



Carqueiranne 2022 Retour de congrès : motions et votes



COVID-19
Restons vigilant·e·s



Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Contactez le SNASUB-FSU



104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas – 01 41 63 27 50/51 – snasub.fsu@snasub.fr – <http://snasub.fsu.fr>

Le secrétariat national

Co-secrétaires généraux

François Ferrette
Julie Robert
Philippe Lalouette
sg@snasub.fr

Trésorier national

Pierre Hébert
tresorier@snasub.fr

Secrétaire nationale

Estelle Broniarczyk
estellebroniarczyk@gmail.com
Marie Merlet
mmerlet.fsu41@gmail.com
Bruno Leveder
leveder.bruno@gmail.com

Autres membres du Bureau national

Trésorier national adjoint

Arnaud Lemaître
tresorier.adjoint@snasub.fr

Contact Trésorerie

Sylvie Millet
contact.tresorerie@snasub.fr

Patrice Aurand
aurand@ens-paris-saclay.fr
Léonard Bourlet
leonard.bourlet@gmail.com
Agnès Colazzina
agnescolazzina@gmail.com
Éric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-lapeyrade@ac-toulouse.fr
Claudie Morille
claudie.morille.snasub.fsu@gmail.com
Eric Panthou
ericpanthou@gmail.com
Émilie Pellizzari
emilie.pellizzari1@snasub-creteuil.fr
Sébastien Poupet
secretariat@snasub-lyon.fr
Nadine Rouvière
nadine.rouviere@ac-aix-marseille.fr
Virginie Talois
virginietalois@gmail.com
Christian Viéron-Lepoutre
snasub.besancon@gmail.com

Le SNASUB-FSU dans les académies : secrétaires académiques, trésorier·es

Aix-Marseille

snasub.marseille@gmail.com
Christophe FERRÉRO, SA
Agnès COLAZZINA, Trésorière
24 traverse Adoul Résidence Saint-Louis
Bât C8 13015 Marseille
snasub.marseille@gmail.com

Amiens

snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Willy DESTREZ, co-SA
Luciane ZABIAK, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Élodie MOURIER, Trésorière
Philippe LALOUILLE, Trésorier adjoint
9 rue Dupuis 80000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon

snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian VIÉRON-LEPOUTRE
Maison des syndicats, 4B rue Léonard de Vinci 25000 Besançon
Valéry PLANTARD, co-SA
Jenny ASLANI, Contact Trésorerie
SNASUB-FSU 104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas
tresorerie.besancon@snasub.fr

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nathalie PRAT, Co-SA
06 82 91 75 26
Julia BRIVADIS, Co-SA
juliabrivadis.snasub.fsu@gmail.com
Bettina SCHMITT-CORDOVA, Trésorière
1 avenue de Minerva - Bât. B 44600 Anglet
tresorerie.bordeaux@snasub.fr

Caen

snasub.fsu.caen@snasub.fr
François FERRETTE
06 11 64 15 57
Nicolas TISSANDIE, co-SA
06 75 94 76 09
Christel ALVAREZ, Trésorière
SNASUB-FSU 104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas

Clermont-Ferrand

snasub.fsu.clermont@snasub.fr
Orianne VYE
06 77 68 57 24
Fabienne BAUDOT, Co-SA
Stéphane BRAMANT, Co-SA
Nicolas THOUMIEUX, Trésorier
Domaine des Saules - Bât. B 009, 8 Chemin de la Saulée 63170 Pérignat-lès-Sarliève
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

snasub.fsu.corse@snasub.fr
François-Emmanuel GILLES, SA
06 07 42 74 88
Yann AUTRAN, Trésorier
Lycée Paul Vincensini, logement A09, rue de la 4^e DMM 20600 Bastia
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil

contact@snasub-creteuil.fr
Yann MAHIEUX, SA
SNASUB-FSU - 1 place de la Libération 93016 Bobigny Cedex
06 63 08 55 52
Candide VENTURINO, Trésorière
CLG St Exupéry - 42 avenue des graviers 93160 Noisy-le-Grand
candide.venturino@ac-creteuil.fr

Dijon

snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie KILANI, SA
03 80 39 50 97
Stéphanie BARILLOT, Trésorière
SNASUB-FSU - Université de Bourgogne, maison de l'Université, Esplanade Erasme 21000 Dijon
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Magali DERUELLE, co-SA
Lycée climatique et sportif Jean Prevost 470 rue de Tintaine 38250 Villard de Lans 04 76 09 14 42
Virginie CARLIER, co-SA
Sandrine EYRAUD, Trésorière
SNASUB-FSU - Bourse du travail 32 avenue de l'Europe 38030 Grenoble
snasub.fsu38@wanadoo.fr

Guadeloupe

snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul GUÉMISE-FAREAU
Fabrice BIDOT, co-SA
Hélène HERESON, co-SA
Paule AUBATIN, Trésorière

Rita BEAUZOR, Trésorière adjointe
2 lotissement Alpina 97139 Abymes
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Lille

snasub.fsu.lille@snasub.fr
Frédéric BRESSAN, co-SA
Laurent DELBECQ, co-SA
Carole WURTZ, co-SA
06 62 33 77 21
Colette DOSSCHE, Trésorière
109 rue Paul Perret 62180 Rang du Fliers
coletterdf@gmail.com

Limoges

snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Sandra LEMONNIER, co-SA
David GIPOULOU, co-SA
Laetitia GARREAU, Trésorière
Rectorat - 11, rue François Chénieux, 87000 Limoges
tresorerie.limoges@snasub.fr

Lyon

snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien POUPET, SA
06 74 14 55 66
Sandrine BOHAS, Trésorière
SNASUB-FSU - Maison des Hôtes - Locaux Syndicaux, 7 rue Ampère 69622 Villeurbanne Cedex
tresorerie.lyon@snasub.fr

Martinique

snasub.fsu.martinique@snasub.fr
Nadine VALBON
06 96 40 69 86 — nvalbon@gmail.com
Frédéric VIGOURoux, co-SA
frederic.vigouroux@laposte.net
Sylvie OUKA, Trésorière
Résidence Terrasses de la Marina Batiment 1 - Appartement 164 Etang Z'Abricot 97200 Fort de France
sylvie.ouka@yahoo.fr

Mayotte

snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Naoum MANOU
06 92 63 76 73
Anrhouidine BOINA, co-SA
06 39 28 17 79
Mouhamadi MEDERE, co-SA
06 39 68 66 59
Hadia CHEBANI, Trésorière
06 59 55 96 38
Oumra SAIDALI, Trésorier adjoint
06 39 66 87 56
Route Nationale 1 Kawéni Local Snuipp-Fsu 97600 Mamoudzou
tresorerie.mayotte@snasub.fr

Montpellier

snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception SERRANO, SA
06 17 80 68 59
Sabine REVERSAT, Trésorière
18 Le Grand Plantier BIZAC 30420 Calvisson
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz

snasub.fsu.nancy-metz@snasub.fr
Rémy PARTY, SA
06 31 95 28 62
party.remy@orange.fr
David STEFFEN, Trésorier
16 rue du Stade 57730 Valmont
tresorerie.nancy-metz@snasub.fr

Nantes

snasub.fsu.nantes@snasub.fr
Claudie MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VIOLEAU, Trésorière
Maison des syndicats 8, place de la Gare de l'Etat 44276 Nantes Cedex
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice

snasub.fsu.nice@snasub.fr
Erwan PHILIPPE, co-SA
06 76 98 78 62
Nadia SAHED, co-SA
Catherine BRIET, Trésorière
École doctorale SFA Université Côte d'Azur Avenue Joseph Valot 06100 Nice
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours

snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Marie MERLET, co-SA
06 72 03 03 59
Virginie TALOIS, co-SA
06 20 57 09 59
Natacha SAINSON, Trésorière
10 rue Molière 45000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@snasub.fr

Paris

snasub.fsu.paris@snasub.fr
Ludovic LAIGEL, co-SA
Jacques AURIGNY, co-SA
Marie CORNILLO, Trésorière

Université Paris V René Descartes - Présidence 4^e étage - Local syndical n°DS-5 - 12 rue de l'École de Médecine 75006 Paris
md.cornillon@orange.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
06 31 67 15 21
Christine BERNARD, co-SA
FROMARD Louise, co-SA
MIDLET Dominique, co-SA
Madeline PRAT, Trésorière
Dominique DIONET, co-Trésorière
SNASUB-FSU - 16 rue du Parc d'Artillerie 86000 Poitiers
snasub.fsu.poitiers@snasub.fr

Reims

snasub.fsu.reims@snasub.fr
06 86 53 65 34
Carole DEBAY, co-SA
krol.joly@orange.fr
Marie-Reine BOURGEOIS, co-SA
marieleine.lay@orange.fr
Ambre PERRIGUEY, co-SA
ambre.perriguy@univ-reims.fr
Frédéric GRONOS, Trésorier
frederic.gronos@laposte.net
Patricia HURET, co-Trésorière
patricia.huret51@orange.fr
SNASUB-FSU - Maison des syndicats 15 Boulevard de la Paix 51100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes

snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Angélique CHEVALIER
07 49 52 99 62
Lionel JULIEN, co-SA
Yannick JOURDAN, Trésorier
Lycée professionnel Julien Crozet 4 rue des Récollets 36290 Port Louis 02 97 87 17 30
yannick.jourdan@ac-rennes.fr

Réunion (La)

snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Jean-Odel OUMANA, SA
06 92 70 61 66
Sophie BEGUE, Trésorière
29 chemin de la Cannelle Saint-François 97 400 Saint-Denis
06 92 68 19 26
tresorerie.reunion@snasub.fr

Rouen

snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaëlle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 57 34
Delminda DE SOUSA, co-SA
06 83 98 53 67
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de Balzac 76610 Le Havre 07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
www.snasubfsubatsace.cmonsite.fr
Jacky DIETRICH
06 23 39 27 85
Annie THONNON, co-SA
06 98 71 18 93
Myriam MARINELLI, Trésorière
Rectorat DEC1 - 6 rue de la Toussaint 67975 Strasbourg cedex 9
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
03 88 23 36 47

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
06 72 75 46 93
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
Cédric PRADINES, co-SA
Françoise RAFFY, co-SA
52 rue Jacques Babinet 31100 TOULOUSE
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
À l'attention de M^{me} SISTAC dat de Séverac, 26 bld Déodat de Lécuyer 31076 Toulouse Cedex
tresorerie.toulouse@snasub.fr

Versailles

snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Stève OGIRON, co-SA
Bruno RASODAMANANA, co-SA
Sylvain RIVIER, co-SA
Corinne PACANOWSKI, Trésorière
07 60 47 45 61
SNASUB-FSU 25 rue des Ecoles 95630 Meriel
tresorerie.versailles@snasub.fr

Hors métropole

Étranger, Guyane...
Contactez le SNASUB-FSU national
104 Rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

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

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





Pour un syndicalisme déterminé, unitaire et proche des personnels

Le SNASUB-FSU sort d'un congrès national qui a permis d'actualiser ses revendications, d'approfondir certains sujets et de stimuler l'action syndicale – ô combien plus que nécessaire ! – de toutes et tous.

Le vote direct des adhérent-es du SNASUB-FSU a conforté très majoritairement l'orientation de rassemblement des personnels que nous représentons. Il a approfondi notre implication au plus près des personnels pour faire de notre organisation un outil toujours plus utile au service de leur défense. Pour cette raison, nous allons déployer une politique d'entraide encore plus resserrée. Mais nous estimons nécessaire aussi de définir une perspective de rassemblement, de dépasser l'émiettement syndical actuel.

Après la séquence présidentielle, la séquence législative a montré que notre pays traverse une instabilité majeure, source de crises importantes. Plus que jamais, le syndicalisme est primordial pour unir

les salariés sur la base de leurs intérêts bien compris. Qui peut dire que le passage de la retraite à 65 ans apportera le bien-être pour toutes et tous ? Non, la présidence de la République n'a pas eu ce mandat d'améliorer la vie de toutes et tous.

Dans l'urgence de la situation, notre congrès a défini plusieurs revendications en faveur d'une vie digne en exigeant qu'aucun salaire ne soit rogné par l'inflation, que l'on bloque les prix des produits de première nécessité, que l'on revoit très rapidement les carrières et leurs déroulements, que l'on revalorise très significativement la valeur du point d'indice, ce que l'annonce de l'augmentation de 3,5 % est loin de satisfaire...

Vous l'aurez compris : nous sommes en ordre de bataille pour défendre vos intérêts matériels, dotés d'un enthousiasme sans faille car tant que la vie apportera son lot de souffrance, de mal-vie et de misère, nous aurons besoin d'un syndicalisme déterminé, unitaire et proche des personnels.

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
01 41 63 27 51/52

Directeur de publication
Bruno Lévêder

Rédacteurs-trices en chef
Les co-secrétaires généraux

Mise en page/iconographie
Thomas Mikkelsen

Publicité
Com'D'Habitude Publicité
05 55 24 14 03
clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression
Imprimerie Grenier
94250 Gentilly
ISSN : 1249 - 1926
CPPAP : 0725 S 07498
Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	Édito
Page 4	Motion d'actualité de la CAN des 21 et 22 juin 2022
Page 3	3,5 % : le niveau du mépris
Page 6	Retour du 10 ^e congrès du SNASUB-FSU : motions et votes
Page 7	La Commission administrative nationale élue par le 10 ^e congrès du SNASUB-FSU
Page 8	Motion pour l'action syndicale issue du 10 ^e congrès du SNASUB-FSU
Page 10	Dépouillement des votes
Page 14	Motion revendicative
Page 43	Compte-rendu de la commission Bibliothèque
Page 45	Compte-rendu et motions de la commission Services
Page 48	Motion de la commission Supérieur
Page 49	Motion de la commission EPLE
Page 50	La situation dans les CROUS : ce qu'en pense le SNASUB-FSU
Page 51	Bulletin d'adhésion

👉 Motion d'actualité de la Commission administrative nationale des 21 et 22 juin 2022

À situation politique complexe... Notre action syndicale déterminée au service des personnels et de leurs revendications !

A l'issue de cette longue séquence électorale qu'aura connu notre pays depuis le début de cette année 2022, Emmanuel Macron se trouve réélu Président de la République mais sans que son parti présidentiel ne trouve de majorité absolue au sein de l'Assemblée nationale.

En effet, le très fort taux d'abstention (53,77%) constaté lors des élections législatives combiné à la progression importante des scores du Rassemblement national et de la coalition de la NUPES - et donc du nombre de leurs élu-es - l'ont empêché de pouvoir disposer d'une majorité absolue de député-es, ce qui peut retarder quelque peu la mise en œuvre d'un programme non clairement exposé mais qui comporte bon nombres de mauvais coups en projet pour les salarié-es, les retraité-es, les jeunes...

L'acte 2 d'Emmanuel Macron annonce sans aucun doute une politique globale d'austérité visant à réduire drastiquement les dépenses publiques pour tenter de revenir dans les 3% de déficit public « imposé » par la Commission européenne. Alors que la crise sanitaire a montré la dégradation importante de notre système de santé publique et de son hôpital public, alors que notre système éducatif craque de tout côté notamment parce que ses métiers n'attirent plus ou bien par un manque d'emplois suffisants pour son bon fonctionnement, l'asphyxie budgétaire gouvernementale est une réelle menace.

Pour le SNASUB-FSU, l'heure est plutôt au réinvestissement financier de l'Etat - par une meilleure répartition et utilisation des richesses produites, une réforme fiscale d'ampleur - pour restaurer et améliorer nos services publics, piliers incontournables de notre modèle social.

L'acte 2 d'Emmanuel Macron annonce sans doute aussi une offensive majeure contre nos acquis sociaux, en matière de droit à la retraite, notamment. L'annonce de son projet de reculer l'âge légal de départ en retraite à 65 ans constitue une alerte majeure de ce point de vue, alerte qui doit nous préparer à la mobilisation massive sur cette question. La retraite à 65 ans constituerait de fait un recul social majeur alors que le niveau des richesses produites dans notre pays permet sans problème de continuer à financer la retraite à 60 ans, voire même de rendre possible des améliorations du système pour les car-

rières longues, les métiers pénibles ou bien les minima de pensions.

En tout état de cause, même sans parti présidentiel disposant d'une majorité absolue à l'Assemblée nationale, Emmanuel Macron pourrait disposer de majorités politiques pour tenter de mettre en œuvre ces mesures antisociales.

L'élection à l'Assemblée nationale de 89 député-es du Rassemblement national montre à quel point ce parti qui n'est définitivement pas comme les autres est enkysté dans le paysage politique. Sa dénonciation atemporelle d'une hypothétique « submersion migratoire » expliquant l'ensemble des problèmes économiques, sociaux et politiques de la France fait totalement diversion sur la réalité des diverses crises et de leur symptômes tels que le chômage de masse, la précarité et la pauvreté, la faiblesse des salaires, la disparition des services publics des territoires ruraux...

L'élection de nombreux député-es de la NUPES (142), coalition électorale issue de la nouvelle union populaire, représente une augmentation importante du nombre d'élu-es porté-es à l'Assemblée pour défendre des mesures fortes pour l'augmentation des salaires, pour la retraite à 60 ans et pour la défense des services publics, entre autres thèmes.

Dans la présente situation politique, économique et sociale, le SNASUB-FSU appelle les personnels de ses champs professionnels à renforcer le mouvement syndical, ses équipes syndicales en particulier, dont l'activité est toute entière tournée vers la mise en œuvre concrète de la solidarité syndicale, de l'accompagnement individuel aux mobilisations collectives, pour faire aboutir les revendications, petites, moyennes ou grandes !

- **Contre les discriminations**, l'individualisation de la gestion des carrières et la mise en concurrence des personnels entre eux, par la mise en œuvre d'un management qui s'est exonéré du contrôle et de l'expression possible des personnels par l'intermédiaire de leurs représentant.es, en CAP notamment, nous souhaitons au contraire promouvoir les solidarités collectives entre personnels, titulaires et non titulaires, quelles que soient leur filière. **Il nous faut faire rétablir les compétences des CAP et les droits des personnels à**

y être représenté-es, droits existant avant la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, qu'il nous faudra abroger !

- **Contre l'austérité budgétaire** qui se profile pour nos services publics, nous revendiquons au contraire des plans d'amélioration qui visent à restaurer leurs capacités d'intervention, au service du public, avec des personnels à statuts formés et rémunérés à la hauteur de leurs missions.
- **Contre la volonté gouvernementale** d'étendre le recours à l'emploi contractuel et pour l'ouverture massive de postes de titulaires (notamment pour mettre en œuvre des plans de titularisation des contractuel-les). La situation de l'enseignement supérieur et de la recherche illustre le fait que le recours massif à l'emploi de personnels non titulaires dans un service public, depuis plusieurs décennies, montre des limites sérieuses : conditions salariales dégradées pour les intéressés (encore plus mal payés que les titulaires), turnover permanent, dégradation des conditions de travail et du service public...
- **Contre l'allongement de l'âge légal** de départ en retraite à 65 ans, nous défendons le droit au départ à 60 ans tout en revendiquant des améliorations significatives en ce qui concerne les salarié-es aux carrières longues ou bien à métiers pénibles.

Les conséquences du réchauffement climatique se montrent de plus en plus, les fortes températures de ces derniers jours l'ont démontrées. Les conditions de travail des personnels en sont atteintes. Le SNASUB-FSU réclame donc un plan d'investissement important pour la rénovation thermique des bâtiments administratifs et scolaires.

La situation des salaires préoccupe légitimement l'ensemble des personnels. La hausse régulière du SMIC touche désormais les premiers échelons des

deux premiers grades de la catégorie C et le premier échelon du premier grade de la catégorie B.

Cette hausse du SMIC diminue les écarts avec les salaires plus élevés et rogne les déroulés de carrière actuels. Ceux qui pouvaient se considérer au-dessus du minimum légal se voient en cours de « smicardisation ». La faiblesse des salaires plombe l'activité économique. **Nous méritons de travailler avec des salaires dignes** et de pouvoir vivre dignement, d'avoir des loisirs...

Contre la perte générale de pouvoir d'achat, produit de l'inflation et de la spéculation touchant bon nombre de produits ou de biens à travers le monde, le SNASUB-FSU revendique des mesures urgentes et immédiates pour l'augmentation générale des salaires, des pensions et des minima sociaux :

- **Un salaire minimum** dans la fonction publique fixé à 1.850 euros nets ;
- **Une revalorisation générale** immédiate de l'ensemble de la grille indiciaire par la distribution additionnelle de 70 points d'indice ;
- **Le dégel de la valeur du point d'indice** et sa revalorisation à 6 euros bruts ;
- **L'indexation des salaires et des pensions** sur les prix ;
- **Le contrôle des prix** des produits de première nécessité ;
- **La revalorisation** des indemnités statutaires pour corriger toutes les inégalités existantes, les aligner sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique avant de gagner leur intégration dans le salaire indiciaire ;
- **Un plan massif de requalification** des emplois de C en B et de B en A pour toutes nos filières professionnelles.

3.5 % : le niveau du mépris

Les organisations syndicales de la fonction publique ont obtenu que le ministre de la fonction publique annonce enfin une revalorisation du point d'indice. Pour autant, les 3.5 % annoncés sont très en deçà de l'inflation, pour l'instant à 5,2% et annoncée très prochainement à 7%.

Après un quinquennat entier qui s'est acharné à maintenir le point gelé, cette augmentation ne saurait compenser les pertes ni réparer les conséquences lourdes pour les conditions de vie d'un grand nombre de personnels, en particulier les bas salaires et les plus précaires.

La situation inédite d'augmentation rapide du coût de la vie, cumulée à la dégradation résultant de 12 années de quasi-gel du point appelle pourtant une mesure d'une toute autre ampleur, avec une revalorisation d'urgence immédiate de 10% au moins pour préserver les conditions de vie de toutes les agent-es publics, et un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies.

Pour la FSU, la situation impose une négociation sur l'ensemble des grilles de rémunération et de carrière intégrant de nécessaires mesures pour permettre en particulier d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est un enjeu de société, car il en va de l'attractivité des métiers de la fonction publique, et donc de l'existence de services publics répondant aux besoins de la population sur l'ensemble du territoire.

La FSU considère donc ces 3,5% comme une étape largement insuffisante et qui en appelle une autre sans délai, tant cette augmentation est en décalage avec la réalité de l'évolution de coût de la vie. La FSU exige que soit rapidement concerté un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur l'augmentation des prix ainsi que l'ouverture de négociations portant sur les carrières et les rémunérations.

Les Lilas, le 28 juin 2022

Ce numéro de Convergences est à lire et à garder, utilement !

Ce numéro de **Convergences** bat tous les records en nombre de pages car il rend compte de toute la richesse de nos débats et discussions ayant eu lieu dans le cadre de notre tout récent 10^e congrès national.

Issus du vote direct des adhérent·es ou bien du processus de discussion débuté au sein de chaque congrès académique puis adoptés par notre congrès national de CARQUEIRANNE, vous y découvrirez nombre d'analyses et de revendications syndicales qui donnent à voir toute la diversité et la vitalité de notre SNASUB-FSU. Et qui, évidemment, démocratie oblige, nous engagent pour l'avenir de notre action syndicale, résolue et déterminée.

Vous prendrez d'abord connaissance des camarades élu·es dans les différentes instances qui composent notre syndicat, notre commission administrative nationale ainsi que notre bureau national, élu·es par votre vote direct, dont les résultats détaillés sont ici publiés.

Le bureau national, réuni durant notre semaine de congrès, a lui aussi procédé à un vote important, conformément à nos statuts : l'élection d'un secrétariat général composé de trois co-secrétaires généraux, François Ferrette, Julie Robert et Philippe Lalouette, d'un trésorier national, Pierre Hébert, de son adjoint, Arnaud Lemaitre ainsi que d'une secrétaire nationale au secteur des bibliothèques, Estelle Broniarczyk et d'une secrétaire nationale au secteur des laboratoires d'EPLÉ, Marie Merlet.

Nous publions aussi dans ce numéro le texte le plus important issu de notre congrès : **notre motion revendicative, découpée en quatre parties distinctes.**

Discutée et amendée dans les congrès académiques puis en séance plénière à CARQUEIRANNE,

elle constitue le document de référence de notre syndicat pour les années à venir.

Elle expose nos analyses et revendications sur de nombreux sujets et questions qui relèvent de nos métiers, missions, conditions de travail et de vie et est le fruit d'un processus de discussion démocratique, parfois complexe mais toujours respectueux des différents points de vue.

Notre motion revendicative vise à mettre en valeur les revendications, petites, moyennes ou grandes qui sont défendues par nos équipes syndicales et les personnels, pour améliorer partout notre condition de salarié·es en général, de fonctionnaires ou de contractuel·les de droit public en particulier.

Vous lirez également d'autres textes dans cette livraison, des motions de secteur notamment, qui précisent notre point de vue syndical sur des problématiques plus particulières : elles font aussi partie intégrante des mandats qui seront défendus.

Ce double numéro de *Convergences* (n°277/278 des mois de mai-juin-juillet) mérite donc toute votre (notre) attention et lecture tant il fixe le cadre et les objectifs de notre action syndicale à venir.

Et si nous reconnaissons évidemment qu'il est vraiment très dense, nous savons aussi que c'est l'actualité sociale, économique et politique présente qui nécessite de tendre à l'exhaustivité en matière revendicative.

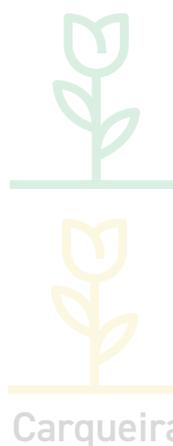
Nous savons aussi que les vacances approchent et que sa découverte durant ces semaines de repos bien méritées peut aussi contribuer à envisager une rentrée... syndicale !

Bonne lecture à toutes et tous !

François Ferrette, Julie Robert, Philippe Lalouette,
vos co-secrétaires généraux



10^e congrès du SNASUB-FSU à Carqueiranne, vendredi 20 mai 2022 au matin



Carqueira



Carqueira

La Commission administrative nationale élue par le 10^e congrès du SNASUB-FSU

(Titulaires et suppléant-e-s classé-e-s par ordre alphabétique)

Titulaires

NOM	Prénom
ASLANIS	Jenny
AURAND	Patrice
BONICALZI	François
BOURLET	Léonard
BRONIARCZYK	Estelle
CARBALLO	Michel
COLAZZINA	Agnès
DELTRIEUX	Marie-Françoise
FERRETTE	François
FOUCHOU-LAPEYRADE	Eric
GIOT-MIKKELSEN	Thomas
HEBERT	Pierre
LALOUETTE	Phillippe
LEMAITRE	Arnaud
LEVEDER	Bruno
MERLET	Marie
MILLET	Sylvie
MORILLE	Claudie
MOUADHEN	Adrien
PANTHOU	Eric
PELLIZZARI	Emilie
POUPET	Sébastien
ROBERT	Julie
ROUVIERE	Nadine
SILVERI	Antonia
TALOIS	Virginie
TERRACOL	Elodie
TROUCHAUD	Sylvie
VALLEE	Benoît
VIERON-LEPOUTRE	Christian

Suppléant-e-s

NOM	Prénom
ABOT	Véronique
ANTONETTI	Elise
CHALENDARD	Olivier
ALVAREZ	Christel
BOCHE	Alexis
COURCIER	Lise
DEBAY	Carole
DERUELLE	Magali
DESTREZ	Willy
DIETRICH	Jacky
DULAC	Stéphane
DONNE-LACOUTURE	Sylvie
ETANCELIN	Murielle
GIPOULOU	David
GOULAY	Christine
ISSOUFA CHEBANI	Hadia
KILANI	Virginie
LANNUZEL	Myriam
LINQUÈ	Benoît
MARINELLI	Myriam
MORINIERE	Léo
MANET	Stella
OGIRON	Steve
PARTY	Rémy
PRADINES	Cédric
STOTZENBACH	Christine
VALBON	Nadine
VERNIER	Pascale
TASSIUS	Denise
ZABIJAK	Luciane

anne 2022

anne 2022

7



Tribune de clôture du 10^e congrès, vendredi 20 mai 2022.
(De gauche à droite : Marie MERLET, François FERRETTE,
Julie ROBERT, Phillipe LALOUETTE)

Combattre tous les reculs annoncés d'Emmanuel Macron - Acte 2 Mobiliser et gagner des avancées

Le 10^e congrès du SNASUB-FSU a rassemblé près de 140 délégué-es issu-es de nos sections académiques de métropole et des outre-mer. Pendant 5 jours nos délégué-es ont travaillé avec intensité pour renforcer les analyses et mandats du syndicat, des mandats offensifs adoptés à près de 90%. Il a été un moment riche et a montré la vitalité de notre organisation syndicale.

Pourtant le contexte dans lequel nous nous sommes réuni-es n'est pas simple : irruption de la guerre en Europe avec l'invasion russe en Ukraine, rapport du GIEC sur l'urgence écologique, envolée de l'inflation et ses conséquences sur notre vie quotidienne, réélection d'Emmanuel Macron et sa politique libérale après un débat électoral étriqué saturé par les thématiques de l'extrême-droite...

La nomination d'Elisabeth Borne comme Première ministre montre la volonté d'Emmanuel Macron de ne rien changer pour ce second mandat au programme de casse des droits sociaux déjà mis en œuvre pendant son premier quinquennat... **Le palmarès d'Elisabeth Borne à ce titre est éloquent** : elle est l'artisanne de la transformation de la SNCF en entreprise de statut privé, de la réforme désastreuse – pour les privé-es d'emplois – de l'assurance chômage, de la promotion de l'apprentissage contre l'enseignement professionnel public. **Pour le SNASUB-FSU**, sa nomination est un premier acte qui annonce une politique antisociale.

Après avoir obstinément refusé le dégel du point d'indice, la revalorisation générale de la grille indiciaire, attaqué la fonction publique et les services publics, les projets d'Emmanuel Macron acte 2 sont, entre autres :

- le recul inacceptable de l'âge de départ à la retraite à 65 ans ;
- la volonté de gravement déstructurer le système de rémunération dans la fonction publique par

la remise en cause des catégories hiérarchiques A, B et C, et l'affaiblissement de la centralité de la rémunération indiciaire par le développement d'indemnités au mérite individuelles et collectives et à la fonction, ce qui affaiblirait considérablement le sens du droit à la carrière consacré par le statut général des fonctionnaires ;

- de contraindre les allocataires du RSA au travail gratuit...

Pour le SNASUB-FSU, c'est inacceptable !

L'urgence est à la mobilisation des collègues pour stopper le programme de régression sociale d'Emmanuel Macron. L'accord électoral conclu entre les principales forces de gauche et populaires dans la perspective des élections législatives peut constituer une alternative porteuse d'espoir. **Une assemblée nationale qui ne serait pas acquise au président de la République** ouvrirait d'autres perspectives, celles d'un rapport de force plus favorable à nos revendications syndicales. Cela peut redonner espoir dans la capacité du mouvement social à construire les mobilisations pour gagner sur les revendications, petites, moyennes ou grandes.

Au vu de cet enjeu considérable, le SNASUB-FSU appelle à aller voter massivement aux élections législatives ; à battre l'extrême droite ; mais aussi à rejeter massivement les forces portant les politiques néolibérales qui ont contribué à diffuser et à favoriser la progression de ses idées. **La volonté est de porter au plus haut les revendications du monde du travail** afin qu'elles se traduisent en mesures législatives et réglementaires.

Quelle que soit la majorité parlementaire, le SNASUB-FSU confirme sa volonté farouche de rassembler et de mobiliser les personnels pour faire aboutir les revendications.

SNASUB-FSU réuni à Carqueiranne (Var) du 16 au 20 mai 2022

Discussions lancées par la présidence

Propositions pour tou-te-s les personnels

Dans la situation sociale, économique et politique complexes, le SNASUB-FSU revendique comme mesures urgentes et immédiates :

- **Un salaire (traitement) minimum dans la fonction publique fixé à 1 850 euros nets ;**
 - Une revalorisation générale immédiate de l'ensemble de la grille indiciaire par la distribution additionnelle de 70 points d'indice ;
 - **Le dégel de la valeur du point d'indice et sa revalorisation à 6 euros bruts ;**
 - L'indexation des salaires et des pensions sur les prix et l'indexation des pensions sur les salaires ;
 - **Le contrôle des prix des produits de première nécessité ;**
 - La revalorisation des indemnités statutaires pour corriger toutes les inégalités, les aligner sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique avant de gagner leur intégration dans le traitement indiciaire ;
 - **Des créations de postes dans tous nos services publics et filières professionnelles, pour répondre à tous les besoins, pour améliorer les conditions de travail des personnels ;**
 - Un plan massif de requalification des emplois de C en B et de B en A pour toutes nos filières professionnelles ;
 - **Une programmation budgétaire pluriannuelle pour l'éducation nationale, la jeunesse et les sports, l'enseignement supérieur et la recherche et la culture.**
- Par ailleurs, le SNASUB-FSU soutient et appelle à participer aux initiatives suivantes :
- Marches des fiertés organisées dans les semaines qui viennent ;
 - Marches contre Monsanto et les ravages de l'agrochimie le 21 mai dans le cadre du collectif « Plus jamais ça » dont fait partie la FSU.



/// Déploiement des votes



10^e congrès du SNASUB-FSU

CONGRES NATIONAL
Dépouillement des votes
05 mai 2022
Synthèse nationale

Vote sur le rapport d'activité du BN sortant		Report chiffres
Inscrits	Utiliser cette colonne pour recenser les résultats par carré de 5	2922
Votants		722
Blancs ou nuls		10
Abstentions		57
Refus de vote		2
Exprimés		653
Pour		642
Contre		11
Vote sur le rapport financier		Report chiffres
Inscrits	Utiliser cette colonne pour recenser les résultats par carré de 5	2922
Votants		722
Blancs ou nuls		10
Abstentions		48
Refus de vote		2
Exprimés		662
Pour		642
Contre		20
Vote sur l'orientation et élection des membres de la CAN		Report chiffres
Inscrits	Utiliser cette colonne pour recenser les résultats par carré de 5	2922
Votants		722
Blancs ou nuls		11
Abstentions		20
Refus de vote		2
Exprimés		689
Liste « Un SNASUB-FSU rassemble pour résister et gagner ! »		619
Liste Front Unique		70



Carqueira



Carqueira



Carqueira

Vote sur l'orientation et élection des membres de la CAN

10^e Congrès national du SNASUB Carqueiranne – mai 2022 Votes sur l'orientation et élection des membres de la CAN

Académies	Inscrits	Votants		Blancs ou nuls		Refus de vote		Abstentions		Exprimés		Rassembler le SNASUB-FSU pour résister et gagner !		Front Unique	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Aix-Marseille	107	36	33,64 %	1	2,78 %	0	0,00 %	1	2,78 %	34	94,44 %	31	91,18 %	3	8,82 %
Amiens	218	71	32,57 %	1	1,41 %	0	0,00 %	1	1,41 %	69	97,18 %	65	94,20 %	4	5,80 %
Besançon + Limoges + Mayotte	140	8	5,71 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	8	100,00 %	8	100,00 %	0	0,00 %
Bordeaux	75	10	13,33 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	10,00 %	9	90,00 %	8	88,89 %	1	11,11 %
Caen	121	29	23,97 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	3,45 %	28	96,55 %	27	96,43 %	1	3,57 %
Clermont-Ferrand	45	17	37,78 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	17	100,00 %	8	47,06 %	9	52,94 %
Corse	33	14	42,42 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	14	100,00 %	13	92,86 %	1	7,14 %
Créteil	196	46	23,47 %	2	4,35 %	0	0,00 %	1	2,17 %	43	93,48 %	39	90,70 %	4	9,30 %
Dijon	64	16	25,00 %	1	6,25 %	0	0,00 %	1	6,25 %	14	87,50 %	13	92,86 %	1	7,14 %
Grenoble	72	22	30,56 %		0,00 %		0,00 %		0,00 %	22	100,00 %	18	81,82 %	4	18,18 %
Guadeloupe	26	9	34,62 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	9	100,00 %	9	100,00 %	0	0,00 %
Lille	163	42	25,77 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	4,76 %	40	95,24 %	34	85,00 %	6	15,00 %
Lyon	73	20	27,40 %	0	0,00 %	1	5,00 %	1	5,00 %	18	90,00 %	13	72,22 %	5	27,78 %
Martinique	23	10	43,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	10	100,00 %	10	100,00 %	0	0,00 %
Montpellier	148	28	18,92 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	7,14 %	26	92,86 %	23	88,46 %	3	11,54 %
Nancy-Metz	107	29	27,10 %	1	3,45 %	0	0,00 %	1	3,45 %	27	93,10 %	26	96,30 %	1	3,70 %
Nantes	38	8	21,05 %	1	12,50 %	0	0,00 %	0	0,00 %	7	87,50 %	5	71,43 %	2	28,57 %
Nice	97	18	18,56 %	1	5,56 %	0	0,00 %	0	0,00 %	17	94,44 %	12	70,59 %	5	29,41 %
Orléans-Tours	118	42	35,59 %	1	2,38 %	0	0,00 %	1	2,38 %	40	95,24 %	38	95,00 %	2	5,00 %
Paris	196	41	20,92 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	7,32 %	38	92,68 %	30	78,95 %	8	21,05 %
Poitiers	92	12	13,04 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	12	100,00 %	12	100,00 %	0	0,00 %
Reims	109	27	24,77 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	7,41 %	25	92,59 %	24	96,00 %	1	4,00 %
Rennes	111	18	16,22 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	18	100,00 %	17	94,44 %	1	5,56 %
Réunion	109	58	53,21 %	1	1,72 %	0	0,00 %	0	0,00 %	57	98,28 %	56	98,25 %	1	1,75 %
Rouen	66	18	27,27 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	5,56 %	17	94,44 %	17	100,00 %	0	0,00 %
Strasbourg	77	12	15,58 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	12	100,00 %	11	91,67 %	1	8,33 %
Toulouse	115	31	26,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	3,23 %	30	96,77 %	30	100,00 %	0	0,00 %
Versailles	177	30	16,95 %	1	3,33 %	1	3,33 %	0	0,00 %	28	93,33 %	22	78,57 %	6	21,43 %
DOM-TOM / Etranger	6	0	0,00 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2 922	722	24,71 %	11	1,52 %	2	0,28 %	20	2,77 %	689	95,43 %	619	89,84 %	70	10,16 %

Vote sur le rapport d'activité du bureau national

10e Congrès national du SNASUB Carqueiranne – mai 2022 Vote sur le rapport d'activité du BN

Académies	Inscrits	Votants		Blancs ou nuls		Refus de vote		Abstentions		Exprimés		Pour		Contre	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Aix-Marseille	107	36	33,64 %	1	2,78 %	0	0,00 %	1	2,78 %	34	94,44 %	32	94,12 %	2	5,88 %
Amiens	218	71	32,57 %	1	1,41 %	0	0,00 %	6	8,45 %	64	90,14 %	64	100,00 %	0	0,00 %
Besançon + Limoges + Mayotte	140	8	5,71 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	8	100,00 %	8	100,00 %	0	0,00 %
Bordeaux	75	10	13,33 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	10,00 %	9	90,00 %	9	100,00 %	0	0,00 %
Caen	121	29	23,97 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	10,34 %	26	89,66 %	26	100,00 %	0	0,00 %
Clermont-Ferrand	45	17	37,78 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	17,65 %	14	82,35 %	9	64,29 %	5	35,71 %
Corse	33	14	42,42 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	14	100,00 %	14	100,00 %	0	0,00 %
Créteil	196	46	23,47 %	2	4,35 %	0	0,00 %	2	4,35 %	42	91,30 %	40	95,24 %	2	4,76 %
Dijon	64	16	25,00 %	0	0,00 %	1	6,25 %	2	12,50 %	13	81,25 %	13	100,00 %	0	0,00 %
Grenoble	72	22	30,56 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	9,09 %	20	90,91 %	20	100,00 %	0	0,00 %
Guadeloupe	26	9	34,62 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	9	100,00 %	9	100,00 %	0	0,00 %
Lille	163	42	25,77 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	42	100,00 %	41	97,62 %	1	2,38 %
Limoges	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lyon	73	20	27,40 %	0	0,00 %	0	0,00 %	4	20,00 %	16	80,00 %	13	81,25 %	3	18,75 %
Martinique	23	10	43,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	10	100,00 %	10	100,00 %	0	0,00 %
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Montpellier	148	28	18,92 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	3,57 %	27	96,43 %	27	100,00 %	0	0,00 %
Nancy-Metz	107	29	27,10 %	1	3,45 %	0	0,00 %	2	6,90 %	26	89,66 %	26	100,00 %	0	0,00 %
Nantes	38	8	21,05 %	1	12,50 %	0	0,00 %	2	25,00 %	5	62,50 %	5	100,00 %	0	0,00 %
Nice	97	18	18,56 %	1	5,56 %	0	0,00 %	2	11,11 %	15	83,33 %	15	100,00 %	0	0,00 %
Orléans-Tours	118	42	35,59 %	1	2,38 %	0	0,00 %	1	2,38 %	40	95,24 %	39	97,50 %	1	2,50 %
Paris	196	41	20,92 %	0	0,00 %	0	0,00 %	4	9,76 %	37	90,24 %	33	89,19 %	4	10,81 %
Poitiers	92	12	13,04 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	12	100,00 %	12	100,00 %	0	0,00 %
Reims	109	27	24,77 %	0	0,00 %	1	3,70 %	1	3,70 %	25	92,59 %	25	100,00 %	0	0,00 %
Rennes	111	18	16,22 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	18	100,00 %	18	100,00 %	0	0,00 %
Réunion	109	58	53,21 %	1	1,72 %	0	0,00 %	2	3,45 %	55	94,83 %	55	100,00 %	0	0,00 %
Rouen	66	18	27,27 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	5,56 %	17	94,44 %	16	94,12 %	1	5,88 %
Strasbourg	77	12	15,58 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	12	100,00 %	12	100,00 %	0	0,00 %
Toulouse	115	31	26,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	6,45 %	29	93,55 %	29	100,00 %	0	0,00 %
Versailles	177	30	16,95 %	1	3,33 %	0	0,00 %	6	20,00 %	23	76,67 %	22	95,65 %	1	4,35 %
DOM-TOM / Etranger	6	0	0,00 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2 922	722	24,71 %	10	1,39 %	2	0,28 %	48	6,65 %	662	91,69 %	642	96,98 %	20	3,02 %



Carqueira



Carqueira



Carqueira

Carqueira

Carqueira

Carqueira

Carqueira

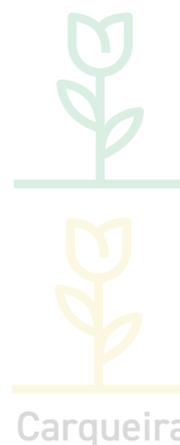
Vote sur le rapport financier

10e Congrès national du SNASUB Carqueiranne – mai 2022 Vote sur le rapport financier

Académies	Inscrits	Votants		Blancs ou nuls		Refus de vote		Abstentions		Exprimés		Pour		Contre	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Aix-Marseille	107	36	33,64 %	1	2,78 %	0	0,00 %	2	5,56 %	33	91,67 %	33	100,00 %	0	0,00 %
Amiens	218	71	32,57 %	1	1,41 %	0	0,00 %	7	9,86 %	63	88,73 %	63	100,00 %	0	0,00 %
Besançon + Limoges + Mayotte	140	8	5,71 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	8	100,00 %	8	100,00 %	0	0,00 %
Bordeaux	75	10	13,33 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	10,00 %	9	90,00 %	9	100,00 %	0	0,00 %
Caen	121	29	23,97 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	6,90 %	27	93,10 %	27	100,00 %	0	0,00 %
Clermont-Ferrand	45	17	37,78 %	0	0,00 %	0	0,00 %	4	23,53 %	13	76,47 %	11	84,62 %	2	15,38 %
Corse	33	14	42,42 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	14	100,00 %	14	100,00 %	0	0,00 %
Créteil	196	46	23,47 %	2	4,35 %	0	0,00 %	5	10,87 %	39	84,78 %	39	100,00 %	0	0,00 %
Dijon	64	16	25,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	18,75 %	13	81,25 %	13	100,00 %	0	0,00 %
Grenoble	72	22	30,56 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	9,09 %	20	90,91 %	20	100,00 %	0	0,00 %
Guadeloupe	26	9	34,62 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	9	100,00 %	9	100,00 %	0	0,00 %
Lille	163	42	25,77 %	0	0,00 %	1	2,38 %	2	4,76 %	39	92,86 %	39	100,00 %		0,00 %
Limoges	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lyon	73	20	27,40 %	0	0,00 %	0	0,00 %	5	25,00 %	15	75,00 %	15	100,00 %	0	0,00 %
Martinique	23	10	43,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	10	100,00 %	10	100,00 %	0	0,00 %
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Montpellier	148	28	18,92 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	3,57 %	27	96,43 %	27	100,00 %	0	0,00 %
Nancy-Metz	107	29	27,10 %	1	3,45 %	0	0,00 %	2	6,90 %	26	89,66 %	26	100,00 %	0	0,00 %
Nantes	38	8	21,05 %	1	12,50 %	0	0,00 %	2	25,00 %	5	62,50 %	5	100,00 %	0	0,00 %
Nice	97	18	18,56 %	1	5,56 %	0	0,00 %	2	11,11 %	15	83,33 %	14	93,33 %	1	6,67 %
Orléans-Tours	118	42	35,59 %	1	2,38 %	0	0,00 %	1	2,38 %	40	95,24 %	40	100,00 %	0	0,00 %
Paris	196	41	20,92 %	0	0,00 %	0	0,00 %	5	12,20 %	36	87,80 %	33	91,67 %	3	8,33 %
Poitiers	92	12	13,04 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	12	100,00 %	12	100,00 %	0	0,00 %
Reims	109	27	24,77 %	0	0,00 %	1	3,70 %	1	3,70 %	25	92,59 %	25	100,00 %	0	0,00 %
Rennes	111	18	16,22 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	5,56 %	17	94,44 %	16	94,12 %	1	5,88 %
Réunion	109	58	53,21 %	1	1,72 %	0	0,00 %	1	1,72 %	56	96,55 %	56	100,00 %	0	0,00 %
Rouen	66	18	27,27 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	11,11 %	16	88,89 %	15	93,75 %	1	6,25 %
Strasbourg	77	12	15,58 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	12	100,00 %	12	100,00 %	0	0,00 %
Toulouse	115	31	26,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	6,45 %	29	93,55 %	29	100,00 %	0	0,00 %
Versailles	177	30	16,95 %	1	3,33 %	0	0,00 %	4	13,33 %	25	83,33 %	22	88,00 %	3	12,00 %
DOM-TOM / Etranger	6	0	0,00 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2 922	722	24,71 %	10	1,39 %	2	0,28 %	57	7,89 %	653	90,44 %	642	98,32 %	11	1,68 %

Motion revendicative

A	Partie 1 - Nos revendications de salarié-e-s :	
==	Salaires, carrières, conditions de travail, droits sociaux	15
	Primes et indemnités.....	16
	Télétravail.....	17
	Handicap, santé et sécurité au travail, retraites.....	18
	Sécurité sociale.....	19
	Protection sociale complémentaire et prévoyance	20
	Action sociale	21
A	Partie 2 - Défendre la fonction publique de carrière, son statut général	
==	et ses statuts particuliers, au service de l'intérêt général.....	22
	Défendre le statut général et les statuts particuliers.....	23
	La mobilité : le choix des personnels d'abord !.....	24
	La formation des personnels, gagner l'effectivité des droits.....	25
	La reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière.....	26
	Catégorie A.....	26
	Catégorie B.....	27
	Catégorie C.....	28
	Uniformisation et renforcement des garanties collectives pour l'ensemble des catégories	29
A	Partie 3 - Défendre, promouvoir et améliorer le service public	
==	et la fonction publique.....	31
	La défense par l'amélioration des services publics, un axe essentiel du syndicalisme du SNASUB-FSU.....	32
	Défendre les services publics contre la marchandisation et la privatisation	33
	Combattre les suppressions d'emplois publics et le sous effectif chronique qui affaiblissent gravement nos services publics !	33
	Promouvoir le rôle de l'État.....	34
	Services déconcentrés, établissements locaux d'enseignement (EPL) et grands établissements.....	35
	Enseignement supérieur et Recherche	36
	Bibliothèques	37
	Réseau des Œuvres Universitaires et Scolaires et grands établissements nationaux	38
A	Partie 4 : Un SNASUB-FSU engagé dans la lutte contre les discriminations	
==	et la transition écologique.....	39
	Lutter pour l'égalité femmes/hommes	39
	Lutter contre les LGBTIphobies.....	41
	Lutter contre les idées d'extrême droite.....	41
	Et venir en aide aux mineurs isolés étrangers (MIE).....	41
	Citoyenneté.....	41
	Transition écologique.....	42



Partie 1 - Nos revendications de salarié·e·s : salaires, carrières, conditions de travail, droits sociaux

La perte de pouvoir d'achat se concrétise par la conjonction de différents effets sociaux

Tout au long du quinquennat d'Emmanuel Macron, aggravant les politiques menées par les gouvernements précédents, la logique de « l'offre » a été l'*alpha* et l'*omega* de l'orientation sociale et économique choisie, tournant le dos à toute perspective favorable au plus grand nombre. La part des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) a continué de reculer. Elle avait déjà perdu près de 10 points dans les 30 années précédentes, au profit du capital financier et d'un accroissement record des dividendes versés aux actionnaires. **Ceci explique l'aggravation inédite des inégalités, les effets sociaux dévastateurs et la dégradation des conditions de vie** d'un nombre croissant de salarié·e·s et jeunes. En témoignent les files d'attente pour accéder à l'aide alimentaire qui se sont vues peuplées d'étudiant·e·s et de travailleur·euse·s pauvres par exemple.

La réduction du taux de chômage revendiquée par EM dans son bilan s'est faite au prix de la précarisation et de l'ubérisation des contrats de travail notamment le recours au temps incomplet imposé.

Le constat est sans appel : la pauvreté prend racine. La France compte plus de 9,3 millions de pauvres (14,8% de la population).

Le pouvoir d'achat a connu une dégradation depuis 1983 qui s'est aggravée d'une manière importante depuis le début des années 2000. Les mesures trop timides prises pour revaloriser les grilles indiciaires n'ont pas réussi à compenser cette perte.

Dans la fonction publique: la faible augmentation de la valeur du point d'indice (1.2 %) depuis plus de 10 ans, faisant suite aux revalorisations inférieures à l'inflation qui avaient cours précédemment, a produit **une perte de pouvoir d'achat conséquente qui atteint près de 20%** dans le contexte d'inflation galopante actuelle (soit environ 2,5 mois de rémunération indiciaire) depuis 2000.

Pour accompagner cette austérité salariale, les gouvernements successifs ont choisi de recourir à des dispositifs d'individualisation des salaires: renforçant la part de l'indemnitaire dans les rémunérations (de 15 à 30% dans nos métiers)

Les mesures de transferts primes/points liées à PPCR n'auront donc été au mieux qu'un répit dans un mouvement long et d'ensemble qui voit augmenter la part des primes dans la rémunération.

Cela ne suffisant pas et plutôt que d'augmenter les salaires, les gouvernements recourent à des chèques énergie, inflation et bientôt alimentation !

La réalité de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes ne fait plus débat aujourd'hui. Elle reste cependant bien enracinée dans la situation sociale de la fonction publique. En 2019, le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,6% à celui des hommes dans la fonction publique de l'État, au même niveau qu'en 2015.

Le SNASUB-FSU revendique immédiatement

Pour un rattrapage immédiat du pouvoir d'achat perdu ces dernières décennies :

- un traitement (salaire de base) mensuel indiciaire minimum fonction publique à 1 850 euros nets et donc le brut correspondant ;
- 70 points d'indice pour tous·tes comme mesure immédiate sur l'ensemble de la grille indiciaire permettant la disparition de l'indemnité différentielle ;
- un point d'indice revalorisé à 6 euros bruts (soit 28% d'augmentation) ;
- Le rétablissement de l'indexation des traitements sur les prix ;

- L'indexation des retraites sur les salaires ;
- Alignement du supplément familial de traitement (SFT) sur les montants les plus élevés et application d'un montant forfaitaire unique par enfant. La revalorisation du taux de SFT est appliquée de manière unique par enfant ;
- Une réelle égalité salariale femmes/hommes et un déroulé de carrière identique. Ce déroulé de carrière doit être défendu pour permettre un égal accès à des postes à responsabilités. Pour des plans d'action pour l'égalité professionnelle ambitieux et dotés des moyens (humains et financiers) nécessaires et disposant de moyens coercitifs en cas de manquement ;
- Une correspondance avec les besoins du service public et à la réalité des qualifications des personnels : une refonte de la structure des emplois de l'ensemble des filières et dans tous les secteurs de notre champ de syndicalisation par la requalification d'un plus grand nombre d'emplois de C en B et de B en A ;
- L'abrogation du jour de carence ;
- La possibilité pour tout fonctionnaire d'accéder, dans le cadre du déroulement normal de sa carrière, au dernier échelon du dernier grade de son corps, sans barrières ni contingentements liés à l'existence de plusieurs grades à l'intérieur d'un même corps (cylindrage). Un même statut pour toutes et tous en prenant le meilleur de chacune des filières ;
- Une révision et revalorisation significative des grilles indiciaires pour redonner de l'amplitude aux carrières aujourd'hui tassées par le gel de la valeur du point d'indice et le relèvement du minimum fonction publique qui permettront que chaque promotion de corps ou de grade se traduise automatiquement par une augmentation significative de rémunération ;
- Le maintien d'une valeur du point d'indice unique dans l'ensemble de la Fonction publique ;
- Contre le recours au salaire au « mérite » et le rejet de tout projet de salaire trinôme et de primes au mérite, individuelles ou collectives ;
- Le déplafonnement du montant de la prise en charge partielle des abonnements de transports domicile-travail ;
- Retrait des projets remettant en cause l'existence des catégories A, B et C et les principes de progression de carrière à l'ancienneté.

Primes et indemnités

Les gouvernements successifs, jusqu'à ce jour, n'ont eu de cesse de vouloir individualiser la rémunération des fonctionnaires. Instauré sous Hollande et confirmé par Macron, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) développe une part individualisée dépendant des fonctions exercées par l'agent-e, de l'appréciation de son expérience professionnelle en particulier femme/homme, pouvant également rémunérer son « engagement professionnel ». **Il remet en cause le droit à mutation, encourage la généralisation des recrutements sur profils et aggrave les inégalités professionnelles en particulier femmes/hommes.** Selon le lieu d'exercice ou l'employeur, il ne tient plus compte du grade dans la progression de l'indemnitaire

Nos axes revendicatifs

- Non à l'arbitraire, non à l'individualisation des rémunérations, non à la casse des solidarités au sein des collectifs de travail ;
- Non au système de primes qui en plus de diviser le personnel se substitue à une revalorisation indiciaire ;
- Non à la mise en place d'indemnités de départ de la fonction publique (indemnité de restructuration de services, indemnité de mobilité...) comme mesures d'accompagnement d'un plan social de suppressions d'emplois ;
- Égalité de traitement de l'ensemble des fonctionnaires (logés par nécessité absolue de service ou non logés quelle que soit la situation) ;

Nos revendications :

- Alignement vers le haut des montants servis pour toutes les filières, quelles que soient les cartographies initiales, puis suppression du RIFSEEP par l'intégration dans le traitement.



- Alignement sur le taux le plus favorable pour gagner une égalité de versement des indemnités sur l'ensemble des académies de métropole et d'outre-mer, des établissements et des services. La politique des directions des académies et des établissements ne doit pas rendre possible une rupture d'égalité entre les agent-e-s ;
- Égalité de traitement du versement des indemnités REP et REP+ à tous les personnels administratifs et techniques exerçant leur fonction auprès du public relevant de l'éducation prioritaire (CMS, CIO, lycée et lycée professionnel...) ; et réintégration des lycées dans les dispositifs REP REP+
- Revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre le montant du ministère le plus favorable, préalable à leur intégration immédiate dans le traitement par prise en compte dans la grille unique de rémunération ;
- Transparence des modalités d'attribution ;
- Mise en place de montants nationaux de référence par corps et grades (comme cela s'est fait par exemple jusqu'à la fin de l'IAT). Objectif, atteindre une harmonisation des montants de primes avant intégration.

Télétravail

Modalité d'organisation du travail marginale avant la crise sanitaire, le télétravail fait désormais partie du quotidien de bon nombre de collègues dans nos secteurs. Un nouvel accord au niveau de la Fonction publique est entré en vigueur en 2021, contenant des garde-fous pour les agent-e-s mais promouvant largement cette modalité d'organisation de travail pour ceux dont les missions le permettent. De nouveaux accords vont se décliner courant 2022 ministère par ministère. Si cette modalité d'organisation du travail correspond à une demande d'une partie des personnels, elle n'est certainement pas sans conséquences, **en termes d'inégalités en tout genre, notamment entre les femmes et les hommes, entre lieux d'exercice (EPL, Services, Bibliothèques...), sur les conditions de travail, mais aussi sur l'exercice syndical**. Par exemple, une analyse récente démontre un risque accru de cas de harcèlement lié à l'adoption de ces nouveaux outils. Ces questions sont tout juste en train d'être posées et méritent que le SNASUB-FSU se mandate un peu plus précisément sur le sujet.

Nos revendications :

- Le SNASUB-FSU participe aux négociations à tous les niveaux (établissements, académie, ministères) pour y défendre les droits des personnels : contre tout recours imposé au télétravail, pour y promouvoir une égalité d'accès entre les femmes et les hommes, entre catégories hiérarchiques, entre titulaires et contractuel-le-s, entre territoires (zones blanches). Des tiers lieux doivent être mis à disposition de celles et ceux qui souhaitent télétravailler hors de leur domicile. Il sera vigilant sur l'application des demandes des personnels dont l'état de santé ou le handicap le nécessitent, pour les femmes enceintes, les agent-e-s en temps partiel ou en situation de proche aidant-e. Le volontariat et la réversibilité doivent rester la pierre angulaire d'accès au télétravail.
- Le SNASUB-FSU s'assure que les personnels sont dotés du matériel adapté et du versement de l'indemnité. Le droit à la déconnexion doit être respecté ;
- Le SNASUB-FSU souhaite que l'accès au télétravail soit facilité. Les personnels des EPL et des Bib ne peuvent pas être exclus par principe.
- Le SNASUB-FSU estime que des accords collectifs de télétravail, avec les mêmes règles pour toutes et tous et des campagnes annuelles sont préférables, à des recours uniquement individuels à cette modalité d'organisation du travail. Les réflexions des collectifs de travail doivent remodeler les pratiques de travail pour permettre l'accès au télétravail à toutes les catégories hiérarchiques.
- Le SNASUB-FSU estime qu'un recours généralisé systématisé au télétravail, indépendamment des motifs individuels des demandeurs et demandeuses ou bien de circonstances sociales ou sanitaires globales pourrait porter des risques de déstructuration des collectifs de travail ainsi que d'inégalités de traitement entre personnels et entre usager-e-s ; Cette nouvelle organisation de travail ne doit pas être non plus un prétexte à la réduction des espaces de travail par, notamment, la diminution du parc immobilier de l'État (vente d'immeubles, densification dans les cités administratives...). Le recours au télétravail pour

convenance personnelle ne doit pas avoir pour conséquence une dématérialisation totale ou partielle des conditions d'accès aux services rendus à ces usager·ère·s ou de détérioration de la qualité du service public mais doit viser à l'amélioration des conditions de travail des personnels, pris dans une situation donnée.

- Afin de mieux cerner les conséquences de l'extension du télétravail, le SNASUB-FSU demande à tous les niveaux des bilans exhaustifs annuels afin de pouvoir identifier les effets du télétravail sur les personnels comme sur les collectifs de travail et les éventuelles dérives.
- Le SNASUB-FSU s'assure que les employeurs n'excluent pas du télétravail certains jours de la semaine pour des raisons de défiance ou de présupposés discriminatoires ou sexistes

Handicap

Force est de constater que les personnels en situation de handicap ne bénéficient pas des droits auxquels ils peuvent prétendre. Si dans la plupart des situations le poste de travail est équipé en matériel adapté, les personnels ne reçoivent pas d'accompagnement et sont considérés comme valides une fois recrutés. Leur charge de travail étant la même que celle de leurs collègues valides, ils peuvent être en difficulté vis-à-vis de l'équipe.

Le SNASUB veille au respect la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, notamment en ce qui concerne l'adaptation du poste au handicap aussi bien sur le plan physique qu'en charge de travail dès la prise de fonctions. Une aide humaine doit être proposée et réalisée par des agent.e.s titulaires et qualifié.e.s. Une formation à l'accueil et à l'intégration de ces collègues doit être proposée à la formation tout au long de la vie.

Santé et sécurité au travail

Le SNASUB revendique :

- Une réelle prise en charge par la médecine du travail pour l'ensemble des personnels avec respect de la réglementation concernant le suivi médical et la réalisation par l'employeur des fiches de prévention aux expositions ;
- L'accès aux RSST dématérialisés pour tous ;
- L'attribution de moyens pour renforcer la protection de la santé et sécurité au travail ;
- La création et recrutement de postes de médecins du travail, de psychologues du travail, de conseiller·es et d'assistant·es de prévention ;
- Le nombre de jours pour garde d'enfants malades doit être en proportion du nombre d'enfants à charge.

Retraites

Depuis la contre-réforme Balladur de 1993 du régime général du secteur privé, les remises en cause du droit à la retraite, coordonnées dans le cadre de l'Union européenne, se sont multipliées.

Les contre-réformes des retraites de 2010 et 2013 ont dégradé les conditions de départ en retraite des salarié·e·s du privé et des agent·e·s public·que·s. Depuis 2017, l'âge minimum pour partir en retraite est de 62 ans. L'âge d'annulation de la décote a été porté à 67 ans. Le nombre d'années nécessaire pour une retraite à taux plein a été porté à 43 pour les collègues né·e·s à partir de 1973.

Le rôle de la décote et de la surcote vont dans le même sens : inciter les travailleur·euse·s à cotiser plus longtemps et diminuer le montant des pensions à verser. Ces effets se font sentir avec un recul de l'âge de départ en retraite dans la fonction publique. La décote paupérise l'ensemble des retraité·e·s et plus particulièrement les femmes dont les carrières ont été interrompues, incitant ainsi à la retraite par capitalisation.



Carqueiranne



Carqueiranne



Carqueiranne

La crise financière de 2007-2008 a montré la nécessité de conserver un système fondé sur la répartition et la solidarité intergénérationnelle.

Le gouvernement d'E. Macron a tenté en 2019 de réformer profondément le Code des Pensions civiles pour mettre en place **un système de retraite à points qui aurait été particulièrement défavorable aux fonctionnaires**. Devant une mobilisation massive et l'arrivée de la crise sanitaire liée au covid-19, le gouvernement a renoncé en mars 2020 à ce projet.

Cependant le sujet du recul de l'âge légal à 65 ans reste bien un des objectifs prioritaires du président Macron.

Le SNASUB-FSU s'oppose à ce projet.

Le SNASUB-FSU reste combatif pour empêcher tout recul sur les droits à pension et retraite des salarié-e-s. Le maintien contraint de fait au travail des personnels au-delà de 60 ans est source de souffrance et aggrave fortement le chômage des jeunes.

Il limite la perspective d'une retraite en bonne santé ainsi que l'espérance de vie.

Le SNASUB-FSU revendique :

- Le maintien exclusif du système de retraite par répartition et du financement des retraites des fonctionnaires sur la base des pensions civiles ;
- La prise en compte des carrières longues ;
- Le droit à une retraite à taux plein dès 60 ans ;
- Le retour à 37,5 annuités avec le maintien inconditionnel d'un minimum de 75% du salaire brut sur la base de l'indice acquis dans les six derniers mois de la carrière ;
- La disparition du système de la décote /surcote.
- L'alignement des avantages familiaux pour tous les fonctionnaires sur celui du privé (2 annuités par enfant)
- Le rétablissement de la solidarité entre actif-ve-s et retraité-e-s par indexation des retraites sur les salaires ;
- Le maintien des dispositions du code des pensions qui permettent d'étendre aux retraités le bénéfice des revalorisations de carrière obtenues par les actif-ve-s ;
- Le maintien des droits à réversion ;
- Le rétablissement et la pérennisation du congé de fin d'activité et de la cessation progressive d'activité ;
- Pas de pension inférieure au SMIC revalorisé ;
- La suppression de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA), prélèvement de 0,3% sur les retraites mis en place depuis le 1^{er} avril 2013 ;
- La suppression de l'augmentation de 1,7 point de la CSG pour les retraites à partir de 1300 euros nets, mis en place le 1^{er} Janvier 2018 ;
- Rétablissement de la demi-part supplémentaire pour les veufs-ves ou divorcé-e-s sans condition
- L'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le calcul du montant de la pension avec effet rétroactif pour les retraité-e-s.
- Rétablissement de la cessation progressive d'activité.
- La prise en compte intégrale des périodes d'arrêt de travail pour le calcul de trimestres.

Sécurité sociale

Le détournement organisé des cotisations sociales par exonérations massives des cotisations patronales crée un déficit délibéré qui induit un inacceptable budget de rigueur pour les dépenses de sécurité sociale, fragilisant le système de protection sociale.

Les lois de financement de la sécurité sociale dénoncent désormais des territoires « avec trop de personnel médical ». La sécurité sociale, fondée en 1945 à l'initiative du Conseil national de la Résistance, dans une situation économique difficile, a pourtant joué un rôle décisif dans l'amélioration de la santé des travailleur-euse-s et de toute la population.

Les plans de « maîtrise des dépenses de santé » décident la fermeture des hôpitaux, maternités, centres de soins mutualistes au nom de la libre concurrence chère à l'Union européenne. **La crise sanitaire liée au covid-19 a mis en lumière la situation catastrophique de l'hôpital public en 2020, et malgré les promesses faites au plus fort de la crise, la situation de l'hôpital reste intenable en 2022.** Le déremboursement reporté sur les mutuelles des frais initialement pris

en charge par la sécurité sociale favorise le recours aux assurances privées. Il frappe déjà très largement les salarié-e-s qui réduisent leur accès aux soins (dentaires, optique...).

La suppression des cotisations sociales au profit de la seule CSG tend à renforcer la reprise en main de la gouvernance de la sécurité sociale par le gouvernement et le parlement, à l'origine tripartite (salariés, patronat, État).

Les scandales dans la gestion des EHPAD mettent en lumière le sort réservé aux personnes âgées dépendantes quand il relève d'intérêts privés.

Le SNASUB-FSU revendique :

- La prise en charge à 100 % des soins pour tous-tes par la sécurité sociale ;
- L'abrogation de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) qui a été prolongée de 10 ans ainsi que le retrait de toute fiscalisation de la sécurité sociale ;
- La mise à contribution des revenus financiers et des profits des entreprises à la même hauteur que les cotisations des salarié-e-s ;
- Des cotisations patronales intégralement payées ;
- Une gestion démocratique des caisses de sécurité sociale par les seul-e-s salarié-e-s ;
- L'abrogation des textes réglementaires réduisant le niveau de remboursement des médicaments ;
- Le rejet de tout projet visant à réduire le niveau de protection sociale et favorisant le recours aux organismes privés ;
- La défense de la protection sociale complémentaire assurée par des mutuelles non soumises à la concurrence et aux intérêts privés dans la perspective d'une intégration dans le cadre d'une sécurité sociale prenant en charge les soins à 100% ;
- La suppression du parcours de santé obligatoire avec désignation obligatoire du médecin traitant ;
- L'interdiction des dépassements d'honoraires ;
- Un moratoire sur les fermetures d'hôpitaux et de services de santé, et la création de tous les lits et antennes hospitalières nécessaires à un service public hospitalier à même de répondre à tous les enjeux de santé publique.
- Mettre fin à la tarification à l'acte.
- Créer un véritable service public de la dépendance.
- La création d'un service public du médicament (recherche, production, distribution) capable d'innovation mais aussi de pallier les carences des grands laboratoires privés (ruptures de stocks, organisation de la pénurie, prix exorbitants non justifiés...)

Protection sociale complémentaire et prévoyance

Tout en refusant de revaloriser le salaire des agent-e-s public-ques, le gouvernement a initié une réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) prévoyant une prise en charge d'une partie de ses coûts par les employeurs publics. Le gouvernement l'a présentée comme un moyen d'amélioration de leur pouvoir d'achat et leur santé. Le SNASUB-FSU critique cette approche qui s'appuie sur l'affaiblissement des salaires.

Les négociations de 2021 et 2022 ont abouti à la signature unanime de l'accord le 26 janvier 2022. Elles se sont déroulées sous la contrainte d'une forme de chantage instauré par le nouveau cadre législatif imposé par ordonnance par le gouvernement : la non validation de l'accord interministériel aurait entraîné une dégradation immédiate et considérable de la protection sociale complémentaire des agent-e-s actifs-ves et retraité-e-s dès 2024, ainsi qu'une accélération des ruptures de solidarité intergénérationnelle déjà à l'œuvre.

Le SNASUB-FSU poursuit la stratégie revendicative qu'il a portée avec la FSU dans la négociation dans laquelle nous avons obtenu des modalités de mise en œuvre de la PSC meilleures que celles prévues par l'ordonnance de février 2021 avec l'instauration de mécanismes de solidarité – entre niveaux de rémunération, familiaux, envers les précaires et intergénérationnels – et d'un plus haut niveau de couverture interministériel que ce qui est prévu par le Code du travail. Cette bataille continue sur le volet « prévoyance ». Il s'agit immédiatement de limiter au maximum les inégalités entre ministères ainsi que le recours aux sur-complémentaires encore plus inégalitaires.



Carqueira



Carqueira



Carqueira

Pour le SNASUB-FSU, il faut gagner la socialisation de la PSC, avec une prise en charge de l'employeur sous forme de cotisation, dans la perspective du « 100% Sécu ».

Le SNASUB-FSU revendique :

- L'amélioration des solidarités et la participation employeur étendue à tous les personnels (titulaires et non titulaires) ainsi qu'aux retraité-e-s dans les négociations ministérielles à venir ;
- Le renforcement de la prévoyance statutaire avec l'élargissement des pathologies prises en compte pour l'obtention des CLM et CLD ou l'élargissement de la durée des CMO à plein traitement lors des négociations prévues sur la prévoyance ;
- Le recouplage santé et prévoyance accompagné d'une participation employeur ;
- La construction d'un cadre intersyndical pour imposer une autre réforme, conforme à notre mandat de la prise en charge des soins à 100% par la sécurité sociale.

Action sociale

En promouvant la prestation collective, l'action sociale doit permettre aux personnels d'exercer leurs missions dans de meilleures conditions et être un élément d'attractivité de nos carrières en contribuant au mieux-être des fonctionnaires et des contractuel-les dans leur travail et leur vie privée.

Pourtant, les crédits d'action sociale, qui vont jusqu'à 2,26 % pour les ministères économiques et sociaux, représentent seulement 0,69 % de la masse salariale au MEN.

Les prestations dont bénéficient les personnels de notre champ de syndicalisation relèvent en grande partie des prestations interministérielles.

Le CESU (Chèque emploi service universel) remplace la prestation pour la garde de jeunes enfants. Le choix d'un prestataire marchand et non d'un prestataire de l'économie sociale est très contestable.

L'action syndicale a permis des avancées (élargissement du droit aux chèques vacances, montant du CESU).

Le SNASUB-FSU se prononce contre la gestion des crédits d'action sociale par établissement. Ils doivent continuer à être financés par l'État et gérés de manière centralisée dans les services académiques.

Le SNASUB-FSU revendique les moyens budgétaires nécessaires pour une action sociale à la hauteur des besoins et qui soit un droit effectif pour tous-tes (actif-ve-s et retraité-e-s, titulaires et non titulaires) répondant aux principes d'égalité et d'équité.

Pour le SNASUB-FSU, les revendications collectives demeurent une priorité parce qu'elles garantissent l'égalité de traitement de tous-tes les fonctionnaires. Le SNASUB-FSU s'oppose donc à la stratégie de GRH prônée par le ministère qui favorise l'action sociale individuelle au détriment du collectif.

Tous les personnels quelle que soit leur affectation doivent pouvoir bénéficier de la PIM (prestation interministérielle) pour l'accès à la restauration collective, en fonction de leur indice de rémunération.

Le SNASUB-FSU revendique :

- d'augmenter de façon conséquente des budgets de l'action sociale ;
- d'aligner les crédits d'action sociale sur ceux des autres ministères les plus avantageux ; de favoriser la restauration collective ;
- d'impulser un élan prioritaire pour le logement social ;
- d'élargir les conditions d'attribution de l'ensemble des prestations y compris aux retraités.
- d'augmenter les plafonds d'attribution et le montant des aides ;
- d'élargir à l'ensemble des agent-e-s les possibilités d'accès aux loisirs et à la culture : délivrance d'un « Pass éducation » pour tous les personnels actifs et retraités (éducation nationale et enseignement supérieur).
- de développer une action sociale en faveur des personnels retraités ;
- de revaloriser la bonification des chèques vacances (jusqu'à 100% comme cela existe dans des collectivités territoriales) ;
- de généraliser les tickets restaurants quand il n'existe pas de service de restauration collective (WE, périodes de vacances scolaires, etc.) ;
- de créer des structures de garde d'enfants sur le lieu de travail afin de permettre une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle.

> Partie 2 – Défendre la fonction publique de carrière, son statut général et ses statuts particuliers, au service de l'intérêt général

La fonction publique de carrière et le statut général des fonctionnaires ont été frontalement attaqués par la loi dite de « transformation de la fonction publique »

En France, la fonction publique assume l'essentiel du service public. C'est une des caractéristiques du service public « à la française » qui a été construit au fil du temps comme une dynamique économique et sociale structurante du modèle social. Cela a longtemps signifié que plus la richesse produite croissait, plus le service public s'étendait et plus ses moyens étaient renforcés. **Les services publics et la fonction publique sont donc en France un puissant vecteur de répartition de la richesse produite** en garantissant à toutes et tous un accès aux droits (éducation, santé, culture, etc.) croissant.

Une telle conception est évidemment à l'inverse de ce que veulent imposer les promoteurs du libéralisme qui cherchent à accroître leurs profits par leur refus à contribuer à son financement d'une part, et par la recherche de marchandisation et de privatisation des services publics eux-mêmes d'autre part.

Régulièrement, ces dernières années, les gouvernements successifs, ont peu ou prou mené des politiques qui ont abouti à faire la promotion d'intérêts privés ou particuliers, au détriment de l'intérêt général.

Il s'agit là d'une conséquence directe du dogme conduisant à chercher à diminuer la part du PIB consacrée aux dépenses publiques qui aboutit, au final, à affaiblir les mécanismes de redistribution socialisée des richesses qu'assurent les services publics et la fonction publique. Missions abandonnées ou livrées au privé, dégradation de la qualité du service rendu aux usagèr-e-s, dégradation de la situation faite à ses personnels : dévalorisation des carrières, destruction massive des garanties statutaires, individualisation et affaiblissement des rémunérations, suppressions de postes, recours de plus en plus massif aux contrats précaires : **autant de mauvais coups portés avec constance durant le quinquennat d'Emmanuel Macron.**

Depuis deux décennies, le statut général des fonctionnaires a subi de multiples attaques pour limiter le nombre de ses garanties pour les agent-e-s, aussi bien individuelles que collectives. L'objectif est de le rendre plus « compatible » avec les logiques managériales d'individualisation, de mise en concurrence et de subordination accrue des personnels d'une part, et de remise en cause de la fonction publique de carrière par son affaiblissement du fait des politiques de limitation des crédits de rémunération et le recours accru et massifié aux contrats d'autre part.

La loi dite de « transformation » de la fonction publique n'a pas remis en cause le principe de séparation du grade et de l'emploi, elle a cependant introduit beaucoup d'éléments de flexibilisation en affaiblissant des garanties statutaires pour développer les leviers à la main des gestions managériales de proximité. C'est dans ce contexte qu'il faut appréhender l'esprit qui a conduit le gouvernement à supprimer les actes relatifs aux carrières des agent-e-s des compétences des commissions administratives paritaires pour lui substituer le seul principe d'édiction de lignes directrices de gestion. Pour le SNASUB-FSU, celles-ci ne peuvent avoir de sens à elles seules sans le regard paritaire sur la réalité de leur application, seul gage de « transparence ».

La loi du 6 août 2019 n'a certes pas aboli le principe selon lesquels les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires. Mais elle a introduit dans le statut général un régime de dérogations qui l'affaiblit considérablement. Elle constitue donc une attaque sans précédent contre nos garanties statutaires depuis la loi du 13 juillet 1983. Et l'affaiblissement



Carqueira



Carqueira



Carqueira

des garanties octroyées aux fonctionnaires réduit par conséquence les protections que le statut lègue aux contractuel-le-s. Pourtant, l'état antérieur du statut permettait déjà trop de dérogations puisque 20 % des agent-e-s public-que-s ne sont pas titulaires, avec des variations importantes selon les secteurs (40% des BIATSS dans l'ESR sont contractuel-le-s).

Bref, cette prétendue « souplesse » managériale accroît considérablement les outils à la main des hiérarchies locales pour déréguler les relations de travail et développer de l'arbitraire et du clientélisme dans l'accès aux emplois publics comme dans les déroulements des carrières.

Le SNASUB-FSU est absolument attaché au principe d'égalité de traitement des agent-e-s public-que-s et aux garanties qui leur sont faites pour pouvoir assumer dans le respect de leurs obligations l'intérêt général qu'incarnent leurs missions. Il les défend avec détermination contre tout ce qui lui porte atteinte

Pour cette raison, la loi du 6 août 2019, « dite » de transformation de la fonction publique, doit être abrogée !

Et pour le SNASUB-FSU, toutes les orientations d'affaiblissement statutaire sont à combattre car le service public et la fonction publique ont besoin de personnels formés, aux conditions d'emploi et de travail stables, permettant de véritables déroulements de carrière fondés sur des critères objectifs, débattus et partagés et sur des mobilités choisies.

Le SNASUB-FSU défend ses principes revendicatifs :

Nous refusons et combattons toutes les politiques de régression qui ont comme seul objectif de remettre fondamentalement en cause les garanties statutaires, les droits et les obligations du statut général des fonctionnaires.

Nous défendons l'équilibre entre droits et obligations du statut général des fonctionnaires.

Ceci implique d'en finir avec un management au service des politiques libérales de remise en cause de la fonction publique et de ses missions !

Il fait du refus de toute mesure lui portant atteinte une orientation cardinale.

Le SNASUB-FSU revendique :

- La reconnaissance de l'ensemble des qualifications des personnels (des diplômes et des acquis de l'expérience professionnelle) ;
- Un recrutement fondé sur le concours sur la base de diplômes nationaux ;
- La possibilité d'un réel déroulement de carrière pour tous-tes dans des corps sans barrage de grade, sur la base de barèmes chiffrés selon des critères partagés et connus, rejetant toute référence à de pseudo-critères de mérite qui n'ont d'autre objectif que de subordonner davantage les personnels au lieu de reconnaître leur engagement professionnel ;
- Le rétablissement des compétences des CAP en matière d'actes individuels relatifs aux carrières.

Défendre le statut général et les statuts particuliers

Le principe fondamental d'égalité de traitement des fonctionnaires répond à celui, tout aussi fondateur, d'égalité de traitement des usagers, l'ensemble tissant un lien social indéfectible entre l'État et le citoyen.

Ainsi, le statut général encadre les droits et obligations de tous les fonctionnaires tout en protégeant l'usagè-e.

Les statuts particuliers, en définissant les corps statutaires, permettent de décliner le statut général selon la variété des missions confiées aux fonctionnaires. Ils permettent d'organiser d'une part, les recrutements aux niveaux de qualification et éventuellement de spécialité requis, d'autre part la carrière des agent-e-s.

L'apparition de besoins nouveaux peut justifier des évolutions, voire la création de corps nouveaux.

Le recrutement sans concours au pied de la grille indiciaire rend possible les clientélismes de la part des employeurs publics. Le concours est garant de l'égalité de traitement entre les candidats et doit s'accompagner de la création de postes à hauteur des besoins.

Le SNASUB-FSU conteste toute logique qui, fallacieusement au nom de l'égalité d'accès aux emplois publics, met sur un pied d'égalité le recours à un-e fonctionnaire ou à un-e contractuel-le.

Le SNASUB-FSU revendique :

- Reconnaissance d'équivalence de diplôme à partir de la formation continue et des fonctions exercées sous réserve que cette validation soit faite par des enseignant-e-s et des professionnel-le-s du service public non lié-e-s hiérarchiquement aux postulant-e-s ;
- Organisation des promotions par branche d'activité professionnelle afin de pouvoir mettre en œuvre un barème avec des critères spécifiques par BAP en complément de l'ancienneté ;
- Répartition des possibilités de promotion entre les BAP au prorata des effectifs des collèges promouvables ;
- Maintien de normes nationales en matière de concours et refus de toute forme de recrutement local laissé à l'initiative des chef-fe-s de service, d'établissement ou des président-e-s d'université ;
- Pour un recrutement sans concours strictement limité à l'accès social à la fonction publique et soumis au contrôle et à l'avis préalable des instances de représentation des personnels.
- Le respect du principe statutaire d'affectation des lauréats des concours selon l'ordre de la liste.

La mobilité : le choix des personnels d'abord !

Par l'exercice de leur droit à la mobilité, les personnels contribuent directement au développement et à l'enrichissement des dynamiques collectives qui font la force de la fonction publique de carrière.

Le droit à la mobilité est remis en cause par le profilage des postes et par la suppression de la possibilité d'organiser les mouvements en recourant au tableau périodique de mutations et, pour les catégories C, par le fait qu'une part croissante des postes vacants est pourvue par des recrutements directs sans concours.

L'augmentation du nombre de postes profilés concerne toutes les catégories et tous les corps. Le recours à la publication des postes sur une « place de l'emploi public » se substitue à la procédure classique de mutation à date et selon les critères de départage fixés de manière identique pour toutes et tous. Ces dispositifs privilégient une logique prétendument adéquationniste fondée sur les « compétences individuelles » par rapport à la reconnaissance collective des qualifications. Ils permettent aux président-e-s d'université, chef-fe-s d'établissement et de service de choisir leurs personnels en dehors de tout critère partagé et identifié. Ils aboutissent à une mise en concurrence dommageable des personnels entre eux.

Pour le SNASUB-FSU, cette situation valide la revendication de rétablir des mouvements collectifs, par tableaux périodiques de mutations construits sur la base de barèmes.

Pour la filière ITRF dans laquelle il n'y a toujours pas de mouvement national structuré, des collègues sont contraint-e-s de repasser des concours qu'ils-elles ont déjà passés et réussis pour obtenir, par exemple, un rapprochement de conjoint-e. En l'absence de toute règle de priorité, les candidat-e-s doivent aller se « vendre » auprès de l'établissement d'arrivée ou du service envisagé.

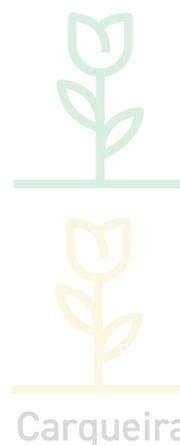
Le ministère de la Culture tend à bloquer l'arrivée d'agent-e-s de l'Enseignement supérieur dans les bibliothèques relevant de sa compétence. Il remet ainsi en cause la vocation interministérielle des corps de la filière bibliothèque. Le SNASUB-FSU réaffirme la vocation des personnels des corps de la filière bibliothèque à occuper tout emploi relevant de leurs métiers et afférent au grade détenu dans l'ensemble de la fonction publique de l'État.

Le SNASUB-FSU défend les principes revendicatifs suivants :

- Organisation, pour l'ensemble des filières, de mouvements de mutation, au niveau national et/ou déconcentré, fondés sur des tableaux annuels de mutation, appuyés sur des barèmes ;
- Fin des recrutements sur profil ;
- Mise au mouvement de tous les postes vacants existants ou nouvellement créés ou libérés par les mutations réalisées préalablement à leur pourvoi par recrutement ;
- Abrogation des dispositions réglementaires instaurant la concurrence entre titulaires et contractuel-le-s pour pourvoir les postes ouverts à la vacance sur le site « Place de l'Emploi Public ».

Immédiatement, le SNASUB-FSU veut gagner :

- Le rétablissement de l'organisation des mouvements par tableaux annuels de mutations pour tous les corps pour lesquels la mobilité était ainsi organisée avant 2020 ;



Carqueiranne

- Le rétablissement des compétences des CAP en matière de mobilité.

Mais aussi :

- Pour chaque corps de la filière ITRF, la création de mouvements en deux phases, nationale et académique organisés par tableaux périodiques de mutations établis sur la base de barèmes ;
- Pour l'AENES, (Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur), organisation au niveau national et examen en CAPN du mouvement interacadémique des adjoints administratifs ;
- Pour les BIB, la mise en place de barèmes de gestion dans le cadre des tableaux de mutation.

La formation des personnels, gagner l'effectivité des droits

L'éducation tout au long de la vie est fondée sur un ensemble de droits à l'éducation et à la formation initiale, à la qualification et à sa reconnaissance, à la formation permanente sur le temps de travail et à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces droits individuels doivent être garantis par la loi.

Le SNASUB-FSU refuse que la mise en place du compte personnel de formation soit un outil de dilution du droit, ou d'individualisation de l'acquisition de celui-ci. Les personnels doivent décider de leur formation selon leur choix. L'administration doit assurer sur ses propres budgets la formation qui relève de l'adaptation à l'évolution des missions, ou de la promotion des personnels.

Le SNASUB-FSU revendique :

Formation initiale

- Avant la prise de fonction, mise en place d'une formation post-recrutement ;
- Pendant la période de stage, création d'un tutorat pour aider l'agent·e dans sa prise de poste.
- La fonction de tuteur·trice doit être reconnue et faire l'objet d'une définition et d'un cadrage adapté au métier exercé et à la catégorie.

Formation continue

- Dans tous les secteurs, pour toutes les filières professionnelles, pour tous les métiers, notamment dans le contexte de la nouvelle organisation des formations académiques, le SNASUB-FSU revendique pour chaque corps et grade d'emploi, une formation de qualité et adaptée permettant de favoriser l'avancement et les déroulements de carrière de toutes et tous.

Chaque fonctionnaire doit avoir accès tout au long de sa carrière sans aucune perte de salaire à :

- Des formations pour préparer concours et examens professionnels ;
- Des formations pour maintenir le niveau de compétence collective des services en fonction des évolutions réglementaires et techniques ;
- Des formations personnelles, à travers le congé formation ;
- Une formation de reconversion, s'il·elle souhaite changer d'orientation professionnelle ;
- Un renforcement de l'acquisition de droits au titre du compte personnel de formation et une facilitation de l'exercice de ceux-ci.

Cela implique :

- La mise en place de véritables plans de formation avec des budgets adaptés ;
- Le remplacement des agent·e-s en formation ;
- Des frais de mission.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

- L'accompagnement pour obtenir la validation de son expérience professionnelle doit être gratuit.

La reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière

Le management actuel prétend substituer les notions de « performance individuelle » à celle d'efficacité collective, et de « compétence » à celle de qualification.

Les compétences relèvent de l'individu, les qualifications sont définies par des niveaux de diplômes nationaux et ouvrent droit à des niveaux de rémunération égaux pour tous·tes.

La notion de compétences sert aux employeurs à sous-rémunérer les salarié·e·s en diluant les repères collectifs, à mettre en concurrence les agent·e·s entre elles et eux pour la part indemnitaire et la progression de carrière.

Le SNASUB-FSU revendique :

- La reconstruction globale de la grille indiciaire offrant des déroulements de carrière plus attractifs et revalorisés ;
- La requalification massive des emplois de C en B et de B en A ;
- L'arrêt de la politique de déqualification des emplois ;
- La création de corps cylindriques pour permettre à chaque fonctionnaire d'accéder au dernier échelon de son corps à l'issue d'une carrière complète, sans barrage ni contingentement et dans l'immédiat, augmentation des possibilités d'accès au grade supérieur ;
- L'entretien professionnel ne doit plus être un instrument de gestion des carrières, mais un moment privilégié d'échanges.

Dans toutes les catégories et pour tous les corps, le SNASUB-FSU défend la nécessité d'augmenter les taux de promotion pour les tableaux d'avancement, ainsi que les possibilités de promotion interne par concours et listes d'aptitude.

Le Snasub considère que le Répertoire Interministériel des Métiers (RIME) et sa déclinaison au niveau des établissements du Ministère de la Culture (référentiel des emplois et des compétences à la BNF), du MENJS et MESR (Répertoire des métiers et des compétences) ou par filières (Référents pour les ITRF, Bibliofil en bibliothèques) aboutissent à substituer la notion de compétences à celle de qualifications correspondant à un grade obtenu par concours, examen ou promotion. Ces répertoires constituent par conséquent une remise en cause des garanties statutaires et quand ils sont le prétexte au recrutement sur profil. C'est pourquoi le SNASUB conteste la mise en place et l'utilisation de ces référentiels métiers pour les opérations de gestion des carrières.

Rupture conventionnelle : vigilance !

Concernant le dispositif de rupture conventionnelle, instaurée de manière expérimentale par la loi dite « de transformation de la fonction publique », le SNASUB-FSU reste vigilant quant au fait qu'il ne soit pas utilisé à des fins de gestion managériale des difficultés rencontrées par les agents ou comme levier de gestion des emplois. Il intervient pour les indemnités de rupture conventionnelle soient justes au regard des carrières des personnels qui souhaitent recourir à ce dispositif.

Catégorie A

L'adhésion au CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle) des attaché·e·s d'administration de l'État de la catégorie A de la filière administrative de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur consécutive à la publication du décret n°2013-876 du 30 septembre 2013 a ouvert une nouvelle situation revendicative qui donne raison à notre opposition à celle-ci.

L'interministérialité du corps des AAE, percute les modes de gestion des carrières (mobilités au fil de l'eau indépendamment des nécessités d'organisation des services et des établissements et affaiblissement des tableaux annuels de mutation, individualisation accrue des montants indemnitaires sans aucune comparabilité)... Au final, ce sont des déroulements de carrières aux principes



Carqueira



Carqueira



Carqueira

déstructurés et des mobilités si peu organisées qu'elles sont empêchées à certains personnels et les services potentiellement mis en difficulté.

En outre, donner des responsabilités supplémentaires aux uns sans formation spécifique et sans réelle revalorisation, ne laisse comme perspective aux autres que l'accès fonctionnel possible à un grade à l'effectif fermé (GRAF), participe d'une même volonté : faire fonctionner l'administration à moindre coût avec des personnels plus malléables.

Parce qu'il reconnaît les spécificités des missions et des métiers, le SNASUB-FSU réaffirme, pour l'AENES, son attachement à la création d'un corps d'encadrement supérieur ayant vocation à occuper des postes de haut niveau de responsabilité.

Pour l'ITRF, il faut une réelle reconnaissance des qualifications mises en œuvre par les assistant-e-s-ingénieur-e-s par leur intégration dans un corps relevant de la A-type.

Pour les bibliothèques, la création d'un corps unique d'encadrement scientifique en A, correspondant au mode d'organisation et de fonctionnement de cette filière reste à l'ordre du jour.

Immédiatement, le SNASUB-FSU revendique :

- La transformation de la hors-classe des attachés en grade ordinaire ;
- Le décontingement de l'échelon spécial de la hors-classe ;
- Des ratios promus/promouvables qui permettent un déroulement sans barrage de la carrière ;
- Des tableaux d'avancements qui soient établis selon des critères clairs et comparables.

Le SNASUB-FSU construit sa stratégie revendicative pour gagner :

Pour l'administration (AENES) :

- La création d'un corps d'encadrement supérieur à la carrière sans barrage de grade, reconnu et revalorisé sur la base de la grille la plus favorable, offrant des débouchés pour les corps des catégories A-type, recrutement par concours au niveau 7 ;
- La création d'un corps de A type à la carrière sans barrage de grade, formé, reconnu et revalorisé sur la base de la grille la plus favorable, recrutement par concours au niveau licence (niveau 6) ;
- L'amélioration des possibilités d'accès à ces corps.

Pour les ITRF :

- L'intégration des assistant-e-s ingénieur-e-s dans le corps des ingénieur-e-s d'études ;
- Le décontingement de l'échelon spécial de la Hors-Classe des ingénieur-e-s de recherche par sa transformation en échelon ordinaire.

Pour les bibliothèques :

- Création d'un corps unique d'encadrement scientifique à trois grades en catégorie A, formé, reconnu et revalorisé sur la base de la grille la plus favorable, regroupant bibliothécaires, conservateur-trice-s et conservateur-trice-s généraux-ales pour offrir à l'ensemble de ces agent-e-s de réelles possibilités de carrière.

Catégorie B

La mise en œuvre du nouvel espace statutaire à partir de 2009 et ses nouveaux indices « revalorisés » n'ont jamais réussi à sortir durablement le pied de la grille de rémunération en catégorie B des eaux du SMIC.

La revalorisation des grilles prévues par PPCR a produit, pour les mêmes raisons budgétaires, une revalorisation coincée entre celle de la catégorie C et celle plus conséquente de la catégorie A.

Ce qui explique que les rémunérations des presque 180000 agent-e-s de catégorie B de l'État – dont le recrutement est installé au niveau bac et dont les missions peuvent relever de missions d'encadrement – sont aussi basses et les hausses indiciaires aussi modestes.

Avec des possibilités de promotions (de grade et de corps) en nombre très insuffisant, la carrière relève du parcours du combattant-e et ne permet pas une réelle reconnaissance,

régulière et significative, de l'investissement professionnel des personnels compte tenu des missions confiées.

Le SNASUB-FSU défend ce corpus revendicatif :

- Dans le cadre d'une véritable refonte de la grille, il faut une réelle revalorisation des salaires de la catégorie B ;
- Une amplitude indiciaire significative : cela implique de relever significativement le sommet indiciaire de la grille ;
- Des possibilités d'avancement respectant le droit à une véritable carrière ;
- Le maintien des postes d'encadrement et des postes à responsabilité en catégorie A ;
- La requalification massive des postes d'encadrement et des postes à responsabilité en catégorie A pour offrir aux personnels de catégorie B de larges possibilités de promotion interne .

Catégorie C

Les personnels de catégorie C sont aujourd'hui les plus nombreux dans nos secteurs, preuve que l'Etat-employeur n'a pas grande considération pour les qualifications réellement mises en œuvre par ses agent-e-s. La revalorisation PPCR, prise dans son ensemble, aura permis de mettre pour l'instant la grille hors d'eau du SMIC. Pour autant la grille indiciaire des premiers grades accessibles par concours des corps de catégories C, qui confirme une progression indiciaire de 7 points en 9 ans du fait de l'intervention du minimum fonction publique immédiatement en début de carrière, reste scandaleuse. Elle est révélatrice du manque de considération réitéré depuis de longues années pour ces personnels. La suppression d'un grade permettra de fluidifier un peu la carrière et de réduire son déroulement. Mais l'essentiel reste marqué par une insuffisance indécise de rémunération et de reconnaissance.

L'insuffisance des possibilités offertes aux tableaux d'avancement laisse peu d'espoir aux agent-e-s de parvenir en fin de carrière, au sommet du dernier grade, malgré la suppression d'un grade en catégorie C, obtenue dans le cadre du protocole PPCR. Quant aux possibilités d'accès en catégorie B, elles demeurent encore beaucoup trop insuffisantes pour être à la hauteur des enjeux de requalification pour reconnaître le travail réellement effectué et qualification réellement mises en œuvre par les personnels dans l'exercice de leurs missions.

Le SNASUB-FSU revendique :

- La création de corps de catégorie C à un seul grade, permettant notamment l'accès à la fonction publique sans condition de diplôme, avec une grille indiciaire aux échelons revalorisés, par la fusion des deuxième et troisième grades (grade accessible par concours et grade d'avancement) pour développer les amplitudes de carrières complètement écrasées par la politique gouvernementale de relèvement du seuil minimum fonction publique et le gel de la valeur du point d'indice. ;

Immédiatement le SNASUB-FSU exige :

- L'actuel premier grade (grade de recrutement sans concours) doit être limité strictement au recrutement à caractère social, selon des critères transparents et des contingents de recrutements présentés pour avis dans les comités techniques/sociaux compétents. Sa durée doit être raccourcie pour permettre un déroulement de carrière par promotion dans la carrière de la catégorie C, et assorti d'une formation professionnelle (sur le temps de travail) permettant de répondre aux nécessités de ce recrutement à caractère social ; l'accès au deuxième grade doit être rapidement effectif dans la carrière.
- Un plan massif de requalification des emplois (par la transformation des emplois de catégorie C en B, à emploi constant) et reclassement des personnels concernés, permettant de mettre fin à l'écart existant entre les missions assurées, les emplois occupés et les rémunérations.



Carqueiranne



Carqueiranne



Carqueiranne

Uniformisation et renforcement des garanties collectives pour l'ensemble des catégories

Réunion des personnels des filières de l'AENES et de l'ITRF derrière un statut commun, intégrant le meilleur des garanties statutaires existantes en matière de gestion des carrières, de recrutement et de mutation... Ce statut regrouperait l'ensemble des collègues travaillant dans les collèges, les lycées, les EREA, les ERPD, les CIO, les services académiques et ministériels, les établissements d'enseignement supérieur, les grands établissements publics (CNED, CANOPE, CROUS...), dans le respect des qualifications et des différentes cultures professionnelles.

Précarité : pour un véritable plan de titularisation !

Contexte

A l'heure actuelle, 14% des personnels de l'enseignement scolaire de notre champ de syndicalisation sont agent-e-s non titulaires, les 9/10 étant en CDD. Notons que les bilans sociaux du ministère de l'Éducation nationale ignorent dans les statistiques les milliers d'agent-e-s recruté-e-s en GRETA, CFA et dans les GIP-FCIP. Dans l'enseignement supérieur, près de 40% des personnels BIATSS soit environ 38 000 personnes sont sous contrat.

L'évolution du statut de la fonction publique depuis 2012 tend à aligner les conditions de travail des agent-e-s non titulaires sur celles des fonctionnaires, sauf... en matière statutaire ! Les CDI se développent sans qu'ils puissent être évidemment assimilés à l'équivalent d'une situation de fonctionnaire.

Les annonces du gouvernement visant à faciliter le départ des fonctionnaires et, parallèlement, d'apporter de la souplesse au recrutement de « contractuel-le-s. » Ceci doit être combattu !

Le SNASUB-FSU revendique :

- Tout emploi public permanent doit être avant tout occupé par un-e fonctionnaire ;
- Le recrutement d'un-e personnel précaire doit rester très exceptionnel ;
- La titularisation selon des modalités adaptées et négociées de tous-tes les personnel-le-s contractuel-le-s recruté-e-s pour occuper des emplois permanents ;
- à travail égal, salaire égal !

Immédiatement, le SNASUB-FSU exige :

- L'adéquation catégorie hiérarchique/rémunération/fiche de poste ;
- La revalorisation indiciaire au même moment que les fonctionnaires ;
- des contrats de 12 mois pour les contrats à l'année ;
- La possibilité d'une évolution salariale, comparable à celle du premier grade des titulaires de la même catégorie ;
- L'accès de tou-tes les non titulaires aux mêmes régimes indemnitaires et indemnités que les fonctionnaires, ainsi qu'à l'action sociale dès le premier mois ;
- Le maintien des actuel-le-s agent-e-s non titulaires jusqu'à leur titularisation ;
- La possibilité d'accéder à une formation appropriée, permettant à celles et ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique ;
- La création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçant-e-s dans tous les corps ;
- Un plan de titularisation reposant sur les principes suivants :
 - Titularisation sans concours en catégorie C de tous-tes les auxiliaires, non titulaires, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
 - Titularisation par concours réservés des contractuel-le-s qui remplissent des fonctions de niveaux A et B.
- L'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement ;
- La création de nouveaux corps de fonctionnaires, si nécessaire ;
- la mise en place d'équipes mobiles de titulaires remplaçant-e-s pour assurer les remplacements de congés maladie, parentaux, formation, etc.

L'abrogation du contrat de projet instauré par la loi de transformation de la fonction publique et du contrat de mission scientifique créé par la loi de programmation pour la recherche.

Représentation des personnels et paritarisme

Attaché-e au principe selon lequel « les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégué-e-s siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. » (rédaction de la loi n° 83-634, article 9, alinéa 1, avant la promulgation de la loi dite « de transformation de la fonction publique »), les élu-es SNASUB-FSU sont les élu-es de tous les personnels, syndiqué-e-s et non syndiqué-e-s, ce sont leurs représentant-es face à l'administration.

Ils défendent individuellement tous-tes les collègues en s'appuyant sur les revendications collectives.

Fort-e-s de cette culture syndicale, le SNASUB-FSU exige le rétablissement des droits des personnels à être représenté-e-s pour défendre leurs situations face à l'autorité de gestion pour tous les actes relatifs à leurs carrières.

Pour le SNASUB-FSU cela passe par le rétablissement de toutes les compétences des CAP.

Au moment où certains principes structurants de la fonction publique, comme l'égalité de traitement, sont frontalement mis à mal par les logiques managériales et la loi dite de transformation de la fonction publique, où le « mérite » est compris comme subordination à la hiérarchie de proximité, où l'évaluation est promue de manière idéologique, individuelle, sans critérisation et donc difficilement mesurable et comparable, l'intervention des commissaires paritaires dans les CAP ont été le dernier rempart pour éviter aux collègues l'arbitraire et le clientélisme.

Une conception libérale et individualiste du mérite est de plus en plus utilisée par l'administration lors des opérations de gestion, pour justifier des promotions en dehors de tout barème ou pour attribuer des montants indemnitaires différenciés en dehors de tout contrôle, tend à se généraliser pour tous les personnels. Le principe des postes à profil ou des emplois fonctionnels et leur développement fausse le mouvement ou le réduisent à l'enregistrement des choix de l'administration. Cela n'est pas tolérable.

Parce qu'elle a été écrite pour sanctifier cette idéologie dans le statut, pour le SNASUB-FSU, la loi dite de transformation de la fonction publique doit être abrogée !

Le SNASUB-FSU revendique:

- Le respect de l'égalité de traitement des agent-e-s entre elles et eux.
- Des critères de gestion transparents et objectifs, à chaque opération, s'appuyant sur le respect des droits statutaires: barèmes de gestion, règles de départage transparentes...
- Le rétablissement d'une cartographie des CAP qui permettent la défense des situations des personnels là où les décisions administratives sont prises ;
- Le rétablissement de toutes les compétences des CAP qui ont été supprimées
- le rétablissement des compétences des CAP en matière d'actes individuels relatifs aux carrières, dans des CAP de nouveau réunies par corps et non par regroupement de corps. ;
- La reconnaissance du rôle des commissaires paritaires et des représentant-e-s du personnel par les autorités de gestion ;
- Nous nous opposons à la volonté des ministres, recteurs-trices et de certain-e-s président-es d'université de transformer ces instances de dialogue social en simples chambres d'enregistrement : le SNASUB-FSU agit pour faire de ces instances des lieux de débat, d'information et d'expression des revendications sans complaisance ;
- Le renforcement de la représentation du personnel, pour défendre les revendications et avoir les moyens de contrôler et de débattre ou contester le cas échéant les pratiques de l'administration ;
- Le refus de la fusion des instances représentatives CT et CHSCT dans les comités sociaux, et leurs maintiens dans les périmètres actuels ;
- Dans les instances consultatives étudiant les questions collectives (CT, CSA, CSE...), il faut gagner une évolution réglementaire (droit de veto...) pour obliger les directions à revoir tout projet ayant recueilli un vote majoritairement exprimé en contre.



Carqueira



Carqueira



Carqueira

Partie 3 - Défendre, promouvoir et améliorer le service public et la fonction publique

Les moyens existent pour financer, améliorer et sauver nos services publics !

La France compte parmi les puissances mondiales les plus importantes et elle est un pays riche si l'on observe l'indicateur économique qu'est le produit intérieur brut (PIB) : son PIB, en 2021, représentait tout juste un peu moins de 2.500 milliards d'euros, année durant laquelle son taux de croissance a presque rattrapé la forte récession liée au COVID et à ses mesures sanitaires de confinement prises en 2020 (+7% environ). [Le PIB est un indicateur économique qui permet de mesurer la création de richesses d'un pays, sur une période donnée et, ainsi, d'en mesurer les évolutions].

Que faire de ces richesses créées, quelles politiques publiques – économiques et sociales par exemple – mener pour satisfaire les besoins sociaux de la population, telles sont des questions décisives que les syndicalistes que nous sommes ont à se poser, notamment en matière de services publics (les services à rendre au public c'est-à-dire aux usager-es), compte tenu de leur configuration et évolutions depuis leur création dans notre pays.

Ces questions sont forcément liées au rôle de l'État dans ce domaine puisqu'il est le principal ordonnateur et organisateur des services publics en France, même si des politiques libérales récurrentes visent à l'en décharger, au profit d'entités privées (privatisations) ou bien d'autres institutions publiques telles que les collectivités territoriales (décentralisation)... Rappelons-nous à ce sujet le courrier adressé à ses ministres par Édouard Philippe, alors Premier ministre d'Emmanuel Macron du début du quinquennat, qui leur demandait d'étudier toutes les mesures possibles de réorganisation des missions publiques – jusqu'à l'externalisation – afin d'alléger les coûts de fonctionnement pour l'État...

Mais ces questions renvoient aussi aux mécanismes économiques, sociaux et politiques de répartition des richesses créées dans notre société. En effet, que dire de ces mécanismes qui privilégient la distribution des bénéfices produits par l'économie et ses acteurs (dont les entreprises) prioritairement aux détenteurs-trices de capitaux (les actionnaires) au détriment des salaires de celles et ceux qui produisent directement les biens et les services par leur travail quotidien ? Voire même au détriment des investissements nécessaires à réaliser ?

En 2021, les entreprises du CAC40 ont engrangé plus de 100 milliards d'euros de bénéfice net ; et elles en auront distribué à leurs actionnaires près de 70 milliards (y compris sous la forme de rachat d'actions) ! [*Le Monde* dans son édition numérique du 30 janvier 2022]. Ce qui explique l'enrichissement exponentiel récent des milliardaires de France par exemple, alors que le niveau des salaires n'est soumis à aucune revalorisation en rapport avec cette distribution massive de richesse créée !

De ce point de vue, la politique de l'État en matière de fiscalité globale (celle qui taxe les bénéfices des entreprises, des plus riches ou du citoyen lambda...) revêt une importance considérable. De même que les politiques de financement (les recettes) de nos conquies sociaux, tels que nos systèmes de retraite par répartition ou de sécurité sociale.

La diminution de l'impôt sur les sociétés, le refus de lutter efficacement contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale (estimée par *OXFAM* et *Solidaires finances publiques* à environ 80 milliards par an), la suppression de l'impôt sur la fortune (l'ISF)... toutes ces mesures ont visé à réduire la contribution des plus riches aux recettes de l'État.

Elles ont contribué à leur « surenrichissement » tout en limitant la capacité de l'État à financer des politiques publiques au service de l'intérêt général. La dégradation importante subie par notre service public de santé en est un des exemples les plus frappants ! Et le creusement des inégalités de revenus dans notre pays en est un autre...

Les exonérations de cotisations sociales ne font qu'affaiblir les comptes sociaux et dégradent les conditions d'emploi et de travail. Les politiques gouvernementales renforcent toujours plus

ces choix même si le « *Quoi qu'il en coûte* » présidentiel intervenu durant la crise sanitaire a pu donner l'impression du contraire.

Le SNASUB-FSU revendique en matière de fiscalité :

- La fiscalité doit reposer sur une réelle progressivité basée sur les principes de justice sociale et d'égalité ;
- La fraude fiscale doit être mieux combattue et l'optimisation fiscale au service des plus riches doit être abrogée ;
- Une réforme fiscale ambitieuse doit être engagée pour permettre à l'État de redistribuer justement les richesses produites dans le pays et de mener des politiques publiques utiles socialement ;
- Il faut supprimer des impôts indirects, notamment de la TVA, impôt le plus injuste car payé au même taux quels que soient les revenus des contributeurs ;
- Il faut lutter contre les paradis fiscaux, l'évasion fiscale et pour le contrôle strict des établissements bancaires.

Pour financer nos revendications et gagner des politiques publiques au service de l'intérêt général :

- Le retour des 60-80 milliards de la fraude fiscale dans les caisses de l'État ;
- Le rétablissement d'un impôt sur la fortune rénové : faire contribuer davantage les très riches à l'activité du pays ;
- Le rétablissement des cotisations sociales patronales, actuellement réduites ou exonérées et la fin des aides publiques systématiques et non contrôlées aux entreprises ;
- L'égalité salariale réelle femmes-hommes apporterait à terme plus de 5 milliards d'euros de recettes nettes à la Caisse nationale assurance vieillesse.

La défense par l'amélioration des services publics, un axe essentiel du syndicalisme du SNASUB-FSU

Le modèle social français est construit sur des services publics nombreux et importants par leurs fonctions et leur champ. C'est un acquis, notamment de la Libération, où la France s'est donnée les moyens d'assurer la reconstruction économique du pays tout en assurant en même temps le progrès social.

Nous sommes aujourd'hui confrontés à une entreprise de démantèlement de ces acquis. Pour les libéraux, il s'agit de faire sauter tous les obstacles aux initiatives du marché et de la privatisation et réduire les dépenses publiques pour garantir la progression la plus forte possible des profits, notamment financiers. Le gouvernement actuel arbore une volonté des plus agressives de réformer l'État et les collectivités territoriales, c'est-à-dire de réduire le périmètre de leurs missions et le nombre de leurs agent-e-s.

Parce qu'il est attaché à l'égalité, à la justice sociale et à l'intérêt général, le SNASUB-FSU revendique au contraire des services publics améliorés, aux champs d'interventions plus larges et aux missions renforcées, assumés par une fonction publique au service de tous les usagèr-e-s.

Défendre les services publics contre la marchandisation et la privatisation

Par ses principes (continuité et accessibilité des services rendus aux usagèr-e-s, égalité de traitement...), le service public fait une large place à la redistribution sociale et territoriale, par opposition à une logique marchande soumise à la recherche d'une rentabilité à tout prix.

Or les financiers voient les secteurs de la santé comme de l'éducation, notamment, comme des sources de profits encore insuffisamment exploitées.



Carqueiranne



Carqueiranne



Carqueiranne

C'est pourquoi les gouvernements libéraux s'appliquent autant à limiter le champ couvert par le service public, à privatiser tout ce qui peut l'être et que de réelles menaces pèsent sur l'ensemble des missions et activités des services publics actuels.

L'application des règles du marché comme principe de base fragilise pourtant la qualité des services rendus (proximité, réactivité, gratuité...) et compromet gravement l'égalité d'accès des citoyen·ne·s sur un territoire donné. Elle est un passage vers la privatisation pure et simple.

Les réductions budgétaires récurrentes, au prétexte de dette ou déficit publics, sont un instrument du démantèlement des services publics. Et l'éclatement des compétences, notamment dans le cadre des transferts à des collectivités sans les moyens associés, sont souvent le premier pas vers davantage de privatisation des services publics du fait d'externalisations induites.

Le SNASUB-FSU défend un service public en régie directe et contre toute marchandisation ou privatisation, il s'oppose :

- Aux logiques d'externalisation ;
- Aux recours systématiques aux délégations de services publics ;
- Aux partenariats publics-privés : la loi qui les instaure doit être abrogée ;
- Aux recours aux cabinets privés pour expertiser les situations ;
- Le SNASUB-FSU revendique la réintégration de toutes les missions externalisées dans le service public avec les personnels correspondants.

Combattre les suppressions d'emplois publics et le sous effectif chronique qui affaiblissent gravement nos services publics !

La politique du gouvernement au travers d'Action publique 2022 était de parvenir à supprimer 120 000 emplois de fonctionnaires, dont 50 000 dans la fonction publique de l'État. Après les 160 000 suppressions intervenues entre 2007 et 2012, dont près de 80 000 dans l'Éducation nationale (8 000 suppressions environ dans nos secteurs), cette politique promettait de mettre gravement en difficulté nos services et établissements.

Pour ce faire, le gouvernement annonçait le recours massifié au contrat (précarisation de l'emploi), un plan de départ volontaire pour les fonctionnaires... Toute recette ordinairement utilisée dans les plans sociaux du privé.

La perspective du programme « Action publique 2022 » tendait à poursuivre et même amplifier la RGPP : il s'agissait de réduire le périmètre du service public et d'intervention de l'État, en externalisant ou privatisant les missions, en réduisant l'accès à certains services publics et laisser s'imposer des logiques de service minimum.

Si les gouvernements d'Emmanuel Macron ont été empêchés d'atteindre ces objectifs pour la fin du quinquennat (2022) du fait de la crise sanitaire, ses engagements à réduire drastiquement le déficit public de la France dans le cadre du pacte de stabilité budgétaire européen à horizon 2027 sont de nature à reprendre le cours dangereux de cette politique en matière d'emplois publics.

A l'opposé de telles régressions annoncées, pour le SNASUB-FSU, « moderniser » les services publics signifie vouloir renforcer leurs missions et leur rôle : gratuité, continuité, proximité, accessibilité doivent être des objectifs incontournables de leur organisation et fonctionnement ; et faire en sorte que leurs missions soient assumées par des personnel·le·s titulaires, formé·e·s et qualifié·e·s au bon niveau car ce sont des garanties nécessaires à la qualité du service rendu aux usager·ère·s.

Nous combattons, comme nous l'avons toujours fait, toutes les politiques visant à soumettre l'organisation de la fonction publique à l'austérité budgétaire, à réduire le périmètre des missions de service public et à soumettre les agent·e·s à des intérêts particuliers ou à des clientélismes.

Nous revendiquons l'arrêt des suppressions de postes dans la fonction publique et la création des emplois nécessaires à son amélioration et à son bon fonctionnement. Nous revendiquons aussi la titularisation de ses agent·e·s non titulaires.

Nous exigeons qu'un bilan soit mené sur l'ensemble des missions abandonnées et que des services démantelés puissent être reconstruits dès lors qu'ils correspondent à de réels besoins.

La politique de l'emploi public doit correspondre quantitativement et qualitativement aux besoins collectifs du pays. Une politique ambitieuse de recrutement et de formation est indispensable pour donner au service public les moyens de répondre aux besoins sociaux.

Promouvoir le rôle de l'État

Il faut mettre un terme à la politique de repli de l'État sur ses fonctions régaliennes ou d'orientation stratégique. La politique de décentralisation et de déconcentration censée rapprocher l'État des citoyen-ne-s aboutit à un accroissement des inégalités.

La réforme territoriale et l'adoption de la nouvelle carte des régions, au motif d'économies sur fond d'austérité, aboutissent à des services écartelés, éloignés des citoyen-ne-s alors même que les économies attendues ne sont pas au rendez-vous !

Dans ce contexte, la vigilance s'impose ! D'autant plus que la réduction du nombre de régions, la métropolisation et l'ensemble des bouleversements territoriaux intervenus font peser une menace permanente sur l'organisation déconcentrée du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Pour le SNASUB-FSU, les missions assumées dans les services académiques aux niveaux départementaux et rectoraux, les emplois qui y sont affectés, la proximité du service public doivent être maintenus, et même renforcés.

La structure institutionnelle héritée de la Révolution française (commune, département, État) est remise en cause par une nouvelle structuration (métropoles, communautés de communes, Régions, Europe) affaiblissant le rôle politique de l'État et subordonnant souvent la mise en œuvre des politiques publiques à des conceptions locales sous la pression d'intérêts privés.

Pour le SNASUB-FSU, il faut restaurer les missions de l'État :

- L'État doit redevenir le garant de l'égalité de traitement de tous-tes les citoyen-ne-s sur l'ensemble du territoire ;
- Le SNASUB-FSU n'accepte pas de nouvelles réorganisations au détriment de la qualité du service public, des conditions d'emploi et de travail des personnels qui l'assurent au quotidien. Il était et reste fermement opposé aux fusions d'établissements, aux fusions d'académies et à tout éloignement du service public de ses usagèr-e-s.
- L'Etat doit s'appuyer sur l'expertise de ses agents et cesser le recours à des cabinets d'audits privés.

Les 8000 suppressions de postes administratifs entre 2004 et 2012 pèsent encore très lourd sur le quotidien des services, des établissements et celui de nos collègues. Les quelques 550 créations entre 2013 et 2017 font figure de peau de chagrin quant à la réalité des besoins en emplois administratifs et dans les laboratoires des EPLE et sont effacées par les 450 suppressions du quinquennat qui s'achève. Et la politique actuelle de redéploiement d'emplois entre académies ou régions académiques ne comble en rien les besoins existants, pour faire face aux missions nouvelles ainsi qu'au sous-effectif chronique causé par les suppressions du passé.

Services déconcentrés, établissements locaux d'enseignement (EPL)

Dans les services et les EPLE, les suppressions de postes administratifs et techniques ont illustré largement la remise en cause des missions des rectorats, des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), des établissements scolaires et des grands établissements publics nationaux. Partout, des réformes de structure sont engagées pour permettre ces suppressions: mutualisations, regroupements, fusions d'établissements... avec des conséquences toujours néfastes pour les services rendus aux usagèr-e-s: moins de proximité, de réactivité...

Les réformes gouvernementales du bac et du lycée ont eu des conséquences importantes sur l'organisation des établissements, de la scolarité des élèves et des examens, au détriment notamment des personnels et de leurs conditions de travail.



Carqueira



Carqueira



Carqueira

Une autorité fonctionnelle nouvelle ?

Le gouvernement, cédant aux pressions des associations des président·e·s de Régions et de Départements, a imposé par la voie législative (la loi 3DS) une modification du code de l'éducation instaurant une autorité fonctionnelle de la collectivité territoriale de rattachement de l'EPLÉ sur l'adjoint·e gestionnaire d'EPLÉ. Cette mesure vise à renforcer le pouvoir des collectivités territoriales sur le fonctionnement des établissements scolaires, concernant pour le moment les seules missions décentralisées en 2004 : l'hébergement, l'entretien et la maintenance. Le SNASUB-FSU est opposé à cette nouvelle autorité fonctionnelle, mauvais coup porté au bon fonctionnement de nos établissements ainsi qu'aux conditions de travail des adjoint·e·s gestionnaires et de leurs équipes. Il revendique l'abrogation de la loi 2022-217 dite 3DS dont l'article 145 qui prévoit l'autorité fonctionnelle et continuera de s'opposer résolument à tout projet éventuel de décentralisation statutaire des adjoint·e·s gestionnaires comme des missions des services financiers des EPLÉ, des intendances.

Pour nous, c'est l'ensemble des personnels autres qu'enseignant·e·s (dont les administratif·ve·s et les ITRF des laboratoires) qui contribue par leurs missions (dont l'exercice est garanti par un statut de fonctionnaire d'État, protecteur) à rendre possible l'acte d'enseignement dans les EPLÉ, au service des élèves. Leur rôle, éducatif, est indispensable au fonctionnement de nos établissements d'enseignement.

LE SNASUB-FSU revendique :

- L'arrêt des suppressions d'emplois publics ;
- Le rétablissement des postes supprimés par le passé et des créations à hauteur des besoins dans toutes nos filières ;
- **Pour une organisation des services répondant aux nécessités de disponibilité et de proximité** : le refus des mutualisations de services au motif « d'économies d'échelles » des fusions d'académies ;
- Le maintien des logements accordés par nécessité absolue de service pour les personnels de l'État ; offre de logements de fonction en nombre suffisant pour répondre au code de l'éducation ;
- Le retour à des agences comptables à taille humaine ;
- **Concernant l'introduction des nouveaux outils informatiques** (par exemple Op@le et Oper@ pour les services financiers d'EPLÉ), le SNASUB-FSU revendique une réelle prise en compte par le MEN des difficultés rencontrées et de réels accompagnements et formations pour s'approprier ces outils ; NON à l'introduction de ces outils à marche forcée, en sacrifiant les conditions de travail des collègues concerné·e·s, voire leur santé ;
- Le renforcement des secrétariats d'EPLÉ et renforcement de façon générale des postes administratifs dans les EPLÉ ;
- L'arrêt de l'intrusivité des collectivités territoriales au sein des EPLÉ qui aboutit à entraver leur bon fonctionnement ou à complexifier le travail des personnels ;
- **Les EPLÉ doivent rester des opérateurs publics de l'État** – et non devenir des opérateurs des collectivités territoriales – chargés de la mise en œuvre de politiques d'éducation définies nationalement dans le respect de l'égalité de traitement de tous·tes les citoyen·ne·s sur l'ensemble du territoire.

Le SNASUB-FSU réaffirme son opposition totale à toute décentralisation de l'Education Nationale.

Enseignement supérieur et Recherche (ESR)

Les réformes de cette dernière décennie ont bouleversé et réorganisé de manière profonde le paysage de l'ESR, dégradant toujours plus les conditions d'exercice de nos collègues. Après une période marquée par les regroupements imposés des établissements au sein de super structures (CoMUEs, Idex, fondations...) qui s'ajoutent aux universités existantes, les processus de fusions d'universités se sont déployés de manière brutale, pour rester dans la course aux financements par projet (PIA). **Les nouveaux établissements cherchent souvent à s'affranchir du statut d'université (EPCSCP)** pour prendre le statut de « grand établissement » ou d'établissement

expérimental. Ces nouveaux statuts permettent de contourner de nombreuses règles (cadre national des frais d'inscription, politique de recrutement et de gestion des personnels, collégialité et organisation statutaire encore plus dégradées).

La loi de programmation de la recherche (LPR) constitue une nouvelle attaque contre l'enseignement supérieur et la recherche : développement de la précarité dans un secteur où elle est endémique, attaque contre les statuts des fonctionnaires (CDI de mission, tenures tracks...), concentration des moyens sur les établissements ou laboratoires d'excellence - favorisant les passages du public au privé et réciproquement - les risques de conflits d'intérêt et la subordination de la recherche publique aux intérêts privés, pouvoir accru des directeurs de composantes pour l'attribution des indemnités...

Le gouvernement a cherché à obtenir le soutien des organisations syndicales à ce projet de casse en proposant d'adosser son adoption à la mise en place d'un plan de repyramidage des emplois des enseignants chercheurs et des personnels ITRF du supérieur (initialement des BAP scientifiques) ainsi qu'un relèvement des montants indemnitaires pour la filière ITRF. Les crédits importants qui y sont associés et les évolutions de carrière ou indemnitaires non négligeables qui en font partie auraient pu en faire un objet largement soutenu. **Pourtant les choix du gouvernement de diviser les personnels** (seule une partie des ITRF du supérieur est concernée au détriment de l'ensemble de la filière et des personnels des autres filières), de développer la précarité ou d'attaquer les statuts des fonctionnaires dans le même texte, ont poussé la plupart des organisations syndicales à s'y opposer, **dont la FSU**, en s'appuyant sur la mobilisation des personnels contre la LPR.

Durant la même période, la situation budgétaire des établissements s'est beaucoup détériorée : les financements récurrents sont partout insuffisants (dans un contexte permanent d'augmentation des effectifs étudiants), mettant une grande partie des établissements en grave difficulté financière, leur imposant entre autres gels de postes, suppressions de contractuel·le·s, diminution des volumes des maquettes et des heures complémentaires et parfois des restrictions des demandes de promotions. **Le financement par projet (des centaines de millions d'euros) est présenté comme une planche de salut**, alors qu'il aggrave les inégalités entre établissements et territoires. Plus grave, la dévolution du patrimoine aux universités – logique court-termiste de braderie des biens immobiliers - apparaît aussi comme une solution à certains établissements et au ministère pour augmenter les ressources propres.

Sur ces sujets notamment, le « club des président·e·s d'université » (la CPU) se positionne comme une organisation patronale dans les discussions et y parle tel le représentant des employeurs : c'est insupportable. L'État reste notre employeur et non les président·e·s d'université – qui siègent à la CPU sans mandat de la communauté pour cela. Le danger de ce type de politique, comme celle du recours aux partenariats public-privé est avéré par les expériences malheureuses de plusieurs établissements.

La loi « orientation et réussite étudiante » (ORE) adoptée en 2018 a installé la plateforme « Parcoursup ». Elle a redéfini les conditions d'entrée à l'université des bachelier·e·s en instaurant la sélection des candidat·e·s par les équipes pédagogiques. Sa mise en œuvre a dégradé encore plus les conditions de travail des collègues rattaché·e·s à la fonction scolarité des établissements. Loin d'être de simples réformes techniques de « rationalisation » des flux scolaires et de l'orientation au service des élèves, la sélection à l'université et le lycée modulaire représentent un choix de société qui n'est pas le nôtre, où le tri social déjà présent dans notre système d'enseignement va prendre une ampleur inédite.

Nous exigeons :

- **Le maintien de l'Enseignement supérieur et de la Recherche comme missions de l'État ;**
- L'arrêt des fusions d'établissements ;
- **Le refus de la dévolution et des projets en partenariat public privé ;**
- Un enseignement supérieur gratuit et accessible à tous·tes et la suppression des droits d'inscription différenciés pour les étudiants internationaux ;
- **L'attribution des moyens pour accueillir tous·tes les bachelier·e·s dans les filières de leur choix ;**
- L'abrogation des lois ORE (et de la plateforme « Parcoursup »), LRU, Recherche et de la loi Fioraso ;
- **Créer des dispositifs d'accompagnement pour les étudiants fragiles en 1^{ère} année ;**
- Le cadre national des diplômes ;



- **La fin de la politique de soi disant « excellence »** (dessaisissement des établissements de leur politique scientifique par les appels à projets) : la gestion de la politique scientifique doit être organisée par les établissements et avec l'octroi des financements correspondants et récurrents ;
- **Le retour à une gestion ministérielle de la masse salariale** et l'abandon des responsabilités et compétences élargies ;
- **L'abrogation de la LPR par une nouvelle loi de programmation** pour l'enseignement supérieur et la recherche à la hauteur des besoins ;
- **Des créations d'emplois statutaires** pour répondre aux besoins et en finir avec la précarité qui touche massivement l'ESR ;
- Le dégel de tous les postes et l'affectation de personnels titulaires ;
- **Un plan de requalification des emplois et de revalorisation des indemnités** pour les personnels de l'enseignement supérieur ;
- **Le maintien de la filière AENES dans l'Enseignement supérieur.**
- **Un traitement cohérent des différentes filières par le ministère, et pour l'AENES et l'ITRF un alignement vers le haut des politiques ministérielle** : la même DGRH (commune aux deux ministères) maltraite régulièrement les AENES du SUP par rapport à ceux de l'enseignement scolaire et réciproquement pour les ITRF du scolaire par rapport à ceux du supérieur.

Bibliothèques

Depuis 2009, l'État n'a cessé de réduire les moyens humains et financiers alloués aux bibliothèques universitaires et aux établissements de lecture publique.

Pourtant il les incite régulièrement à « ouvrir plus » et à offrir de nouveaux services.

Ces extensions conduisent d'abord à une dégradation des conditions de vie et de travail des agents concernés (horaires décalés, travail dominical, frais de garde d'enfants, problèmes de transport, etc.).

Elles s'accompagnent presque systématiquement d'un recours aux contractuels ou moniteurs-étudiants voire vigiles en lieu et place des titulaires qualifiés, entraînant une dégradation de la qualité du service. Lorsque des extensions d'horaire d'ouverture répondent à de réels besoins sociaux des usages, il convient que ceux-ci soient mis en place en concertation avec les personnels. Mais « ouvrir plus », en maintenant intégralement la qualité du service offert, sans que cela se fasse aux dépens des conditions de travail des personnels, exige plus de moyens budgétaires, humains et organisationnels.

La révolution numérique a profondément transformé l'accès à l'information et à la documentation. Mais cela ne doit pas aboutir à la création de *learningcenters* déshumanisés. Il faut, au contraire, intégrer le numérique à l'ensemble de l'offre documentaire de nos bibliothèques.

Il est par ailleurs indispensable que les personnels soient formés pour accompagner les usagers à la maîtrise de l'outil.

Entre la documentation électronique et les collections papier, il ne peut et ne doit pas y avoir concurrence mais complémentarité des supports et des pratiques documentaires : pour cela, il faut une augmentation des budgets.

S'appuyant sur le niveau de qualification des agents souvent bien supérieur à celui de leur niveau de recrutement, les directions utilisent de plus en plus les agents sur des missions relevant de catégories supérieures : acquisitions, formation, informatique, etc. pour les magasiniers, gestion de projet, missions transversales pour les bibliothécaires adjoints spécialisés (BAS), postes d'adjoints pour les bibliothécaires... L'exercice de ces missions doit donner lieu à requalification des emplois.

Par ailleurs, face à la dégradation des conditions d'existence et notamment d'hébergement des étudiants, les bibliothèques jouent un rôle social très important, offrant en particulier des lieux de travail et de sociabilité de plus en plus sollicités. La reconnaissance de cette mission sociale doit déboucher sur l'attribution de moyens supplémentaires (places, personnels, moyens financiers) pour assurer ces missions.

Le SNASUB-FSU revendique :

- **Une réelle politique en faveur des bibliothèques**, en matière de documentation, de conservation patrimoniale et de lecture publique pour garantir à tous·tes l'accès au savoir et à la culture ;
- **Un plan pluriannuel de développement**, permettant d'aligner les bibliothèques sur les meilleurs standards internationaux (budgets, personnels, espaces, services) permettant de résister au chantage économique des grands éditeurs en développant la science ouverte et l'accès aux ressources libres ;
- **En concertation avec les personnels, là où des extensions d'horaires d'ouverture se justifient** : ouverture avec des personnels qualifié·e·s et pas avec des « tuteurs·trice·s » ou des moniteur·trice·s étudiant·e·s ; implication de l'ensemble des équipes, des conservateur·trice·s aux magasinier·e·s ; création des postes de titulaires nécessaires ; compensation des sujétions spéciales liées aux horaires décalés ; augmentation des budgets ; maintien intégral de l'offre documentaire, des services et de la logistique ;
- **Le remplacement de tous les agent·e·s partant en retraite et arrêt de toutes les politiques visant à supprimer des emplois ;**
 - Les emplois étudiants doivent venir en appui et non pas en remplacement des titulaires ;
 - **Le maintien de la filière bibliothèque dans l'enseignement supérieur et la recherche ;**
 - Le maintien d'une gestion nationale et interministérielle des corps de bibliothèques ;
 - **Le rétablissement de l'ensemble des compétences des CAPN en termes de mobilité et de gestion des carrières ;**
 - Le maintien dans les Bibliothèques municipales classées de personnels scientifiques d'État et la transparence sur les plafonds d'emplois ministériels.

Réseau des Œuvres Universitaires et Scolaires et grands établissements nationaux : Canopé, Cned, Onisep...

Le réseau des œuvres universitaires et scolaires doit réaffirmer son rôle social auprès des étudiant·e·s. En ce sens la fonctionnarisation des personnels ouvriers que le SNASUB-FSU a contribué à obtenir doit maintenant se faire favorablement. Elle doit permettre, notamment par notre action syndicale, de sortir des divisions qui affaiblissent les capacités d'organisation et d'intervention des personnels.

Les CROUS doivent être épargnés de la concurrence par une législation et une réglementation protectrice : pas de marchandisation de la politique sociale d'accompagnement des conditions d'études des étudiant·e·s !

La bonne réalisation des missions nécessite un recrutement de personnels AENES et ITRF.

Nous refusons le démantèlement du CNED et les réorientations imposées par le Ministère à Réseau Canopé. Nous dénonçons les conditions dans lesquelles se font ces réorganisations et le traitement des personnels

Nous refusons le démantèlement en cours de ces réseaux et les conditions faites aux personnels qui y sont affectés.

En outre, les spécificités et les missions du Musée National de l'Éducation doivent être respectées, sa programmation doit être suffisamment financée

Le SNASUB-FSU revendique :

- **Le SNASUB-FSU s'oppose aussi à toute fusion de CROUS et à tout éloignement du service public de ses usager·e·s ;**
- Il sera vigilant quant à l'avenir du réseau et se prononce pour le maintien de la filière AENES.
- Le SNASUB-FSU s'oppose à la course aux recettes et à la réduction des dépenses relevant d'une logique libérale. Les CROUS et tous les établissements publics doivent être dotés d'un budget leur permettant un fonctionnement normal.

Nous demandons un véritable plan de développement des sites du CNED et de Réseau Canopé, afin d'assurer un accès plus large aux usager·e·s, ainsi que la fin des suppressions de



Carqueira



Carqueira



Carqueira

postes et la pérennisation des détachements et des contrats (CDI ou titularisation).

Une nouvelle structuration de l'Onisep impactée par les programmes d'investissement :

A présent, c'est la réorganisation des services centraux de l'Onisep qui est en marche, avec un organigramme traversé par la mise en œuvre du fameux « Programme Avenir'S » et la publication de nouveaux postes sur contrats de projet, postes sur lesquels les agent.es fonctionnaires de l'Onisep n'ont pas le droit de postuler.

Une fois le réseau Onisep mis à mal, et après le départ forcé de nombreux agents et de leurs compétences, l'Office se retrouve dans une situation ubuesque - à recruter sur des contrats courts et précaires - des personnels qui rempliront des missions qui auraient pu, pour la plupart, être remplies par les agents qu'on a mis à la porte.

Le service public de l'information sur les formations et les métiers doit retrouver son caractère exhaustif, égalitaire et offert sur tous les territoires ; il doit être adapté dans sa forme aux besoins des publics et surtout des plus défavorisés, sur tout le territoire.

Les personnels doivent pouvoir retrouver de la sérénité dans l'exercice de leurs fonctions ; ils et elles ont besoin que leurs compétences soient réellement reconnues et conforté par des perspectives de progression de carrière et par l'ouverture d'un nombre suffisant de concours.

Le SNASUB-FSU revendique :

- La restitution à l'Onisep de la mission de service public d'information sur les formations et les métiers, avec reconstitution du budget afférent ;
- **Un budget à la hauteur des besoins en emplois (ETP) identifiés** notamment dans les directions territoriales pour assurer leurs missions de recueil et de traitement des données, grâce à des recrutements ;
- **L'abandon des contrats de projet** et l'ouverture des nouveaux postes liés au Programme d'investissement Avenir'S à tous les agents actuellement en poste à l'Onisep ;
- **L'ouverture de concours pour donner aux agents des perspectives de carrière** intéressantes, y compris l'intégration des contractuel.les qui le souhaitent dans le corps des fonctionnaires.
- **Un réexamen des grilles de rémunération de tous les contractuels** et un plan de titularisation leur permettant d'accéder à la rémunération indiciaire.
- **Et que tous les postes vacants soient dorénavant pourvus par des fonctionnaires.**

Partie 4 – Un SNASUB-FSU engagé dans la lutte contre les discriminations et pour la transition écologique

Lutter pour l'égalité femmes/hommes

MÊME si la question de l'égalité femmes hommes est une préoccupation de plus en plus partagée, malgré les discours qui ont pu être tenus qui en faisaient "une grande cause nationale" de cette mandature, les inégalités femmes hommes persistent toujours.

Les plans d'action se mettent en place dans les différentes administrations de la fonction publique. A tous les niveaux de discussion, le SNASUB-FSU intervient pour faire évoluer le constat et les mesures.

Toutefois, les formalisations de ces plans d'action ne doivent pas faire oublier qu'aujourd'hui encore, ce sont les femmes qui perçoivent une rémunération inférieure, le plus souvent du fait des primes, ce sont les femmes dont les carrières sont fragmentées et qui le paient cher au moment de leur retraite, ce sont les femmes qui se heurtent au plafond de verre, ce sont les femmes qui occupent les emplois les moins qualifiés et donc les moins rémunérés, ce sont les femmes qui

subissent la domination hiérarchique. Ce sont d'ailleurs, elles qui ont été les plus touchées par les effets de la crise sanitaire, sociale et économique.

De plus, notre environnement de travail demeure fortement concerné par les violences sexistes et sexuelles. Sur le terrain, les militant-es accompagnent quotidiennement les femmes victimes. La violence est une relation de pouvoir sans consentement exercée sur une personne qui la subit et qui porte atteinte à son intégrité et/ou à sa dignité. Elle peut prendre des formes physiques ou psychiques, employer la force et la contrainte, la menace, ou s'imposer par certains propos sans que l'autre ne puisse y échapper. Elle est « sexiste » si elle vise l'autre personne en raison de son sexe, elle est « sexuelle » si elle concerne les caractéristiques sexuelles de la personne, et/ou renvoie à la sexualité.

Et puisque ces agissements traversent toute la société, notre organisation syndicale n'en est pas exclue. C'est pourquoi, la FSU s'est dotée tout récemment d'une cellule de veille interne contre les violences sexistes et sexuelles, pour des faits qui impliqueraient des militant-es. Il est désormais possible de saisir la cellule à l'adresse suivante : vss-contact@fsu.fr.

Cette cellule est ouverte à toutes et tous les collègues dès lors que la personne mise en cause milite à la FSU. La cellule peut aussi avoir un simple rôle de conseil sur le traitement des violences sexistes et sexuelles, à la demande des SN, SD, tendances.

Le SNASUB-FSU affirme sa volonté de prendre en charge pleinement toutes les violences exercées en son sein, à communiquer largement sur la mise en place de la cellule FSU et à la saisir pour tout signalement qui lui parviendrait. Il décide de participer à toutes les formations FSU et à proposer un module de formation pour accompagner ses militant-es.

Rappelons que nos métiers sont très largement occupés par des femmes !

Plus largement, nous savons que les droits des femmes ne doivent jamais être considérés comme acquis, comme le prouve la récente remise en cause aux Etats-Unis du droit fondamental pour une femme à disposer de son corps et à recourir à l'avortement. Aussi, le SNASUB-FSU s'engage dans les combats féministes et dans toutes les actions permettant de rendre visibles ces questions : création de collectifs, mots d'ordre de grève spécifique (25 novembre, le 8 mars...)

Le SNASUB-FSU s'engage également à créer une commission mixte pour que ces discussions trouvent une réelle place dans nos débats et pratiques. Enfin, en complément de l'écriture inclusive adoptée lors de la motion du congrès de 2018, le SNASUB-FSU fait le choix d'utiliser dans l'ensemble de ses textes les pronoms neutres iel.les entrés désormais dans le dictionnaire.

Le SNASUB-FSU revendique :

- la mise en place d'une réelle politique de nos établissements pour la prise en charge par des femmes victimes de VSS avec de réels moyens mis à disposition permettant le recueil de la parole et la mise en sécurité immédiate
- un plan de formation à commencer par les personnels d'encadrement
- une politique égalitaire de rémunération avec des moyens coercitifs en cas de manquements
- un meilleur équilibre des temps de vie notamment les temps parentaux qui n'impacte pas les progressions de carrière ni les retraites
- un travail sur la mixité des métiers
- la reconnaissance de la pénibilité de certains métiers qui sont pour l'essentiel exercés par des femmes comme les agentes d'entretien
- comme ce qui est demandé pour la représentativité F/H dans les listes aux élections professionnelles, le SNASUB FSU demande à ce que l'administration respecte la règle en matière de la nomination des hauts fonctionnaires.

Le SNASUB-FSU demande que dans le cadre des règles douloureuses soit accordé aux femmes sur certificat médical un congé de santé de menstruation de 3 jours, sans jour de carence, sans implication sur le déroulé de carrière.

Le rapport des 1000 premiers jours préconise la présence des deux parents pour l'accueil des enfants.

Le SNASUB-FSU se prononce :

- pour l'augmentation de la durée du congé du co-parent qui pourrait être porté à 10 semaines ;
- pour le rallongement du congé de maternité.



Carqueiranne



Carqueiranne



Carqueiranne

Lutter contre les LGBTIphobies*

*LGBTI : lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes

Les violences et les actes LGBTIphobes ne cessent de progresser ces dernières années. Le SNASUB-FSU militera et continuera de promouvoir les droits des personnes LGBTI pour que les personnels qui en sont victimes puissent exercer leur mission sans aucune discrimination. Le SNASUB-FSU militera avec sa fédération pour qu'un plan national d'action pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBTI soit mis en place concrètement et que tout·es les fonctionnaires puissent être sensibilisé·es à ces questions.

Lutter contre les idées d'extrême droite

La banalisation et la diffusion croissantes des idées d'extrême droite en particulier dans l'espace politique sont de plus en plus fréquentes. Il est donc important de lutter contre cela. Pour mettre en échec l'extrême droite, le SNASUB-FSU prendra toute sa place, là où c'est possible, dans les initiatives visant la déconstruction des idées, des discours et la dénonciation des actions de l'extrême droite qu'il ne cessera pas de combattre. Il participera en ce sens aux campagnes, formations, rencontres pour démonter l'imposture sociale et la dangerosité de l'extrême droite.

Et venir en aide aux mineur·e·s isolé·e·s étranger·e·s (MIE)

La situation des MIE ne cesse de se dégrader. Ces jeunes restent toujours confronté·e·s à de nombreuses difficultés dans leur quotidien. Nous ne pouvons d'ailleurs que nous inquiéter de la recrudescence du nombre d'OQTF (obligation de quitter le territoire français), de rétentions administratives et de tentatives d'expulsion envers les MIE et les jeunes majeur·e·s scolarisé·e·s qui parfois ne peuvent finir un cycle scolaire. Le SNASUB-FSU apporte son soutien et popularisera les luttes locales qui réclament la possibilité pour ces jeunes de poursuivre leurs études et d'obtenir leur régularisation.

Le SNASUB-FSU revendique un traitement identique dans la gestion des dossiers de demandes des réfugié·e·s quel que soit son pays d'origine.

Lutter contre les atteintes aux libertés

Le SNASUB-FSU demande l'abrogation des articles portant atteintes aux libertés contenues dans la loi dite confortant les principes de la République qui s'attaque à la liberté d'expression et cherche à contrôler la liberté d'association.

Il condamne par ailleurs les répressions syndicales faites aux personnels qui se mobilisent par exemple afin de faire respecter leurs droits.

Citoyenneté

Les taux d'abstention aux élections, en augmentation sur tous les scrutins, montrent l'urgence de repenser les institutions, leur fonctionnement. Il faut tendre vers plus d'horizontalité et de représentativité. Cela peut se mettre en place par la limitation des mandats, un statut d'élu·e,

le recours à la proportionnelle, au referendum, aux conventions citoyennes, le renforcement des organes de contrôle citoyen mais aussi par la reconnaissance du vote blanc.

Le SNASUB-FSU est favorable au droit de vote des résidents étrangers aux élections locales.

Le SNASUB-FSU se mandate pour étudier les conditions d'élargissement des droits afférents à leur citoyenneté.

Transition écologique

La transition écologique ne peut être possible que par une remise en cause du système capitaliste et productiviste. Elle implique d'évoluer vers une autre manière de se déplacer, de produire, d'investir, de consommer, de gérer les matières premières et les déchets. Par exemple, en matière de déplacement cela peut se traduire par le développement et la gratuité des transports en commun, pour un accès à tou-te-s, notamment pour les trajets domicile-travail et école.

Dans l'Éducation nationale

Le SNASUB-FSU revendique l'évolution des modes de production et de distribution des denrées alimentaires pour permettre le développement des productions locales, biologiques, durables et la démocratisation de l'accès à une alimentation de qualité. La restauration scolaire et universitaire doit pouvoir concourir par ses choix notamment d'approvisionnement à ce mouvement.

La « e-administration » généralisée coupe les populations les plus vulnérables de l'accès aux services publics. Elle aboutit pour les populations touchées par la fracture numérique à une perte de droits et à un accroissement des inégalités. (ex : la gestion dématérialisée des bourses dans les établissements scolaires). Selon un rapport du défenseur des droits, un quart des 18-24 ans sont en difficulté face à la e-administration. Près d'un quart des français-e-s ont le sentiment de vivre dans un territoire délaissé par les pouvoirs publics, 22 % des personnes ne disposent à leur domicile ni d'un ordinateur, ni d'une tablette.

Le développement des démarches en ligne, positif pour les usager-e-s qui maîtrisent l'outil informatique, ne peut pas remplacer l'accès réel à un service public, exercé au plus près des usager-ère-s, par des agent-e-s public-que-s formé-e-s et suffisamment nombreux pour leur offrir un accueil de qualité. Par ailleurs, les productions et consommations numériques ont un impact considérable et croissant sur le réchauffement climatique et la pollution des éco-systèmes (épuiement des ressources naturelles, accumulation des métaux lourds, faible recyclage).

L'équipement des services publics doit intégrer le matériel recyclé ou reconditionné non obsole. Sa maintenance ne doit pas être externalisée, mais assurée par des agent-e-s public-que-s ayant une connaissance fine des applications métiers spécifiques et des matériels pour en augmenter la durabilité.

Les enjeux climatiques et environnementaux doivent être à l'agenda des mobilisations du mouvement social. Le SNASUB-FSU poursuivra et amplifiera son implication dans ce cadre auprès de la FSU en impulsant de nouvelles actions nationales. Il appelle à participer aux marches climat, et soutient les actions organisées dans le cadre de l'appel international des jeunes pour le climat.





Compte-rendu de la commission Bibliothèques du 10^e congrès du SNASUB-FSU

Estelle Broniarczyk - Léonard Bourlet

Les commissions de secteur et de filière Bibliothèques ont été l'occasion de faire un état des lieux de la défense des personnels par le biais des commissions administratives paritaires nationales, dont les compétences ont été fortement diminuées par la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Pour renforcer une gestion locale des personnels, au détriment de l'égalité de carrière entre les agent-e-s d'une filière auparavant gérée nationalement, ladite loi a prévu la mise en place de groupes de travail chargés de veiller au respect d'un traitement égalitaire des dossiers des agent-e-s d'un établissement dans les opérations de gestion (avancements et promotions).

État des lieux des CAPN de la filière Bibliothèques durant l'année 2021

Les commissaires paritaires des corps des bibliothécaires, BIBAS, conservateurs et magasiniers ont

témoigné de l'utilité de leur rôle dans les refus de titularisations, les refus de congés formation, etc. Ils ont précisé que les établissements ne faisaient pas toujours remonter les dossiers au ministère. Ceci est la cause de l'impossibilité d'assurer la défense d'agent-e-s dont les établissements se débarrassent, conscients que leur liberté d'action est quasiment totale.

Parmi ces agent-e-s, plusieurs relèvent de la BOE. De ces agent-e-s, il est exigé qu'ils remplissent leurs missions sans leur fournir les moyens (équipement, encadrement, formation) pour réaliser leurs tâches comme leurs collègues qui ne bénéficient pas d'une RQTH. Nous alertons sur ces situations où des établissements recrutent des agent-e-s par obligation et, par parti pris, ne mettent rien en œuvre pour leur intégration en attendant la fin de leur stage pour les licencier.

Groupes « experts »

Les échanges ont été riches. Au récit des expériences rapportées par les participant-e-s faisant partie d'un groupe d'experts, on note une très grande disparité. Si, ici, le groupe d'experts est dans la continuité des anciennes commissions paritaires d'établissement (CPE), là, au contraire, l'administration a pris la main en écartant les représentants du personnel. Dans les témoignages positifs, les établissements ont fait le choix de maintenir une défense des personnels par leurs représentant-e-s.

A l'inverse, d'autres établissements ont refusé que les représentants du personnels, élus lors des

dernières élections professionnelles, en fassent partie. Toujours de manière abusive, des établissements ont établi que les personnels de catégorie C ne feront pas partie de ces groupes. Le SNASUB-FSU avait dénoncé le risque d'opacité que la loi de la transformation de la fonction publique allait instaurer. C'est chose faite.

Dans un tel contexte, les équipes syndicales locales sont les seules à pouvoir juger si leur participation aux groupes d'experts est pertinente ou non. Elles continuent dans tous les cas à défendre les collègues.

Renouvellement des CAPN

Les prochaines élections professionnelles auront lieu en décembre prochain. Au niveau national, le périmètre de la CAPN de la catégorie C reste celle des magasiniers, et celle de la catégorie B celle des BIBAS. Seules les CAPN des bibliothécaires, conservateurs et conservateurs généraux sont fondues en une seule CAPN de catégorie A. La filière Bibliothèque demeure autonome.

Le vrai changement est celui du nombre de représentants : il diminue dans les trois futures CAPN pour s'établir à 8 (4 élus titulaires, 4 élus suppléants) dans chacune d'elle. La constitution des listes sera un enjeu essentiel des prochaines semaines.

Le sujet sera abordé lors de la commission Bibliothèques du 21 juin.

Ouverture des bibliothèques d'État le samedi et le dimanche

Les modalités d'indemnisation, de récupération, le statut (ou non) des agent-e-s, la définition de « soirée » (fermeture à 19h30, 20h, 21h ou 22h) sont très diverses.

Un tableau qui recense ces situations a été distribué aux participant-e-s pour leur permettre d'avoir

des arguments face aux directions des établissements. Si le SNASUB-FSU est favorable à une extension des ouvertures des bibliothèques, partout où il y a un besoin social, les conditions de travail et de vie des agent-e-s sont également au cœur des réflexions et des luttes.

Tribune du congrès du SNASUB-FSU le 18 mai 2022 (de gauche à droite : Léonard Bourlet, Julie Robert, Estelle Broniarczyk) - Photo SNASUB-FSU





Compte-rendu et motions de la commission Services du 10^e congrès du SNASUB-FSU

Échange riche entre délégués qui représentaient une vingtaine d'académie. Le sujet central tournait autour de la modification du cadre réglementaire sur les services académiques. Celle-ci était imposée par Blanquer à la suite de son renoncement à la fusion des académies en janvier 2019 sur laquelle nous reviendrons après avoir relaté le retour d'expérience en Normandie qui échappe à la règle. Les académies de Caen et Rouen sont en effet les seules à fusionner, ce qui a soulevé d'indignation plusieurs centaines de collègues exerçant dans les deux rectorats entre février et avril. Cela a permis de constater la disponibilité des collègues à lutter lorsque la situation exerce une telle pression sur les épaules et source d'angoisse. Du jour au lendemain les personnels apprenaient qu'ils devraient changer de métier voir changer d'affectation s'ils n'acceptaient pas la réorganisation. La direction académique avait en effet annoncé brutalement la fermeture de services entiers sur le site de Caen et de Rouen. Après une lutte longue mais enracinée dans tous les bureaux des rectorats, le cabinet du recteur et le ministère ont dû revoir la copie. Résultat : le projet initial abandonné, le recteur limogé, mais un schéma « en miroir » permettant le maintien de tous les collègues malgré une fusion des services. Victoire sans doute en demi-teinte mais qui montre qu'on peut mobiliser et faire reculer un projet. La fusion a été confirmée par la publication d'un décret avec effet au 1^{er} janvier 2020. Dans les autres académies, des fusions sont aussi constatées pour certains services après la publication d'un décret publiée en novembre 2019 imposant certaines fusions de services, la création d'un échelon de région académique, intermédiaire

entre les académies et le ministère. Cela a nécessité l'alignement de la politique indemnitaire (pouvant conduire à une amélioration des IFSE) mais aussi la perte de repères de la chaîne hiérarchique. Il faut considérer ces nouvelles dispositions comme autant d'éléments qui « posent un décor », à savoir la préparation d'une forme de plus en plus régionale des services académiques.

La commission a abordé d'autres points, portant sur l'application inégale du télétravail dans les services, le CET (compte épargne temps) qu'il est souvent difficile d'obtenir, etc.

Un point particulier a porté sur l'intégration chaotique dans les rectorats et les DSDEN des personnels exerçant dans le secteur de jeunesse et sports alors que l'intégration est effective depuis le 1^{er} janvier 2021. Aussi bien le transfert des applications métiers reste un chantier entier pour leur glissement vers l'éducation nationale que l'intégration physique dans des locaux « éducation nationale ». Les personnels n'ont pas le sentiment d'être pleinement accueillis dans leur nouveau ministère.

Enfin, des luttes récentes ont été évoquées : la DSI de Nice, avec deux jours de grèves portant sur une amélioration des IFSE ; la DSI de Toulouse a connu une période d'effervescence ces derniers temps au sujet de l'application RenoiRH, application qui va prochainement remplacer GFC. Signalons aussi un jour de grève à la DEC de Strasbourg le 1^{er} mars dernier portant sur les conditions de travail.

Jeunesse et sports

Le rapport de l'IGESR d'avril 2022 décrit une administration de la jeunesse, de l'engagement et des sports, en difficulté, baisse des effectifs et perte de la capacité d'intervention de ses services du fait de la diminution du nombre de ses agents titulaires et la division des effectifs par 2 en dix ans.

Cette diminution apparaît en contradiction avec l'augmentation des missions :

- Mise en place du SNU ;
- Mise en place des vacances apprenantes ;
- Accueil collectifs des mineurs (périscolaires et extrascolaire), Service civique ;
- Equipements sportifs ;
- Pass'sport - FDVA - FONJEP -BAFA - BAFD.

LE SNASUB-FSU revendique :

- L'augmentation des effectifs à la hauteur des missions exercées ;
- Une réelle intégration physique des personnels dans les locaux des services académiques ;
- Une maîtrise des systèmes d'information par les services informatiques du ministère de l'éducation nationale.

Le SNASUB-FSU souhaite impulser un rapprochement avec les syndicats FSU intervenant dans le secteur jeunesse et sports pour intervenir de façon plus coordonnée.

Secrétariats d'IEN et CMS

Le SNASUB-FSU s'inquiète du sort des personnels souvent isolés du fait de missions particulières, et notamment des secrétaires en IEN dont les conditions de travail sont trop souvent laissées dans l'ombre. La commission Services propose la diffusion de l'enquête en cours de finalisation sur la situation des secrétaires d'IEN à destination de l'ensemble des sections académiques. Cette enquête

a pour but de préciser les conditions de travail de chacun et chacune et de déterminer leurs revendications immédiates et spécifiques que portera le SNASUB-FSU au cours d'audience ou de toute initiative qui favorisera la mobilisation des personnels.

Dans un second temps, le SNASUB-FSU procédera de la même manière en direction des CMS.

Télétravail

Le SNASUB-FSU constate que des obstacles sont opposés aux personnels pour l'accès au télétravail dans certains services académiques. Nous rappelons que le refus de télétravail peut faire l'objet d'un

recours en CAP ou CCP. Nous demandons que des campagnes annuelles de télétravail soit systématisées dans tous les services académiques.

Amendement ONISEP

(à la fin de la partie 3 dans la MR-rectifiée)

Une nouvelle structuration de l'Onisep impactée par les programmes d'investissement

À présent, c'est la réorganisation des services centraux de l'Onisep qui est en marche, avec un organigramme traversé par la mise en œuvre du fameux « Programme Avenir'S » et la publication de nouveaux postes sur contrats de projet, postes sur lesquels les agent.es fonctionnaires de l'Onisep n'ont pas le droit de postuler.

Une fois le réseau Onisep mis à mal, et après le départ forcé de nombreux agents et de leurs compétences, l'Office se retrouve dans une situation ubuesque, à recruter sur des contrats courts et précaires, des personnels qui rempliront des missions qui auraient pu, pour la plupart, être remplies par les agents qu'on a mis à la porte.

Le service public de l'information sur les formations et les métiers doit retrouver son caractère exhaustif, égalitaire, et offert sur tous les territoires ;

il doit être adapté dans sa forme aux besoins des publics, et surtout des plus défavorisés, et sur tout le territoire.

Les personnels doivent pouvoir retrouver de la sérénité dans l'exercice de leurs fonctions, ils et elles ont besoin que leurs compétences soient réellement reconnues et conforté par des perspectives de progression de carrière et par l'ouverture d'un nombre suffisant de concours.

Le SNASUB-FSU revendique :

- **La restitution à l'Onisep** de la mission de service public d'information sur les formations et les métiers, avec reconstitution du budget afférent

- **Un budget à la hauteur des besoins** en ETP identifiés notamment dans les directions territoriales pour assurer leurs missions de recueil et de traitement des données, grâce à des recrutements
- **L'abandon des contrats de projet** et l'ouverture des nouveaux postes liés au Programme d'investissement Avenir'S à tous les agents actuellement en poste à l'Onisep.
- **L'ouverture de concours** pour donner aux agents des perspectives de carrière intéressantes, y compris l'intégration des contractuel.le.s qui le souhaitent dans le corps des fonctionnaires.
- **Un réexamen des grilles de rémunération** de tous les contractuels et un plan de titularisation leur permettant d'accéder à la rémunération indiciaire.

Compte-rendu de la commission ANT

La commission a fait état du besoin constant de formations en direction des équipes syndicales. Si des formations ont eu lieu, elles restent encore nécessaires. François Ferrette est intervenu à Lille en octobre dernier et a permis le lancement d'une activité importante de la section académique. Il faut rappeler la disponibilité de l'animateur national du SNASUB-FSU pour accompagner les sections académiques sur des dossiers individuels et animer des stages de formations ou des heures d'information syndicale à destination des contractuels. Il ressort par ailleurs des discussions que le développe-

ment des initiatives en direction des contractuels va être de plus en plus primordiale du fait de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui facilite le recrutement des agents non titulaires. Enfin, le SNASUB-FSU peut se féliciter de la publication du guide des agents non titulaires qui devrait s'enrichir de nouvelles rubriques pour être encore plus utiles pour les personnels. Quoi qu'il en soit, les 10% des personnels du second degré et des services, les 40% des BIATSS dans l'enseignement supérieur continueront à faire l'objet d'une attention soutenue de la part de notre organisation.



→ Le SNASUB-FSU sur Twitter

https://twitter.com/snasub_fsu



→ Le SNASUB-FSU sur Facebook

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



→ Le SNASUB-FSU sur Instagram

https://www.instagram.com/snasub_fsu



ENGAGÉ-ES POUR
DE MEILLEURES
CONDITIONS DE TRAVAIL



Motion de la commission Supérieure du 10^e congrès du SNASUB-FSU



Promotions et LDG dans l'ESR

DANS le cadre des discussions sur les promotions des personnels, l'application de la loi fonction publique (que nous avons largement combattue) prend des formes très différentes. Les CAP et les CPE ont perdu la prérogative « promotions ». Ce sont des collèges d'expert-es qui traitent les dossiers. Leur composition dépend des établissements.

Dans les établissements du supérieur, partout où nous le pouvons, nous menons la bataille pour faire avancer des barèmes là où ils n'existaient pas et continuer à porter un regard syndical sur les promotions (prise en compte de l'ancienneté/expérience, objectivation des choix, égalité professionnelle, équilibre entre BAP...). Les avis émis sont transmis au ministère ou au rectorat mais plus aux CAP.

Pour pouvoir participer à ces collèges d'expert-es nous considérons que :

- il doit être construit dans une démarche incluant des représentant-es des personnels (soit issu-es

de la CPE ou du CT, soit nommé-es par les organisations syndicales) à côté des représentant-es de l'administration. En revanche, il serait problématique que chacun candidate individuellement et soit retenu au bon vouloir de la direction d'établissement ;

- sa méthode de travail doit être connue (grilles de lectures voire barème) ;
- ce collège d'expert-es ne doit pas se contenter d'un simple avis ou d'une note mais doit être chargé de proposer un classement.

Dans tous les cas nous nous battons d'une part pour obtenir la plus grande transparence et d'autre part pour que les modalités de constitutions de dossiers et critères de la filière ITRF ne s'imposent pas aux autres filières.



Commission ITRF, mardi 17 mai 2022



Motion de la commission EPLE du 10^e congrès du SNASUB-FSU

Op@le

En raison de graves dysfonctionnements le déploiement d'Op@le doit être stoppé. Afin de tenir compte de la souffrance au travail générée par le passage à Op@le, les établissements des vagues 1 et 2 le désirant doivent pouvoir rebasculer à GFC.

La diffusion d'Op@le ne pourra reprendre qu'à certaines conditions, dont l'amélioration drastique de l'interface, la correction de tous les défauts identifiés, avec un test sur une année civile pleine de l'élaboration du budget jusqu'à l'édition du COFI.

De plus, le déploiement d'Op@le ne pourra être poursuivi sans la mise en place de formations, en présentiel, au plus près des utilisateurs à l'aide de

documentation à jour et d'environnement d'exercice en condition réelle.

De même, les services de conseil aux établissements et les DSI de proximité doivent faire partie pleinement du déploiement et bénéficier des moyens et des informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

À défaut le SNASUB-FSU demandera l'arrêt définitif du déploiement d'Op@le. La modernisation des outils de gestion financière restant une nécessité un nouveau projet devra alors être lancé avec une réelle prise en compte du besoin des utilisateurs en les associant à toutes les étapes d'élaboration.

Secteur des laboratoires d'EPL

Réuni à l'occasion du 10^e congrès national du SNASUB-FSU, le SNASUB-FSU et son secteur des laboratoires d'EPL revendiquent, pour améliorer les conditions de vie et de travail des personnels concernés :

- **Une revalorisation globale** de l'IFSE pour toutes les ITRF de l'enseignement scolaire et la mise en œuvre d'un plan de convergence indemnitaire qui alignent leurs montants servis sur ceux des personnels administratifs ;
- **Une requalification concrète** de nos emplois qui tiennent compte de nos missions et métiers et de notre investissement professionnel quotidien au service de l'élève ;

- **Une reconnaissance professionnelle** de nos missions : pour la préparation, la mise en place et déroulement des épreuves de capacités expérimentales (ECE), des contrôles en cours de formation (CCF), des compensations horaires doivent exister pour la mise en œuvre de ces épreuves d'exams nationaux ;
- **Une sauvegarde de nos emplois** dans les laboratoires menacés par différentes réformes pédagogiques ;
- **La création d'emplois** à la hauteur des besoins, notamment pour doter des établissements nouvellement créés.

La situation dans les CROUS : ce qu'en pense le SNASUB-FSU

APRÈS plus de deux ans de pandémie Covid et d'efforts continus des personnels des CROUS, ils ont su assurer leur mission de service public pour accompagner au mieux les étudiants afin de maintenir l'activité de certains services ouverts (hébergement, restauration et social), en présentiel ou en télétravail. Pourtant leurs paies n'ont pas évolué et restent très basses pour certaines catégories et malgré ça ils se sont particulièrement mobilisés durant cette période de crise sanitaire et même au-delà.

Cette situation est d'autant plus révoltante que l'inflation impacte leur niveau de vie au quotidien ; de plus en plus d'agents voient les difficultés financières s'accumuler et n'arrivent pas à boucler les fins de mois.

Aussi, le SNASUB-FSU revendique pour les personnels des CROUS notamment :

- Revalorisation immédiate des grilles indiciaires des PO-DAPOOUS rétroactivement au 1^{er} janvier 2022 (bloquée depuis la fonctionnarisation en 2018) ;
- Revalorisation des régimes indemnitaires (primes IFSE pour les fonctionnaires et ISF pour les personnels ouvriers avec maintien pour ces derniers du versement semestriel en mai et novembre) ;
- Égalité de traitement entre les fonctionnaires (ITRF et AENES) et les personnels ouvriers ; à travail égal, salaire égal, indemnité comprise ;
- Déblocage des carrières avec la possibilité d'avancement par examen professionnel, par requalification et la promotion par liste d'aptitude (bloqués actuellement pour les PO) ;

- Retour à la mobilité inter-CROUS pour les PO désirant obtenir une mutation dans un autre CROUS ;
- Arrêt du recours aux CDD et CDI sur des postes pérennes ;
- Fin de l'opacité et de l'arbitraire dans certains CROUS (tant sur les primes que sur les sanctions...) ;
- Avancement au bout de deux ans des PO intégrés au deuxième grade du corps des ATRF, et qui relevaient de la 5^e échelle de rémunération des PO avant leur réussite au concours réservé (conformément au Protocole d'accord du 4 mai 2017)

De manière plus générale, le SNASUB-FSU se prononce pour :

- Le dégel le plus rapidement possible du point d'indice fonction publique (gelé depuis 2017) en augmentant sa valeur immédiatement à 6 € bruts ;
- Un salaire minimum FP fixé à 1850 euros nets mensuels
- Une hausse automatique des salaires en cas d'inflation
- L'intégration des primes dans le salaire indiciaire
- Le blocage des prix des produits de première nécessité

Enfin, le SNASUB-FSU appuiera toutes les mobilisations sur la question salariale tant l'enjeu devient chaque jour plus crucial. Le rassemblement des personnels est plus que jamais nécessaire.

Claudie Morille, Adrien Mouadhen



Réunion de la commission CROUS lors du 10^e Congrès du SNASUB-FSU (de gauche à droite : Claude, Stève, Adrien, Claudie et Natacha)



Carqueira



Carqueira

Compétences numériques et créativité avec les outils Adobe Creative Cloud.



Découvrez les offres pour les établissements et les enseignants.
Plus d'information ici : Educ@adobe.com