



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...



Motion d'actualité

adoptée par la Commission administrative nationale du SNASUB-FSU des 17 et 18 janvier 2023

- Rassembler et mobiliser les personnels de nos filières, dans nos services et établissements, pour gagner le retrait de la réforme Macron des retraites et empêcher la régression sociale !
- Poursuivre sans relâche l'action du SNASUB-FSU, au plus près des personnels et de leurs missions !
- Contre l'inflation et le gel des salaires, il nous faut gagner la revalorisation ! Contre la dégradation des conditions de travail, il nous faut gagner des (re)créations d'emplois !

La réforme Macron des retraites : travailler et cotiser plus longtemps !

La réforme Macron des retraites, rendue publique par la Première ministre Elisabeth Borne, aura au moins le mérite de clarifier encore un peu plus les intentions gouvernementales en matière de politiques sociales. Plutôt que de faire le choix d'une autre répartition des richesses produites par le pays et ses salarié.es, le Président de la république assume une option clairement antisociale visant à faire de franches économies en matière de dépenses sociales.

Repousser - même si la mesure est présentée avec une relative progressivité - l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans tout en augmentant le nombre de trimestres requis pour celles et ceux né.es entre 1961 et 1973 - pour toucher une retraite ou pension à taux plein - signifie vouloir augmenter le temps de travail des salarié.es de ce pays, au mépris de leurs conquies sociaux, de leur santé et de leur aspiration à « ne pas perdre sa vie à la gagner ! ».

Cette réforme a pour objectif principal de réduire la part des dépenses de retraite dans les dépenses publiques ou bien dans le produit intérieur brut. Elle ouvre la voie à la fois à la détérioration de la santé des salarié.es âgées (travailler jusqu'au moins 64 ans alors que les âges moyens

d'une vie en bonne santé sont de 64,1 pour les femmes et de 62,7 pour les hommes) et à la paupérisation des retraité.es puisque les 172 trimestres cotisés (43 ans x 4 trimestres) constitueront un objectif encore plus difficile à atteindre qu'auparavant. Toutes les discriminations et les inégalités professionnelles subies par les femmes pendant leur vie active - et qui sont amplifiées à la retraite - le resteraient avec ce projet de loi.

Pourtant, le gouvernement aurait largement de quoi financer l'augmentation prévisible des dépenses sociales consacrées aux pensions et retraites.

Selon l'essentiel des projections du Conseil d'orientation des retraites, les prévisions de déficits conjoncturels sont envisagés comme tout à fait soutenables sans qu'il y ait besoin d'une telle réforme.

Il lui suffirait de prélever quelques milliards d'euros sur les dividendes touchés par les actionnaires des entreprises du CAC 40 (80 milliards en 2022 contre 60, seulement ! en 2021) en réorientant complètement sa politique fiscale. Il lui suffirait de diminuer - un peu seulement - les presque 160 milliards d'euros d'aides publiques qu'il accorde - sans contreparties en matière d'investissements, de sauvegarde

de l'emploi ou bien d'augmentations des salaires – aux entreprises **et donc d'en finir avec toutes les logiques d'exonération de cotisations patronales** qui représentent autant de pertes concrètes de salaire socialisé pour financer les retraites et les pensions.

Et l'application réelle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes contribuerait activement au financement du système des retraites.

Telle n'est à l'évidence pas son option ! Il préfère dégrader toujours plus les droits sociaux plutôt que redistribuer les richesses existantes de façon plus juste. Il choisit la voie de l'injustice et de la régression sociales. Son objectif est de faire baisser la rémunération du travail dans sa part socialisée. Une fois encore, c'est une manière de faire payer doublement aux salarié.es les conséquences de ses politiques austéritaires et spéculatives et les crises qu'elles engendrent. **Tout l'inverse d'une perspective de juste répartition des richesses !**

Notre commission administrative nationale se tient quelques jours après les annonces d'Elisabeth Borne et avant la journée intersyndicale de grève interprofessionnelle de ce jeudi 19 janvier, grève interpro relayée par des intersyndicales dans la fonction publique et du système éducatif.

Le SNASUB-FSU appelle à la mobilisation générale - à commencer par la journée de grève interprofessionnelle du 19 janvier - contre la régression sociale annoncée et donc **pour le retrait du projet Macron de réforme des retraites !** La mobilisation puissante et durable des salarié.es du privé comme du public, des jeunes, des privé.es d'emploi mais aussi des retraité.es doit permettre de faire reculer ce gouvernement !

Pour cela, le SNASUB-FSU informe largement les personnels, dans les établissements et services, des conséquences de la réforme et cherche à convaincre que la mobilisation est indispensable pour stopper sa mise en œuvre.

Le SNASUB-FSU, partout dans les académies et établissements, réunit les personnels, en intersyndicale ou à son initiative, pour discuter des modalités d'actions nécessaire à une mobilisation durable qu'exige la régression sociale portée par cette réforme. Nous défendons l'articulation de différentes modalités d'action pour permettre au plus grand nombre possible de personnels de se joindre au mouvement.

Le SNASUB-FSU ne se satisfait pourtant pas du régime actuel – issu de réformes antisociales précédentes – qui a 62 ans pour âge légal de départ et revendique le retour du droit au départ à 60 ans. Le progrès social en la matière mérite un financement à hauteur et ces moyens de financement existent largement : il faut juste répartir les richesses autrement !

Le SNASUB-FSU revendique :

- le retrait de la réforme MACRON des retraites ; NON à la retraite à 64 ans et aux 172 trimestres requis pour le taux plein ;
- le droit au départ à l'âge de 60 ans à taux plein pour 37,5 annuités cotisées (150 trimestres cotisés) ;
- la prise en compte des carrières longues et des métiers pénibles ;
- la suppression du système de décote/surcote ;
- l'intégration de la totalité des régimes indemnitaires dans le calcul du montant des pensions ;
- un minimum de pension au niveau du SMIC revalorisé.

Vers une inflation à 2 chiffres en 2023 ? NON à la baisse de nos salaires réels, la revalorisation, il la faut ! Vite, pour tous les personnels de nos filières, titulaires et non titulaires et sans conditions !

ALORS que les organisations syndicales sont actuellement reçues au ministère de l'éducation nationale pour discuter des revalorisations salariales des personnels enseignants, la situation du pouvoir d'achat des collègues de nos filières hors enseignantes – majoritairement des personnels de catégorie C – se dégrade très fortement.

Le contexte inflationniste (+7,2% de hausse des prix en octobre 2022 malgré le bouclier tarifaire) combiné à l'absence de revalorisation significative de la valeur du point d'indice a pour conséquence la baisse des salaires réels de l'ensemble des agents publics.

Cette réalité n'est pas acceptable tant elle rend plus difficile les condi-

tions de vie de bon nombre de salarié.es.

Le SNASUB-FSU intervient sans relâche, avec la FSU, pour gagner le dégel des salaires et des perspectives concrètes et significatives de revalorisation. La valeur du point d'indice doit être immédiatement augmentée, pour accompagner notamment les hausses récurrentes du SMIC et du

minimum fonction publique. Cela doit avoir pour conséquence la reconstruction des grilles de carrières par la revalorisation significative de tous les indices de rémunération. **Et les salaires doivent être réindexés sur l'inflation.**

L'indemnité mensuelle statutaire, l'IFSE, doit également être revue à la hausse - pour atteindre les meilleurs montants servis dans la fonction publique - avant d'être intégrée dans la rémunération indiciaire. Et les personnels non titulaires doivent avoir accès à l'indemnité mensuelle, à travail égal, salaire égal !

Dans le même temps, le SNASUB-FSU revendique des mesures de requalification des emplois pour TOUS les personnels de nos filières professionnelles. Il faut que les personnels occupent les emplois cor-

respondant aux missions qu'on leur confie au quotidien. Et qu'ils/elles soient rémunéré.es en conséquence.

Non seulement le plan pluriannuel (2021-2026) de requalification de la filière administrative du ministère de l'éducation doit être continué mais il doit être très significativement amélioré (pour permettre notamment la requalification des emplois de tous les collègues concerné.es par le décalage emploi occupé/missions confiées) ; les volumes de promotions et de transformations d'emplois doivent être largement augmentés et les collègues affecté.es dans l'enseignement supérieur doivent pouvoir y prétendre !

Le plan de repyramidage des personnels ITRF issu de la LPR montre dans sa première année d'application les limites que nous craignons : ce n'est pas l'intégralité de la filière ITRF

qui est concernée mais bien d'abord les personnels qui travaillent en relation directe avec la recherche. Il doit donc être impérativement être étendu à l'ensemble des personnels de la filière, quelle que soient les fonctions et l'affectation des collègues. Et les ITRF de l'enseignement scolaire doivent aussi pouvoir bénéficier de mesures de requalification.

Le SNASUB-FSU revendique aussi un plan de requalification pour les personnels de la filière des bibliothèques, quel que soit le ministère d'exercice, enseignement supérieur ou culture.

A DGRH unique, plan unique de requalification applicable dans nos trois ministères ! La revalo, il la faut pour TOUTES et TOUS !

Sous effectifs en personnels, charges et missions nouvelles, nouveaux outils, réorganisations de services, pressions managériales. Pour améliorer nos conditions de travail, il faut (re)créer des emplois à statut et pérennes !

Le comité technique ministériel de l'éducation nationale du 13 décembre dernier a rendu publique la ventilation interacadémique du schéma ministériel des emplois administratifs et techniques prévu pour la rentrée 2023 et égal à 0 création ! Compte tenu des charges et des missions nouvelles qui pèsent sur l'administration et le pilotage de l'éducation nationale (créations d'EPL, intégration de jeunesse et sport, lutte contre le harcèlement et les VSS, embauches significatives de nouveaux personnels contractuel.les, mesures nouvelles en ressources humaines, introduction de nouveaux outils), cette non création d'emplois intervenant

après des années de suppressions de postes est inacceptable. **D'autant plus qu'elle a pour conséquence des suppressions d'emplois dans certaines académies** pour rendre possibles des créations (par redéploiement) dans d'autres, pour couvrir des besoins urgents.

Le SNASUB-FSU persiste à revendiquer des (re)créations d'emplois dans nos filières, à la hauteur des besoins de nos missions et établissements et services. Ras-le-bol du sous effectif permanent, du stress au travail voire des pressions managériales !

Élections professionnelles 2022 : une baisse de participation inquiétante ; un SNASUB-FSU représentatif et conforté dans un paysage syndical éclaté.

Le SNASUB-FSU tire un bilan contrasté des élections professionnelles de décembre 2022. Partout, il assure ou conforte sa représentativité en faisant élire ou désigner des dizaines et des dizaines de délégués du personnel.

Il sera en mesure, en participant activement à l'intervention de la FSU dans ces instances, de représenter efficacement les personnels de ses filières au sein du CSA du ministère de l'éducation nationale, du CSA de l'enseignement supérieur et de la recherche et du CSA de jeunesse et sport. Et il en fera de même dans les CSA des académies, des régions académiques comme des CSA des établissements d'enseignement supérieur.

Le SNASUB-FSU conserve la majorité des voix exprimées pour faire élire les délégués qui siègeront dans les CAPN de la filière des bibliothèques et siègera également en CAPN des personnels de catégorie A de la filière ITRF.

Dans les CAPA des personnels administratifs, s'il connaît un tassement

en catégorie A, dans le corps des AAE, il progresse en catégorie B (SAENES) et C (AdjAENES) pour représenter environ 25% des exprimés. Le SNASUB-FSU progresse largement dans sa représentation des personnels non titulaires puisqu'il conserve sa majorité dans les scrutins académiques concernant les CCP de nos filières.

Bilan contrasté, écrivons-nous pourtant, car le nombre des personnels ayant voté aux différents scrutins est en baisse très significative, quels que soient les scrutins. Les modalités du vote électronique – parfois très décourageantes – ainsi que l'offensive gouvernementale dirigée contre la représentation syndicale des salarié.es dans notre pays ont pesé lourd dans ces élections. La perte importante de compétences des CAP (plus d'examen des tableaux annuels de mutation ni de promotion) mise en œuvre par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a partiellement atteint son objectif : nombre de personnels ont pu penser que leurs représentant.es élu.es n'avaient plus

ni fonction ni rôle à jouer dans leur défense.

Partout, en tout cas, le SNASUB-FSU sera en capacité de représenter efficacement les collègues et de porter haut et fort leurs revendications !

Le SNASUB-FSU tiendra son premier stage national de formation fin janvier à PARIS pour faire en sorte que ses élu.es soient à la hauteur de leur mission et des engagements qu'ils/elles ont pris devant leurs collègues. Ce stage national sera décliné dans les académies et les établissements, au gré des demandes et des besoins de nos équipes.

Dans l'enseignement supérieur, les syndicats de la FSU organisent un stage national à l'attention des élu.es dans les formations spécialisées SSCT à Paris les 30 et 31 mars, et des stages de formation décentralisés seront organisés dès les mois de mars et avril, dans les établissements, à l'attention des élu.es en CSA.



→ Le SNASUB-FSU sur Mastodon

<https://www.piaille.fr/@SnasubFsu>



→ Le SNASUB-FSU sur LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/snasub-fsu>



→ Le SNASUB-FSU sur Instagram

https://www.instagram.com/snasub_fsu



→ Le SNASUB-FSU sur Facebook

<https://www.facebook.com/SnasubFsuNational>