

# Convergences



de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

La XII<sup>ème</sup> législature de la 5<sup>ème</sup> République vient de s'achever et son bilan est désastreux.



Détérioration des conditions de travail et de vie pour les uns, cadeaux fiscaux pour les autres.

Tous les acquis sociaux obtenus par les luttes sont aujourd'hui remis en cause au nom des contraintes budgétaires, du libéralisme et de la mondialisation : la protection sociale, le contrat de travail, les régimes de retraites, les salaires, les services publics....



par  
Marie Dolorès  
Cornillon

Ce gouvernement et sa majorité n'ont eu de cesse de s'attaquer à tous les droits des travailleurs et ont développé précarité, bas salaires et flexibilité au travail pour une plus grande rentabilité des profits.

Dans notre secteur, la casse des statuts (décret de 1950, fusion des corps d'attachés, mise en extinction du corps des CASU) est une offensive visant à détruire le service public d'éducation.

La suppression de milliers de postes statutaires favorise la précarité en multipliant les contrats de droit privé.

La loi Jacob organise la polyvalence et nie toute référence aux missions.

La procédure de la notation-évaluation met en concurrence les personnels, individualise les carrières et introduit le salaire au mérite.

Il faut stopper cette politique !

Inscrire l'abolition de la peine de mort dans la constitution est juste mais il serait bon de ne pas oublier que le préambule de 1946 accordait un certain nombre de droits sociaux et qu'on pourrait très légitimement y ajouter le droit au logement, le droit au travail et à un salaire décent.

## Dossier

Face à la gestion "au mérite", quels critères objectifs pour les actes collectifs de gestion des personnels ?

# Barèmes et carrières

# pour nous contacter...

## Le SNASUB national : le Bureau national

### Secrétaire générale

**Arlette Lemaire**  
SNASUB-FSU  
3-5, rue de Metz 75010 Paris  
01 44 79 90 47  
lemaire.arlette@free.fr

### Trésorière nationale

**Françoise Eliot**  
9, rue d'Ancerville  
55170 Sommellonne  
08 71 22 31 81  
snasub.fsu.tresorerie@wanadoo.fr

### Secrétaires généraux adjoints

**Jacques Aurigny**  
01 44 41 21 21  
j.aurigny@orange.fr

**Pierre Boyer**  
06 24 08 63 33  
boyer.pierre@hotmail.fr

**Marie-Dolorès Cornillon**  
01 56 21 36 36  
md.cornillon@orange.fr

**Marie Ganozzi**  
08 71 46 60 53  
marie-ganozzi@wanadoo.fr

**Anne-Marie Pavillard**  
01 44 79 90 47  
amp@snasub.fr

### Autres membres du BN

**Jean François Besançon**  
01 53 79 49 04  
jf.besancon@gmail.com

**Jacques Le Beuvant**  
02 98 66 07 70  
Jacques.Le-Beuvant@ac-rennes.fr

**Eric Panthou**  
06 62 89 72 51  
ericpanthou@yahoo.fr

**Pierre Pieprzownik**  
05 61 12 05 78  
ppiepro@wanadoo.fr

**Thomas Vecchiutti**  
04 95 10 53 04  
thomaslp@wanadoo.fr

**François Ferrette**  
02 33 32 71 76  
ff61@wanadoo.fr

**Patrick Le Tuhaut**  
01 44 89 88 33  
snasub75@yahoo.fr

**Danièle Patinet**  
03 80 39 50 97  
dpatinet@free.fr

**Philippe Rampon**  
04 76 75 81 21  
phrampon@wanadoo.fr

**Philippe Lalouette**  
03 22 53 49 76  
snasub.amiens@wanadoo.fr

**Jean-Claude Magrinelli**  
03 82 53 21 88  
magrinelli.jean-claude@neuf.fr

**Hervé Petit**  
05 34 45 61 51  
herve.petit@biu-toulouse.fr

**Bernard Teissier**  
04 37 37 62 05  
bernard.teissier@ens-lsh.fr

## Le SNASUB dans les académies : secrétaires, correspondants, trésoriers académiques

### Aix-Marseille

Marcel Chatoux, SA  
Rectorat  
Place Lucien Paye  
13626 Aix en Provence  
Cedex 1  
04 42 91 74 70  
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr  
Marie-Christine Santelli,  
Trésorière  
3 avenue François Vidal  
13080 Luynes  
04 42 95 85 14

168 rue Caponière  
14000 Caen  
02 31 30 08 26  
genevieve.salmero-truffot@ac-caen.fr  
Christel Alvarez, Trésorière  
316 rue de la Lande  
27210 Boullleville  
02 32 57 92 58

### Grenoble

Philippe Rampon, SA  
Voir BN  
Josiane Michallat, Trésorière  
7 rue Joseph Rolland  
38120 St Egrève  
04 76 74 71 14

### Lille

Jean-Christophe Castelain,  
SA  
David Gipoulou, SA  
Nicole Deleforge, SA  
Evelyne Delplace, SA  
SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre 1er étage  
28 rue des Archives 59800  
Lille  
03 20 12 03 31  
snasub.fsu@nordnet.fr  
Guy Douay, Trésorier  
124 rue Ferrer 59000 Lille  
03 20 34 04 54

### Limoges

Marie-Hélène Dumas, SA  
Collège Pierre de Ronsard  
98 rue de la Brègère  
87065 Limoges  
05 55 37 84 76  
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr  
Corinne Jeandillou,  
Trésorière  
Lycée Bernard Palissy  
11 rue Léon Jouhaud  
87400 St Léonard de Noblat  
05 55 56 38 38

### Lyon

Monique Viricel, SA  
9 bis rue Gaston  
Monmousseau  
Bat Education Nationale  
69200 Venissieux  
06 07 30 58 55  
monique.viricel@free.fr  
Olivier Aubailly, Trésorier  
6 place St Sylvestre, Le  
Trollet  
01150 Ste Julie  
06 21 03 29 91

### Montpellier

Aline de Freitas, SA  
Place de la Fontaine  
30210 Vers Pont-du-Gard  
04 66 62 86 03  
chazelf@yahoo.fr  
Conception Serrano,  
Trésorière  
IA du Gard  
58 rue Rouget de Lisle  
30031 Nîmes Cedex  
04 66 62 86 19

### Nancy-Metz

Jean-Claude Magrinelli, SA  
03 82 53 21 88  
Danièle Simon, SA  
snasub.lorraine@wanadoo.fr  
Chantal Welsch-Floremont, SA  
3 rue du Four  
54640 Aubacourt sur Seille  
Annie Lespingal, Trésorière  
Lycée de la Communication  
3 bd Arago  
57070 Metz  
03 87 75 87 00

### Nantes

SNASUB-FSU  
02.40.35.96.68  
snasub@fsu44.org  
EPLÉ : Francis Gustave  
francis.gustave@club-internet.fr  
Supérieur : Nathalie  
Gregogna  
snasub49@gmail.com  
Bibliothèques : Nathalie  
Dremeau  
nathalie.dremeau@univ-nantes.fr

### Nice

Huguette Baisse,  
Correspondante  
Université - UFR médecine  
06107 Nice Cedex 2  
04 93 37 76 41  
baisse@unice.fr  
Maryse Apréa, Trésorière  
Village Pélican Villa 41  
1192 bd J.B. Abel  
83100 Toulon  
04 94 46 06 32

### Orléans-Tours

Françoise Cadiou, SA  
SNASUB FSU  
10 rue Molière  
45000 Orléans  
02 38 78 00 69  
snasub.aca45@wanadoo.fr  
Chantal Richaume, Trésorière  
1 rue Jean Monnet  
41000 Blois  
02 54 55 28 35

### Paris

Patrick Le Tuhaut, SA  
voir BN  
Nadine Loison, Trésorière  
Lycée Fénélon  
2 rue de l'Eperon

75006 Paris  
01 44 41 18 88

### Poitiers

Serge Garaté, SA  
Lycée Camille Guérin  
33 rue de la Gibauderie  
BP 611 86022 Poitiers  
Cedex  
05 49 46 28 70  
serge.garate@ac-poitiers.fr  
Annette Fradet, Trésorière  
26, rue de l'Abbé de l'Épée  
86000 Poitiers  
05 49 54 71 29

### Reims

Françoise Eliot, SA  
(voir Trésorière nationale)  
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr  
Alice Baudry, Trésorière  
9 rue de Derrière les Vignes  
51220 Bermericourt  
03 26 61 04 67

### Rennes

Fabrice Kas, SA  
Collège Jean Richepin  
8 bd Kennedy  
22370 Pleneuf ValAndré  
02 96 72 89 82  
f.kas@free.fr  
Nelly Le Roux, Trésorière  
Collège La Tourelle  
Impasse Gauvain  
BP 1703 29107 Quimper  
Cedex  
02 98 52 32 40

### Rouen

Michelle Collet, SA  
INSA Rouen  
Place Emile Blondel  
76821 Mont St Aignan  
Cedex  
02 35 52 83 91  
michelle.collet@insa-rouen.fr  
Agnès Devaux, Trésorière  
9, bis rue des Lombards  
79290 Montvilliers  
02 32 74 43 09

### Strasbourg

Gérard Guntzburger, SA  
Myriam Marinelli, Trésorière  
SNASUB FSU  
10 rue de Lausanne  
67000 Strasbourg  
03 88 36 20 90  
snasub.fsu@wanadoo.fr

### Toulouse

Dominique Ramondou, SA  
SNASUB  
3 chemin du pigeonier de  
la Scépière

31100 Toulouse  
05 61 43 60 64  
snasub.ac-toulouse@wanadoo.fr  
Régine Flament, Trésorière  
Collège Haut Lavedan  
33 Avenue Jean Moulin  
65260 Pierrefitte Nestalas  
05 62 92 76 62

### Versailles

Rémy Cavallucci, SA  
Lycée Jean Jaurès  
25 rue C. Lecocq  
95104 Argenteuil Cedex  
01 39 98 50 05  
remy.cavallucci@orange.fr  
Françoise Dutemple,  
Trésorière  
IUFM  
45 av des Etats Unis  
78008 Versailles Cedex  
01 39 24 20 46

### HORS METROPOLE Etranger, Guadeloupe, Guyane Contactez le SNASUB national

### Martinique

Chrystelee Varnier, SA  
Lycée Joseph Gaillard  
Rue Marie Thérèse  
Gertrude  
97200 Fort de France  
05 96 61 99 30  
chrystelee.varnier@ac-martinique.fr

### Réunion

Jean-Claude Michou, SA  
32 rue Jean Sita  
97430 Le Tampon  
06 92 00 71 09  
jcmichou@univ-reunion.fr  
Laure Savy, Trésorière  
Lycée Jean Hinglo  
2 rue des Sans Soucis  
BP 2021  
97825 Le Port  
02 62 71 19 03

**SNASUB-FSU**  
**3-5, rue de Metz**  
**75010 Paris**

Tel : 01 44 79 90 42 / 47  
Fax : 01 42 46 63 30  
snasub.fsu@snasub.fr  
http://www.snasub.fsu.fr



8 février 2007 : le SNASUB dans la rue !

## Après le 8 février : les personnels n'en resteront pas là !

COMMUNIQUE COMMUN FAEN, FERC-CGT, FSU,  
SGEN-CFDT, UNSA-Education

Les fédérations de l'éducation, FAEN, FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT, UNSA-Education considèrent que la journée de grève et de manifestations du 8 février a constitué un succès marquant la détermination de personnels à obtenir satisfaction sur leurs revendications : la défense du service public d'éducation, le refus des suppressions de postes, les salaires et l'emploi, le retrait des mesures autoritaires imposées par le ministre (notamment projet de décret sur les obligations de service et projet de décret sur les EPEP...)

Or le ministre refuse obstinément d'entendre ; pire, il se livre à une véritable provocation en annonçant par exemple la publication imminente au journal officiel du décret sur les obligations de service des enseignants du second degré. Il porte aujourd'hui l'entière responsabilité d'un risque majeur de détérioration de la situation dans les établissements. L'action ne peut que se poursuivre.

Les fédérations appellent à amplifier les actions locales.

Elles invitent leurs organisations dans les départements et les académies à prendre, dans la période du 12 février au 9 mars, des initiatives communes (grèves, manifestations, rassemblements, etc.) en liaison, notamment, avec les réunions des Comités techniques paritaires, comme c'est déjà les cas dans les académies de Lille, Aix-Marseille, Rouen. Elles se retrouveront début mars pour envisager une nouvelle initiative nationale pour l'ensemble de l'éducation si le ministre persiste dans son refus d'entendre les revendications.

**Lundi 12 février 2007**

## Actualité

Nous contacter	p. 2
Bilan action du 8 février	p. 3
Appel au vote	p. 4
Rencontre SNASUB SNUPDEN / Communiqué commun	p. 5
Modernisation de la fonction publique : atteinte aux statuts	p. 6
Loi de prévention de la délinquance	p. 7
INSEP : vers la destruction d'un service public	p. 7
Comptes trésor : une réforme mal engagée	p. 8

## Dossier

pp. 9-12

### Barèmes et carrières

#### EPLÉ

Charte des pratiques de pilotage	p. 13
----------------------------------	-------

#### SUP

La CPU enlève le masque	p. 14
-------------------------	-------

#### Bibliothèques

Le secteur Bibliothèque du SNASUB au congrès de la FSU	p. 15
--	-------

#### TRIBUNES LIBRES

PSL / PRSI	p. 16
------------	-------

#### FICHE PRATIQUE

Le CESU garde d'enfant	p. 17
------------------------	-------

Brèves de jurisprudence	p. 17
-------------------------	-------

Vie des académies	p. 18
-------------------	-------



Lu pour vous	p. 18
--------------	-------

Adhérer au SNASUB	p. 19
-------------------	-------

## Convergences

Bulletin mensuel du **SNASUB-FSU**  
Syndicat national de l'administration scolaire  
universitaire et des bibliothèques  
3-5, rue de Metz 75 010 PARIS  
01 44 79 90 42 / 47

Directrice de la publication : Arlette Lemaire  
Rédacteur en chef : Pierre Boyer  
Mise en page : Olivier Morvan  
Publicité : Com d'habitude publicité  
05 55 24 14 03 - contact@comdhabitude.fr  
(MAIF, p. 20)

Impression : Imprimerie Grenier — 94250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498



# Appels au vote

## Enseignement Supérieur

N'oubliez pas de voter et de faire voter pour la FSU et ses syndicats !

### Le 20 mars 2007 : pour le CNESER

Pour voter par correspondance, il faut avoir demandé le matériel avant le 16 février !

A savoir : le panachage annule le vote

### Le 27 mars 2007 (2<sup>ème</sup> tour) : pour le CTPM du Supérieur et de la Recherche

Pour que la voix des personnels IATOS se fasse entendre dans les instances.

Pour la défense des personnels et de leurs droits.

Pour la défense de l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur public et pour la Recherche publique.

Pour un syndicalisme de rassemblement et de lutte.

## Référendum Culture

Référendum de représentativité syndicale pour le renouvellement des comités techniques paritaires.

Personnels de la Bibliothèque nationale de France, de la Bibliothèque publique d'information, des bibliothèques municipales classées, des Directions régionales des affaires culturelles, de la Direction du Livre...

Pour renforcer notre audience au sein du ministère, pour nous donner les moyens de vous défendre efficacement,

# Votez FSU

**Vos votes doivent être parvenus  
au ministère avant le 19 mars 2007.**

## Rencontre du SNASUB et du SNUPDEN

Le mardi 13 février une délégation du SNASUB (A.Lemaire, M.D Cornillon, F. Eliot, J.Aurigny, Ph. Rampon) a rencontré Catherine Manciaux, secrétaire générale adjointe du SNUPDEN ; le syndicat des chefs d'établissements de la FSU, Marc Lecocq, le secrétaire général, a eu un empêchement de dernière minute.

Cette rencontre souhaitée par nos deux syndicats, devait porter sur plusieurs sujets dont la notation- évaluation, la Charte des pratiques de pilotage de l'EPLÉ, les avantages en nature, la fonction administrative, SCONET, les relations avec les CT(double tutelle), les comptes trésor, la précarité, les primes et indemnités, etc. Nous n'avons pas pu traiter tous les points et nous devons nous revoir.

Néanmoins cela nous a permis de nous adresser ensemble au ministre de l'Éducation nationale et de diffuser un communiqué de presse commun pour donner notre position sur l'évaluation notation, notre refus de la suppression de la notation et notre demande d'abrogation du décret de 2002 .

Nous avons eu un premier échange sur la charte des pratiques de pilotage en EPLÉ et nous avons souligné les points 3 et 7 qui demandent à être approfondis mais qui nous semblent inquiétants pour le devenir des EPLÉ et des personnels.

La possible restructuration des plus gros en EPLÉ-support , avec pôle administratif renforcé et des plus petits qui deviendraient « Unité Pédagogique de Proximité », avec comme correspondant, un personnel de direction adjoint, ou un CPE, ou un enseignant, ou un administratif nous inquiète beaucoup.

La requalification de «certains» personnels administratifs pour certains EPLÉ, la requalifications des emplois de l'encadrement administratif et l'animation d'un pôle administratif, posent la question du devenir de la fonction administrative .

Nous avons abordé rapidement SCONET, en nous promettant d'approfondir cette question à la prochaine rencontre en pointant néanmoins les inquiétudes réelles, du fait que la base de données n'est plus dans l'EPLÉ, qu'elle contient des informations sensibles et que plusieurs intervenants puissent y avoir accès.

Cette rencontre a été très utile. Elle a permis de confronter nos analyses respectives de la situation des EPLÉ, du devenir du service public d'Éducation nationale et de ses personnels. Nous avons constaté que la forte spécificité des fonctions et revendications propres à chacun ne les rend pas en réalité antinomiques. Il s'avère au contraire que sur les points abordés nous partageons les mêmes analyses et pointons les mêmes dangers.

*“Nous partageons  
les mêmes analyses  
et pointons les  
mêmes dangers”.*

Arlette Lemaire

## Communiqué SNASUB SNUPDEN

### Évaluation, notation, avancement

Représentatifs aussi bien des personnels évalués que de leurs évaluateurs, nos deux syndicats rappellent leur opposition de fond au dispositif mis en place par le décret Fonction publique du 29 avril 2002 et confirmé par un décret et un arrêté Éducation nationale du 5 décembre 2006.

En contingentant de manière très stricte les possibilités d'avancement accéléré, le système des quotas oblige à considérer, dès la phase d'évaluation, que 20% maximum des agents doivent être jugés comme «excellents», 30% comme «bons» et 50% comme plus ou moins «insuffisants».

Les évaluateurs/notateurs primaires ne sont donc plus appelés à porter un jugement sur leurs agents à partir de l'appréciation objective de leur activité professionnelle. Ils sont sommés de les répartir, coûte que coûte et quoi qu'ils en pensent, entre les trois catégories prédéfinies évoquées ci-dessus. S'ils refusent de le faire, l'autorité hiérarchique le fera à leur place et à leur insu, par le jeu des commissions dites «d'harmonisation préalable». A seule fin de respecter les quotas, elles désavouent l'appréciation des supérieurs hiérarchiques directs qui, eux, sont au contact des personnels qu'ils évaluent.

Ce mécanisme implacable a pour effet de placer non seulement les évalués, mais également les évaluateurs en situation de concurrence entre eux. Assis en outre sur la fixation d'objectifs individuels pour chaque agent, il s'avère dévastateur pour la cohésion des équipes dans les établissements et services. Le but d'un service public étant de fournir la meilleure prestation possible à ses usagers, les objectifs ne peuvent être que collectifs et portés par tous les agents d'une même unité de travail. C'est pourquoi nous nous opposons à toute forme de mise en concurrence des personnels entre eux.

Par ailleurs, la loi de «modernisation de la Fonction publique» publiée le 2 février 2007 introduit, à titre expérimental, la suppression de la notation et son remplacement par «un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires» prise en compte pour les avancements.

Le ministère de l'Éducation nationale s'est porté volontaire pour mettre immédiatement en oeuvre cette expérimentation. Nous nous opposons à cette démarche pour deux raisons.

- La suppression de la notation ferait disparaître tout élément quantifiable de départage entre les agents dans le cadre des opérations collectives de gestion des personnels. Cela aggraverait la situation actuelle, que nous contestons déjà, en ajoutant une part supplémentaire d'arbitraire dans les décisions.

- L'Éducation nationale a choisi un rythme bisannuel pour l'application du décret du 29 avril 2002. La séquence dans le cadre de laquelle a été lancée la campagne d'évaluation en cours couvre la période du 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 31 août 2007. A cette occasion, le ministère de l'Éducation nationale a longuement expliqué, tant aux évaluateurs qu'aux évalués, que l'entretien d'évaluation au titre de cette période serait dénué de tout enjeu de carrière. La disparition de la notation en ferait, tout au contraire, l'unique élément de départage pour les opérations d'avancement.

Il nous semblerait à la fois réglementairement et moralement inacceptable de changer la règle du jeu en cours de partie et de vouloir assigner dès maintenant à cet entretien une autre fonction que celle qui a été dévolue lors de sa mise en place. D'ailleurs, les textes d'application de la loi du 2 février 2007 ne sont pas encore élaborés, et le décret du 29 avril 2002 ainsi que les décrets et arrêtés du 5 décembre 2006, non abrogés, continuent à s'appliquer.

C'est pourquoi nous demandons au ministre de l'Éducation nationale de ne pas mettre en oeuvre, dans des conditions réglementaires douteuses, la suppression de la notation.

Au-delà, nous demeurons opposés au décret du 29 avril 2002, dont nous demandons le retrait et son remplacement par un dispositif concerté, respectueux des fonctionnaires et des missions du service public.



## Modernisation de la fonction publique : de nouvelles atteintes aux statuts

Au terme de cette législature, le constat doit être fait que ce gouvernement n'a eu de cesse de réduire les dépenses de l'État et d'agir, dans le même temps, pour modifier profondément les modes de gestion des carrières ainsi que les statuts des fonctionnaires. Avec l'idéologie libérale qui l'anime, ce gouvernement s'est attaché à déstabiliser la Fonction publique et à fragiliser la position statutaire de ses agents.

La loi de «modernisation de la Fonction publique», promulguée le 2 février 2007, comprend 63 articles dont une partie concrétise l'accord du 25 janvier 2006 conclu avec les syndicats CFTD, UNSA et CFTC (Article 57 : pas de refonte de la grille indiciaire mais seulement les «mesures de revalorisation pour les catégories C et B, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> novembre 2006»).

### Formation utilitariste, hors temps de travail

Le «droit à la formation tout au long de la vie» comprend un «congé pour validation des acquis de l'expérience», un «congé pour bilan de compétences» et un «droit individuel de formation». Les actions de formation qui s'y rattachent «peuvent avoir lieu, en tout ou partie, en dehors du temps de travail». Dans ce cas, une «allocation de formation» est prévue. Des «périodes de professionnalisation» sont envisagées en «formation en alternance» pour permettre au fonctionnaire d'exercer de nouvelles fonctions dans son corps ou d'accéder à un autre corps. Les non titulaires peuvent bénéficier de ces actions.

La formation professionnelle tout au long de la vie sera «coordonnée» c'est-à-dire «semblable par sa portée et par les moyens employés pour les trois fonctions publiques». Les organisations syndicales seront «consultées sur les grandes orientations, les conditions générales d'élaboration et de mise en oeuvre de cette politique».

### Le concours n'est plus la règle

«Les concours et examens professionnels peuvent être organisés sur épreuves ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des travaux des candidats. Cette sélection peut être complétée d'épreuves mais dans ce cas, une épreuve peut consister en la présentation des acquis de l'expérience professionnelle.»

### Le fonctionnaire devient échangeable

La mise à disposition n'est plus exceptionnelle. Elle nécessite l'accord du fonctionnaire et doit être prévue par une convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil. Elle peut être faite «auprès d'une ou plusieurs administrations pour y effectuer tout ou partie du service». Les administrations de l'État «peuvent, lorsque des fonctions en leur sein nécessitent une qualification technique spécialisée, bénéficier de la mise à disposition de personnels de droit privé». «La mobilité entre les trois FP peut s'exercer par la voie de la mise à disposition». La mise à disposition peut aller aussi du public vers le privé : un fonctionnaire aurait ainsi la possibilité de travailler pour une entreprise privée si elle contribue à la mise en oeuvre d'une politique de l'État, des collectivités ou d'établissements publics.

### Le fonctionnaire peut se partager

«Les fonctionnaires de l'État peuvent, avec leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps partiel cumulés dès lors que l'un d'entre eux relève d'un service en zone de revitalisation rurale...». Le cumul avec une activité privée est possible.

### Des «dispositions diverses» dangereuses

Les articles 26 à 63 concernent divers domaines. Le contenu de certains articles est inquiétant. Article 26 : «Le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense

engagée...»

Article 27 : «Des CAP communes à plusieurs corps peuvent être créées à l'échelon central, aux échelons déconcentrés..., sans condition d'effectifs au sein de ces corps au niveau national.»

Article 28 : Présence «d'examinateurs spécialisés» dans les jurys de concours qui «participent aux délibérations avec voix consultative pour l'attribution des notes se rapportant aux épreuves qu'ils ont évaluées ou corrigées».

Article 30 : «Pour l'accès aux corps de la catégorie C, des candidats peuvent être recrutés par concours dans les grades supérieurs de ces corps».

Article 58 : «Au titre des années 2007, 2008 et 2009, les administrations de l'État peuvent être autorisées, à titre expérimental et par dérogation..., à se fonder sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires...». Le ministère de l'Éducation s'est porté «volontaire» pour expérimenter le nouveau dispositif.

En résumé, les agents des trois fonctions publiques resteront toujours aussi mal payés mais pourront être recrutés sans concours. Ils deviendront plus polyvalents, «fractionnables» et échangeables, avec des garanties statutaires plus réduites. Cette «harmonisation» voulue par ce gouvernement se fait vers le bas. Le SNASUB et la FSU revendiquent une harmonisation statutaire vers le haut.

Jean-Claude Magrinelli





## Il l'a dit..

Christian Jacob,  
le 21 décembre au Sénat :

« Cette mise à disposition à temps partagé présente l'intérêt d'apporter une plus grande souplesse dans la gestion des ressources humaines, de permettre la pluriactivité et de favoriser la mobilité. À titre d'exemple, un agent des services déconcentrés pourra, sur une fraction de son temps de travail, prêter main-forte à ses collègues de l'hôpital ou de la commune, sans que ses conditions statutaires d'emploi s'en trouvent modifiées. »

Intervention de Christian Jacob le 20 juin devant la commission parlementaire :

« Le cumul d'activités est autorisé par le chef de service, sans aucune différenciation entre activités publiques et privées, la seule réserve étant qu'il ne nuise pas à la qualité du service. Cette mesure sera très utile, dans les zones rurales, pour le maintien des services publics, à condition, bien sûr, que les agents soient demandeurs. »

# Loi dite de prévention de la délinquance : une victoire partielle

COMMUNIQUE DU COLLECTIF NATIONAL UNITAIRE DE RÉSISTANCE A LA DÉLATION

Dans la nuit du 13 au 14 février 2007, le projet de loi dit de prévention de la délinquance a été adopté en deuxième lecture à l'assemblée nationale, amputé du volet santé mentale.

Cette victoire partielle obtenue par la mobilisation des psychiatres et des associations de patients et de leurs familles n'enlève rien à la détermination du collectif national unitaire d'obtenir l'abrogation totale de cette loi.

Suite au courrier que nous leur avons adressé, nous attendons des parlementaires d'opposition qu'ils saisissent le conseil constitutionnel sur les principales dispositions de ce texte attentatoire aux libertés individuelles et collectives.

En tout état de cause le Collectif National Unitaire continuera d'organiser la vigilance, la mobilisation et la résistance à cette loi.

Paris, le 16 février 2007

## INSEP : un cas de tentative de destruction du service public

Le 2 décembre 2006, le ministère de la Jeunesse et des sports (MJS) annonçait la conclusion d'un partenariat public-privé avec un consortium mené par le groupe Vinci, pour la rénovation et la gestion durant trente ans de l'Institut national de sport et d'éducation physique (INSEP).

Jusqu'à maintenant des fonctionnaires (ATOSS, ouvriers, administratifs) assurent l'hébergement, la restauration, l'administration, l'accueil ou l'entretien des espaces verts de ce centre d'excellence du mouvement olympique français. 200 collègues qui ont commencé à se battre. C'est ainsi que le 20 février ils ont manifesté devant le ministère, à l'appel de la FSU, de la CGT, de l'UNSA éducation et du SGEN-CFDT.

Le cabinet du ministre se défend en enfonceant le clou : il estime que « la notion de service public n'implique pas celle de fonction publique » et que « ce n'est pas forcément avec des fonctionnaires qu'un établissement de service public doit fonctionner. La mission de l'INSEP est la préparation et l'entraînement des athlètes de haut niveau. Nous nous recentrons sur notre cœur de métier. »

Poussés par les syndicats, les services du ministère tentent de trouver des mutations. Les TOS du ministère des Sports ont été oubliés dans la dernière loi

de décentralisation. Ils ne peuvent pas évoluer dans la fonction publique territoriale. Les organisations syndicales mettent en garde contre la recherche d'emploi dans l'hôtellerie privée : perte du statut, emplois peu qualifiés. Il s'agit de conserver les emplois et le statut !

Désormais, les enseignants et chercheurs du site s'inquiètent également. Souvent recrutés avec des contrats à durée déterminée, ils pourraient se retrouver soixante au lieu d'une centaine actuellement. Des entraîneurs et formateurs s'interrogent : et si demain leur mission ne faisait plus partie du « cœur de métier » du service public ?

Le SNASUB est totalement solidaire des personnels dans ce combat, qui illustre le refus de la casse des emplois, des statuts, et au-delà du service public.





## Histoire d'une réforme engagée dans la précipitation

Les comptes Trésor ne sont pas individualisés par établissement au 1<sup>er</sup> janvier 2007 : un report a été décidé après un accord entre le ministère de l'Éducation nationale et la direction générale de la Comptabilité publique.

Cela étant, ne nous réjouissons pas trop vite, ce n'est qu'un report, il nous faut gagner le retrait avant l'application de cette réforme prévue à l'horizon janvier 2008.

La précipitation et le manque de considération à l'égard de nos professions dont faite preuve la DGCP est criant.

D'après nos informations le courrier

adressé par notre syndicat et le mécontentement grandissant qui se développait dans les académies lors de la présentation par les services du Trésor de la réforme, ainsi que l'argumentaire et la pétition initiée par l'Académie de Paris qui a été reprise ici ou là ont eu raison de la volonté ministérielle de passer en force.

Notre analyse est juste. Tant sur le fond que sur la forme cette réforme est inacceptable.

Il faut maintenir une pression forte en signant et en faisant signer la pétition nationale reproduite ci-dessous.

La réforme des indemnités de caisse proposée par A&I n'est pas la

solution même si la question des responsabilités des comptables d'EPLÉ peut être valablement posée, surtout après les propos tenus par notre ministre reconnaissant l'alourdissement des tâches administratives et de gestion des EPLÉ lors de la manifestation des chefs d'établissement en novembre dernier.

**Marie Dolorès Cornillon**

### PETITION «CONTRE UN COMPTE T.G. PAR ETABLISSEMENT»

Considérant :

- que l'article L 312-1, premier alinéa, du Code monétaire économique et financier (partie législative) crée pour «toute personne physique ou morale domiciliée en France » un «DROIT» et non une OBLIGATION de compte TG, et qu'il n'existe donc aucune base réglementaire pour imposer aux EPLE d'ouvrir un compte au Trésor autre que celui de l'agence comptable,
  - que la seule implantation d'un logiciel dans les Trésoreries générales ne saurait justifier la modification du fonctionnement des EPLE et de leurs agences comptables,
  - qu'aucune garantie n'existe quant à un calendrier de versement des subventions de l'État et des collectivités territoriales permettant aux EPLE de faire face à leurs besoins de trésorerie
  - qu'il s'agit en fait par cette mesure de préparer la mise en place de la LOLF dans les EPLE,
- nous exigeons l'abandon définitif de l'obligation que le ministère de l'Économie et des finances et que le ministère de l'Éducation nationale veulent faire à tous les EPLE d'ouvrir un compte au Trésor.

NOM	PRÉNOM	FONCTION	ÉTABLISSEMENT	ACADÉMIE	SIGNATURE



# Dossier

## Les barèmes dans les actes collectifs de gestion des personnels

Depuis plusieurs années se développe un discours convenu sur les vertus supposées d'une gestion «au mérite» des agents de la fonction publique. Elle serait plus valorisante et motivante pour les personnels qu'une gestion dite «à l'ancienne» présentée, de manière réductrice, comme reposant sur la seule ancienneté. Figure imposée à tout manager qui se veut moderne, ce discours ne résiste pas à une analyse un peu fine.

Tout d'abord le mérite, qui bien entendu ne saurait être qu'individuel, ne fait l'objet

*“Le joli mot de «mérite» cache une bien vilaine réalité : l'arbitraire”.*

d'aucune définition univoque. Il n'en existe donc ni unité de mesure ni instrument de mesure qui seraient universellement admis comme tels. Moyennant quoi le joli mot de «mérite» cache une bien vilaine réalité : l'arbitraire.

Ensuite, s'agissant des opérations d'avancement d'échelon ou de grade et de liste d'aptitude, le nombre de bénéficiaires effectifs est prédéfini, en quantité ou en pourcentage, par des dispositions réglementaires, statutaires ou budgétaires. Il est donc totalement indépendant des méthodes de sélection utilisées et, que les moyens employés soient «modernes» ou «ringards», il sera le même.

Compte tenu du décalage souvent énorme entre le nombre d'ayants droit et celui des bénéficiaires effectifs, tout acte collectif de gestion consiste donc à départager les postulants entre eux. Pour ce faire, nous considérons qu'il est indispensable de disposer d'outils qui permettent d'opérer ce départage de la manière la plus objective et la plus transparente possible. Ils doivent donc comporter des éléments quantifiables, seules les données chiffrées étant objectivement comparables entre elles.

De tels outils s'appellent des barèmes.

Ils constituent des repères collectifs forts, même si leur application ne saurait être totalement mécanique. Les CAP doivent en effet conserver une marge d'appréciation pour tenir compte des situations particulières.

Une fois admise la nécessité de l'instrument, se posent alors un certain nombre de questions :

- Quels doivent être les différents composants de chaque barème ?
- Quel poids relatif de chacun à l'intérieur d'un même barème ?

Même s'il ne prétend pas répondre de manière définitive et universelle à ces questions, le présent dossier entend ouvrir des pistes communes à nos différents secteurs et contribuer à la cohérence de notre positionnement dans toutes les circonstances à l'occasion desquelles nous sommes amenés à nous exprimer publiquement sur ces questions.



# Quels barèmes pour quels actes de gestion ?

Seuls les actes collectifs de gestion, qui supposent un départage ou un classement des personnels, justifient l'utilisation d'un barème. Nous examinerons plus loin la problématique propre aux principaux d'entre eux : l'avancement d'échelon (réduction d'ancienneté), l'avancement de grade (tableau d'avancement), la promotion à un corps supérieur (liste d'aptitude) et le mouvement.

Le recours aux barèmes n'étant rendu obligatoire (mais pas non plus interdit) par aucun texte réglementaire, leur utilisation ne peut être imposée a priori à l'administration. Leur élaboration résulte d'une négociation entre les organisations syndicales et l'autorité à qui incombent les décisions en matière de gestion.

Ce sont des outils qui, en tant que tels, présentent bien des avantages pour tout le monde :

- ils simplifient la tâche des services gestionnaires en cadrant leur travail ;
- ils représentent un facteur de transparence pour les personnels et leurs représentants en permettant des comparaisons objectives ;
- s'ils ne changent pas trop souvent, ils constituent pour les personnels un repère stable sur la durée en matière de déroulement de carrière ;
- ils contribuent à l'opposabilité des décisions en évacuant l'arbitraire.

Chaque acte de gestion, compte tenu de ses finalités propres, requiert un barème spécifique. Ainsi on peut avancer par exemple que la note (si elle existe encore ...) n'a pas à intervenir dans un barème de mutation, ou que les charges de famille n'ont rien à faire dans un barème de tableau d'avancement ou de liste

d'aptitude. Bien entendu, pour chaque corps et chaque opération, le barème retenu doit s'appliquer à tous les personnels concernés, à l'échelle où la décision définitive est prise après consultation des CAP. Ainsi, il doit être national pour les corps à gestion nationale et académique pour les corps à gestion déconcentrée. Pour l'instant, il n'est pas envisageable de vouloir utiliser les mêmes barèmes dans toutes les académies pour les corps à gestion déconcentrée. Là où ils existent, ils ont une histoire et une logique qu'il ne serait pas opportun de bousculer brutalement. Néanmoins, il est utile de réfléchir à leur mise en cohérence et à leur harmonisation progressive.

Pour la même opération de gestion, il n'est pas impératif – et sans doute pas pertinent – que le barème soit absolument identique pour les corps de niveaux hiérarchiques différents (A, B, C) à l'intérieur d'une même filière (ASU, ITRF, Bibliothèques). Afin de tenir compte des missions et des contraintes spécifiques à chaque niveau hiérarchique, la nature des éléments pris en compte et leur poids relatif peuvent varier d'un corps à l'autre. Mais, à défaut d'identité, il est tout de même souhaitable de dégager une cohérence entre eux.

## L'avancement d'échelon

En l'état actuel des choses et sauf pour les personnels ITRF, la note est statutairement l'unique élément de départage. Si elle devait être définitivement supprimée pour tous (cf.

*Convergences* n° 126 de février 2007, p. 6 et 7), le seul élément de tri serait désormais le compte rendu de l'entretien professionnel.

Pour cette opération de gestion, le SNASUB n'avance pas de proposition de barème. Au dispositif réglementaire actuel, qu'il continue de combattre par ailleurs, il oppose la revendication réaffirmée à son dernier congrès d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'un même corps au même rythme pour tous. Il considère que ce mode de parcours de la grille indiciaire est conforme au droit à la carrière, qui constitue un principe de base de la fonction publique, d'autant que les dites carrières sont de plus en plus modestes et étriquées.

Tant que cette revendication n'est pas satisfaite par une réforme statutaire, il défend le principe d'un «turn-over» dans l'attribution des réductions d'ancienneté. Les élus du SNASUB refusent l'exercice vain qui consisterait à soupeser, au travers de comptes rendus peu comparables entre eux, les «mérites» des uns à avancer plus vite que les autres.



## L'avancement de grade, ou tableau d'avancement

Le SNASUB revendique pour tous les corps des carrières linéaires, sans barrage ni contingentement de grades. Il considère que la possibilité de gravir (au moins) la totalité de l'échelle indiciaire du corps dans lequel il a été recruté est un droit pour tout fonctionnaire qui accomplit une carrière complète.

Le franchissement «au mérite» des différents grades d'un même corps trouve peu de justifications.

C'est particulièrement vrai pour les corps des catégories C, et parfois B, de toutes les filières, dont les emplois sont massivement occupés par des agents dont les qualifications sont très supérieures à celles qui sont statutairement requises.

Cela peut éventuellement se discuter pour les corps d'encadrement supérieur (secrétaires généraux, ingénieurs de recherche, conservateurs de bibliothèque, CASU). Encore qu'il apparaît bien délicat de comparer par la seule lecture de rapports d'activité les mérites respectifs, par exemple, d'un ingénieur en informatique et d'un autre spécialisé en chimie moléculaire, ou de conservateurs dont l'un serait spécialiste des langues orientales et l'autre responsable de l'informatisation d'une section.

La disparition des grades résoudrait évidemment cette difficulté.

Tant que nous n'en sommes pas là, il nous appartient d'en tirer les conséquences en termes de propositions de barème.

Les éléments à privilégier devraient être :

- le temps de blocage au dernier échelon du grade précédent ;
- la proximité éventuelle du départ en retraite ;
- l'ancienneté dans le corps ;
- l'âge ;
- éventuellement, le mode d'accès au corps (concours, liste d'aptitude)

La «valeur professionnelle», qu'elle soit traduite par une note ou par une évaluation, devrait être minorée autant qu'il est possible, voire écartée.

## La liste d'aptitude

L'intégration dans un corps supérieur implique a priori un changement de qualification de l'agent. On est là dans un domaine où les situations constatées sont assez différentes d'une filière à l'autre et, au sein d'une même filière, d'une catégorie à l'autre.

Toutes filières confondues, les emplois de catégorie C sont largement pourvus par des personnels «surqualifiés». C'est aussi largement le cas des emplois de catégorie B. Dans ce contexte, l'accès des agents à un corps supérieur ne constitue en fait que la reconnaissance tardive d'une qualification déjà détenue. Dès lors, l'élément à privilégier paraît devoir être l'ancienneté dans les fonctions. Pour les mêmes raisons, l'exigence de mobilité parfois imposée aux candidats par

l'administration devrait être écartée autant que possible.

De même, nous sommes peu favorables à l'introduction d'un élément relatif aux formations suivies, dans la mesure où il n'y a pas égalité d'accès de tous à la formation, dont l'offre est insuffisante.

Par contre, il semble possible de prendre en compte, et donc de quantifier dans le barème, l'aptitude à exercer des responsabilités et à encadrer une équipe. Cet élément doit évidemment prendre plus de poids pour l'accès aux corps d'encadrement supérieur.

Pour ceux-ci, la prise en compte de la «valeur professionnelle» pose les mêmes problèmes que ceux évoqués plus haut à propos des tableaux d'avancement. Le mieux est de tendre à la minorer en introduisant dans le barème d'autres éléments plus objectifs, qui pourraient être, pour tous les corps et toutes les filières :

- l'ancienneté générale de service ;
- l'ancienneté dans le corps d'origine ;
- l'accès au corps d'origine par concours ;
- l'admissibilité au concours de recrutement du corps d'accueil ;
- la note, pour les corps pour lesquels elle continuerait à exister.





## Le mouvement

Cette opération est un peu particulière par rapport aux autres évoquées ci-dessus, dans la mesure où le nombre d'agents qui pourront avoir satisfaction n'est pas prédéterminé par des dispositions réglementaires ou statutaires. La notion de satisfaction elle-même est moins précise, puisque tous les changements d'affectation ne s'opèrent pas obligatoirement sur le premier vœu de chaque postulant.

Dans ce cadre, le barème sert essentiellement à déterminer dans quel ordre seront examinées les demandes de mutation. Naturellement, plus un individu est placé haut dans le barème, plus ses chances seront grandes d'obtenir satisfaction, notamment sur ses premiers vœux.

Pour un mouvement, le barème doit comprendre des éléments communs à tous les candidats, et d'autres qui sont liés à la personne.

- Éléments communs :
  - l'ancienneté générale de service ;
  - l'ancienneté dans le corps ;
  - l'ancienneté dans le poste ;

N.B. : la note ne devrait pas intervenir dans le barème de mutation.

- Éléments personnels, liés à la situation familiale, en cas de demande de rapprochement de conjoint ou assimilé, ou ex conjoint en cas d'autorité parentale partagée, dans la mesure où l'éloignement de la famille ou du conjoint est supérieur à une certaine distance fixée par l'administration :

- bonification pour rapprochement ;
- nombre d'enfants à charge ;
- nombre d'années d'éloignement.

Le mouvement est l'acte de gestion qui offre la plus grande marge d'initiative aux commissaires paritaires. Mais c'est aussi celui qui leur demande le plus de travail préparatoire et de compte rendu. Dans le but de permettre au plus grand nombre possible de

collègues d'avoir satisfaction, tout en respectant les vœux de chacun, il autorise à prendre des distances raisonnables avec le classement résultant du barème.

Cette opération présente néanmoins des difficultés particulières pour les corps d'encadrement et ceux qui regroupent des personnels dont les spécialités professionnelles sont à la fois diverses et pointues. Dans ces cas, le départage au barème n'a véritablement de sens qu'entre candidats de même «profil» qui postulerait sur le même poste «profilé». Ce qui pose en amont la question : par qui et selon quelle procédure les profils, des postes et des personnes, sont-ils établis et validés ?

A noter qu'aucun mouvement n'existe pour les corps ITRF - avec pour conséquence des possibilités de mutation très réduites pour lesquelles les CAP ne sont même pas consultées - alors qu'un mouvement appuyé sur les emplois types des branches d'activités professionnelles serait imaginable.

## En guise de conclusion provisoire

Les barèmes sont des outils techniques susceptibles de simplifier, de clarifier et de rendre plus compréhensibles les actes de gestion collective qui rythment la carrière de la plupart d'entre nous. En même temps, ils sont des instruments au service d'une politique de gestion. On comprend bien que, pour une opération donnée, les résultats ne seront pas les mêmes selon le

choix des éléments constitutifs du barème et la pondération qu'on affecte à chacun d'eux.

Ce dossier constitue une première approche de la problématique en jeu, en terme de principes généraux valables pour toutes les filières et tous les corps. A partir de cette base, il appelle un travail plus fin filière par filière, corps par corps, opération par opération. L'objectif à court terme n'est pas de produire des barèmes clés en mains, ne serait-ce que parce que nous ne sommes pas la seule organisation présente en CAP. Il s'agit d'aider nos élus dans les CAP ou les CPE à y défendre des positions cohérentes.



# La Charte des pratiques de pilotage

La charte des pratiques de pilotage des EPLE dont la version définitive vient d'être communiquée par le secrétaire général du MEN est une vilénie.

Ceux qui douteraient de cette appréciation radicale pourront s'en persuader en prenant connaissance de sa méthode d'élaboration, de ses buts avoués ou inavouables et de ses conséquences sur l'offre d'éducation et l'organisation de son service public.

## Une méthode contestable

La méthode d'élaboration c'est d'abord une fausse concertation qui privilégie ceux qui indéniablement pilotent et veulent avoir un mode d'emploi, les chefs d'établissement, mais on profite de la manoeuvre pour changer les règles du jeu et le fonctionnement de l'institution en faisant croire à une «gouvernance» cohérente là où la calculette d'un Arpagon de circonstance veut mesurer les moyens que la loi impose à l'ÉTAT de mettre en oeuvre.

Les chefs d'établissement ont donc gagné un protocole salarial et cette charte dont le statut juridique est douteux. Un texte qui reprend pêle-mêle en préambule, tout ce qui devrait donner les clés de l'organisation du pilotage à ceux qui en sont en charge.

L'exercice qui aurait fait plus sérieux eut consisté comme en 1985 avec le décret 85-924 à organiser de manière formelle l'intervention des différents acteurs et autorités dans un texte normatif, créant du droit positif.

Mais si le ministère ne s'est pas risqué dans cet ambitieux projet, c'est parce qu'il sait qu'il n'a plus assez de cartes dans son jeu et que la figure emblématique de sa composition intellectuelle a les traits si creusés et le port si peu altier qu'elle ne supporterait le moindre fard sans perdre la face.

L'EPLÉ était un objet juridique curieux dès sa création. Il avait déjà dans son âge tendre l'ambivalence de l'organe décentralisé et déconcentré ; Janus de l'éducation au double visage, financé pour son enveloppe matérielle par les contribuables de proximité et pour le développement de ses facultés par l'État, garant de ces nobles prestations.

Nous avons été nombreux à l'époque à regretter que nos lycées et collèges deviennent des constructions hybrides soumises à deux tutelles et on se disait qu'il aurait été plus judicieux que l'état prenne le taureau par les cornes devant le constat du délabrement de son patrimoine scolaire plutôt que de nous enfermer dans le labyrinthe de sa complication administrative.

L'EPLÉ vivait néanmoins et avait même repris des couleurs sous l'aimable gouvernance de collectivités qui faisaient ce que l'État n'avait pas voulu faire pendant des décennies. Mais Raffarin vint, et, sans doute conseillé par un grand argentier qui voyait depuis longtemps croître les charges et disparaître les ressources, remit sur le métier l'ouvrage de la décentralisation.

L'EPLÉ subit alors le jugement d'un Salomon qui n'aurait pas eu d'éducation et qui aurait partagé ses membres pour les restituer à ses parents putatifs.

Nous en sommes là et l'EPLÉ ne sait plus ce qu'il est. Les terriens diraient qu'il est poussé à hue et à dia, que Buridan voit son âne périr d'indécision. D'autres plus pessimistes que les vautours de «l'école à la maison» lui tournent autour. Les peuples de la mer le verraient au contraire soumis aux vents contraires et à une houle ravageuse.

Certains capitaines (ou chefs d'établissements) ont l'air satisfaits des assurances qui leur sont faites : «conduire une politique ambitieuse pour la réussite des élèves nécessite que l'EPLÉ atteigne une taille suffisante». L'idée généreuse est donc de regrouper de petits établissements. Mais où est donc l'ambition pédagogique ? La seule ambition c'est de faire baisser les coûts des structures, les seuls sur lesquels l'État peut encore peser. Il faut donc bourrer les classes, et donner l'image d'une construction durable. C'est un trompe-l'oeil, à y regarder de plus près l'objet est creux : en guise d'éducation il promet l'exclusion et le chômage des jeunes, leur mal-être et l'inégalité comme vertu cardinale !

**Jacques Le Beuvant,  
Marie Dolorès Cornillon**



## La CPU enlève le masque !

Les 20 propositions issues du colloque annuel de la Conférence des Présidents d'Université le 16 février doivent ôter toute illusion à ceux qui avaient encore des doutes sur l'orientation de la CPU. En effet elles vont dans le sens d'un renforcement du libéralisme pour l'enseignement supérieur et la recherche, au mépris des intérêts des étudiants et des personnels.

La complète autonomie des établissements que réclame la CPU est loin d'être associée au maillage national des formations. La concentration des établissements, avec notamment les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) planifie la disparition des petites structures et donc la diversité de la recherche, avec des conséquences sur la diversité des formations. Si la CPU se prononce pour l'intégration des classes prépa aux Universités, elle ne remet pas en cause la sélection qui y règne.

Avec les PRES, il y a bien une volonté de découper : d'un côté des premiers cycles jusqu'à la licence et plus particulièrement des licences pro, et de l'autre la voie dite «noble» avec Master et doctorat.

Et c'est au nom de la diversité des orientations proposées aux étudiants qu'est engagé un processus de sélection. Le SNASUB maintient que le choix final pour son orientation doit revenir à l'étudiant détenteur d'un diplôme national donnant droit d'accès au niveau supérieur, à partir du baccalauréat, en 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycles.

Si une cartographie nationale des formations pourrait permettre une meilleure lisibilité de l'offre et des évolutions nécessaires, on constate

que l'objectif de la CPU est tout autre. La réorganisation des formations et des équipes de recherche se met en place selon un schéma fortement concurrentiel et ségrégatif (réorganisation, concentration des équipes et des écoles doctorales, Master internationaux etc.).

Quant à la hausse massive des frais d'inscription pour les étudiants, cela introduirait une rupture profonde avec toute idée de démocratisation de l'enseignement supérieur, qui implique la gratuité des études.

La CPU se prononce pour l'autonomie accrue des universités sur la base de logiques de projets et de contrats, ce qui aboutit à la mise en concurrence des établissements entre eux. La réforme de la structure des universités, ainsi que la «révolution budgétaire» qu'elle appelle de ses vœux sont extrêmement dangereuses pour l'avenir des établissements universitaires. Les modifications

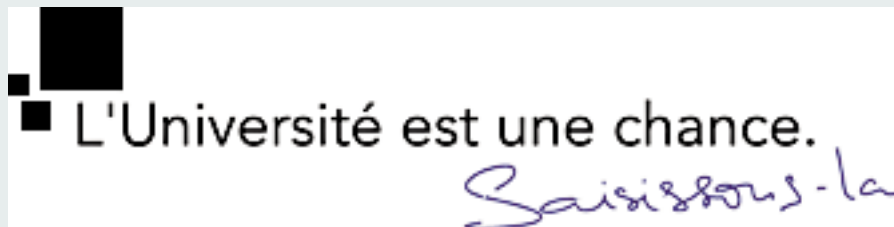
Le SNASUB exprime sa totale opposition à ces propositions, véritables attaques contre les statuts de la Fonction publique d'État qui garantissent des droits collectifs et un minimum d'égalité de traitement des personnels.

Le SNASUB revendique :

- une loi de programmation qui permette la pérennité du système universitaire,
- le maintien du statut public national des universités et de leurs personnels, élargi à tous les établissements d'enseignement supérieur,
- le maintien de la place originale des organismes de recherche publics (EPST), ce qui suppose de revenir sur la loi recherche de 2006,
- la démocratisation effective de l'accès aux formations, et à des diplômes qualifiants,
- la gestion démocratique des établissements par l'ensemble des personnels, des étudiants et des usagers, prenant en compte les

attentes de la société envers ses universités,

- l'accroissement du financement par l'État à la hauteur des besoins des établissements, permettant aux universités de résister à la



Le slogan du colloque de la CPU : faut-il lire "Saisissons-la" ou "Détruisons-la" ?

demandées par la CPU en matière de gouvernance, avec une réduction de la représentativité des élu(e)s dans le Conseil d'administration, et une place prépondérante pour les financeurs, remet en cause des acquis démocratiques contenus notamment dans la loi de 1984. La maîtrise totale des moyens budgétaires et immobiliers serait confiée à l'établissement. Il en serait de même pour la gestion des personnels BIATOS en terme de carrière, de formation, de recrutement, d'indemnitaire.

marchandisation de leurs services et excluant le recours substitutif au financement par les étudiants eux-mêmes,

- la réforme fiscale nécessaire au financement des services publics nationaux doit permettre à l'État de garder la maîtrise sur ces services, dont l'enseignement supérieur et la recherche, plutôt que de déléguer ce pilotage à des fondations privées financées par des avantages fiscaux.

**Marie Ganozzi,  
Danièle Patinet,  
Bernard Teissier**



## Le secteur «bibliothèques» du SNASUB au congrès national de la FSU

Pour l'équipe qui anime le secteur «bibliothèques», il s'agissait de donner une plus grande visibilité à nos revendications tout en les intégrant dans la trame générale de celles qui sont portées par notre fédération. Le bilan est très positif puisque toutes les contributions de notre secteur ont été enrichies et intégrées au texte final de ce 5<sup>ème</sup> congrès national de la FSU.

Elles sont le fruit d'une réflexion collective développée en notre sein mais également avec nos camarades enseignants documentalistes du secondaire, enseignants chercheurs du supérieur et bibliothécaires de la territoriale. Gageons que cette collaboration, dont nous sommes à l'initiative, se développera dans le futur.

Ces textes ne constituent pas la fin de notre réflexion mais une étape. Nous comptons sur vos réactions et sur vos propositions pour enrichir les positions du SNASUB.

### Bibliothèques universitaires

C'est la première fois qu'une revendication spécifique aux bibliothèques

universitaires figure en bonne place dans un texte relatif à l'enseignement supérieur et la recherche de la FSU. Il formule la nécessité d'un plan pluriannuel de développement des bibliothèques universitaires françaises à partir des chiffres indiqués dans le rapport de la Cour des comptes 2005 (700 000m<sup>2</sup> de constructions, 1 500 emplois, doublement des crédits budgétaires). Il permettrait aux BU françaises de combler leur retard sur leurs homologues anglaises ou allemandes en terme de moyens. Sur ce point, nous avons reçu un fort soutien de nos camarades enseignants-chercheurs. C'est un signe de la prise en compte de plus en plus évidente par la communauté scientifique de l'importance des missions liées à la documentation (Thème 1 : §IV.2).

### Libre accès à l'IST et logiciels libres

Il nous a semblé nécessaire de faire adopter par le congrès un texte de soutien au mouvement en faveur du libre accès à l'information scientifique et technique, renforcé par une référence à la loi DADVSI (Thème 1 : §IV.5).

Par ailleurs, la FSU a réaffirmé son soutien au développement des solutions non-proprétaires pour les systèmes d'information et de communication du Service public (Thème 3 : §2.2).

### Libre accès à la culture

Si la gratuité n'est pas la garantie d'un accès égalitaire à la culture, l'accès contrôlé et payant ne le favorise pas du tout. C'est la raison pour laquelle nous avons tenu à inscrire la revendication d'un accès libre et gratuit aux bibliothèques et aux musées dans les textes de la FSU (Thème 1 : §V.4.g).

### Culture de l'information

Il apparaît urgent de créer une véritable culture citoyenne de l'information passant principalement par un enseignement scolaire et universitaire des techniques de l'information et de la recherche documentaire. Avant le

congrès, nous avons tenu à associer des militants d'autres syndicats de la FSU à notre réflexion : enseignants documentalistes du SNES et bibliothécaires territoriaux du SNU-CLIAS. Car l'enjeu est bien l'apprentissage d'une réelle culture de l'information, de la maternelle à l'université (Thème 1 : §V.4.g).

### Evaluation,

### rémunérations et précarité

Les problèmes relatifs à ces questions ne sont pas propres à notre secteur mais les bibliothèques ont souvent été à la pointe des luttes qui y sont liées. Depuis 2002, les dispositifs d'évaluation – notation constituent le socle sur lequel on veut nous infliger un système de rémunération inégalitaire sous forme de primes et d'avancement "selon la manière de servir". Avec le SNASUB, la FSU revendique un salaire permettant à chacun de vivre dignement de son travail (1500 euros net minimum), un avancement au rythme le plus rapide pour l'accès de tous à l'indice terminal de son corps, une rémunération qui ne repose pas sur l'arbitraire de l'évaluation de la performance (Thème 2 : §8.6 et §7.2.3 et §7.2.6)

Enfin, le dispositif Sapin n'a pas résorbé la précarité dans les bibliothèques. La FSU fait de la lutte contre la précarité un des axes essentiels de son action syndicale. Pour cela, elle oeuvrera à construire la mobilisation de tous les secteurs de la Fonction Publique (Thème 2 : §9)

**Antoine Meylan, Hervé Petit**



Après avoir publié les tribunes libres des tendances représentées dans la délégation du SNASUB au 5<sup>ème</sup> Congrès FSU, nous publions dans ce numéro celles de PRSI et PSL.

## Tribune libre - PRSI *(Pour le Renouveau d'un Syndicalisme Indépendant)*

### Non à la fusion-destruction des corps

Fusion des corps d'AASU et d'AAC, réforme de la catégorie C, fusion de corps d'agents en un corps unique d'agents techniques, mise en extinction du corps des CASU, remise en cause du statut des enseignants, le gouvernement avance à marche forcée dans ce qu'il appelle la «modernisation» de la Fonction publique.

S'il s'agissait de fusions visant à améliorer le statut de la Fonction publique, les statuts particuliers, la grille de rémunération, nous pourrions discuter et négocier. Mais il s'agit de l'inverse : cette «modernisation», c'est la destruction des statuts, du statut de la Fonction publique, de la grille de rémunération, des modes de recrutement et de gestion des carrières. Il s'agit de supprimer des

milliers de postes pour ne remplacer qu'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, d'instaurer polyvalence, interministérialité, mobilité forcée, mutualisation des moyens, individualisation des recrutements et des carrières. Il s'agit de substituer 28 cadres d'emploi à 900 corps statutaires. Il s'agit d'en finir avec la Fonction publique pour répondre aux injonctions de Bruxelles.

Le combat contre ces fusions est donc un combat décisif pour l'avenir des personnels, de la Fonction publique, et des citoyens. C'est également un combat décisif pour la survie même de notre syndicat dont l'existence est fondée sur les statuts. Comment comprendre alors qu'un éditorial du journal du Congrès de Marseille puisse présenter le rejet d'un amendement «contre la fusion

des corps» en un «vote historique» de la FSU «pour la fusion des corps»? Cet «éditorial ne reflète que l'humour, sans doute discutable de celui qui l'a écrit ...pas une ligne officielle» répond le secrétaire général de la FSU.

Très bien. Alors la FSU, première fédération syndicale de la Fonction publique, et le SNASUB, doivent engager sans délai le combat contre les fusions-destructions des corps, en faisant appel à tous les personnels et en recherchant l'unité.

**Patrick Le Tuhaut**

## Tribune libre - PSL *(Pour un Syndicalisme de Luttés)*

### Le SNASUB contre la précarité

**La précarité est la pierre angulaire de l'actuelle politique d'emploi publique.**

Son recours systématique permet de ne pas exprimer les besoins réels des services publics en terme d'emploi statutaire, de ne pas remplacer tous les départs, et d'abaisser le nombre de postes aux concours. Les méthodes managériales qu'elle institue - flexibilité, inégalité de traitement - permettent d'exercer une pression supplémentaire sur les personnels statutaires déjà soumis à la réforme de l'évaluation modulation. Il n'est plus une administration qui n'hésite à recourir à l'emploi précaire pour sa gestion quotidienne, mais aussi pour asseoir sa politique de développement. C'est ainsi que le projet de Bibliothèque Numérique Européenne ne recourt qu'aux

contrats précaires.

**Titulaires et précaires : des intérêts convergents**

Il nous faut considérer la situation inacceptable de nos collègues précaires privés de toute perspective. Sauf à considérer que les précaires sont les auteurs de leur précarité, il n'y a rien à gagner à opposer les intérêts supposés des personnels titulaires aux autres, si ce n'est créer la division et l'inaction. Au contraire, s'attaquer frontalement à l'emploi précaire, lutter pour sa résorption immédiate, c'est aussi remettre en cause l'axe central de l'offensive gouvernementale contre l'emploi public et défendre nos métiers, nos statuts, nos missions.

**L'évolution du SNASUB**

Nous avons fait de la lutte contre la

précarité la première de nos revendications à Marseille. Le fait que le congrès ait refusé la mise en oeuvre d'une campagne nationale de mobilisation contre la précarité constitue un grave échec. Mais que la CAN du SNASUB place notre revendication au centre de son mandat constitue une évolution importante. Le SNASUB doit donc envisager avec sérénité les prochaines mobilisations en renforçant les coordinations de lutte, en oeuvrant à l'unité syndicale et en exigeant la titularisation immédiate des tous les personnels précaires.



## Le CESU - garde d'enfant

Le chèque emploi service - garde d'enfant, institué par une circulaire du 10 juillet 2006, est un titre spécial

de paiement, comportant une valeur faciale déterminée, le nom du bénéficiaire et celui du financeur (la DGAFP). L'État employeur, qui assure le préfinancement des CESU au bénéfice de ses agents (titulaires ou non), en réserve l'utilisation à la garde d'enfants de moins de trois ans (y compris en cas d'adoption) dont les parents ont la charge effective. Ces CESU peuvent être utilisés pour rémunérer tout ou partie des frais de garde engagés par les parents, quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire, baby-sitting,...).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le CESU remplace la prestation pour la garde des jeunes enfants. Le SNASUB et la FSU n'ont pas revendiqué le remplacement de cette prestation, qui aurait pu être considérablement améliorée. Par ailleurs, le choix d'un prestataire marchand (Accor Service France) et non d'un prestataire de l'économie sociale est très contestable.

### Le dépôt des demandes

Les demandes de titres tickets CESU se font par un formulaire spécifique, diffusé aux services d'action sociale et disponible sur le site [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr). Les agents doivent déposer leurs demandes directement auprès du prestataire (l'adresse est indiquée sur le formulaire), par courrier postal ou télécopie, avec les pièces justificatives.

L'administration doit fournir aux agents concernés une

attestation de fin de congé de maternité ou d'adoption.



### Le calcul des droits

La prestation est versée chaque année en une seule fois. Son montant en année pleine (200 euros, 350 euros ou 600 euros) varie en fonction des revenus annuels du ménage (revenu fiscal de référence) et de sa composition.

Ces montants sont versés au prorata du nombre de mois pendant lesquels les demandeurs remplissent les conditions d'obtention. Par exemple, pour un enfant né en juillet, la prestation sera calculée de la fin du congé de maternité jusqu'au mois de décembre inclus. Pour 2006, les droits étaient ouverts au titre des quatre derniers mois de l'année.

### La remise des tickets

Accor fait parvenir les titres CESU à leurs bénéficiaires à leur domicile par courrier avec accusé de réception. Les frais d'expédition (un peu plus de 5 euros) sont à la charge des agents et prélevés sur leur compte bancaire : il faut donc remplir une autorisation de prélèvement.

Les titres émis à partir de décembre 2006 sont millésimés 2007 et peuvent être utilisés entre le 1<sup>er</sup> décembre 2006 et le 31 janvier 2008.

Pour plus d'informations, consulter les sites : [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr) [www.servicessalapersonne.gouv.fr](http://www.servicessalapersonne.gouv.fr)

## Licenciement, mise à disposition : deux cas de recours menés par des collègues (avec l'aide du SNASUB).

Un CROUS avait licencié un agent non titulaire sans préavis ni indemnité de licenciement.

Il lui était reproché une absence sans autorisation. Un fait similaire lui avait déjà été reproché, sans être sanctionné. Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit dans son article 43 : «Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes : 1. L'avertissement ; 2. Le blâme ; 3. L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois ; 4. Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement».

Le tribunal administratif, saisi par l'intéressé, a estimé que le directeur du CROUS a commis une erreur manifeste d'appréciation en décidant de retenir la plus grave des sanctions en le licenciant, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Il a annulé la décision de licenciement. (T.A. Rouen, 23 novembre 2006).

## Brèves de jurisprudence

Un président d'université avait décidé de mettre un ingénieur de recherche à disposition d'un IUT, composante de cette université. Il avait pour ce faire pris un arrêté annulant l'arrêté précédant lui confiant un certain nombre de fonctions à l'université. Le tribunal administratif a estimé que le président n'a pas le pouvoir de procéder à une mise à disposition au sens de l'article 41 du statut des fonctionnaires de l'État ; que l'IUT dispose d'une autonomie en matière de dotations d'emplois ; que dès lors, une telle mesure d'affectation dans une composante disposant de cette autonomie ne peut relever que du ministère de tutelle. Le tribunal a décidé d'annuler la décision de mise à disposition. (T.A. Melun, 29 décembre 2006).

Pierre Boyer



# Vie des académies

## Mouvement contre les suppressions de postes à Lille

Les personnels administratifs de l'académie de Lille ont fortement réagi à l'annonce des 24 suppressions de postes supportées par les services académiques cette année. 14 postes au Rectorat de Lille, 6 à l'IA du Nord et 4 à l'IA du Pas de Calais. S'y ajoutent des transferts de charges du Rectorat vers les IA dans le cadre de la stratégie ministérielle de réforme, estimés à 6 à 8 postes non transférés.

À l'initiative de la section SNASUB de l'IA du Nord, une intersyndicale (FSU, CGT, FO, UNSA) a été constituée et une assemblée générale convoquée. Le même jour en audience FSU, ce sujet parmi tous les autres a révélé l'agacement du recteur et de la secrétaire générale.

Les personnels ont décidé de manifester une première fois devant l'IA 59 avant de se rendre bruyamment devant le Rectorat pour faire entendre au recteur le ras le bol

face à ces mesures qui, ajoutées, représentent 132 postes supprimés et 31 moyens de suppléances en moins depuis 4 ans. Une AG a eu lieu au Rectorat animée par les sections syndicales du SNASUB et d'A&I.

Le CTPA a été boycotté par les organisations syndicales et reporté il s'est tenu sous la pression des collègues, renforcés par plus de 650 pétitions recueillies (80 % à l'IA et 60 % au Rectorat) pour demander l'annulation des mesures. Elles ont été déposées après la lecture d'une motion intersyndicale lue par le représentant du SNASUB et seront envoyées au Ministre. Le désarroi de tous les collègues de catégorie C, B ou A qui s'exprimait dans la rue et à travers la pétition a été martelé.

Si le CTPA a entériné les mesures proposées par le Recteur malgré l'opposition des organisations syndicales, les personnels ne désarment pas. Confortés par une



médiatisation des mobilisations (presse écrite régionale, journaux gratuits, télévision et radio locales ont bien couvert les 3 mobilisations) qui a fait connaître au plus grand nombre nos problèmes, des assemblées générales sont convoquées pour le retour des vacances et nos camarades du SNASUB co animeront avec FO une AG à l'IA du Pas de Calais. La réunion d'un nouveau groupe de travail sur les transferts de charges a été demandée après l'engagement du Recteur d'une grande clarté.

Nous lançons un appel à toutes les académies pour une mobilisation unanime et la lancée d'une pétition nationale.

David Gipoulou



## Lu pour vous

### Note de service n° 2007-023 du 23 janvier 2007

relative à la campagne 2008 d'admission à la retraite des personnels relevant de la sous-direction des personnels d'encadrement (BOEN n° 5 du 1er février 2007).

**Arrêté du 23 janvier 2007** relatif aux élections à la CAPN des assistants des bibliothèques et circulaire n° 2007-024 du 24 janvier 2007 relative à l'organisation de cette élection (BOEN n° 5 du 1er février 2007).

**Arrêté du 24 janvier 2007** modifiant l'arrêté du 26 mai 2003 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales (JO du 17 février 2007).

**Arrêtés du 25 janvier 2007** autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours externes pour le recrutement de personnels de divers corps ITRF à l'INRA (JO du 3 février 2007).

**Arrêté du 31 janvier 2007**

portant répartition par académie des 249 postes offerts aux examens professionnels d'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle du corps des SASU du MEN - année 2007 - (BOEN n° 6 du 8 février 2007).

**Note de service n° 2007-037 du 31 janvier 2007** fixant le taux des indemnités indexées (BOEN n° 8 du 22 février 2007).

**Décret n° 2007-145 du 1er février 2007** modifiant le décret n° 2001-987 du 26 octobre 2001 modifié instituant la nouvelle bonification indiciaire en faveur des personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieure dans les services centraux et les services déconcentrés du MEN et du ministère de la recherche (JO du 4 février 2007).

**Décret n° 2007-144 du 1er février 2007** relatif à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création

ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés (JO du 4 février 2007).

**Arrêté du 1er février 2007** modifiant l'arrêté du 26 octobre 2001 fixant les conditions d'attribution de la NBI aux personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieure dans les services centraux et déconcentrés du MEN et du ministère de la recherche (JO du 4 février 2007).

**Arrêté du 1er février 2007** modifiant la durée du mandat des membres de certaines CAPN compétentes à l'égard des personnels relevant du MEN (BOEN n° 7 du 15 février 2007).

**Loi n° 2007-148 du 2 février 2007** de modernisation de la fonction publique (JO du 6 février 2007).

**Arrêté du 2 février 2007** autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours pour le recrutement de secrétaires d'administration scolaire et

universitaire (session 2007) (JO du 6 février 2007).

**Arrêté du 5 février 2007** autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB (JO du 18 février 2007).

**Arrêté du 5 février 2007** fixant au titre de l'année 2007 le nombre d'emplois (40) offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 11 février 2007).

**Circulaire n° 2007-035 du 12 février 2007** relative à la session 2007 des concours ITRF (BOEN n° 8 du 22 février 2007).

**Décret n° 2007-196 du 13 février 2007** relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (JO du 14 février 2007).

**Décret n° 2007-202 du 14 février 2007** portant extension de la prime spécifique d'installation (JO du 16 février 2007).



# SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2006 - 2007

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

**> par chèque :** 1, 2 ou 3 chèques, datés du même jour et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse p.2 "Pour nous contacter")

**> par prélèvement automatique** sur compte postal ou bancaire, à envoyer au Trésorier national (3/5 rue de Metz 75010 PARIS) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes à la date que vous aurez choisie (05/11 - 05/12 - 05/01 - 05/02 ou 05/03) et vous serez averti(e) de son renouvellement à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de paiement ou décider de ne pas réadhérer.

Pour tout nouveau prélèvement, vous devez impérativement joindre un Relevé d'identité bancaire (RIB), postal (RIP) ou de Caisse d'épargne (RICE).

## Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice nouveau majoré** vos points **NBI** (le cas échéant) et appliquez à ce total le coefficient suivant :

- > jusqu'à l'indice 300 : 0,26 € par point d'indice
- > entre l'indice 301 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

### CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
- > Retraités : 50 %  
(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR)

## ACADEMIE :

- NOUVEL ADHERENT
- ANCIEN ADHERENT

NOM : .....

PRENOM : .....

- HOMME
- FEMME

ANNEE DE  
NAISSANCE

## VOS COORDONNEES

APPARTEMENT, ETAGE : .....

ENTREE, IMMEUBLE : .....

N°, TYPE, VOIE : .....

BP, LIEU DIT : .....

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....

TEL : ..... PORTABLE : .....

## VOTRE ETABLISSEMENT

TYPE (collège, université, rectorat...) : .....

NOM : .....

RUE : .....

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....

TEL PROFESSIONNEL : ..... PAYS : .....

## Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales :

## Prélèvement automatique

A remplir et renvoyer à Françoise ELIOT, Trésorière nationale, 9, rue d'Ancerville 55170 Sommellonne, sauf pour l'Académie de Versailles (directement au Trésorier académique).

> MONTANT DE LA COTISATION : ..... €

> MONTANT DE LA MENSUALITE (COTISATION / 5) : .....

> DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS : ..... / 2007

**Vous utilisez le prélèvement pour la première fois ? Joindre obligatoirement un RIB, RIP ou RICE.**

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous. En cas de litige, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

## AUTORISATION DE PRELEVEMENT

ORGANISME CREANCIER  
SNASUB FSU  
3-5 RUE DE METZ 75010 PARIS

N° NATIONAL EMETTEUR  
430045

### NOMS, PRENOMS ET ADRESSE DU TITULAIRE

Monsieur  Madame  Mademoiselle

.....  
.....  
.....

DATE :

SIGNATURE :

### DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER

Etablissement : Code guichet : N de compte : Clé RIB :  
.....

### NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER

NOM : .....

ADRESSE : .....

CP : ..... VILLE : .....

## COTISATION

$$\left( \text{---} + \text{---} \right) \times \text{---}$$

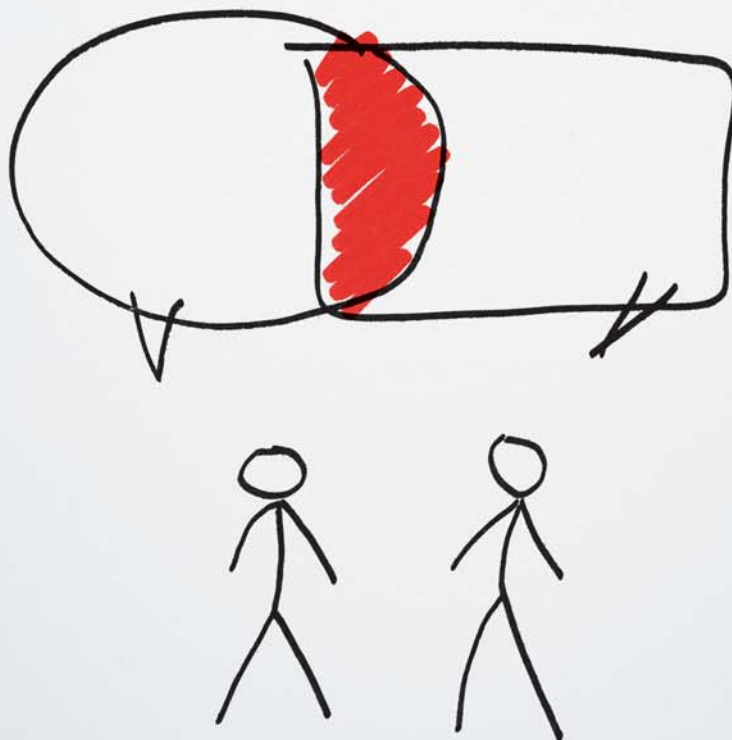
(indice) (NBI) (coefficient)

**X Quotité** (ex : x 0,8 pour 80%)

$$= \text{---} \text{ €}$$

**Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant.**

VOUS ÊTES PROFESSEUR, NOUS SOMMES ASSUREUR  
ÇA NOUS SEMBLE LOGIQUE D'ENSEIGNER  
LA PRÉVENTION ENSEMBLE.



## ESPACE ENSEIGNANTS

La MAIF connaît bien les enseignants. Et elle connaît aussi très bien le risque puisque c'est son métier. Alors il était normal qu'elle propose aux enseignants des fiches pédagogiques pour les aider dans leur mission d'éducation à la sécurité. Téléchargeables sur internet, ces fiches sont constituées d'exercices qui s'intègrent aux matières de base.  
**Pour nous, c'est ça être assureur militant.**



ASSUREUR MILITANT.

Pour tous nos contrats : [www.maif.fr](http://www.maif.fr) ou N° Azur 0 810 500 810 PRIX D'UN APPEL LOCAL