



# ENGAGÉ·ES **POUR** LES PERSONNELS ET LE SERVICE PUBLIC



Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre,  
▶ **FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX** ◀  
avec la FSU et le SNASUB-FSU



*Le SNASUB-FSU défend les collègues BIATSS à tous les niveaux. En plus de défendre vos conditions de travail, vos salaires, vos emplois, vos retraites, votre santé, le secteur Bibliothèques du SNASUB-FSU prend part activement à votre défense sur de nombreuses questions transverses, des questions qui touchent les titulaires et les contractuel·les, en participant efficacement aux négociations aux côtés de la FSU.*

## RETRAITES

**La réforme des retraites** est à nouveau sur le devant de l'actualité, depuis les dernières élections présidentielles et législatives, Emmanuel MACRON et sa majorité plus que relative veut revenir sur l'âge légal du départ à la retraite. Il est bien aidé ces derniers jours par les sénateurs LR, qui ont proposé un amendement au projet de budget 2023 de la Sécu (PLFSS) prévoyant un mécanisme de réforme, qui propose dans un premier temps la mise en place d'une « convention nationale » chargée de formuler des mesures pour un retour à l'équilibre, tout en prenant en compte pénibilité, carrières longues et emploi des seniors. En cas d'échec, il prévoit une accélération de la réforme Touraine allongeant la durée de cotisation, et le report de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite à compter de la génération 1967.

**Cette obsession de vouloir** perpétuellement allonger l'âge de départ à la retraite est une vision d'un autre temps. Repousser l'âge de départ à la retraite n'est pas acceptable car l'espérance de vie en bonne santé n'est pas extensible, bien au contraire, notamment pour les catégories

professionnelles les plus exposées aux différentes formes de pénibilité. Mais il y a un élément qu'ils refusent d'entendre et prendre en compte : certes, l'espérance de vie à la naissance a progressé de 35 années au cours du XX<sup>e</sup> siècle mais celle de vie sans incapacité diminue (65,9 pour les femmes et 64,6 pour les hommes, en 2019). Ces différences sont socialement très marquées, à 62 ans, âge légal actuel ouvrant droit au départ en retraite : 25 % des hommes les plus pauvres n'en profitent pas car ils sont déjà morts. Ce qui signifie en creux « Pas de retraites pour les plus pauvres ! ».

**Le SNASUB-FSU revendique** le maintien exclusif du système de retraite par répartition et du financement des retraites des fonctionnaires sur la base des pensions civiles, la prise en compte des carrières longues, le droit à une retraite à taux plein dès 60 ans, le retour à 37,5 annuités avec le maintien inconditionnel d'un minimum de 75 % du salaire brut sur la base de l'indice acquis dans les six derniers mois de la carrière, la disparition du système de la décote /surcote.

### Le SNASUB-FSU demande aussi :

L'alignement des avantages familiaux pour tous les fonctionnaires sur celui du privé (2 annuités par enfant), le rétablissement de la solidarité entre actif·ve·s et retraité·e·s par indexation des retraites sur les salaires, le maintien des droits à réversion, le rétablissement et la pérennisation du congé de fin d'activité et de la cessation progressive d'activité, pas de pension inférieure au SMIC revalorisé, l'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le calcul du montant de la pension avec effet rétroactif pour les retraité·e·s.



Syndicat National de  
l'Administration Scolaire  
Universitaire et des  
Bibliothèques

<http://snasub.fsu.fr>

# Élections professionnelles 2022

du 1<sup>er</sup> au 8 décembre

## Qui vote pour quelles instances ?

### Comment voter ?

- Par vote électronique du 1<sup>er</sup> au 8 décembre.
- Si votre établissement a fait le choix du vote à l'urne, le 8 décembre 2022.

Pour défendre  
**vos droits**  
individuels

Flasher ce code QR pour le  
mémoriser dans votre agenda



↓  
**Titulaires**  
sauf stagiaires



Commission Administrative Paritaire  
(CAP)



Au niveau national (CAPN)

Tous les personnels de Bibliothèques (cat. A, B et C)



Commission Paritaire d'Établissement  
(CPE)



Dans les établissements du supérieur



**Contractuel·les**

CDD - CDI



Commission Consultative  
Paritaire des contractuel·les  
(CCP contractuel·les)



Dans les bibliothèques



**Tous les personnels**



Comité Social d'Administration (CSA)  
en 2 votes selon votre affectation :



CSA de proximité

Comité social d'administration  
d'établissement (CSAE)



CSA national

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de  
la Recherche ou ministère de la Culture  
(CSA MESR et CSA Culture)

Pour défendre  
**vos droits**  
collectifs  
dans votre  
établissement

## SALAIRES

**Les différentes crises** que nous subissons ces dernières années ont généré une inflation record oubliée depuis près de quarante ans. Elle est aujourd'hui de plus de 6% en France. Celle-ci place au cœur de l'actualité les revendications salariales. Pour le SNASUB-FSU, il faut dans l'urgence réindexer les salaires sur l'inflation. Car ce n'est pas les dernières mesures gouvernementales qui pourront enrayer ce phénomène de perte inexorable de pouvoir d'achat. La hausse de la

valeur du point d'indice de 3,5% au 1er juillet 2022 ne compense d'ores et déjà pas les pertes. Mais là nous parlons simplement de justice sociale et cela doit évidemment être complété par une reconnaissance des qualifications.

**De façon globale, nous constatons** une SMICardisation des débuts de carrière dans la fonction publique : les magasinier.es des bibliothèques débutent à 1,02 fois le SMIC, les BAS à 1,03. Pour les bibliothécaires, c'est 1,13 fois le SMIC. Il suffit d'une prochaine

hausse de 3% d'inflation pour mettre la grille de la catégorie C et B sous le SMIC. Emmanuel MACRON évoque une « économie de guerre » visant à concentrer l'effort de guerre (guerre dans laquelle officiellement nous ne sommes pas partie prenante...) au détriment de l'intérêt général. C'est l'inverse qu'il faut faire car « une hausse des salaires produirait aujourd'hui un effet bénéfique sur la croissance et l'emploi » comme l'écrit l'économiste Liêm Hoang-Ngoc.

**Le SNASUB-FSU revendique** une hausse immédiate de 70 points d'indice additionnels distribués sur toutes les grilles indiciaires pour résorber le décrochage avec le secteur privé ; une augmentation immédiate aussi de 10 % de la valeur du point et une programmation

pluriannuelle pour atteindre rapidement 20 % et une réindexation de la valeur du point d'indice sur les prix. Enfin, il faut un plan de requalification qui prenne en compte l'évolution de nos métiers pour que chacun.e soit payé.e à sa juste valeur.

## RIFSEEP

**Contre l'inégalité de traitement du régime indemnitaire !**

**Le RIFSEEP a instauré de facto un régime injuste**, qui individualise la prime au niveau de chaque collègue, de chaque service et de chaque établissement.

Pour un même travail, avec les mêmes missions, désormais un agent ne touche pas les mêmes indemnités entre collègues d'une même bibliothèque.

De Brest à Nice ainsi qu'à Paris les différences sont considérables. Elles sont aussi immenses entre les établissements universitaires et les établissements sous tutelle du ministère de la Culture.

**Pire, bon nombre d'établissements** n'applique pas les montants minimums du RIFSEEP, ou « oublie » de renégocier tous les trois ans le montant de cette prime, au mépris des règles applicables à tous.

**Le SNASUB-FSU s'est battu** contre le système indemnitaire individualisé mise en place par le RIFSEEP, et il continue à se battre contre les iniquités que ce régime crée au quotidien dans chaque établissement. Nous réclamons tout d'abord un niveau décent de primes, revalorisées périodiquement et pour tous, mais surtout l'intégration des primes dans le salaire.

## DROITS DES FEMMES

**En 2018, la FSU signait** le 2<sup>e</sup> accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dont l'un des enjeux est de lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail. En France, 47% des femmes non cadres subissent des comportements sexistes. 6 % des viols et 25 % des agressions sexuelles ont lieu dans le milieu professionnel.

**L'impact de ces violences** sur la carrière, la santé mentale et physique des femmes est important : un environnement hostile qui ne favorise pas l'évolution professionnelle, des arrêts de travail qui entraîneront une baisse de la rémunération, le développement de pathologies.

**Autre enjeu : l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.** Il est inacceptable que l'écart moyen de salaire se situe à 15,8%, à compétences égales et temps de travail égal. Et les mesures envisagées sont défavorables aux femmes

car elles ne concernent que les primes. Le gouvernement s'obstine à ne pas augmenter significativement la valeur du point d'indice et à ne pas revaloriser les filières les plus féminisées, également les moins bien rémunérées.

**N'oublions pas** que les congés familiaux et l'activité à temps partiel ont des incidences immédiates sur la rémunération et, à plus long terme, sur les droits à pension de retraite.

**Pour gagner l'égalité professionnelle**, l'égalité dans la parentalité est nécessaire afin de permettre aux femmes d'accéder davantage aux postes à responsabilités. Le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé paternité est passé de 14 à 28 jours. Cette reconnaissance au père ou au second parent du droit de s'impliquer amorce une meilleure répartition des tâches domestiques et éducatives et va à l'encontre de l'idée des employeurs que les mères sont moins investies.

# SANTÉ

## Protection sociale complémentaire

Le 26 janvier 2022 la FSU signait un accord sur la protection sociale complémentaire (PSC) qui impose une participation financière de l'employeur public à la complémentaire santé des agents.

Dans un contexte où les restes à charge en santé après remboursement par la Sécu sont devenus exorbitants et entraînent des renoncements aux soins pour les assurés qui ne disposent pas d'une complémentaire, ou dont la complémentaire est minimale, cette participation n'est qu'un allègement temporaire des dépenses en assurance complémentaire santé et prévoyance.

Pour la FSU, cette participation ne peut être que transitoire dans le cadre d'un processus qui doit aboutir au remboursement à 100% des soins prescrits par la Sécurité sociale, car les complémentaires santé coûtent cher, sont inégalitaires et ne maintiennent pas des solidarités de haut niveau entre niveaux de revenus et entre générations.

## Prévoyance

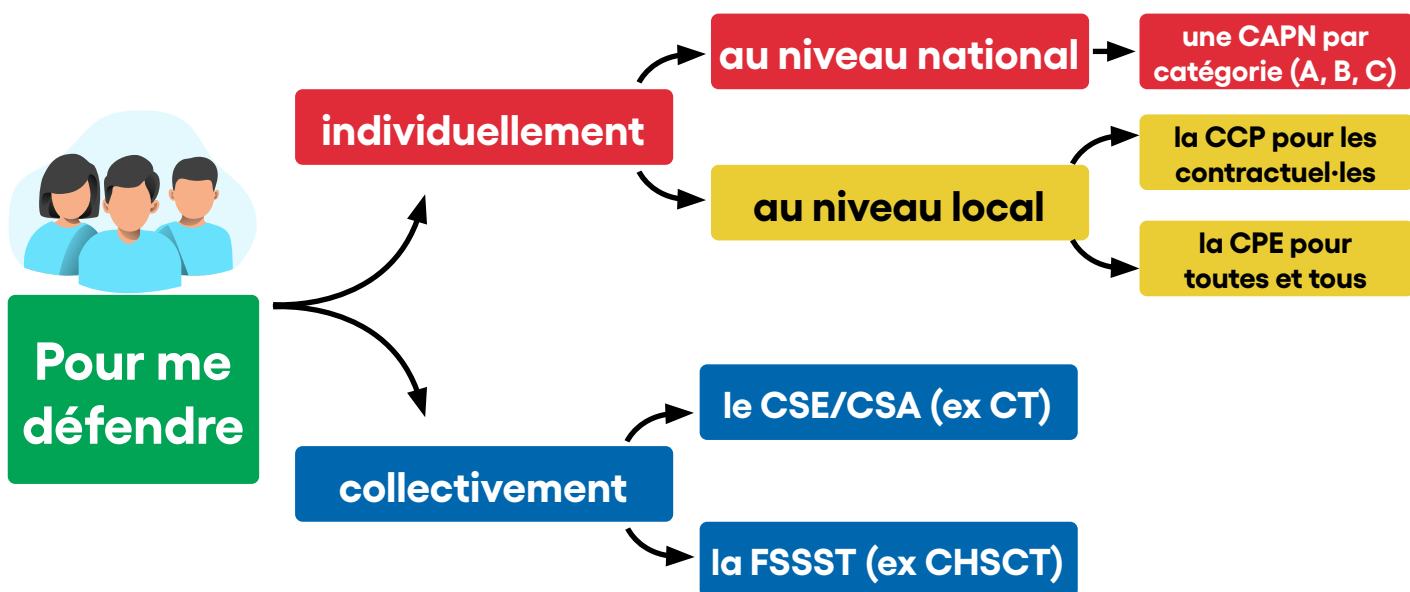
En mars 2023 sera proposé à la signature un accord sur le volet prévoyance de la PSC. Les négociations actuelles portent sur l'incapacité, l'invalidité et le décès.

Pour le décès, il est question de fixer dans le statut un capital décès, une rente d'éducation pour les enfants encore à charge.

Pour l'incapacité, le gouvernement veut revoir les différents types de congés maladies (CMO, CLM, CLD). La FSU se battra pour garantir aux agent-es malades un temps de repos nécessaire à leur guérison.

## Santé des agent-es en fin de carrière

Des rencontres ont eu lieu pour évoquer les situations des agent-es en fin des carrières : l'état de santé, l'évolution professionnelle, la discrimination ont été abordées. Dans un contexte, où la question des retraites est sur le bord de la table, la FSU s'opposera à tout dispositif permettant l'allongement des carrières et donc le report de l'âge du départ à la retraite.



→ Ne restez pas isolé·e  
Adhérez au SNASUB-FSU

<https://snasub.fsu.fr/se-syndiquer/>



Le Syndicat National de l'Administration  
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques

Collèges, lycées, EREA, rectorats, DSDEN, CIO,  
établissements d'enseignement supérieur,  
Canopé, CNED, CROUS, ONISEP, laboratoires,  
bibliothèques, Jeunesse et sports...



Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre,  
▶ FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX ◀  
avec la FSU et le SNASUB-FSU

