

# C

# onvergences

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

**Conditions  
de travail,  
carrières,  
postes,  
rémunérations,  
missions : le  
SNASUB-FSU  
le syndicat à  
l'offensive !**

## Édito

**Bruno  
Lévéder**



Cette rentrée s'ouvre dans un contexte lourd, violent, meurtri par les attentats terroristes survenus cet été, perpétrés au nom d'un obscurantisme barbare. Face à ce dernier, nous réaffirmons avec force et détermination que nous n'abandonnerons pas la lumière des savoirs, de la culture, de la liberté de conscience, de penser, d'aller et de venir, de choisir son mode de vie.

La parole raciste se sent libérée, nous la combattons sans relâche.

De ce point de vue, les missions qui échoient à l'éducation nationale, à l'enseignement supérieur et à la culture revêtent un caractère essentiel pour opposer à toutes les tentations de repli, de division de la société, de stigmatisation et de rejet de l'autre, une perspective de tolérance, d'émancipation, de fraternité et de solidarité.

Dans ce contexte, le syndicalisme se doit d'être à la hauteur : refuser toute résignation, ne renoncer à aucun progrès social, aucune revendication au motif d'accompagner une situation qui se dégrade ; c'est d'un syndicalisme offensif, fier de ses valeurs dont les salarié-e-s ont besoin !

Le SNASUB-FSU et la FSU sont déterminés à poursuivre leur engagement en ce sens, à relever toujours et encore les défis de l'exigence d'égalité, de solidarité, de liberté et de progrès pour toutes et tous.

En cette rentrée, le SNASUB-FSU poursuit sa défense des revendications en matière de créations de postes dans toutes nos filières, pour améliorer les conditions de travail. Nous nous mobiliserons aussi pour défendre le pouvoir d'achat et améliorer encore les salaires et les carrières de toutes et tous, notamment par une requalification des emplois et la reconnaissance des métiers et des missions.

Et plus nous serons nombreuses et nombreux, rassemblé-e-s, plus nous serons forts et efficaces !

**Défendre, informer, se mobiliser,  
RASSEMBLER POUR FAIRE VIVRE  
LA SOLIDARITE !**

**Adhérez, ré-adhérez, faites  
adhérer au SNASUB-FSU !**

**Dossier**

**Parcours professionnels,  
carrières et rémunérations (PPCR) :  
point d'étape sur la mise en application**

pp. 7-12



## Première affectation

### Lauréats de concours, bienvenue dans la fonction publique !

#### La période du stage

En obtenant un concours (ou recrutement sans concours), vous êtes fonctionnaire-stagiaire durant un an. Seuls les agents non titulaires recrutés sur les dispositifs réservés (dits Sauvadet) en catégorie C bénéficient d'une titularisation après 6 mois d'exercice. Cette période permet à l'administration de vérifier vos qualités professionnelles. Ces durées peuvent être allongées en fonction d'éventuels arrêts maladie ou de congé maternité. A l'issue de la période de stage, un rapport de titularisation est rédigé par le supérieur hiérarchique.

Les services académiques et les établissements doivent porter toute l'attention au contenu des rapports de stage. Il convient que soit évaluée, de la façon la plus précise possible, l'aptitude du stagiaire à exercer l'ensemble des missions dévolues aux agents du même grade et corps. Attention, on ne peut vous faire le reproche de ne pas « tenir un poste » dont les missions relèvent d'un niveau de recrutement supérieur.

#### Un accompagnement dans l'accès au poste ?

L'éducation nationale ne forme guère ses personnels non enseignants. Il n'est pas rare que les lauréats de concours passent l'année de stage sans soutien réel, hormis l'aide spontanée de leur entourage professionnel. La note de service n° 2015-172 du 12 octobre 2015 indique pourtant que « la mise en place d'un tutorat et d'un rapport de stage à mi-parcours, porté à la connaissance de l'agent, sont recommandés pour permettre de déceler les difficultés et éviter, pour certains cas, un renouvellement de stage ou un refus définitif de titularisation. Pour les personnels de l'enseignement supérieur, à l'occasion du rapport à mi-parcours, il convient d'informer les CPE [commissions paritaires d'établissement, NDLR]

des difficultés éventuelles rencontrées par un stagiaire. ». Quoiqu'il en soit, informez-vous sur les offres indiquées dans les plans de formations de votre administration.

#### Une fiche de poste à exiger

Votre administration doit vous fournir une fiche de poste, comme le préconise la note de service citée ci-dessus : « il est indispensable de disposer d'une fiche de poste ». Cette fiche de poste sera également utilisée lors de la première évaluation de l'agent. Dans l'hypothèse où un agent ne paraîtrait pas en mesure d'être titularisé, il est proposé soit le renouvellement de stage ou le licenciement (situation très rare). Dans le cas d'une demande de renouvellement de stage ou de refus définitif de titularisation, un rapport doit être joint à la demande, afin d'étayer la position des services académiques ou des établissements et d'informer le plus amplement possible les membres de la CAP [commission administrative paritaire, NDLR] compétente.

#### En cas de non titularisation, que faire ?

Il est indispensable que l'agent ait connaissance du rapport de fin de stage établi à son sujet. Rapprochez-vous des vos élus. Votre situation est obligatoirement évoquée dans plusieurs instances où siègent des élus du personnel : CPE pour les agents exerçant en universités et de toute façons en CAP.

# Soyez ~~stage~~ !

## SOMMAIRE

ACTUALITÉ	Édito	1	SECTEURS	Supérieur	Défendre les personnels et dire non à l'austérité	15	
	Première affectation	3			Services	La désorganisation des services de l'Éducation nationale	16
	CIO	4		Retraites		Dans l'action le 29 septembre !	17
	Vie des académies : Caen	5			Commissions paritaires	Leur rôle	18
	Contractuels : salaires	5				Les commissaires paritaires nationaux	19
	Filière ITRF	6		Adhésion	Adhérez, réadhérez !	20-21	
	Filière AENES	6					
SECTEURS	EPLE	Le SNASUB-FSU dans les établissements scolaires	13				
	Bibliothèques	Les horaires d'ouverture	14				

### Dossier

## Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) : mise en application pp. 7-12

## Cela ne peut plus durer !

Le 12 juillet dernier avait lieu le comité technique ministériel dont un des points portait sur la carte des CIO (Centres d'information et d'orientation).

L'administration a présenté sa version des faits : nécessité de « consolidation » du réseau des CIO à la suite du désengagement des conseils départementaux. Une présentation a été faite de la nouvelle carte dans le cadre du maillage départemental mis en place par le ministère de l'éducation nationale (73 implantations de l'Etat seront mises en place sur plusieurs années en fonction des désengagements départementaux).

La carte cible établie par le ministère est totalement insuffisante. Aujourd'hui seuls 373 CIO doivent être repris sur les 492 annoncés dans le document qui nous a été transmis (voir tableau). Ce chiffre de 492 CIO ne rend pas compte des CIO

fermés auparavant, soit près d'une quarantaine depuis 2011 ! Nos collègues de l'académie de Lille puis de Versailles ont en effet déjà subi la fermeture de plus d'une dizaine de CIO sur leur territoire en 2011-2012. Cette carte a été interprétée par de nombreux rectorats comme un objectif à atteindre dans les meilleurs délais. Elle s'est donc accompagnée de décisions de fusions et de déménagements, faits dans l'urgence.

La reprise par l'Etat des CIO est une bonne décision qui correspond à la réalité de leurs missions et de leur public, mais elle n'est pas allée assez loin. Le réseau des CIO disposait il y a encore trois ans d'un service public de réelle proximité, gratuit et bien repéré par les élèves et les familles, au plus près de leur établissement scolaire et de leur domicile. Aujourd'hui, les bouleversements successifs ont eu pour conséquence de faire baisser le taux de



fréquentation, en raison de l'accroissement des distances, en zone rurale (à Bernay en Normandie par exemple, où il faut faire plus de 30 km pour aller au CIO de Pont-Audemer). Les critères présidant à ces fermetures interrogent. Pourquoi fermer des CIO déjà pris en charge par l'Etat, comme à la Réunion où la carte cible prévoit d'en fermer 3 sur les 8 existants ? Dans l'académie de Lyon, les usagers du secteur de Belley et d'Oyonnax devraient parcourir une centaine de km (soit 2h/AR) pour trouver un CIO. Pourquoi amputer aussi lourdement le réseau de l'académie de Créteil qui risque de perdre ainsi 15 CIO sur les 40 actuels (plus du tiers du réseau), dont 1 sur 2 en Seine saint Denis, au mépris des graves difficultés sociales, de la précarité et des enjeux de scolarité dans ce département.

Ces regroupements, outre qu'ils pèsent lourdement sur les conditions de travail des personnels, conduisent à supprimer tout un savoir-faire acquis par les personnels, (certains risquant des changements d'affectations), rompent le principe de l'égalité d'accès au service public sur tout le territoire.

Nous demandons donc que le ministère établisse un plan de reprise des 119 CIO restant à la charge des collectivités et s'engage à financer l'ensemble du réseau au profit des élèves, des étudiants, des parents et des enseignants. Par ailleurs, il faut revenir sur les 40 CIO fermés avant 2011. C'est une des conditions indispensables pour que la lutte contre les effets des inégalités sociales et la mise en place d'une politique d'orientation ambitieuse aient quelque chance de devenir réalité.

François Ferrette

Projection carte CIO par académie (mai 2016)								
Académie	Etat	Annexe Etat	Total Etat	Département	Annexe département	Total département	Total CIO	Engagement MENESR
Aix-Marseille	15		15	6		6	21	15
Amiens	8		8	9	1	10	18	12
Besançon	7	1	8	3		3	11	8
Bordeaux	16	1	17	6	4	10	27	20
Caen	8	3	11	3		3	14	11
Clermont-Fd.	7		7	6		6	13	10
Corse				2	4	6	6	
Créteil	13		13	23	4	27	40	26
Dijon	7		7	7	2	9	16	12
Grenoble	15		15	3	1	4	19	15
Guadeloupe	4	1	5				5	5
Guyane	2	1	3				3	4
La Réunion	5	3	8				8	5
Lille	15		15	5		5	20	15
Limoges	3	4	7	2		2	9	8
Lyon	12		12	8	1	9	21	14
Martinique	4		4				4	4
Montpellier	11	1	12	8	1	9	21	18
Nancy-Metz	15	2	17	5		5	22	18
Nantes	15		15				15	15
Nice	8		8	4	1	5	13	10
Orléans-Tours	17	1	18	2	1	3	21	19
Paris	3		3	11		11	14	7
Poitiers	7	2	9	6	2	8	17	12
Reims	7		7	6		6	13	9
Rennes	17		17				17	17
Rouen	8	5	13	1		1	14	11
Strasbourg	11		11	3		3	14	11
Toulouse	12	1	13	9	1	10	23	20
Versailles	10		10	23		23	33	22
Total	282	26	308	161	23	184	492	373

## Un recteur de Caen et puis s'en va...

Le 27 juillet 2016, le conseil des ministres affectait le recteur de Dijon, Denis Rolland, dans l'académie de Caen à la rentrée 2016 en remplacement de Philippe-Pierre Cabourdin. Ce dernier réagissait en écrivant à tous les recteurs qu'il s'agissait d'une éviction politique. Remarque curieuse quand on sait que toute nomination de recteur est avant tout politique car issue du Conseil des Ministres.

Evidemment, c'est un ensemble de facteurs, et non un seul, qui a entraîné la décision. Mais elle a été prise au moment où une mobilisation des personnels grandissait contre l'attitude blessante et régulière du recteur Cabourdin à l'égard d'une partie du personnel.

L'éviction de son poste, fin mai 2016, de la secrétaire particulière de ce recteur fit tout basculer. Elle demanda l'aide des syndicats qui aboutit à une lettre ouverte de l'intersyndicale FSU/CFDT/UNSA/SUD contre la souffrance au travail et précisait :

*« ... des incidents se sont multipliés impliquant celui qui est le garant de la mise en place de la politique ministérielle dans l'académie à savoir vous-même, Monsieur le Recteur. Le dernier incident en date concerne votre secrétaire particulière, qui après 24 années de service auprès de 10 Recteurs, et à deux ans de la retraite, est forcée de quitter son poste. »*

Un rassemblement fut organisé le 5 juillet contre la souffrance au travail et en soutien à la collègue. Une centaine de personnes y participèrent, marqué par deux interventions au titre de l'intersyndicale. L'UNSA lut une déclaration qui disait notamment : *« Les organisations syndicales représentatives de l'académie de Caen se trouvent face à une situation inédite et inquiétante qui nous pousse à intervenir aujourd'hui (...) Nous constatons en effet au sein des services du rectorat une ambiance pesante, qui s'alourdit de jour en jour... Cette ambiance pour le moins délétère se diffuse petit à petit au sein de tous les services du rectorat, et aussi sur l'ensemble du territoire de l'académie... ».*

Après cette déclaration, le secrétaire académique du SNASUB-FSU intervint pour soutenir de façon spécifique la secrétaire du recteur, la remercier d'avoir permis un tel rassemblement et la féliciter pour son courage. Trois semaines plus tard, le recteur était remplacé.

F.F.



## Salaires

Trop d'administrations rémunèrent encore les agents non titulaires de catégorie C à l'indice 309, qui correspond au début de carrière d'un fonctionnaire de cette catégorie en... 2013.

Du coup, l'administration est dans l'obligation d'intégrer à la feuille de paie une indemnité différentielle permettant d'atteindre le SMIC.

Certaines administrations acceptent tout de même d'aligner les niveaux de rémunérations sur ceux des fonctionnaires remplacés, soit au même moment de la revalorisation des fonctionnaires, soit de façon différée.

Nous rappelons que le ministère de la fonction publique indique qu'« Il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents. »

Nous réaffirmons le principe suivant : tout agent non titulaire doit percevoir au moins le minimum de la grille indiciaire du fonctionnaire remplacé.

Un train de mesures modifie les grilles indiciaires des fonctionnaires à partir de 2016. Depuis le 1er janvier 2016, le début de grille du B est porté à 332 points d'indice. C'est ce nombre de points qui doit être revendiqué, à minima, par les agents non titulaires recrutés sur cette catégorie.

Pour les autres catégories, en 2016, le début de carrière est le même qu'en 2015 :

- en C, il est fixé à 321 ;
- en A de la filière administrative, à 365.

Pour les contractuels recrutés en remplacement d'un fonctionnaire de la filière ITRF, un Assistant ingénieur perçoit au moins 339 points d'indice, un IGE, 370 points et un IGR, 412.

**Nous restons toujours demandeurs des revalorisations au même rythme que les fonctionnaires et nous demandons l'application des revalorisations au 1er janvier 2017 de tous les agents non titulaires :**

- en catégorie C, passage de 321 à 325 points d'indice ;

- en catégorie B, passage de 332 à 339 points d'indice ;

- en catégorie A, passage de 365 à 383 points d'indice.

**Les élus en CT sont invités à lancer la discussion avant janvier 2017. Il faut en effet convaincre les administrations de la justesse de notre démarche pour que les services aient le temps de préparer les nécessaires avenants aux contrats qui doivent être signés par chaque agent, préalable à l'application des revalorisations.**

F.F.

## Contractuels

## Actualité

# Filière ITRF

Le ministère a refusé la demande d'exemption du RIFSEEP pour la filière ITRF portée depuis des mois par l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche dont fait partie la FSU.

Pour rappel, le principe de ce nouveau régime indemnitaire est de déconnecter les primes des qualifications et des grades des agents et de les attacher aux fonctions exercées (mais aussi à l'expérience professionnelle et au mérite), en opposition aux principes statutaires de la fonction publique. Outil managérial par excellence, il promeut donc l'individualisation des rémunérations au détriment de l'égalité de traitement.

Pour la mise en œuvre pour la filière ITRF, les classifications des emplois et les montants des plafonds indemnitaires seront fixés établissement par établissement ! On voit bien les conséquences néfastes de cette réforme sur les possibilités de carrière des agents de l'ITRF, entre autres les mutations...

Le SNASUB-FSU réaffirme son opposition à la mise en place du RIFSEEP et revendique l'égalité de traitement, l'alignement des primes sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique et l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Pour en savoir plus, lire l'analyse complète du SNASUB-FSU ici :

[http://www.snasub.fr/IMG/pdf/8\\_pages\\_RIFSEEP.pdf](http://www.snasub.fr/IMG/pdf/8_pages_RIFSEEP.pdf)

**Calendrier** : les prochaines CAPN des ITRF, portant sur les tableaux d'avancement, les

demandes de détachement et d'intégration et les réductions d'ancienneté auront lieu en novembre et décembre :

- 8 novembre : ASI,
- 17 novembre : IGR,
- 22 novembre : IGE,
- 1er décembre : Tech,
- 2 décembre : ATRF.

A suivre sur le site du SNASUB-FSU la publication des résultats et les déclarations de vos commissaires paritaires.



*Le bâton n'est jamais très loin de la carotte*

## Actualité

# Filière AENES

### Filière administrative : la requalif, je la kiffe !

Emploi occupé et missions statutaires d'un côté, responsabilités et missions réellement assurées et qualifications mises en œuvre de l'autre :

#### IL FAUT PROMOUVOIR LES PERSONNELS ET REQUALIFIER LES EMPLOIS !

Si le SNASUB-FSU a réussi à imposer au ministère de l'éducation nationale une politique affichée de requalification des emplois de catégorie C en B et de catégorie B en A dans la filière administrative, force est de constater que les mesures envisagées sont tellement éloignées des besoins et des enjeux que les personnels n'en voient que très peu les effets dans les académies.

Ni les contingents actuels des listes d'aptitude, ni les contingents actuels des recrutements par concours internes ne permettent d'offrir de réelles perspectives de requalification à la hauteur des enjeux.  
- Que l'on en juge plutôt : 900 possibilités

sur 3 ans (2015, 2016 et 2017) de C en B alors que le corps des adjoints administratifs rémunérés sur crédits d'Etat est composé, selon le bilan social du MENESR, d'environ 36 000 personnels ; 300 possibilités sur les mêmes trois années alors que près du tiers des quelques 19 000 SAENES exercent des missions relevant de la catégorie A et donc du corps des attachés.

- Pour tenir compte de cette réalité objective et faire en sorte qu'une politique ambitieuse de requalification des emplois et de promotions concomitantes des collègues soit réellement mise en œuvre dans chaque académie, avec de vrais effets positifs et réels pour les personnels, il faut considérablement augmenter les créations d'emplois en catégorie A et B pour faire évoluer à la hausse les recrutements statutaires par les voies de liste d'aptitude et de concours interne.

Il faut sans doute aussi gagner la possibilité statutaire de recruter plus largement par la voie de la liste d'aptitude

dans les corps des secrétaires administratifs et des attachés d'administration.

**Le SNASUB-FSU est en pointe dans la bataille syndicale pour la requalification des emplois et la promotion concomitante des personnels.**

**Il faut un plan de requalification à mettre vraiment en œuvre, partout ! Et sa poursuite à gagner dès maintenant, à la hauteur des enjeux !**

# Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) : la mise en application

Il y a un an, les organisations syndicales de la fonction publique étaient amenées à se positionner sur l'accord « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR). Le SNASUB-FSU et la FSU se sont prononcés favorablement à la signature de celui-ci car les projets de rénovation des grilles les amélioreraient sensiblement même s'ils n'étaient pas de nature à éteindre nos revendications salariales. D'autre part, la réaffirmation, la confirmation en France d'une fonction publique de carrière fondée sur le statut constitue un positionnement clair quand d'aucuns, prétendants au pouvoir, annoncent leur intention déterminée à en finir avec celui-ci pour lui substituer le contrat.

Malgré les contradictions qui subsistaient dans le texte de l'accord PPCR, que ce soit par exemple sur le volet statutaire ou sur un calendrier trop étalé car dicté par la politique d'austérité du gouvernement, le SNASUB-FSU a jugé qu'il fallait signer ce protocole pour engranger les avancées notamment salariales, et parce que c'était un encouragement à construire le rapport de force nécessaire pour gagner une revalorisation des salaires et des carrières à la hauteur des enjeux et des reculs accumulés, empêcher tout recul sur le plan statutaire et gagner au contraire de nouvelles garanties.

Le protocole PPCR prévoyait une négociation salariale dans la fonction publique au premier trimestre 2016. L'enjeu pour nous était bien d'arracher le dégel de la valeur du point d'indice et sa revalorisation la plus significative possible. Le dégel a été lâché par le gouvernement et une revalorisation de 1,2% du point est prévue en deux phases (juillet 2016 et février 2017) : c'est le résultat des mobilisations des personnels ! Le SNASUB-FSU et la FSU revendiquent maintenant qu'un véritable plan de rattrapage soit mis en œuvre pour regagner le pouvoir d'achat perdu par un décrochage important avec l'inflation.

Le protocole PPCR fixe les revalorisations des grilles indiciaires des catégories-types : ce sont celles-ci qui sont présentées dans ce dossier. Elles concernent donc pour la catégorie C, les corps des adjoints administratifs (Adjaenes), des adjoints techniques (ATRF) et des magasiniers des bibliothèques ; pour la catégorie B, les corps des secrétaires administratifs (SAENES), des techniciens (TechRF) et des bibliothécaires assistants spécialisés (BAS) ; et pour la catégorie A, les attachés d'administration de l'Etat (AAE).

Les discussions pour les corps de catégorie A et A+ des filières ITRF et de bibliothèques vont se dérouler à l'automne pour que les revalorisations puissent suivre le calendrier de la catégorie type. Le SNASUB-FSU défendra avec détermination la nécessité d'intégrer les assistants ingénieurs dans le corps des ingénieurs d'études et les bibliothécaires dans le corps des conservateurs. Pour le SNASUB-FSU, l'ensemble des progressions indiciaires consenties pour la catégorie A-type doivent se voir répercutées sur les grilles de la filière ITRF et bibliothèques.

Convergences informera régulièrement, au fur et à mesure de la mise en œuvre du protocole PPCR, des nouvelles mesures, particulières ou générales, qui seront prises dans les prochaines semaines, les prochains mois.



GRILLES " MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS "

CATÉGORIE C TYPE (ADJAENES, ATRF, MAGASINIERS)

Grille actuelle 2015

Echelle 6

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 9e to 1er.

Echelle 5

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 12e to 1er.

Echelle 4

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 12e to 1er.

Echelle 3

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 11e to 1er.

2017

C3

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 10e to 1er.

C2

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 12e to 1er.

C1

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 11e to 1er.

2018

C3

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 10e to 1er.

C2

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 12e to 1er.

C1

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 11e to 1er.

2019

C3

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 10e to 1er.

C2

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 12e to 1er.

C1

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 11e to 1er.

2020

C3

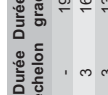
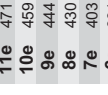
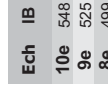
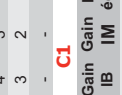
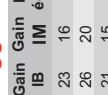
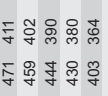
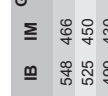
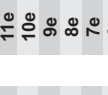
Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 10e to 1er.

C2

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 12e to 1er.

C1

Table with 6 columns: Ech, IB, IM, Gain, Durée échelon, Durée du grade. Rows 12e to 1er.





# GRILLES " MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS "

## CATÉGORIE B TYPE (SAENES, TECH RF, BAS)

**Grille 2015**  
Grade 3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
11 <sup>e</sup>	675	562	29	22	-	23
10 <sup>e</sup>	646	540	27	21	3	20
9 <sup>e</sup>	619	519	34	25	3	17
8 <sup>e</sup>	585	494	30	23	3	14
7 <sup>e</sup>	555	471	31	22	3	11
6 <sup>e</sup>	524	449	27	21	2	9
5 <sup>e</sup>	497	428	28	18	2	7
4 <sup>e</sup>	469	410	19	15	2	5
3 <sup>e</sup>	450	395	20	15	2	3
2 <sup>e</sup>	430	380	26	15	2	1
1 <sup>er</sup>	404	365	-	-	1	-



**Grade 2016**  
Grade 3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
11 <sup>e</sup>	683	568	28	22	-	23
10 <sup>e</sup>	655	546	29	21	3	20
9 <sup>e</sup>	626	525	33	25	3	17
8 <sup>e</sup>	593	500	30	23	3	14
7 <sup>e</sup>	563	477	31	22	3	11
6 <sup>e</sup>	532	455	28	21	2	9
5 <sup>e</sup>	504	434	24	18	2	7
4 <sup>e</sup>	480	416	22	15	2	5
3 <sup>e</sup>	458	401	20	15	2	3
2 <sup>e</sup>	438	386	20	15	2	1
1 <sup>er</sup>	418	371	-	-	1	-



**Grade 2017**  
Grade 3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
11 <sup>e</sup>	701	582	17	13	-	24
10 <sup>e</sup>	684	569	27	21	3	21
9 <sup>e</sup>	657	548	26	19	3	18
8 <sup>e</sup>	631	529	32	25	3	15
7 <sup>e</sup>	599	504	32	24	3	12
6 <sup>e</sup>	567	480	26	20	3	9
5 <sup>e</sup>	541	460	33	23	2	7
4 <sup>e</sup>	508	437	26	20	2	5
3 <sup>e</sup>	482	417	23	15	2	3
2 <sup>e</sup>	459	402	17	13	2	1
1 <sup>er</sup>	442	389	-	-	1	-



**Grade 2018**  
Grade 3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
11 <sup>e</sup>	707	587	23	18	-	24
10 <sup>e</sup>	684	569	24	18	3	21
9 <sup>e</sup>	660	551	22	17	3	18
8 <sup>e</sup>	638	534	34	26	3	15
7 <sup>e</sup>	604	508	31	24	3	12
6 <sup>e</sup>	573	484	26	19	3	9
5 <sup>e</sup>	547	465	34	24	2	7
4 <sup>e</sup>	513	441	29	22	2	5
3 <sup>e</sup>	484	419	23	15	2	3
2 <sup>e</sup>	461	404	15	12	2	1
1 <sup>er</sup>	446	392	-	-	1	-

**Grade 2**

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 <sup>e</sup>	638	534	39	30	-	30
12 <sup>e</sup>	599	504	32	24	4	26
11 <sup>e</sup>	567	480	25	19	3	23
10 <sup>e</sup>	542	461	14	9	3	20
9 <sup>e</sup>	528	452	22	16	3	17
8 <sup>e</sup>	506	436	26	20	3	14
7 <sup>e</sup>	480	416	22	15	2	12
6 <sup>e</sup>	458	401	14	11	2	10
5 <sup>e</sup>	444	390	15	11	2	8
4 <sup>e</sup>	429	379	14	10	2	6
3 <sup>e</sup>	415	369	16	7	2	4
2 <sup>e</sup>	399	362	10	6	2	2
1 <sup>er</sup>	389	356	-	-	2	-

**Grade 1**

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée échelon	Durée du grade
13 <sup>e</sup>	597	503	34	26	-	30
12 <sup>e</sup>	563	477	25	20	4	26
11 <sup>e</sup>	538	457	25	16	3	23
10 <sup>e</sup>	513	441	13	10	3	20
9 <sup>e</sup>	500	431	22	16	3	17
8 <sup>e</sup>	478	415	26	19	3	14
7 <sup>e</sup>	452	396	21	15	2	12
6 <sup>e</sup>	431	381	16	12	2	10
5 <sup>e</sup>	415	369	18	8	2	8
4 <sup>e</sup>	397	361	9	6	2	6
3 <sup>e</sup>	388	355	9	6	2	4
2 <sup>e</sup>	379	349	7	6	2	2
1 <sup>er</sup>	372	343	-	-	2	-



# Reclassement dans les nouvelles échelles de rémunération au 1er janvier 2017 de catégorie C (ADJAENES, ATRF, Magasinières) Décret 2016-580 du 11 mai 2016

Article 14 Situation dans le grade situé en échelle 3	Situation dans le grade situé en échelle C1	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
11 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	AA
10 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	AA
9 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	AA
8 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	AA
7 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	AA
6 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	AA
5 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	AA
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	AA
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	AA
2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	AA
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	AA

Article 15 Situation dans le grade situé en échelle 4	Situation dans le grade situé en échelle C2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
9 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté

Article 16 Situation dans le grade situé en échelle 5	Situation dans le grade situé en échelle C2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise, majoré d'un an
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Deux fois l'ancienneté acquise

Article 17 Situation dans le grade situé en échelle 6	Situation dans le grade situé en échelle C3	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon		
A partir d'un an six mois	6 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 18 mois
Avant un an six mois	5 <sup>e</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise

Durées d'échelon en C1, en C2 et en C3 (décret 2016-580)						
Article 3-I Durée du temps passé dans chacun des échelons des grades classés dans l'échelle de rémunération C1	Durée du temps passé dans chacun des échelons des grades classés dans l'échelle de rémunération C2		Durée du temps passé dans chacun des échelons des grades classés dans l'échelle de rémunération C3		Article 3-III Durée du temps passé dans chacun des échelons des grades classés dans l'échelle de rémunération C3	
	ÉCHELONS	DURÉE	ÉCHELONS	DURÉE		ÉCHELONS
12 <sup>e</sup> échelon	Néant		12 <sup>e</sup> échelon		10 <sup>e</sup> échelon	
11 <sup>e</sup> échelon		4 ans	11 <sup>e</sup> échelon	4 ans	9 <sup>e</sup> échelon	3 ans
10 <sup>e</sup> échelon	3 ans	3 ans	10 <sup>e</sup> échelon	3 ans	8 <sup>e</sup> échelon	3 ans
9 <sup>e</sup> échelon	3 ans	3 ans	9 <sup>e</sup> échelon	3 ans	7 <sup>e</sup> échelon	3 ans
8 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	8 <sup>e</sup> échelon	2 ans	6 <sup>e</sup> échelon	2 ans
7 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	7 <sup>e</sup> échelon	2 ans	5 <sup>e</sup> échelon	2 ans
6 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	6 <sup>e</sup> échelon	2 ans	4 <sup>e</sup> échelon	2 ans
5 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	5 <sup>e</sup> échelon	2 ans	3 <sup>e</sup> échelon	2 ans
4 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	4 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 <sup>e</sup> échelon	1 an
3 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	3 <sup>e</sup> échelon	2 ans	1 <sup>er</sup> échelon	1 an
2 <sup>e</sup> échelon	2 ans	2 ans	2 <sup>e</sup> échelon	2 ans		
1 <sup>er</sup> échelon	1 an	1 an	1 <sup>er</sup> échelon	1 an		

## Reclassement au 1er janvier 2017 des fonctionnaires de catégorie B (article 47 du décret 2016-581)

Premier grade B		
ANCIENNE SITUATION	NOUVELLE SITUATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
13 <sup>e</sup> échelon	13 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
12 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon - à partir de trois ans	10 <sup>e</sup> échelon	Trois fois l'ancienneté acquise au-delà de trois ans
10 <sup>e</sup> échelon - avant trois ans	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté

Deuxième grade B		
ANCIENNE SITUATION	NOUVELLE SITUATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
13 <sup>e</sup> échelon	13 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
12 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon - à partir d'un an	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an
10 <sup>e</sup> échelon - avant un an	9 <sup>e</sup> échelon	Trois fois l'ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté

Troisième grade B		
ANCIENNE SITUATION	NOUVELLE SITUATION	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
11 <sup>e</sup> échelon - à partir de trois ans	11 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
11 <sup>e</sup> échelon - avant trois ans	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté

## Nouvelle durée d'échelon en catégorie B

Article 44 du décret 2016-581  
Au 1er janvier 2017, la durée du temps passé dans chacun des échelons des grades des corps régis par le présent décret est fixée ainsi qu'il suit :

Troisième grade de catégorie B	
11e échelon	-
10e échelon	3 ans
9e échelon	3 ans
8e échelon	3 ans
7e échelon	3 ans
6e échelon	3 ans
5e échelon	2 ans
4e échelon	2 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	1 an
Deuxième grade de catégorie B	
13e échelon	-
12e échelon	4 ans
11e échelon	3 ans
10e échelon	3 ans
9e échelon	3 ans
8e échelon	3 ans
7e échelon	2 ans
6e échelon	2 ans
5e échelon	2 ans
4e échelon	2 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	2 ans
Premier grade de catégorie B	
13e échelon	-
12e échelon	4 ans
11e échelon	3 ans
10e échelon	3 ans
9e échelon	3 ans
8e échelon	3 ans
7e échelon	2 ans
6e échelon	2 ans
5e échelon	2 ans
4e échelon	2 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	2 ans
1er échelon	2 ans

## Reclassement des attachés au 1er janvier 2017 dans la nouvelle grille

### Reclassement dans la nouvelle grille Article 25 du décret 2016-907

Situation d'origine	Nouvelle situation	An cienneté conservée
<b>Grade d'attaché hors classe</b>		
Echelon spécial	Echelon spécial	AA
7e éch.	6e éch.	AA
6e éch.	6e éch.	sans ancienneté
5e éch.	5e éch.	9/7° de l'AA
4e éch.	4e éch.	10/9° de l'AA
3e éch.	3e éch.	12/11° de l'AA
2e éch.	2e éch.	12/11° de l'AA
1er éch.	1er éch.	12/11° de l'AA
<b>Grade de directeur de service</b>		
14e éch.	14e éch.	AA
13e éch.	13e éch.	12/11° de l'AA
12e éch.	12e éch.	12/11° de l'AA
11e éch.	11e éch.	12/11° de l'AA
10e éch.	10e éch.	12/11° de l'AA
9e éch.	9e éch.	12/11° de l'AA
8e éch.	8e éch.	12/11° de l'AA
7e éch.	7e éch.	12/11° de l'AA
6e éch.	6e éch.	12/11° de l'AA
5e éch.	5e éch.	12/11° de l'AA
4e éch.	4e éch.	12/11° de l'AA
3e éch.	3e éch.	12/11° de l'AA
2e éch.	2e éch.	AA
1er éch.	1er éch.	AA
<b>Attaché principal</b>		
10e éch.	9e éch.	AA
9e éch.	8e éch.	12/11° de l'AA
8e éch.	7e éch.	15/14° de l'AA
7e éch.	6e éch.	10/9° de l'AA
6e éch.	5e éch.	12/11° de l'AA
5e éch.	4e éch.	12/11° de l'AA
4e éch.	3e éch.	12/11° de l'AA
3e éch.	2e éch.	12/11° de l'AA
2e éch.	1er éch.	6/11° de l'AA, majorée d'un an
1er éch.	1er éch.	AA
<b>Attaché</b>		
12e éch.	11e éch.	AA
11e éch.	10e éch.	12/11° de l'AA
10e éch.	9e éch.	12/11° de l'AA
9e éch.	8e éch.	12/11° de l'AA
8e éch.	7e éch.	12/11° de l'AA
7e éch.	6e éch.	9/8° de l'AA
6e éch.	5e éch.	15/14° de l'AA
5e éch.	4e éch.	12/11° de l'AA
4e éch.	3e éch.	12/11° de l'AA
3e éch.	2e éch.	12/11° de l'AA
2e éch.	2e éch.	sans ancienneté
1er éch.	1er éch.	AA

### Durées d'échelons Article 18 du décret 2016-907 : le tableau de l'article 18 du décret 2011-1317 devient au 1er janvier 2017 :

Grade d'attaché hors classe	
Echelon spécial	---
6e éch.	---
5e éch.	3 ans
4e éch.	2 ans et 6 mois
3e éch.	2 ans
2e éch.	2 ans
1er éch.	2 ans
Grade de directeur de service	
14e éch.	---
13e éch.	2 ans
12e éch.	2 ans
11e éch.	2 ans
10e éch.	2 ans
9e éch.	2 ans
8e éch.	2 ans
7e éch.	2 ans
6e éch.	2 ans
5e éch.	2 ans
4e éch.	2 ans
3e éch.	2 ans
2e éch.	1 an
1er éch.	1 an
Attaché principal	
9e éch.	---
8e éch.	3 ans
7e éch.	2 ans et 6 mois
6e éch.	2 ans et 6 mois
5e éch.	2 ans
4e éch.	2 ans
3e éch.	2 ans
2e éch.	2 ans
1er éch.	2 ans
Attaché	
11e éch.	---
10e éch.	4 ans
9e éch.	3 ans
8e éch.	3 ans
7e éch.	3 ans
6e éch.	3 ans
5e éch.	2 ans et 6 mois
4e éch.	2 ans
3e éch.	2 ans
2e éch.	2 ans
1er éch.	1 an et 6 mois

### Promotion au grade d'attaché principal

Article 21 du décret 2016-907 : l'article 23 du décret 2011-1317 est remplacé au 1er janvier 2017 :

Echelon dans le grade d'attaché	Echelon dans le grade d'attaché principal	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
11e éch.	6e éch.	AA
10e éch.	5e éch.	AA
9e éch.	4e éch.	AA
8e éch.	3e éch.	AA
7e éch.	3e éch.	sans ancienneté
6e éch.	2e éch.	AA
5e éch.	1er éch.	AA

## Avancement d'échelon

Le principe du cadencement unique d'échelon est désormais posé par la nouvelle rédaction de l'article 57 de la loi du 11 janvier 1984. Il entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour les B et au 1er janvier 2017 pour les C. Il existait déjà pour les bibliothécaires assistants spécialisés et les attachés de l'administration de l'État.

## Corps de catégorie A des filières ITRF-ITA et Bibliothèques

Les discussions vont démarrer.

Elles concernent : les assistants ingénieurs ; les ingénieurs d'études ; les ingénieurs de recherche ; les bibliothécaires ; les conservateurs et conservateurs généraux .

Les premières revalorisations des grilles devront être effectives à compter du 1er janvier 2017 avec notamment les transferts de "primes-points" (9 points pour les catégorie A en 2 étapes, 2017 et 2018) et se poursuivront en suivant le même calendrier que les autres personnels de catégorie A, jusqu'en 2019-2020.

# Le SNASUB-FSU dans les établissements scolaires

## Notre ambition pour le bon fonctionnement des EPLE : des personnels administratifs en nombre suffisant !

La taille des établissements scolaires est très variable d'une académie à l'autre, d'un bassin de population à un autre. Ces différences sont le fruit de l'histoire, de la géographie, des mouvements de population ainsi que des évolutions démographiques.

En tant que syndicat représentatif des personnels en charge du fonctionnement administratif et matériel des EPLE (secrétariats, intendances, services de paye, GRETA...), nous savons à quel point ces différences impactent la vie des quelque 8 000 établissements scolaires publics répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin.

Parce que nous voulons un service public qui réponde aux besoins des usagers, nous sommes exigeants sur les conditions d'encadrement administratif dont disposent ces structures d'enseignement.

De ce point de vue, tous les élèves et usagers doivent avoir accès à un-e personnel administratif de secrétariat qui prenne en charge les aspects administratifs de leur scolarité ou carrière. De même pour les aspects financiers, ils doivent pouvoir trouver auprès des services d'intendance des personnels en capacité d'assurer leur sécurité matérielle et alimentaire, d'organiser le service de restauration ou bien de mettre en œuvre les différentes actions sociales auxquelles ils peuvent prétendre.

Toutes ces missions renvoient évidemment à différents services organisés au sein de nos établissements scolaires. Malheureusement, nous pouvons le constater rentrée après rentrée, le nombre d'emplois administratifs implantés dans les établissements scolaires n'est souvent pas suffisant pour permettre aux équipes de faire face correctement aux besoins des usagers, tout au long de l'année.

A l'heure où le projet de Loi de finances 2017 – la dernière Loi de finances du quinquennat – est en préparation, les personnels



peuvent compter sur le SNASUB-FSU pour continuer à exiger des créations d'emplois administratifs à l'éducation nationale et dans les établissements scolaires.

Après tout, il s'agit d'obtenir pour la filière administrative la mise en œuvre d'une promesse faite par le candidat François Hollande en 2012 : créer ou recréer 60 000 emplois sur 5 ans au sein du système éducatif (éducation nationale, enseignements supérieur et agricole) **DANS TOUS LES METIERS !**

## Organiser dans chaque académie des colloques pour discuter avec les collègues de l'actualité des administratifs exerçant dans les EPLE : missions, emplois, conditions de travail...

Le rôle d'une organisation syndicale qui se veut efficace est de rassembler les personnels qu'elle représente pour faire le point sur leur situation.

Le SNASUB-FSU a pris la décision, lors de son dernier congrès national tenu en mai 2015, d'organiser des colloques dans chaque académie pour traiter avec les collègues de l'actualité des personnels exerçant dans les collèges, lycées et lycées professionnels publics de notre système éducatif.

En 2016, plusieurs académies ont tenté et réussi l'exercice - un peu compliqué tout de même - de faire se rencontrer de nombreux collègues pour que soient échangés notamment expériences et ressentis des conditions de travail rencontrées.

A LILLE et à CAEN, à BORDEAUX, BERGERAC et ORTHEZ, nombreux furent les collègues qui ont participé à ces réunions pour faire état de leur situation et trouver, ensemble, les moyens de faire valoir leurs intérêts.

Rappelons ici les thèmes proposés à la discussion dans ces colloques, à titre tout à fait indicatif :

- Nos personnels exerçant dans les EPLE : métiers, statuts, valeurs, emplois et conditions de travail ;

- L'établissement scolaire, la décentralisation et les nouvelles collectivités territoriales fusionnées : nouvelles missions ? Nouvelles charges ? Nouvelles pratiques ?

- La restauration scolaire et le service public d'éducation.

Toutes ces réunions à venir dans les académies et les départements doivent déboucher sur l'organisation d'un colloque national en fin d'année 2016-2017 pour nous permettre d'exprimer - à un niveau national - les attentes et revendications des personnels administratifs et personnels de laboratoire ITRF exerçant en EPLE.

Philippe Lalouette

## Extensions d'horaires d'ouverture des BU : la montagne accouche d'une souris !

En février 2016, le ministère lançait un appel à projet auprès des établissements et de leurs regroupements, pour *“élargir les horaires d'ouverture des BU le soir, le week-end et pendant les vacances universitaires et améliorer la qualité des services des BU aux usagers”*.

Le plan *“Bibliothèques ouvertes”* ne prévoyait pas le recrutement de personnels titulaires, mais de «contrats emploi étudiant» censés se substituer aux professionnels. Refusant d'offrir un service dégradé, avec des personnels non qualifiés, le SNASUB-FSU avait appelé les personnels à se mobiliser contre ce projet et à refuser toute extension des horaires d'ouverture dans les conditions prévues.

En deux mois, en pleine période de réélection des présidents d'université, sans aucune information précise sur les moyens budgétaires envisagés par le ministère, les établissements étaient censés proposer des projets « ambitieux » pour révolutionner l'accueil des usagers en bibliothèque.

Début juillet, le ministère a listé les 21 projets retenus. Certains concernent une université, d'autres un regroupement. Mais ce qui apparaît à l'évidence, c'est qu'un certain nombre, pourtant situées dans des lieux à forte concentration étudiante, prudentes, se sont abs-tenues, dans ce contexte, de candidater : la plupart des universités franciliennes, Marseille, Lille (excepté Sciences-Po Lille), etc.). D'autres ont fait mine d'entrer dans le jeu du ministère, mais en proposant des projets d'extension symboliques : suppression des réductions d'horaires aux vacances de printemps en Franche-Comté (+12h30 par an !), fermetures plus tardives le samedi après-midi dans quelques établissements. Certaines ont présenté des projets... à terme : pour 2017, 2018, voire 2019, parfois liés à l'ouverture d'un futur équipement.

Finalement, les établissements ont été peu nombreux à entrer dans le jeu de la ministre en proposant des ouvertures nettement plus tardives en semaine : 21h30 pour Sciences Po Paris, 22h pour une dizaine d'établissements dont Bordeaux, la COMUE de Lyon, Brest, Le Mans, Rennes, Paris-Descartes (Saint Pères), 22h30 pour Montpellier (Sciences, Médecine, Pharmacie), 23h pour Caen, voire minuit pour Nice Saint-Jean d'Angely, déjà ouverte le week-end jusqu'à 20h !

Ils ont été encore moins nombreux à envisager des ouvertures dominicales, bien conscients que, sans garantie de moyens, ce n'était pas très raisonnable. Mais il s'en est quand même trouvé pour tenter l'aventure : Caen, Angers, la COMUE Lyon (cf. encadré) ou Sciences-Po Lille qui affiche même un projet d'extension horaire de 51 h hebdo ! Bordeaux s'y est risquée plus prudemment avec 5 dimanches par an !



La plupart ont également proposé des évolutions qualitatives : mise en place, quasi générale, de dispositifs permettant de connaître en temps réel les taux d'occupation des bibliothèques, aménagement des salles de lecture, création de salles de travail collaboratif ou d'espaces favorisant le travail individuel, initiatives spécifiques en direction du public handicapé (Cergy-Pontoise, Montpellier), installation d'automates de prêts-retour (Montpellier), projets de création de Learning center ou partenariats avec d'autres entités.

Globalement, à quelques exceptions près, il semble que la montagne ait accouché d'une souris... au point que le ministère, insatisfait, vient de relancer un appel à projets ! Il convient néanmoins de rester extrêmement vigilant.

### Les obligations légales de consultation des instances représentatives

Dès que les extensions impactent l'organisation du travail des personnels titulaires, il y a obligation de présenter le projet en CT et qu'il soit soumis au vote. S'il n'affecte aucun personnel permanent, la soumission au CT n'est pas obligatoire. Il faut alors demander que le point soit inscrit à l'ordre du jour ce qui permettra à nos représentants de rappeler que, pour le SNASUB-FSU, les extensions nécessitent des moyens budgétaires et humains et ne peuvent pas se réaliser avec des personnels précaires, jetables et corvéables à merci. Dans tous les cas, il doit être présenté en CHSCT puisqu'il modifie les conditions de travail d'une partie du personnel, fut-il précaire. Il doit être également soumis au CA.

### L'«hubris» de la COMUE de Lyon !

Lyon reconnaît que le calendrier d'appel à projets ne lui a pas permis de consulter les instances représentatives, mais cela ne l'a pas empêché de présenter pour complaire au ministère un projet triennal d'extensions multidirectionnelles sans se soucier de leur faisabilité !

#### 2016

Lyon : **ouverture jusqu'à 22h en semaine et ouverture dominicale d'une seconde BU (Lyon 1).** «*Rockfeller santé* » est déjà ouverte, le dimanche. Saint-Etienne : **ouverture de la BU Tréfilerie à Noël.**

#### 2017

Lyon : **ouverture dominicale d'une 3<sup>e</sup> BU et de 2 BU (Sciences et LSH), par roulement à Noël.**

Saint-Etienne : **extensions d'horaires le matin et le samedi soir.**

#### 2018

Saint-Etienne : **Ouverture dominicale d'une BU de centre-ville.**

Béatrice Bonneau

# Défendre les personnels et dire non à l'austérité

**Depuis 2013, la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, dite loi « Fioraso » impacte sérieusement le paysage de l'ESR (enseignement supérieur et recherche) !**

Un peu partout des communautés d'universités et d'établissements se sont mises peu à peu en place, avec dans la très grande majorité des cas un refus majoritaire des élu-e-s des personnels dans les comités techniques des établissements, et souvent en contradiction avec les résultats des votes dans les conseils d'administration des mêmes universités... Pour le moins, cela pose une question de démocratie !

## L'année universitaire 2014-15 marquée par les élections

Les élections professionnelles de décembre dans le supérieur ont été caractérisées par une baisse des taux de participation par rapport aux derniers scrutins, et ceci pour l'ensemble des personnels des 3 filières, de l'AENES, des ITRF et des bibliothèques de l'État. Ce recul de la démocratie sociale s'explique pour partie par les modalités de vote, fort complexes pour un grand nombre d'électeurs :

- 5 scrutins au minimum organisés dans la même journée avec des modalités de vote différentes (vote à l'urne ou vote électronique) ;
- une procédure de vote électronique kafkaïenne où l'électeur(rice) devait activer une autre adresse électronique que celle qu'il/elle utilise dans son quotidien professionnel.

Cette raison ne doit cependant pas occulter la difficulté que rencontre le syndicalisme, plutôt éparpillé, et notamment celui qui ne renonce pas à porter haut et fort les revendications.

Les élections du CNESER ont été organisées dans une période peu propice, la participation à ces élections a baissé de -15% pour les BIATSS.

Dans le collège des BIATSS, le Snasub-FSU augmente son nombre de voix, 3041 voix contre 2647 en 2011 malgré un nombre de votants sensiblement plus faible, progressant à 14,8 % (contre 10,9% en 2011).

Dans le collège des personnels scientifiques de bibliothèque

(conservateurs) le Snasub-FSU progresse à 39,6% des voix (contre 30,4% en 2011).

**Depuis la LRU, la démocratie universitaire n'est pas épargnée.**

Et la loi ESR et la mise en place des COMUEs n'ont pas ralenti cette dérive, bien au contraire. Le pourcentage des membres élu-e-s dans les conseils d'administration est inférieur ou égal à 50 % pour la moitié des COMUEs et pour le quart de celles-ci ce pourcentage est inférieur à 40 %. L'installation des COMUEs entre en résonance avec le projet gouvernemental de réforme territoriale et exacerbe les jeux de pouvoir locaux.

Certaines directions d'université n'hésitent plus à revendiquer, dans les conseils d'administration, la concurrence entre les établissements et l'alignement de la stratégie de l'établissement aux exigences et aux demandes immédiates des collectivités territoriales, des entreprises et des besoins à très court terme de l'économie.

## Effets de la politique d'austérité

Dans l'enseignement supérieur, la politique d'austérité s'est concrétisée avec la mesure des prélèvements par le ministère sur les fonds de roulement de certaines universités afin de pallier les déficits d'autres établissements de l'enseignement supérieur. Cette mesure est en totale contradiction avec l'autonomie des universités.

Elle illustre parfaitement les effets pervers et dangereux de cette autonomie que le SNASUB-FSU a dénoncée et combattue dans ses vagues successives : LRU, RCE, loi Fioraso.

**Le désengagement financier de l'Etat au motif de l'autonomie a plongé nombre d'universités dans un marasme financier** qui se traduit par une dégradation inacceptable du service public. De Clermont-Ferrand à Toulouse, du Havre à Versailles, nombre d'universités ont connu des suppressions de postes, (principalement de contractuels : licenciements et non-renouvellements - et gels de postes de titulaires), des baisses de 20% de leur dotation générale de fonctionnement et la suppression de milliers d'heures d'enseignement.

Aujourd'hui, au lieu d'accorder aux universités les moyens nécessaires à leur fonctionnement et à leur développement, le ministère puise dans les fonds de roulements des uns pour alimenter les budgets des autres. Ce faisant, il se soucie un peu tard de rééquilibrage des moyens sur l'ensemble du territoire, et adopte une méthode qui ne consiste qu'à déshabiller Pierre pour habiller Paul. Cependant, cette mesure montre bien que le ministère prend acte lui aussi de l'absurdité et de la dangerosité d'un système universitaire fondé sur l'autonomie et la mise en concurrence des établissements : l'enseignement supérieur et la recherche nécessitent un pilotage politique et financier national.

**L'austérité encourage toutes les logiques négatives de l'autonomie** : le recours (parfois éhonté) à l'emploi précaire, comme le choix de s'affranchir des règles de gestion dès que cela est possible et surtout si cela pourrait avoir un effet budgétaire ! Les personnels en font évidemment les frais, mais les établissements aussi : ici ou là, par exemple, la présence de certaines filières BIATSS est directement menacée par la mise en concurrence ainsi organisée entre les différents statuts, au mépris des compétences, des savoirs et cultures professionnelles des uns et des autres. Pour justifier cette concurrence entre les personnels, les directions des établissements pratiquent des politiques indemnitaires de plus en plus individualisées. La mise en place du RIFSEPP risque bien d'aggraver cette situation.

Dans ce contexte de bouleversements en profondeur de l'enseignement supérieur et de la recherche, et alors que les politiques d'austérité aggravent la crise, fort de ses mandats et de la détermination de ses militantes et militants, le SNASUB-FSU continuera de défendre les intérêts de tous les personnels, titulaires et ANT, des universités et des organismes de recherche, toutes filières confondues (AENES, Bibliothèques et ITRF), et luttera pour la résorption de l'emploi précaire et pour la défense et le développement d'un service public national d'enseignement supérieur et de recherche.

## La désorganisation des services de l'Éducation nationale

Nous assistons depuis de nombreuses années maintenant à une réorganisation des services qui est le pendant de la réorganisation des pouvoirs au sein de l'éducation nationale. Ainsi, ce ministère est-il en proie à un écartèlement qui conduit à son éclatement à terme. Si le phénomène n'est pas neuf, il tend à s'accélérer par l'introduction de règlements récents.

### Le pouvoir est entre les mains du recteur

Ainsi, l'organisation académique a été redéfinie par le décret du 5 janvier 2012 qui donne des pouvoirs nouveaux au recteur et à son équipe. Celle-ci est désormais composée des inspecteurs d'Académie, renommés à l'occasion en « Directeurs académiques » et du secrétaire général de l'académie.

Le recteur devient maître de l'organisation interne des académies. Il décide de l'implantation des services dans les départements et peut les y supprimer. Il peut mutualiser les missions, les implanter dans un département, les concentrer dans un rectorat. Le recteur est chargé d'arrêter un schéma de mutualisation, en conformité avec les orientations ministérielles.

Le recteur est seul responsable de la conduite de la politique éducative pour tous les niveaux de l'académie. L'échelon départemental devient un simple échelon de « mise en œuvre ». Les DASEN (« directeurs académiques des services de l'Éducation nationale ») perdent les délégations qui leur avaient été attribuées précédemment par des textes réglementaires (notamment l'enseignement primaire) au profit du recteur qui peut déléguer sa signature.

### L'échelon départemental vidé de toute substance décisionnelle

Les emplois de l'enseignement public sont confiés depuis plusieurs années au recteur et non plus à l'inspecteur d'académie. Ainsi l'enseignement primaire se trouve transféré et intégré dans le budget global de « l'enseignement scolaire ». Des réorganisations de services se sont déployées dans nombre d'académie avec, au bout, des implantations de services mutualisés dans des départements. Mais ceci ne confère pas aux départements concernés un quelconque niveau de décision puisque le recteur fait et défait ce que bon lui semble à cette échelle.

La dernière mesure de reconcentration autour du recteur concerne le Concours National de la Résistance et de la Déportation (CNRD). Jusqu'à présent, son organisation était définie à l'échelon départemental. L'arrêté du 23 juin 2016 affirme désormais dans son article 7 : « Le recteur, responsable du concours au sein de son académie, détermine l'organisation qu'il juge être la plus efficace pour son bon déroulement. Dans ce cadre, le recteur d'académie peut déléguer tout ou partie des phases du concours aux directeurs académiques des services de l'éducation nationale. ». D'une académie à une autre l'organisation peut donc varier. L'ancien jury départemental, qui évaluait les travaux des élèves, est supprimé au profit d'un jury académique ; la responsabilité du palmarès, de la cérémonie et des travaux envoyés au ministère n'est plus départementale mais académique.

### L'échelon régional est valorisé

Par contre, l'échelon régional est propulsé. Malgré l'abandon de fusions d'académies en 2015, qui auraient été calées dans les dimensions des 13 nouvelles régions, une inflexion a été portée dans cette direction. Un « comité régional académique » a été institué en décembre 2015, composé notamment des recteurs de la région académique, et coordonne la politique devant le préfet de région ou le président de la Région sur sept points fixés par le décret. Dans le cadre de ces coordinations renforcées, les logiques d'économie d'échelle pourraient en effet trouver une place pour un certain nombre de services. Et dans le cadre de la politique d'austérité budgétaire du gouvernement, cela se ferait d'abord au détriment des emplois affectés dans ces services et des conditions de travail et d'exercice des missions.

A moins de vouloir une administration illisible, il est nécessaire de tendre vers des organigrammes cohérents d'un département à l'autre et d'une académie à l'autre.

François Ferrette

17 RÉGIONS ACADÉMIQUES REGROUPANT 30 ACADÉMIES







## Les retraités poursuivent la mobilisation

Les 9 organisations de retraités se sont rencontrées le 23 juin pour faire le bilan des actions communes engagées, en particulier les 10 mars et 9 juin 2016 pour la défense du pouvoir d'achat des retraités. Elles se félicitent de la mobilisation lors de ces journées dans près de 90 départements et des multiples actions réalisées : manifestations, rassemblements, délégations, conférences de presse.

**Elles déplorent que la rencontre du 3 mai avec les représentants du cabinet de Michel Sapin n'ait pas permis d'avancer sur :**

- Le rétablissement de la ½ part fiscale supplémentaire pour tous les parents isolés.
- Le retour à l'exonération des majorations familiales pour les parents d'au moins 3 enfants.

**Elles revendiquent :**

- Le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1er janvier **indexée sur**

**l'évolution du salaire moyen**, comme antérieurement aux décrets Balladur de 1993.

- Pas de pension inférieure au SMIC revalorisé, pour une carrière complète.
- Le maintien des pensions de réversion et la suppression des conditions de ressources.
- Le rattrapage du pouvoir d'achat perdu sur les retraites de base comme complémentaires et les pensions du secteur public (pas de revalorisation du point d'indice applicable aux retraités).

Elles se félicitent des nombreux contacts avec les élus, suite au courrier qui leur avait été adressé, et qui vont se poursuivre tout au long de la session budgétaire, en particulier sur l'élaboration de la loi de finances et celle de financement de la Sécurité sociale. Elles se sont engagées à faire connaître largement les réponses reçues -ou pas- à cette occasion.

Elles ont trouvé particulièrement scandaleux que l'on puisse contraindre la décision des élus à partir de la simple

publication des travaux du Conseil d'Orientation des Retraites pour annoncer **un nouveau gel des retraites au 1er octobre**, les technocrates préemptant en quelque sorte la décision des politiques.

Les organisations sont d'ores et déjà décidées à relancer la mobilisation des retraités à la rentrée avec une campagne de diffusion de tracts sur les marchés pendant la dernière quinzaine de septembre et une action marquante le 29 septembre, avant l'échéance du 1er octobre.

Enfin, afin de réfuter une campagne présentant les 16 millions de retraités comme des nantis, elles prévoient d'organiser avant la fin de l'année un colloque sur le pouvoir d'achat de retraités.

Paris, le 1er juillet 2016.

## Le mémento du SNASUB-FSU vient d'être publié.

Comme chaque année, il est actualisé et donc à jour fin août 2016.

C'est un document qui vous accompagne et répond à la plupart de vos interrogations sur votre carrière.

Il est mis à jour et refondu chaque année. Vous y trouverez une mine d'informations.

Les adhérents le reçoivent gratuitement, faites-le connaître autour de vous auprès de vos collègues !

**Avec le SNASUB-FSU, s'informer, se défendre, se mobiliser !**



# Commissaires paritaires : CAPN et CAPA

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont depuis la réforme des comités techniques les seules instances consultatives - avec les CCP des contractuels- à demeurer paritaires, c'est à dire que les représentants de l'administration y siègent en nombre égal à ceux des personnels.

## Champ de compétence des CAP

Les CAP sont obligatoirement consultées avant certaines décisions relative à la carrière des fonctionnaires : mutation, détachement (arrivée), intégration, titularisation, refus de titularisation ou prolongation de stage, tableau d'avancement de grade, liste d'aptitude ou réduction d'ancienneté pour l'avancement d'échelon (sauf pour les Attachés qui bénéficient désormais de réductions automatiques).

Les CAP peuvent être sollicitées par les personnels en recours contre un refus de temps partiel, de congé de formation ou bien dans le cadre d'une demande de révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel.

Tout autre problème peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié au moins des élu-e-s du personnel le demande.

## Fonctionnement des CAP

Les séances des CAP ne sont pas publiques. Elles émettent des avis consultatifs, qui n'engagent pas forcément l'administration. Mais leur rôle s'avère tout de même décisif dans bien des cas puisque c'est dans leur cadre que les élu-e-s du personnel peuvent assurer la défense des agents et faire valoir leur point de vue.

Un procès-verbal de séance est établi après chaque CAP. Document confidentiel, il est important pour les commissaires paritaires car il garde en mémoire les engagements de l'administration.

## Des élu-e-s SNASUB-FSU : pour quoi faire ?

Elu-e-s de tous les personnels, syndiqué-e-s ou non, les commissaires paritaires du SNASUB-FSU étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent les collègues. Ils rejettent toute forme de discrimination et de clientélisme.

Ils élaborent leurs points de vue, interventions, décisions en complète indépendance des représentants de l'administration.

Ils combattent en permanence les injustices, les décisions arbitraires et les passe-droits.

De ce point de vue, confrontés à des opérations de gestion concernant parfois des centaines ou des milliers de personnels (tableaux d'avancement, mutations), ils militent pour des règles de gestion transparentes, équitables et compréhensibles par tous.

Après les CAP, ils communiquent aux collègues les résultats de la commission les concernant et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire.

Formés par notre organisation à ce rôle difficile parce qu'il exige une bonne connaissance des textes et une certaine expérience, nos commissaires paritaires oeuvrent en lien avec les instances du SNASUB-FSU, aux niveaux académiques et national.

En toute occasion, ils sont les avocats des personnels, et non de simples témoins impartiaux et encore moins des cogestionnaires complaisants.

Ils s'appuient sur les revendications collectives du SNASUB-FSU pour défendre individuellement leurs collègues.

## Pour l'égalité de traitement dans la gestion collective des agents

Dans un contexte marqué par la mise en application des textes instaurant l'entretien professionnel individuel annuel et ses possibles conséquences réglementaires en matière d'avancement (de grade et d'échelon) voire de versement indemnitaire, les élu-e-s du SNASUB-FSU ont une responsabilité très importante.

Dans les CAP, ils interviennent sans relâche pour rappeler certains principes fondateurs de la fonction publique :

- l'égalité de traitement des agents d'un même corps par exemple quels que soient les lieux d'exercice ou les fonctions exercées par les personnels : nos élu-e-s souhaitent défendre TOUS les agents du corps ;

- la reconnaissance et la prise en compte des années de service (d'ancienneté) lors de l'examen des parcours professionnels des personnels.

Ces principes nous amènent à défendre l'existence de critères objectifs et quantifiables - les barèmes - pour départager plusieurs centaines ou milliers d'agents concernés par un avancement ou une mutation par exemple.

*Texte : Décret n° 82-451 modifié du 28 mai 1982*

Retrouvez les coordonnées des commissaires paritaires nationaux et académiques  
sur notre site [www.snasub.fr](http://www.snasub.fr)

# Commissaires paritaires nationaux

## AENES

### ADJOINT

**Annie GILLET**  
Rectorat - Lyon  
04 72 80 62 58  
annie.gillet@ac-lyon.fr

**Agnès COLAZZINA**  
Collège H. Barnier Marseille  
06 76 33 50 51  
agnes.colazzina@ac-aix-marseille.fr

**Dominique RAMONDOU**  
Université Paul Sabatier  
Toulouse  
05 61 55 66 11  
ramondou.snasub@yahoo.fr

**Nelly EVEN**  
Rectorat - Rennes  
02 23 21 74 77  
nelly.even35@gmail.com

**Annick D'OVIDIO**  
Collège V. Hugo - Noisy-le-Grand  
annickdegardin177@msn.com

**Christine CANON**  
Collège H. Reeves - EPINAC  
03 85 82 40 10  
chritinesaisy@aol.com

**Myriam LANNUZEL**  
Lycée Dupuy de Lôme - Lorient  
myriam.lannuzel@ac-rennes.fr

**Soraya KRAM**  
LP L. de Vinci - Marseille  
skram@ac-aix-marseille.fr

## SAENES

**Philippe LALOUETTE**  
Lycée E. Gand - Amiens  
03 22 72 95 02  
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

**Conception SERRANO**  
DSDEN du Gard - Nîmes  
serrano\_conchita@yahoo.fr

**Michelle DAMESTOY**  
Collège A. Camus - Bayonne  
mitch.eh@orange.fr

**Carole WURTZ**  
Lycée C. Baggio - Lille  
carole.wurtz@ac-lille.fr

**Anny-Pierre CHERAMY**  
Collège du Val Cérou 81170  
Cordes anny-pierre.cheramy@ac-toulouse.fr

**Sébastien POUPET**  
IUT Lyon 1  
04 72 65 53 08  
sebastien.poupet@ac-lyon.fr

## ATTACHÉS

**Thomas VECCHIUTI**  
Rectorat - Ajaccio  
04 95 50 33 75  
thomas.vecchiutti@ac-corse.fr

**Nicolas MERLET**  
Lycée J. Mermoz Saint-Louis  
nicolas.merlet@ac-strasbourg.fr



## ITRF

### Ingénieurs d'études

**Julie ROBERT**  
Université Paris Ouest Nanterre  
julierobt@gmail.com

**Benoît VALLEE**  
Université Paris-Est Créteil  
b.vallee@u-pec.fr

### Techniciens

**Jean-Michel FABRESSE**  
Université d'Orléans  
jean-michel.fabresse@univ-orleans.fr

**Virginie KILANI**  
Université de Bourgogne  
Virginie.Kilani@u-bourgogne.fr

### Adjointes techniques

**Jean-Louis PADUANO**  
Université de Nice Sophia Antipolis  
Jean-Louis.PADUANO@unice.fr

**Ghislaine CHEVALIER**  
Université de Rouen  
ghislaine.chevalier@univ-rouen.fr

## BIBLIOTHÈQUES

### Magasiniers spécialisés

**Véronique FEBVRET**  
SCDU Lyon 3  
veronique.febvret@univ-lyon3.fr  
04 78 78 78 54

**Célia GIMENO**  
Bibliothèque nationale de France  
celiagimeno@hotmail.com  
01 53 79 51 27

**Valérie GREGOIRE**  
SCDU Picardie Jules Verne  
gregoire.valerie@aliceadsl.fr  
06.50.41.72.66

**Isabelle HEILIGENSTEIN**  
SCDU Strasbourg  
i.heiligenstein@unistra.fr  
06 85 07 30 79

**Yannick HENRIO**  
Bibliothèque publique  
d'information  
yannick.henrio@bpi.fr  
06 69 63 91 99

**Matthieu JOSEPH**  
BIU Santé Paris 5  
matthieu.joseph@buisante.p

arisdescartes.fr  
06 15 59 99 02

**Marina JOSIPOVIC**  
SCDU Franche-Comte  
marina.josipovic@univ-fcomte.fr  
03 84 21 52 88

**Jessica PINAUD**  
SCDU Marne-La Vallée  
jessica.pinaud@u-pem.fr

**Julie WALLART**  
SCDU Lille 1  
julie.wallart@univ-lille1.fr  
03 20 33 72 19

**Frédéric WEISZ**  
Bibliothèque nationale  
de France  
f.weisz@gmail.com  
01 53 79 37 94

### Bibliothécaires assistants spécialisés

**Annick BOHN**  
BNU Strasbourg  
annick.bohn@bnu.fr  
03 88 25 39 21

**Isabelle CALVET**  
SCDU Paris 1  
isabelle.calvet@univ-paris1.fr  
01 44 07 89 05

**Jean-Charles MAROILLE**  
SCDU Rennes 2  
jean-charles.maroille@uhb.fr  
02 99 14 12 20

**Florence POURADIER**  
BU La Rochelle  
fiflosnasub@gmail.com  
05 46 45 68 69

**Bettina SCHMITT-CORDOVA**  
SCDU Pau et Pays de l'Adour  
bettina.schmitt-cordova@univ-pau.fr  
05 59 57 41 44

**Inès SOULA**  
SCDU Paris 3  
ines.soula@univ-paris3.fr  
01 45 87 40 43

**Denise TASSIUS**  
SCDU Antilles-Guyane

den\_tas@yahoo.fr  
06 90 81 12 57

**Elodie TERRACOL**  
SCDU Lyon 1  
elodieterracol@gmail.com

**Michel THEVENEAU**  
SCDU Orléans  
michel.theveneau@univ-orleans.fr  
02 38 49 40 64

**Sonia ZAMORD**  
Bibliothèque de l'INSEE  
zamord.sonia@free.fr  
01 41 17 53 38

### Bibliothécaires

**Catherine LANCHA**  
SCDU Jean Moulin Lyon 3  
catherine.lancha@univ-lyon3.fr  
04 78 78 79 12

**Christian VIÉRON-LEPOUTRE**  
SCDU Franche-Comté  
christian.vieron-lepoutre@univ-fcomte.fr  
06 13 49 65 32

**Anne DE MAUPEOU**  
BULCO  
anne.de-maupeou@univ-littoral.fr  
03 28 23 74 63

**Céline RIDET**  
SCDU Aix-Marseille  
celine.ridet@univ-amu.fr  
04 13 55 39 11

### Conservateurs

**Béatrice BONNEAU**  
Bibliothèque publique  
d'information  
bonneau.beatrice@free.fr  
06 19 94 87 13

**Nelly CLÉMENT-GUYADER**  
SCDU Rouen - Haute-Normandie  
nelly.clement-guyader@univ-rouen.fr  
02 35 14 81 21

**Delphine COUDRIN**  
Direction de la  
documentation - Université  
de Bordeaux  
delphine.coudrin@u-bordeaux.fr  
05 40 00 88 14

**Léonard BOURLET**  
Bibliothèque nationale de  
France  
leonard.bourlet@gmail.com  
01 53 79 85 58

# Solidarité, informations, revendications et mobilisations... Sans plus attendre : adhérer - réadhérer au SNASUB-FSU !

Se syndiquer au SNASUB-FSU c'est intégrer un réseau de collègues dont le but est de rompre avec l'isolement des personnels par l'information régulière et la solidarité active.

Les syndiqué-e-s reçoivent tous les mois notre journal d'information, à leur domicile, et sont régulièrement invités aux réunions au cours desquelles sont échangées informations pratiques (carrières, organisation du service public...) et analyses.

Le SNASUB-FSU dispose de plusieurs centaines d'élus du personnel, aux niveaux ministériels comme dans les académies ou bien dans les établissements.

Dans les CAP nationales, académiques ou d'établissement, dans les CT ou les CHSCT, dans les grands conseils d'établissement également (CA par exemple), les délégués du SNASUB-FSU portent la voix de tous les collègues et assurent la défense des intérêts des personnels et du service public.

Adhérer au SNASUB-FSU aujourd'hui, c'est le bon réflexe pour participer à la nécessaire défense des missions et donc des statuts.

C'est affirmer également avec force que nos métiers doivent être reconnus par des mesures concrètes de revalorisation (augmentation des salaires et requalification des emplois et des personnels par exemple).

## La force du SNASUB-FSU : l'unité interfilière, intercatégorielle et intersectorielle des personnels, titulaires et non titulaires

Le SNASUB-FSU regroupe les personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (des adjoints administratifs aux attachés et administrateurs), les personnels ingénieurs techniques recherche et formation (ITRF), les personnels des bibliothèques, titulaires et non titulaires, actifs ou retraités dans UN SEUL SYNDICAT.

Nous pensons, nous, que ce qui doit nous unir (à l'échelle d'un établissement, d'un service, d'une académie, d'un ministère...) est plus fort que ce qui peut nous diviser.

Et ainsi rassemblés, nous sommes plus forts pour nous défendre et porter les revendications.

Le SNASUB-FSU, comme son nom l'indique, est membre de la Fédération syndicale unitaire (FSU), force syndicale incontournable dans la fonction publique d'Etat, et première force syndicale dans le(s) secteur(s) de l'éducation.

Cela permet de faire entendre la voix des personnels non enseignants au plus haut niveau (de l'Etat notamment), et d'exiger respect et reconnaissance de nos filières professionnelles.



Portant haut les valeurs de solidarité, de justice sociale, d'égalité de traitement, du service public en général, notre syndicalisme vise à rassembler largement tous les personnels pour rendre possible les mobilisations devant imposer la satisfaction des revendications.

## Alors, sans attendre, TOUS ENSEMBLE, rassemblons-nous !

### La cotisation syndicale SNASUB-FSU : combien ça coûte vraiment ?

La cotisation au SNASUB-FSU est à régler pour une année scolaire et universitaire. Son montant est proportionnel au salaire et varie selon l'indice nouveau majoré (l'INM, celui qui figure sur le bulletin de salaire ou le contrat). Voir notre bulletin d'adhésion en page 22.

Conscient du coût non négligeable d'une cotisation syndicale annuelle, nous avons décidé, il ya 4 ans maintenant, d'une diminution de la cotisation syndicale pour les personnels rémunérés en dessous de l'INM 351.

#### La cotisation syndicale ouvre droit à une réduction d'impôt ou à un crédit d'impôt

Si vous n'êtes pas imposable, votre cotisation ouvre droit à un crédit d'impôt, sous la forme d'un chèque du Trésor public de 66 % du montant de la cotisation versée. Et si vous êtes imposable, à une réduction d'impôt de 66% du montant de la cotisation versée à déduire de votre impôt annuel à payer.

**Exemple** : un agent est payé à l'indice nouveau majoré 380. il s'acquitte d'une cotisation au SNASUB-FSU de 110,20 euros (380 x 0,29 euros). S'il n'est pas imposable, il recevra un chèque de crédit d'impôt du Trésor public de 72 euros. S'il est imposable, son impôt à payer sera réduit de 72 euros.

**Dans les deux cas, sa cotisation lui aura coûté réellement 110,20 - 72 = 38,20 euros !**



# SNASUB FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2016 - 2017

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

> **par chèque** : 1, 2 ou 3 chèques, datés du jour de l'adhésion et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse en page "Contacter le SNASUB")

> **par prélèvement automatique** sur compte postal ou bancaire, à envoyer aux Trésoriers nationaux au : **104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS**. Cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

## 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 :

- > entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
- > entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

### CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
- > Temps partiel :
- > Retraités (selon la pension brute mensuelle) : moins de 1100€ : 25 € ; de 1100 € à 1250 € : 3% ; de 1251 € à 1500 € : 3,5% ; de 1501 € à 2000 € : 4% ; supérieur à 2000 € : 4,5% (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

**Merci de remplir tous les champs avec précision.**

<b>ACADÉMIE :</b> .....		<b>ANNÉE DE NAISSANCE</b>	<b>SECTEUR</b>	<b>STATUT</b>
<b>NOM :</b> .....		<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<input type="checkbox"/> BIB	<input type="checkbox"/> AENES
<b>PRENOM :</b> .....		<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT	<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
<b>VOS COORDONNÉES</b>			<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> DOC
APPARTEMENT, ETAGE : .....			<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> ITRF
ENTREE, IMMEUBLE : .....			<input type="checkbox"/> RETRAITÉS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
N°, TYPE, VOIE : .....			<input type="checkbox"/> SERVICE	<b>CATEGORIE</b>
LIEU DIT : .....			<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C
CODE POSTAL, LOCALITE : .....			<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> Contractuel CDI
TEL : ..... PORTABLE : .....				<input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois
<b>VOTRE ÉTABLISSEMENT</b>			<b>CORPS :</b>	<input type="checkbox"/> Contractuel CDD
TYPE (collège, université, rectorat...) : .....				<b>GRADE :</b>
NOM D'ETABLISSEMENT : .....			<b>QUOTITE DE TRAVAIL :</b>	<b>Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...) :</b>
SERVICE : .....			..... %	
RUE : .....				
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX : .....				
TEL PROFESSIONNEL : ..... PAYS : .....				
<b>Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhérent et des informations syndicales :</b>				
			<b>COTISATION</b>	
			$\left( \frac{\text{---} + \text{---}}{\text{---}} \right) \times \text{---}$ x (indice) (NBI) (coefficient)	
			<b>Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)</b>	
			----- =	
			----- €	
			<b>Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition</b>	
			<b>DATE :</b>	
			<b>Signature :</b>	

**Règlement par chèque** Nombre de chèques :  1  2  3 Montant réglé : \_\_\_\_\_ €

**Prélèvement automatique SEPA** > **MONTANT DE LA MENSUALITÉ (COTISATION/5)** : .....  
> **DATE DE DÉBUT DES PRÉLÈVEMENTS** : 05/...../ 20.....

A g r a f f e r  R I B  o u  c h è q u e s  I C I	<b>MANDAT DE PRELEVEMENT</b>	En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB.	
		Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.	
	<b>Veillez compléter en lettres capitales</b>		
	Vos nom et prénom	.....	Pour le compte de : <b>SNASUB</b>
	Votre adresse	.....	<b>104 rue Romain Rolland</b>
	(Complète)	.....	<b>93260 LES LILAS</b>
	Vos coordonnées bancaires	.....	<b>Référence : cotisation SNASUB</b>
		.....	
		.....	
		.....	
	Paiement répétitif ou récurrent <input checked="" type="checkbox"/>	Signé à	
	Paiement ponctuel <input type="checkbox"/>	le	
	Code international d'identification de votre banque - BIC		
	Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB)		
	Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401		

A envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à : **SNASUB-FSU - TRESORERIE NATIONALE - 104 RUE ROMAIN ROLLAND - 93260 LES LILAS**