité d'intervention sur toutes ces questions. Il est donc plus que jamais nécessaire de mobiliser à tous les niveaux le réseau de solidarité syndicale qu'est le SNASUB-FSU pour conserver une connaissance appliquée et incarnée de la réalité de la situation de nos collègues. C'est ainsi que nous les défendrons efficacement, forts de nos revendications d'égalité, dans les comités techniques et, demain, dans les comités sociaux d'administration.

Bruno Lévéder

👉 Télétravail : un retour en arrière pour les femmes ?

DEPUIS le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, la possibilité de télétravailler, jusqu'à trois jours, de façon régulière ou occasionnelle peut être donnée aux agent-es qui en font la demande. N'étant pas un droit, l'accord de l'employeur est nécessaire. Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 a modifié celui de 2016 en permettant le télétravail au-delà de trois jours en cas de situation exceptionnelle pour les agent-es qui ne relèvent pas des situations prévues (handicap, grossesse) par le décret 2019-637 du 25 juin 2019.

S'il présente des avantages personnels pour l'agent-e (économie de temps, de fatigue et de frais de transport, souplesse entre vie privée et vie professionnelle), financiers pour l'employeur (frais pour les locaux) et environnementaux (moins de pollution due aux déplacements professionnels) et qu'il diminue certains risques (risque routier), son caractère est ambivalent puisqu'il induit l'isolement.

Isolation et porosité entre sphère privée et travail

Par rapport au travail en présentiel, les risques physiques et psychosociaux sont amplifiés par l'isolement et l'absence de séparation physique entre lieu de vie et lieu de travail et l'absence de séparation mentale qui en découle.

Risques physiques

Les accidents domestiques (chutes de hauteur ou de plain-pied), les troubles visuels, auditifs et musculo-squelettiques se trouvent facilités par le domicile qui ne permet pas une prise de précautions de sécurité identique à l'environnement de travail d'un contexte collectif.

Ajoutons que la sédentarité et les déjeuners trop rapides (pour avancer dans son activité professionnelle ou accomplir des tâches ménagères) favorisent les troubles circulatoires, le diabète, l'obésité.

Risques psychosociaux

Les moyens de communication virtuelle pour compenser l'éloignement géographique des équipes, et les horaires décalés concourent à un affaiblissement du lien social entre collègues.

Le télétravail peut rapidement envahir la vie privée et empêcher un temps de repos suffisant à cause d'une disponibilité constante par téléphone ou messagerie électronique attendue par un encadrement qui contrôle et fixe des objectifs parfois excessifs, d'horaires qui s'étirent, d'un manque de moyens et de soutiens.

Violences domestiques

Dans le cas de femmes victimes de violences conjugales, l'isolement accroît leur vulnérabilité. Il permet à l'agresseur de renforcer son emprise sur sa victime dont les chances d'être secourue par un tiers sont considérablement diminuées. Isolées, ces femmes peuvent rapidement devenir invisibles.

Télétravail et égalité professionnelle

L'éloignement du collectif de travail n'est pas sans effet sur l'égalité professionnelle. L'agent-e en situation de télétravail peut vite être oublié-e en matière de formation et de promotion : être insuffisamment encadré-e, ne pas être évalué-e, ne pas avoir accès aux mêmes informations et opportunités de carrière que ses collègues. D'autant plus que les discussions informelles entre collègues sont aussi source d'informations.

Le risque est plus important pour les femmes puisque la pression sociale exige une plus grande présence des mères que des pères auprès des enfants. Or, le télétravail présente l'illusion de permettre d'être plus disponible tout en travaillant.

Télétravail : risque d'un recul des droits des femmes ?

Nous ne devons pas perdre de vue que nous vivons une pé-

riode où les politiques remettent en cause les droits obtenus de longue lutte, dans de nombreux domaines. Nous ne sommes donc pas à l'abri d'un retour en arrière.

La crise sanitaire a démontré que le temps des femmes était toujours plus compressible : les télétravailleuses ont travaillé tout en assurant le suivi pédagogique des enfants scolarisés et la garde des tout-petits qui exigent beaucoup d'attention. Jusqu'alors on parlait de la double journée des femmes (en réalité triple voire quadruple), mais on assiste avec le télétravail à une situation paradoxale et inquiétante qui combine compression et extension du temps des femmes et aggrave le phénomène de travail salarial gratuit. La journée ne se décompose plus entre temps de travail et vie privée mais en un temps où les deux s'insinuent : le temps de pause de la journée de travail peut être utilisé pour effectuer des tâches ménagères, le temps normalement dévolu à des activités privées (loisirs, vie de famille, repos) devient un temps possible pour l'activité salariale.

Nous devons rester vigilantes, avec la FSU et le SNASUB-FSU, pour que le télétravail ne soit pas une opportunité à saisir pour les politiques afin de réaliser des économies sur les emplois du care et continuer notre action militante en faveur des droits des femmes.

Estelle Broniarczyk



Manifestation parisienne

👉 Le 8 mars : un récit de l'histoire de la journée internationale des droits des femmes

Si les mobilisations du 8 mars sont aujourd'hui appelées par l'Organisation des Nations Unies depuis l'année internationale de la femme en 1975 (et contre le mouvement féministe), les origines historiques de ces mobilisations pour les droits des femmes continuent de faire débat¹. Toutefois, un consensus semble acquis pour situer l'émergence des luttes collectives des femmes au milieu du 19ème siècle, tant dans l'industrie qui massifie la classe ouvrière que dans les débats sur l'abolition de l'esclavage desquelles des intellectuelles sont exclues.

Les 110 ans de la journée internationale, c'est le 19 mars !

Le premier appel explicite à la journée internationale pour les droits des femmes, issu d'une résolution du congrès de Copenhague en 1910, est écrit dans la revue *Die Gleichheit*, le journal de l'internationale des femmes socialistes fondé en 1857 par Clara Zetkin. C'est à partir de 1911 que des mobilisations massives de femmes sont appelées un peu partout en Europe et en Amérique sur des revendications de droits citoyens et d'égalité au travail, mais pas seulement.

Entre luttes féministes et luttes des classes

En effet, les motions votées aux congrès de l'internationale des femmes socialistes portent des revendications de natures très diverses. Par exemple, les résolutions issues du congrès de Copenhague les 25 et 26 août 1910 portent sur la solidarité internationale envers la Finlande sous le joug du tsar russe, des motions pour le maintien de la paix, le suffrage des femmes (voté dès la première Conférence de Stuttgart en 1907), ainsi que pour la prévoyance sociale pour femmes et enfants. Ce chapitre est d'ailleurs le plus détaillé : dans le domaine du droit du travail des femmes et des enfants - en 1910, la motion interdit le travail des enfants de moins de 14 ans, dans le domaine communal, pour le soin aux accouchées, nourrices et nourrissons et dans le domaine de l'Etat, pour l'aide aux communes et l'assurance maladie dont le congé



maternité mais aussi la structuration des soins et de l'école et des loisirs pour les enfants et l'instruction pour les femmes.

Les tensions entre mouvements féministes et mouvement syndical et politique

Mais ces revendications, on le sait, n'arriveront à émerger en France qu'avec les ordonnances de 1945. Cette mobilisation des femmes pour leurs droits, constante et massive depuis plus d'un siècle, trouve de nombreux obstacles aussi au sein des organisations syndicales ou politiques, ce qui conduit notamment Clara Zetkin à déclarer en 1889² « Les socialistes doivent savoir qu'en l'état actuel du développement économique le travail féminin est une nécessité ; que le travail féminin devrait aboutir normalement, soit à une réduction du temps de travail que chaque individu doit à la collectivité, soit à un accroissement des richesses de la société ; que ce n'est pas le travail féminin en soi qui, par le jeu de la concurrence, fait baisser les salaires, mais l'exploitation de ce travail par les capitalistes. »



Un récit situé à la marge ou l'actualité des luttes féministes en débat

On le voit, encore aujourd'hui, la féminisation de secteurs professionnels conduit à la baisse des salaires moyens. Les luttes féministes ont cela de spécifique qu'elles dénoncent une position dominante prise par les hommes et l'intégration culturelle chez les femmes d'une position de dominées, y compris au sein des organisations syndicales. Cette spécificité de l'oppression des femmes au travail était déjà explicitée dans les motions des congrès de l'internationale des femmes socialistes du début du xx^e et se retrouve aujourd'hui dans la logique de précarisation de l'emploi, de maintien du travail invisible etc. On la retrouve aussi, comme l'explique Clara Zetkin, dans une concurrence mortifère contre et entre les minorités subissant toute forme de discrimination dans un système marqué par le patriarcat et notre histoire coloniale.

Raphaëlle Krummeich

1. Voir le récit du mythe des ouvrières NewYorkaise par Françoise Piq, chercheuse au CNRS, <http://francoisepiq.fr/le-mythe-du-8-mars-l-histoire-dune-decouverte/>

2. « Luttes pour l'émancipation des femmes », Discours à la première conférence de l'Internationale ouvrière, 1889



👉 Les luttes féministes à la FSU

DANS son fonctionnement interne aux instances statutaires dans lesquelles elle représente les personnels, il est de nombreux lieux où la FSU et ses militantes et militants agissent pour promouvoir la place des femmes. Focus sur quelques exemples :

Le secteur Femmes FSU

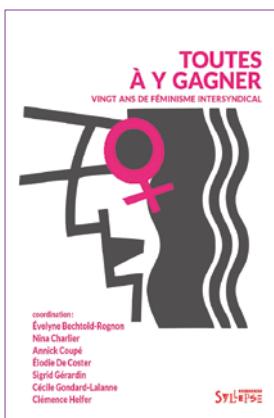
Regroupant des représentantes et représentants de tous les syndicats de la FSU, il est un lieu de réflexion sur l'actualité et sur les stratégies à mener pour promouvoir l'égalité. Il organise différents événements et contribue à la réflexion et à la diffusion des idées féministes avec la publication de la revue Pour Elles (toutes les archives sont à retrouver ici : <https://fsu.fr/portfolio-category/pour-elles-infos/>).

Les journées intersyndicales Femmes

L'Intersyndicale femmes regroupe des militant-es de la CGT, de la FSU, et de l'Union

Syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation « femmes » sur deux jours qui rassemblent entre 300 et 400 participant-es venu-es de toute la France, et de secteurs divers.

Cette formation se veut un lieu de réflexions, d'échanges et de confrontations qui permet de mettre en commun les analyses et les réponses syndicales, de s'enrichir mutuellement des expériences diverses, d'approfondir les questions revendicatives sur nos lieux de travail et de poser la question de la place des femmes dans la société, et dans les syndicats.



De nombreuses thématiques y ont été abordées au fil des années, qui ont donné lieu à la publication d'un ouvrage militant indispensable *Toutes à y gagner, vingt ans de féminisme intersyndical* aux éditions Syllepse.

Au programme de l'année 2021 (il est toujours possible de s'inscrire)

- 18 mars : Femmes et enfermement / Travail des femmes, Covid19 et confinement
- 27 mai et 28 mai : Marsculinité et féminité dans le sport / Pédagogies émancipatrices, éducation populaire et syndicalisme / Auto organisation des femmes

Une recherche sur la place des femmes dans les syndicats de la FSU

L'institut de recherches de la FSU a lancé en 2019 un nouveau chantier de recherche intitulé « femmes, savoirs, pouvoir »¹. Parmi les différents terrains de recherche identifiés, une enquête est initiée « sur la place accordée par les syndicats de la FSU à la question de l'égalité Femmes-Hommes dans leurs mandats mais aussi dans leurs activités régulières ou occasionnelles ». Cette enquête, actuellement en cours, a donné lieu à la publication d'un premier article dans la revue de l'institut de recherche, Regards Croisés, en décembre 2020, dont voici une brève recension.

Les premiers résultats issus d'entretiens menés dans cinq syndicats de la FSU illustrent la difficulté à mettre les enjeux d'égalité professionnelle au cœur de l'activité militante et notamment de celle des équipes nationales, alors même que ces enjeux sont reconnus comme essentiels.

Plusieurs limites sont ainsi recensées : pas toujours de décharge spécifique pour les militant-es en charge ; un champ d'élaboration des mandats souvent repoussé dans l'ordre des priorités par d'autres sujets plus urgents ; une articulation pas toujours simple avec le secteur fédéral femmes et les nombreuses ressources qu'il produit ; des mandats souvent resserrés sur l'égalité professionnelle, les salaires et les progressions dans la carrière et donc qui n'objectivent pas les mécanismes de discriminations invisibles faites aux femmes, dans les conditions de travail, la répartition des tâches, les relations professionnelles. Les autrices de l'article, Dominique Cau-Bareille et Michelle Olivier notent aussi au passage que dans leurs instances, les syndicats rencontrés n'ont pas mis à l'ordre du jour une représentation des femmes conforme à leur place dans les métiers, souvent très différente.

Cependant des pistes de travail émergent des différents entretiens. En effet, pour mieux aborder les enjeux d'égalité et dépasser ces limites, on peut noter la volonté de faire de l'égalité un sujet régulier des instances syndicales, d'en faire un sujet d'élaboration renvendantive collective, la nécessité de la formation des militant-es...

Ce bref résumé de l'article ne dispense pas de sa lecture dans le numéro 36 de *Regards Croisés*, dont le dossier « Des femmes et des luttes pour changer le monde » est entièrement consacré à la question de l'égalité femmes-hommes. Nous y trouverons toutes et tous matière à réflexion !

Julie Robert

1. <http://institut.fsu.fr/Fiche-chantier-2020.html>

Avant-projet de loi 4D : les adjoint·es-gestionnaires menacé·es d'injonctions paradoxales permanentes ?

NON à un fonctionnement de nos EPLE perturbé par l'intrusivité accrue des collectivités territoriales, même à titre expérimental !

L'AVANT-PROJET de loi 4D est donc ressorti du Conseil d'État, après que des rumeurs d'abandon aient largement circulé dans la presse durant le mois de février.

Il devrait être présenté ce printemps en Conseil des ministres après que le comité technique ministériel de l'éducation nationale du 17 mars prochain aura été consulté sur son projet d'article 32 que nous vous livrons in extenso ci-contre. **En décembre dernier la Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales** avait annoncé l'intention gouvernementale de placer les adjoints-gestionnaires sous une double autorité État-collectivité territoriale.

Force est de constater que ce projet prévoit donc bien de donner aux exécutifs des collectivités territoriales des prérogatives d'autorité fonctionnelle sur les adjoint.es gestionnaires, à titre expérimental, pendant trois ans. Chacun sait cependant qu'il existe des expérimentations qui durent même si elles s'avèrent malheureuses !

Celle-ci, selon les termes de l'article, s'exercerait « dans le respect de l'autonomie de l'établissement public local d'enseignement [...] au titre des missions relevant de la compétence de la collectivité concernée ». Il reste qu'elle donnerait une base légale à l'intrusivité des collectivités territoriales dans le fonctionnement quotidien des EPLE.

Les modalités pratiques de cette expérimentation seraient renvoyées à un décret en Conseil

Article 32 de l'avant-projet de loi 4D

- « à titre expérimental, et pour une durée de trois ans à compter de la publication du décret prévu au second alinéa du présent article, le président du conseil régional, le président du conseil départemental ou le président de toute collectivité territoriale de rattachement des établissements publics locaux d'enseignement, peut donner des instructions à l'adjoint du chef d'établissement chargé des fonctions de gestion matérielle, financière et administrative, au titre des missions relevant de la compétence de la collectivité concernée. Ce pouvoir d'instruction s'exerce dans le respect de l'autonomie de l'établissement public local d'établissement telle qu'elle est définie à l'article L. 421-4 du code de l'éducation.

- Un décret en Conseil d'État détermine les conditions et les objectifs de l'expérimentation ainsi que les modalités d'évaluation de ses résultats. L'expérimentation est notamment conditionnée à l'insertion, dans la convention prévue à l'article L. 421-23 du code de l'éducation, de dispositions précisant les modalités de l'articulation entre l'autorité du chef d'établissement et le pouvoir d'instruction de la collectivité de rattachement à l'égard de l'adjoint du chef d'établissement mentionné à l'alinéa précédent. Le décret indique les éléments nécessairement prévus, au titre de l'expérimentation, par la convention prévue au L. 421-23 du code de l'éducation et détermine les conditions de fixation de la liste des collectivités territoriales volontaires concernées par l'expérimentation ».

d'Etat « notamment conditionnée à l'insertion, dans la convention prévue à l'article L. 421-23 du code de l'éducation » passée entre l'EPLÉ et la collectivité de rattachement, pour préciser « les modalités de l'articulation entre l'autorité du chef d'établissement et le pouvoir d'instruction de la collectivité de rattachement à l'égard de l'adjoint du chef d'établissement ».

Si cette mesure devait voir le jour, elle agraverait la situation

rencontrée par bon nombre d'adjoint·es-gestionnaires actuellement : elle créerait les conditions structurelles d'injonctions paradoxales permanentes. En effet, l'intrusivité de certaines collectivités dans la vie des établissements, parfois au mépris des lois et règlements de l'éducation - au mépris peut-être demain des missions d'enseignement - est déjà aujourd'hui un facteur de déstabilisation de leur bonne organisation et fonctionnement.

Pour le SNASUB-FSU, il n'est pas envisageable d'admettre sereinement un déséquilibre supplémentaire dans le fonctionnement de nos EPLE et une dégradation supplémentaire des conditions de travail des équipes d'intendance provoqués par une situation potentielle de « schizophrénie » administrative et hiérarchique.

Pour le SNASUB-FSU, l'adjoint-e gestionnaire doit rester personnel de l'éducation nationale, sous l'autorité de l'éduca-

tion nationale, fonctionnelle et hiérarchique : l'adjoint.e du chef d'établissement - y compris dans le cadre de la gestion des missions décentralisées en 2004 - au sein de l'EPLE.

à l'heure où nous écrivons, nous ne savons pas quand cet avant-projet de loi 4D (et donc son article 32) pourrait être adopté (Conseil des ministres, cheminement parlementaire et promulgation)... Tout dépendra des rythmes de chacune des différentes étapes.

Cela nous laisse (un peu) de temps pour exprimer largement le refus des personnels de voir ce projet inacceptable aboutir. Il nous faut en effet imposer son abandon.

Cela commence par un premier rendez-vous au comité technique ministériel de l'éducation nationale du 17 mars prochain à l'occasion duquel le SNASUB-FSU et la FSU défendront la nécessité **d'un vote défavorable unanime des organisations syndicales sur le sujet**.

La réforme du bac et le métier des techniciens et adjoints des laboratoires en EPLE

COURENT février, ont été soumises dans les conseils d'administration de nos EPLE, les DHG (dotations horaires globales) permettant de repartir les HP (heures postes) et les HSA (heures supplémentaires année) correspondant à la structure pédagogique retenue pour chaque établissement.

Apparemment, cette année, vu les baisses de dotation, beaucoup de chef d'établissements ont fait le choix de classes de seconde à 24 élèves et non dédoublées pour les enseignements scientifiques.

Ce qui aura pour conséquence de faire des travaux pratiques par trinômes. Mais comment assurer la sécurité des élèves lors des TP de chimie ? Ils ne manipuleront pas tous au même moment et comment un enseignant pourra-t-il surveiller tous les élèves en même temps ? Le matériel ainsi que les EPI (équipement de protection individuel) ne seront pas en quantité suffisante pour assurer un travail de qualité avec une sécurité optimale.

Certains établissements ont choisi de dédoubler les groupes de sciences soit une demi-classe accueillant 14 élèves (pour une seconde à 28). Comment peut-on proposer une séance de travaux pratique d'un côté à 14 élèves et de l'autre à 24 ? Le temps consacré à chaque élève par l'enseignant ne pourra pas systématiquement être le même. C'est une aberration, surtout que le choix de ces options est décisif pour l'orientation post-bac des élèves.

On se retrouve dans ce que l'on craignait avec cette réforme : un apprentissage et des conditions d'enseignement totalement différent d'un établissement à un autre. La qualité de l'enseignement scientifique sera du fait de l'organisation de la DHG par le chef d'établissement et des maigres moyens octroyés par le rectorat.

Il en va de même pour l'enseignement scientifique de première et de terminale. Dans certains établissements, il n'y a plus de TP. A contrario d'autres organisent une semaine de la physique-chimie, l'autre de la SVT (science de la vie de la terre).

Et n'oublions pas que l'enseignement de spécialité scientifique est déjà mis à mal avec la réforme du bac. Cette réforme du bac provoque une grande inquiétude de notre part quant à l'avenir de notre métier et de la filière scientifique. Comment former et donner goût aux métiers des sciences à des élèves privés de travaux pratiques ?

Si dans vos académies, vous êtes amenés à rediscuter des barèmes des personnels de laboratoires, il faut batailler pour que ce soit fait en fonction du nombre d'élèves et surtout pas en fonction des heures de TP.

La DHG fluctuant d'une année à une autre en fonction du nombre d'élèves, du dédoublement des groupes, du choix des options par les établissements et de la dotation globale accordée par le ministère à l'académie, cela pourrait impacter le nombre de postes de personnels de laboratoire par établissement de façon sensible. Ce qui empêcherait de réaliser un travail de qualité dans chacun des établissements par les collègues et équipe de personnels de laboratoire.

La charge de travail pour la préparation et la mise en place de TP ne sera pas moindre en demi-groupe qu'en groupe classe. Mais la pondération ne sera pas la même et cela vous permettra de sauver des postes.

Marie Merlet

Dysfonctionnements et discriminations à la Bibliothèque littéraire Jacques Doucet : ça continue !

En mai 2019, Convergences vous avait alerté sur de graves dysfonctionnements au sein de la bibliothèque littéraire Jacques Doucet (BLJD)*. Deux ans après, les pratiques condamnées par le rapport de l'IGB et l'ostracisme envers les lanceurs d'alerte perdurent.

En 2018, informé par le rapport circonstancié rédigé par deux archivistes contractuels et une BIBAS, le ministère avait mandaté l'IGB pour diligenter une inspection. En avril 2019, le rapport annuel de l'IGB confirmait les dysfonctionnements.

Deux ans après...

Le traitement surprenant du « legs Belias » en contradiction totale avec les règles scientifiques de gestion des legs et caractérisé par des disparitions et appropriations personnelles, avait amené les collègues à saisir en 2018 la Chancellerie des Universités de Paris, tutelle de la bibliothèque, et l'inspection. L'IGB avait recommandé que le « legs Bélia » fasse l'objet d'un « inventaire précis dans des locaux appropriés », à savoir que soit inventorié le « reliquat » alors destiné à un libraire. Mais en janvier 2021, le « legs Belias » est toujours en cours de catalogage...

Le rapport de l'IGB préconisait également de « revoir l'organisation du service public » pour que « les plages soient assurées par tous ceux qui participent au traitement intellectuel des fonds ». Mais les salles de lecture sont toujours abandonnées aux seuls magasiniers. L'absentéisme des conservateurs s'amplifie, sous prétexte de « valorisation » des collections alors que les cartons d'archives non traitées s'entassent. Seuls les achats ponctuels offrent un simulacre d'activité. Les pré-inventaires se substituent aux inventaires autrefois si méticuleusement dressés.

Et, malgré le rapport de l'IGB qui légitimait les inquiétudes des lanceurs d'alerte, aucune sanction n'a été prise à l'encontre de la direction qui continue à régner sur la bibliothèque.

Ostracisés !

Pourtant investis depuis plus de vingt ans à la BLJD, les deux archivistes sont, depuis 2018, ostracisés par une direction maintenue en place contre toute attente, relégués au 4^e étage de la bibliothèque où ils endurent des conditions de travail inadmissibles :

- mai 2019, tentative de modification de leurs contrats d'attachés de bibliothèque en agents techniques (C) alors que depuis presque vingt ans ils exercent des tâches d'archivistes (A). Avec

vraisemblablement pour objectif de les exfiltrer discrètement vers un autre site ;

- depuis décembre 2019, suite à une fuite jamais réparée, ils ne disposent au 4^e étage ni de toilettes ni d'eau courante ;
- confiscation de leurs clés et de leur badge d'accès ;
- interdiction de circuler dans les lieux, donc d'accéder aux collections ;
- interdiction d'effectuer du « service public » ;
- retrait de leur imprimante scanner ;
- retrait de l'accès à certains dossiers de travail ;
- disparition de leurs noms et coordonnées sur le site de la BLJD ;
- suppression de leur prime annuelle et gel de leur salaire ;
- éviction des réunions de service ;
- exclusion des entretiens professionnels et des envois de messages de service ;
- consignes aux collègues de ne pas leur adresser la parole ;
- diffusion à leur insu de rapports mensongers et calomnieux sur leurs activités professionnelles ;
- refus de toute autorisation de télétravail, malgré la pandémie !

Après le rapport de l'IGB, comment la direction de la Bibliothèque peut-elle continuer impunément à disposer des pleins pouvoirs, à transgresser délibérément les règles de la conservation patrimoniale et à pratiquer harcèlement, maltraitance et ostracisme ?

Béatrice BONNEAU

Télétravail pyramidal

En dépit de ce qu'écrivait la directrice dans *Livres Hebdo* du 15 avril 2020, les employés de la BLJD, après l'annonce du confinement, restèrent sans nouvelles de leur hiérarchie durant six semaines. Fin mai, une première tentative de mise en place du télétravail exclut d'emblée certains agents, malgré les préconisations de l'ABES. En décembre 2020, au retour du deuxième confinement, la direction a imposé :

- un jour en présentiel pour les conservateurs, trois jours en présentiel pour la vacataire (B), deux pour le BIBAS et la secrétaire, seuls apparemment concernés par les préconisations ministrielles !
- le présentiel intégral pour les deux archivistes confinés au 4^e étage, toujours sans clé ni lavabo ni toilettes, et pour les deux magasiniers en charge des lecteurs.

* Convergences mai 2019 p. 18-19 : flashez le QR Code



Madame la Ministre, ce qui « gangrène » les universités, c'est l'austérité budgétaire et ses conséquences désastreuses !

PAR deux fois, ces dernières semaines, Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a fustigé dans un amalgame grotesque le travail de chercheurs et de chercheuses, tout en annonçant la commande au CNRS d'une enquête concernant un supposé courant universitaire islamо-gauchiste.

Suite à ces expressions ministérielles effarantes et inédites, la Conférence des Présidents d'Universités (CPU) a « fait part de sa stupeur face à une nouvelle polémique stérile sur ce sujet : "L'islamo-gauchisme" n'est pas un concept. C'est une pseudo-notion dont on chercherait en vain un commencement de définition scientifique, et qu'il conviendrait de laisser, sinon aux animateurs de Cnews, plus largement, à l'extrême droite qui l'a popularisé. » En conclusion de son communiqué, la CPU a surtout appelé « à éléver le débat. Si le gouvernement a besoin d'analyses, de contradictions, de discours scientifiques étayés pour l'aider à sortir des représentations caricaturales [...], les universités se tiennent à sa disposition. »

Le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU ont dénoncé cette nouvelle atteinte aux libertés académiques que constitue cette injonction faite à la recherche publique d'enquêter sur un prétendu « islamо-gauchisme » au sein des universités. Plus précisément, « l'islamo-gauchisme », « c'est le nom qu'une poignée de militants "identitaires" a soufflé à l'oreille des ministres pour disqualifier des travaux de recherche [...] sur le genre, les sexualités, les migrations, les formes de domination et les effets à long terme de la colonisation dans les sociétés contemporaines. Ces travaux sont aujourd'hui stigmatisés par le pouvoir politique, dans un contexte de surenchère entre le Rassemblement national et le gouvernement. »

Face à la détresse étudiante croissante et aux grandes difficultés de fonctionnement des universités, n'y a t-il pas de sujet plus urgent pour le gouvernement que de susciter une polémique à visée électoraliste portant en elle les germes d'une propagande source de danger pour la démocratie ?

Alimenter une telle polémique et stigmatiser une partie de la recherche publique permet surtout à la ministre d'éviter d'avoir à répondre des conséquences désastreuses de l'austérité budgétaire imposée aux universités et que la crise étudiante actuelle révèle crûment à tout le pays !

L'incapacité de la ministre à mettre en œuvre une politique à même de répondre aux besoins du service public d'enseignement supérieur ne peut être masquée par des coups médiatiques et des opérations idéologiques de basse politique : elle n'est plus crédible et elle devrait en tirer les conséquences en démissionnant.

Alors qu'un rapport parlementaire estime qu'un·e étudiant·e sur six aurait abandonné ses études depuis le début de la crise sanitaire ; alors que la LPR, brutalement imposée par la ministre, va aggraver les maux de l'enseignement supérieur, il n'est que temps d'attribuer aux universités et aux CROUS les moyens et les postes d'enseignant·es et d'enseignant·es/chercheur·es, de personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) nécessaires pour remplir leurs missions et éviter le sacrifice d'une génération d'étudiant·es sur l'autel de l'austérité budgétaire.



Place de la République, Paris, 8 mars 2021

Procédure administrative et procédure contentieuse : délais

Le principe

Le recours contentieux (c'est-à-dire devant la juridiction administrative) doit être déposé dans les deux mois au maximum après la connaissance de la décision (article R. 421-1 du code de justice administrative). Cette connaissance ne vient pas forcément d'une notification ou d'une publication: il suffit que l'intéressé ait été informé d'une façon ou d'une autre (c'est la « connaissance acquise »). Il est alors possible de déposer un recours contentieux (au tribunal administratif) dans les 2 mois.

À cette option il est souvent préféré celle de déposer un recours administratif (il n'est pas possible de déposer en même temps un recours administratif et un recours contentieux, sinon le second ne vaudra pas). Le délai est également de 2 mois. On pourra éventuellement choisir de s'en dispenser, par exemple si un contexte conflictuel ne permet guère d'espérer une réponse favorable de l'administration. En cas de recours indemnitaire, cette étape de recours administratif est obligatoire.

Notons que (selon l'adage « recours sur recours ne vaut »), un second recours administratif (par exemple un recours hiérarchique) ne prolongera pas le délai de recours contentieux une seconde fois.

- Si l'administration répond négativement, le délai de recours contentieux s'ouvre à nouveau : il est ré-ouvert intégralement, pour 2 mois à partir de la date de cette décision négative.
- Si elle n'a pas répondu à l'issue des 2 mois, ce silence vaut décision de rejet. En effet, le principe « silence vaut acceptation » ne joue pas dans les relations entre l'administration et ses agents (art. L 231-4-5° du CRPA). Un nouveau délai de recours contentieux de 2 mois est donc constitué, pendant lesquels un nouveau recours, cette fois contre la « décision implicite de refus », pourra être déposé au tribunal administratif. Pour annuler ou non la « décision implicite de refus », le juge étudiera au fond les éléments du dossier initial.

À noter que les personnels des services académiques et EPLE de certaines académies (Aix-Marseille, Clermont-Ferrand, Montpellier) doivent passer par la procédure obligatoire expérimentale de médiation préalable au recours contentieux. L'administration doit informer l'agent qu'il doit recourir à une médiation préalable avant de saisir le tribunal administratif et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent.

Le calcul des délais

En face d'une décision d'une autorité administrative, le délai de recours est « non franc » : si un

recours administratif est déposé le 12 août, la décision implicite de rejet naît le 12 octobre.

Par contre, les délais de recours devant la juridiction administrative sont des délais « francs » : c'est-à-dire que n'est pris en compte ni le premier jour à partir duquel se déclenche le délai, ni le jour à la fin duquel il expire. Concrètement, si la publication ou la notification a lieu un 12 août, le délai de recours contentieux expirera le 13 octobre à minuit. Et si ce jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai de recours est repoussé jusqu'au premier jour ouvrable à minuit.

Précisons aussi que le recours doit parvenir (et non pas être envoyé) au tribunal administratif au plus tard le dernier jour du délai de deux mois.

Le dépôt d'un recours au tribunal administratif sans attendre la fin des deux mois de délai de réponse

Dans un arrêt du 25 avril 2003, le Conseil d'Etat a rappelé que le juge administratif, saisi prématurément d'une requête dirigée contre une décision qui n'est pas encore intervenue, ne peut faire usage du pouvoir (article R.222-1 du code de justice administrative) de la rejeter par ordonnance pour irrecevabilité, dès lors que cette irrecevabilité peut être couverte en cours d'instance par l'intervention de la décision, prématurément attaquée, entre l'introduction de l'instance et le jugement du litige.

Le contentieux indemnitaire

En contentieux indemnitaire au contraire, on ne peut saisir le juge avant d'avoir « lié le contentieux »: il faut préalablement adresser à l'administration une demande exposant ses prétentions afin qu'elle fixe une position. Cette obligation permet de prévenir un litige (en mettant l'administration à même de satisfaire l'auteur de la demande) ou de clarifier un litige à venir (en précisant le contour des demandes). Ainsi, aux termes de l'article R. 421-1 du CJA : « Lorsque la requête tend au paiement d'une somme d'argent, elle n'est recevable qu'après l'intervention de la décision prise par l'administration sur une demande préalablement formée devant elle ». Le juge peut relever d'office cette cause d'irrecevabilité. Néanmoins, cette condition est regardée comme remplie si, à la date à laquelle le juge statue, l'administration a pris une décision, expresse ou implicite, sur une demande formée devant elle, le fût-elle postérieurement à la saisine du juge. L'intervention d'une telle décision en cours d'instance permet donc de régulariser la requête (CE, Sect., avis, 27 mars 2019, Consorts Rollet, n° 426472).

Le délai raisonnable pour introduire un recours contentieux

– Par principe, une décision administrative ne peut être contestée que dans un **délai de deux mois** à compter de sa notification ou de sa publication (article R. 421-1 du code de justice administrative). Cependant, l'article R. 421-5 du même code précise que « les délais de recours contre une décision administrative ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision ». Sur le fondement de ces dispositions, la jurisprudence administrative a longtemps considéré qu'à défaut de comporter la mention des voies et délais de recours, la décision

concernée pouvait être contestée sans condition de délais.

– Mais par un arrêt du 13 juillet 2016 (req. n° 387763), le Conseil d'Etat est venu fortement atténuer ce principe en jugeant qu'une décision individuelle dont il est établi qu'elle a été reçue par l'intéressé ne peut être contestée que dans un **délai raisonnable** qui doit être fixé, en règle générale, à **un an** :

– Cependant, le délai raisonnable d'un an pour saisir le tribunal administratif n'est pas applicable aux demandes indemnитaires, auxquelles s'applique le délai de droit commun de la prescription quadriennale (Conseil d'Etat, 17 juin 2019, req. N° 413097).

Pierre Boyer

Lu pour vous

- Une **circulaire du 5 février 2021** du Premier ministre demande le renforcement du télé-travail dans la fonction publique de l'État. Le télétravail doit être généralisé autant que possible. Il doit être la règle même si les agents doivent pouvoir, afin d'éviter les risques d'isolement, se rendre sur site un jour par semaine. De plus les réunions en présentiel doivent être évitées autant que possible et en tout état de cause limitées à six participants au maximum.

- **Arrêté du 8 février 2021** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture de concours pour le recrutement de secrétaires administratifs de classe supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (le nombre de postes et leur répartition seront fixés ultérieurement par arrêté) (JO du 11 février 2021).

- **Arrêté du 8 février 2021** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture de recrutements sans concours d'adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (le nombre de postes et leur répartition seront fixés ultérieurement par arrêté) (JO du 11 février 2021).

- **Rapport au Président de la République** relatif à l'ordonnance n° 2021-139 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dis-

positions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 (JO du 11 février 2021).

- **Ordonnance n° 2021-139 du 10 février 2021** prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 (JO du 11 février 2021).

- **Décret n° 2021-140 du 10 février 2021** prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 (JO du 11 février 2021).

Au regard de l'évolution de la situation sanitaire, l'ordonnance modifie l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 pour prolonger jusqu'au 31 octobre 2021 (au lieu du 30 avril) la possibilité pour les employeurs publics d'adapter les voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics.

Cette prolongation renforce la capacité des autorités organisatrices de concours et d'exams

de la fonction publique à anticiper, lorsque la situation sanitaire le rend nécessaire, l'adaptation éventuelle des épreuves. Cette capacité d'anticipation permettra également de fournir de meilleures conditions de préparation aux candidats en leur apportant plus en amont les informations relatives à l'adaptation éventuelle des épreuves, tout en renforçant la sécurité juridique des examens et concours.

Ces adaptations, qui pourront notamment porter sur le nombre et la nature des épreuves, n'ont vocation à être mises en oeuvre que dans la mesure où elles sont nécessaires pour faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter sa propagation. Elles devront être apportées dans le strict respect du principe d'égalité de traitement des candidats.

- **Arrêté du 9 février 2021** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B (JO du 13 février 2021).

Les candidats qui souhaitent être nommés dans le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur s'inscrivent auprès de l'académie de

leur choix. Le nombre de postes offerts aux concours externes et internes au titre de chacun des corps ainsi que leur répartition seront fixés ultérieurement par arrêté. Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront les 21 et 22 avril 2021 pour les concours externes et le 21 avril 2021 pour les concours internes.

- **Arrêté du 9 février 2021** autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le recrutement dans le deuxième grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie C (JO du 13 février 2021).

Les candidats qui souhaitent être nommés dans le corps des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur s'inscrivent auprès de l'académie de leur choix. Le nombre de postes offerts aux concours externes et internes au titre de chacun des corps ainsi que leur répartition seront fixés ultérieurement par arrêté. Les épreuves écrites d'admissibilité se dérouleront le 14 avril 2021 pour tous les concours.

- **Arrêté du 12 février 2021** portant application au ministère

de la culture du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et dans la magistrature (JO du 18 février 2021).

- **Rapport au Président de la République** relatif à l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique (JO du 18 février 2021).

- **Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021** relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique (JO du 18 février 2021).

- **Rapport au Président de la République** relatif à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (JO du 18 février 2021).

- **Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021** relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (JO du 18 février 2021). (Lire notre dossier : « La protection sociale complémentaire, une question de solidarité » dans Convergences de février).

- **Décret n° 2021-176 du 17 février 2021** portant modifica-

tion temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé (JO du 18 février 2021).

Le décret modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Il prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès.

Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises, ou aux émoluments perçus par l'affilié à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IR-CANTEC) durant les douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale, sauf exceptions.

Les dispositions de ce décret sont applicables aux capitaux décès versés aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Votre attestation fiscale concernant les cotisations de l'année civile 2020

COMME tous les ans, en ce mois de mars, chaque adhérente ayant cotisé sur l'année civile 2020 va recevoir son attestation fiscale afin de pouvoir bénéficier de la réduction d'impôt sur le revenu à hauteur de 66% du montant versé sur l'année considérée.

Si vous avez indiqué sur votre bulletin d'adhésion une adresse électronique, vous la recevrez sur celle-ci. A tout hasard, en tant que de besoin, n'oubliez pas de regarder dans le dossier « spams » ou « courriers indésirables ». Il arrive en effet que certains serveurs de messagerie filtre de manière erronée les messages adressés par mailing.

Si vous n'avez pas communiqué d'adresse électronique, vous la recevrez par la Poste dans le courant du mois.

Dans tous les cas, merci pour votre engagement et votre soutien au réseau de solidarité syndicale que constitue le SNASUB-FSU.





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

Vos coordonnées personnelles

03/2021

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhésion et des informations syndicales :
Nom :
Prénom :
 Nouvelle adhésion Rédadhésion
Date de naissance :

Vos coordonnées personnelles

Type (collège, lycée, université, DSSEN, rectorat, établissement.) :
Appartement, étage :
Entrée, immeuble :
N°, type, voie :
Nom de l'affectation :
Service :
N°, type, voie :
Code postal :
Localité, Cedex :
Pays :
Tél. :
Portable :

Votre cotisation statut

Secteur : EPLE Services Supérieur Bibliothèques
Retraite : Oui Non

Catégorie A Catégorie B Catégorie C

AENES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BIB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ITRF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
- > Temps partiel : au prorata temporis
- > Retraité (selon la pension brute mensuelle) :
 - moins de 1100€ : 25 €
 - de 1100 € à 1250 € : 3 %
 - de 1251 € à 1500 € : 3,5 %
 - de 1501 € à 2000 € : 4,5 %
 - supérieur à 2000 € : 4,5 %

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

reportez-vous aux informations ci-dessous

$(\text{Indice } \text{1} + \dots + \text{NBI}) = \dots \times \text{Coefficient} = \dots$ à reporter en page 2
Total Indice + NBI
Coefficient
quotient (ex. : $\frac{\text{NBI}}{\text{Indice} + \text{NBI}}$ pour 80 %)

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), *D'our*, au format :

Par envoi postal Par envoi électronique (adresse e-mail obligatoire)

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-ESU

Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : <https://snasub.fr> rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel Convergences.

Le règlement

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 encassé(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.fr> rubrique "Sections académiques" ou à la page contacts de notre rubrique "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.

par prélevement automatique

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 avertie 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 règlement ou décider de ne pas réécheler.

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 1^{er} du mois suivant.

Formulaire de prélevement 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 bénéficierez 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 15 mois en cas de prélèvement non autorisé.

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

□ Prélevement automatique SEPA

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif Paiement ponctuel / unique
Pour le compte de :
SNASUB
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
Référence : cotisation SNASUB

□ 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
- > Retraité (selon la pension brute mensuelle) :
 - moins de 1100€ : 25 €
 - de 1100 € à 1250 € : 3 %
 - de 1251 € à 1500 € : 3,5 %
 - de 1501 € à 2000 € : 4,5 %
 - supérieur à 2000 € : 4,5 %

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

Votre calcul

Vos coordonnées bancaires

Aggrafez le RIB ou les chèques ICI

1/2