

Convergences



de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques

Spécial Non titulaires

**L'exception ne doit pas devenir la règle !
Titularisation des contractuels !
Défense pied à pied des conditions de travail de chacun !**

Sommaire

É d i t o

Edito	1
Résultats des élections des CCP à l'Éducation nationale	2
Divers visages de la précarité	2
Réunion au ministère	3
Enseignement supérieur	4
Echos des académies	5
Bon à savoir	6
Contacteur le SNASUB	6
Nos revendications	7
Bulletin d'adhésion	8

SNASUB FSU

104 rue Romain Rolland

93260 LES LILAS

Tel : 01 41 63 27 51 / 52 Fax : 01 41 63 15 48

snasub.fsu@snasub.fr

<http://www.snasub.fsu.fr>

Cher-e collègue,

La période est marquée par un vif intérêt pour la forme "contractuelle" des relations au travail dans le service public. La philosophie générale du statut de la Fonction publique est pourtant de dire que le statut est la norme et que le contrat est l'exception.

Or, des exemples inquiétants nous montrent que le statut de fonctionnaire est attaqué et que les contrats deviendraient la norme.

Bien que concernant la Fonction publique territoriale, une proposition de loi de 87 députés nous intéresse car, si elle était adoptée, elle créerait un précédent sur lequel certains pourraient s'appuyer pour demander son élargissement à d'autres fonctions publiques. Cette loi permettrait de recruter essentiellement des contractuels sur la plupart des tâches et limiterait l'accès à la fonction publique territoriale aux seuls personnels ayant des fonctions régaliennes (police, état-civil).

Le projet de loi "mobilité" inter-fonction publique concerne l'ensemble des agents titulaires ou non ; son article 10 prévoit le recrutement via des agences d'intérim. Les contractuels seraient aussi, tout comme les fonctionnaires, utilisés de façon fractionnée entre les différents ministères et FP grâce aux temps incomplets ou partiels.

Nous n'avons pas d'autres choix que de nous unir, titulaires et non titulaires, pour gagner sur nos revendications. On a toujours raison de lutter !

ENSEMBLE

Pour les Salaires, les Retraites, l'Emploi, les Services Publics

Ministère de l'Éducation nationale

Commission Consultative Paritaire

Résultats des élections des délégués du personnel contractuel

Les élections se sont déroulées entre novembre 2008 et avril 2009. Nous disposons depuis peu de la globalité des résultats et il nous semblait juste de les restituer à l'ensemble des collègues qui ont pris la peine de voter, près d'un inscrit sur deux.

La FSU arrive en tête de ces élections, suivi de l'UNSA puis de la CFDT. Ensuite la CGT et FO emportent respectivement autour d'une dizaine de sièges. Enfin, SUD et le SNALC n'ont nationalement qu'un seul siège. L'électorat s'est comporté de façon pragmatique en fonction de l'activité de chaque syndicat et les résultats sont donc assez dispersés.

Ces élections recoupent partiellement celles des CAP de décembre 2007 pour le personnel administratif. Mais à ces dernières élections, l'UNSA (A&I) se plaçait loin devant toutes les autres organisations. Pour les élections des contractuels, c'est la FSU qui est placée en meilleure position, fruit des liens tissés avec les collègues précaires alors que A&I avait le maillage militant local pour s'imposer. Est-ce la conséquence d'une position « syndicale » refusant de venir en aide aux précaires par préférence pour les fonctionnaires ? Il y a sans doute de cela. Cette position est en effet erronée. Ceux qui la soutiennent oublient que les contractuels et les fonctionnaires sont des salariés qui doivent s'unir dans le combat général contre la politique de l'employeur qui vise à abaisser les conditions de vie et de travail de toutes et tous. Quoi qu'il en soit, l'arrivée en tête de la FSU est une bonne nouvelle pour les contractuels qui pourront s'appuyer sur un syndicalisme combatif dont ils ont besoin pour lutter au quotidien.

	Nombre de sièges par académie								
	CGT	CFDT	UNSA	FAEN	FO	FSU	SNALC	EIL	SUD
Aix-Marseille	-	-	3	-	-	4	-	-	-
Amiens	-	-	-	-	-	5	-	-	-
Besançon	-	2	-	-	-	2	-	-	-
Bordeaux	2	-	3	-	-	1	-	-	-
Caen	-	3	-	-	-	2	-	-	-
Clermont-Fd	-	1	3	-	1	-	-	-	-
Corse	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Créteil	-	1	2	-	2	1	-	-	1
Dijon	1	-	1	-	-	2	1	-	-
Grenoble	-	2	1	-	1	1	-	-	-
Lille	-	1	-	-	-	2	-	-	-
Limoges	-	-	1	-	2	1	-	-	-
Lyon	-	1	2	-	-	2	-	-	-
Montpellier	-	2	3	-	-	1	-	-	-
Nancy-Metz	1	1	-	-	-	4	-	-	-
Nantes	-	2	2	-	1	1	-	-	-
Nice	-	-	3	-	-	-	-	-	-
Orléans-Tours	-	-	1	-	-	3	-	-	-
Paris	2	1	1	-	1	1	-	-	-
Poitiers	-	-	2	-	-	2	-	-	-
Reims	1	-	-	-	-	4	-	-	-
Rennes	-	1	2	-	-	3	-	-	-
Réunion	1	-	2	-	-	1	-	-	-
Rouen	2	-	-	-	-	3	-	-	-
Strasbourg	-	4	1	-	-	-	-	-	-
Toulouse	1	-	2	-	-	-	-	-	-
Versailles	-	-	3	-	4	-	-	-	-
Total	11	22	38	0	12	47	1	0	1

Divers visages de la précarité

Le statut général prévoit que « *les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois de l'Etat et de ses établissements publics (...), dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires* ». (article 3 de la loi 84-16).

Par un détournement de l'esprit de la loi, la plupart des précaires sont recrutés pour répondre à des besoins permanents et à temps complet.

L'administration reconduit ainsi selon son bon vouloir des CDD de 10 mois, interrompus par 2 mois de chômage, au mieux par un contrat de transition...

L'obligation de transformation du contrat en CDI peut être facilement contournée par une période significative d'interruption du contrat.

Catégorie d'emploi	Durée du contrat	Articles de la loi 84-16	Articles du décret 86-83
Emplois permanents dans certains cas	CDD. durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois. Au-delà de 6 ans, ils ne peuvent être renouvelés qu'en CDI	Article 4	
Emplois permanents à temps incomplet (70% maximum)	CDI ou CDD. Si CDD : 3 ans maximum, renouvelable (au bout de 6 ans, seulement en CDI)	Article 6 1° alinéa	Article 6
Emplois saisonniers	Six mois au maximum par période de 12 mois	Article 6 1° alinéa	Article 7
Emplois occasionnels	10 mois au maximum	Article 6 2° alinéa	Article 7

Réunion du 5 mai 2009 au Ministère de la Fonction publique

Situation générale des non titulaires

Cette réunion convoquée par le directeur de cabinet du secrétaire d'État à la Fonction publique a été ajoutée à « l'agenda social pour la Fonction publique » à la demande de la FSU, notamment.

Déclaration préalable de la FSU

La situation des agents non titulaires de la Fonction publique est aujourd'hui particulièrement préoccupante.

Même si elle est difficile à appréhender faute de bilans réguliers des administrations, les personnels hors statuts de la Fonction publique sont très nombreux, peut-être près d'un million, sans même compter les personnels recrutés sur des contrats aidés à qui l'on prétend confier des missions qualifiées qu'ils ne sont pas en mesure d'exercer.

Nous dénonçons particulièrement l'annonce récente du recrutement de 5000 « médiateurs de la réussite scolaire ». Il n'est pas possible de limiter nos travaux à la seule FPE.

Au-delà du nombre, les situations vécues sont précaires :

- succession des contrats courts, interruptions, chômage, alternance entre contrats et vacations...
 - faiblesse des rémunérations, particulièrement quand les contrats sont à temps incomplet.
 - recul du pouvoir d'achat quand les contrats sont renouvelés toujours au même indice.
- Signalons que la rémunération de la vacation d'enseignement n'a pas évolué depuis 1989, perdant près de 40% de son pouvoir d'achat en 20 ans.

Du fait de l'absence de règles communes aux différents services déconcentrés ou établissements publics, les disparités de gestion, celles des rémunérations pour des fonctions identiques au sein d'un même ministère sont parfois importantes.

Les opérations liées à la RGPP, à la réforme de l'administration territoriale de l'État menacent l'emploi d'une partie des contractuels.

La LRU accroît la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Peu de perspectives de titularisation avec la baisse des recrutements par concours, et la non ouverture depuis plusieurs années de certaines spécialités des concours internes dans l'enseignement secondaire. Aucune perspective de sortie de la précarité pour les assistantes maternelles ou familiales, écartées de toute titularisation.

Notre préoccupation est forte s'agissant des assistants d'éducation dont les premiers recrutés arrivent au terme de leurs missions. Il faut apporter des solutions aux personnes concernées, et satisfaire les besoins nouveaux identifiés comme ceux de l'accompagnement de la scolarisation des élèves et étudiants en situation de handicap.

Les revendications de la FSU :

- ◆ renoncement à la suppression de 30 000 emplois publics en 2009 ;
 - ◆ plan de titularisation dont les modalités doivent être négociées en tenant compte des particularités des différents secteurs ;
 - ◆ suppression de la condition de nationalité ; nous avons pris connaissance avec intérêt de la délibération de la HALDE sur ce point ;
 - ◆ retrait du projet de loi « mobilité » qui prévoit l'extension des cas de recours aux non titulaires et le recours par les administrations ou les établissements publics à des salariés des agences d'intérim ;
 - ◆ abrogation de la loi TEPA, dont le volet relatif au développement des heures supplémentaires est particulièrement insupportable quand le chômage s'accroît de manière insupportable et touche dramatiquement les jeunes ;
 - ◆ mettre fin aux contournements de la loi : recrutement à temps incomplet alors que les fonctions exercées correspondent à des besoins à temps complets, recours à des contrats 10 mois pour des fonctions permanentes qui seront dans ce cas injustement qualifiées de saisonnières.
- Contournement de l'obligation du CDI du fait d'interprétation restrictive du texte (successifs ne signifie pas continu), par le refus de recruter un agent qui en remplirait les conditions, ou par le changement régulier d'employeur.

Preuve s'il en fallait que la loi de juillet 2005 n'apportait pas de solution à la succession des emplois précaires.

- ◆ Assurer à tous les non titulaires une progression de leurs rémunérations. Il faut en particulier examiner la situation des contrats effectivement saisonniers, dont il est inacceptable qu'ils soient chaque année pour les mêmes agents établis au même indice.
- ◆ Répondre à l'impossibilité de fait de la mobilité.
- ◆ Restreindre la liste des établissements dérogatoires.
- ◆ Définir au sein des ministères des règles de fixation et d'évolution des rémunérations, des règles de gestion communes aux différents services et aux établissements et utiliser les CCP pour garantir l'égalité de traitement et la transparence.
- ◆ Assurer une égalité de droits aux agents non titulaires, en matière d'action sociale (ils sont écartés du CESU ; les agents recrutés par les établissements sur ressources propres n'ont accès à aucune prestation d'action sociale) ou en matière de retraite (points IRCAN-TEC pour les périodes de chômage refusés en cas d'indemnisation par l'employeur public, droit non reconnu à la surcotisation volontaire en cas de temps partiel).

Enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur on estime que le nombre de précaires représente environ un tiers des personnels. Les mesures de suppression d'un emploi de fonctionnaire sur deux et les réformes en cours (lois LRU, projet de loi mobilité) instaurent la précarité comme la norme sociale à la place d'emplois statutaires d'Etat.

Dans le cadre de leur autonomie et de la masse salariale qui leur est impartie, les établissements font de plus en plus appel à des personnels contractuels pour remplir des missions pérennes de service public.

Des personnels de plus en plus précarisés

La majorité des contractuels dans l'enseignement supérieur sont financés sur les ressources propres des établissements. Sur des contrats à temps partiel (70%) pour les catégories C et B, pouvant aller jusqu'à un temps plein pour les catégories A. Ceux-ci sont rémunérés au premier échelon de l'indice de la catégorie de référence lors du recrutement et ne bénéficient d'aucun avancement de carrière.

Des pratiques différentes selon les établissements

Cependant, les directives ministérielles ne sont pas appliquées par certains établissements qui proposent au personnel contractuel des contrats à 100% quelle que soit la catégorie, d'autres font bénéficier certains personnels des avancements de carrières. D'autres négocient avec les contractuels (surtout les cadres A) le salaire de recrutement. C'est comme cela que l'on peut découvrir à travers la lecture "du bilan social" des pratiques différentes selon les services d'un même établissement. Ces différences concernent également la politique indemnitaire ou des primes sur fonds propres attribuées aux personnels. C'est la même chose pour l'action sociale. Certains établissements financent sur leurs fonds propres certaines prestations : restauration, prestations culturelles, prêts, dons, etc.

Mise en place des CCP

Le Décret no 2007-338 du 12 mars 2007 impose aux établissements la mise en place de Commission consultatives paritaires pour les personnels contractuels avec comme prérogatives : Art. 1-2. : " *D'être obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.*" Cette instance a comme principal objectif : de gérer tous les problèmes liés au non renouvellement et tout ce qui relève du disciplinaire. Par ailleurs, concernant la rémunération il est prévu : " Art. 1-3. *La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation.*"

S'il est vrai qu'il n'existait aucune instance de représentation pour ces personnels dans les établissements (les CPE restreintes ne concernent que les personnels titulaires) les prérogatives de la CCP sont loin de répondre aux problèmes rencontrés par ces personnels.

Cependant, afin de porter au mieux les revendications des personnels la FSU s'est présentée aux élections et à obtenu de très bons scores dans de la majorité des établissements.

La LRU véritable pompe à précaires !

La loi dite de « libertés et responsabilités des universités » (LRU) dont la logique se base sur des dotations d'enveloppes budgétaires à la place d'emplois publics permet aux équipes présidentielles d'avoir recours à des étudiants et à des personnels précaires pour remplir des missions pérennes de service public. Par ailleurs, les personnels contractuels pourront bénéficier de primes d'intéressement et le ministère semble être « sensible » à la demande des Etablissements et de la CPU pour la généralisation de contrats de 12 mois. Si certaines avancées peuvent apparaître dans un premier temps comme positive (voir ci-dessous, l'exemple de Toulouse), elles s'inscrivent dans une remise en cause du statut de fonctionnaire d'Etat. Le danger : c'est la mise en place d'un statut qui dans la logique de suppressions d'emplois de la RGPP risque de devenir majoritaire dans l'enseignement supérieur et la recherche.



Toulouse 2 - le Mirail

Un accord social en faveur des contractuels...

Un protocole est en cours de discussion entre l'université et les organisations syndicales. Il est prévu une prime exceptionnelle de 250 € pour les contractuels dont le salaire net mensuel est inférieur à 1000 € ; 150 € pour ceux dont le salaire net mensuel est compris entre 1000 et 1200 €. Un examen attentif et particulier sera fait des situations dont le salaire net mensuel est juste au dessus de 1200 €. Cette prime exceptionnelle n'engage pas l'université pour les années suivantes. Pour les contrats de 10 mois, l'université s'engagera à la prise en charge immédiate des indemnités chômage ; un nouveau contrat sera systématiquement proposé dès lors que l'agent a rempli ses obligations de salarié ; l'université s'engagera à prendre en charge la compensation de la perte de salaire liée aux 8 jours de carence associé à toute période de chômage.

Il est aussi discuté la question de l'avancement des contractuels en CDD sur la base des grilles indiciaires des ITRF. Ces dispositions sont rendues possible par la loi LRU qui autorise une très grande liberté de gestion du personnel. Si ces mesures de Toulouse 2 le Mirail sont des avancées pour les agents non titulaires, il faut aussi être conscient que seules les universités dotées d'un budget très conséquent pourront se permettre ce type de dispositions. Les universités exangues auront les plus grandes difficultés à déployer une telle politique en faveur des contractuels.

Échos des Académies...

Les contractuels ont des conditions de rémunérations, d'accès à l'action sociale, etc. qui varient selon les académies. Tous les exemples positifs sont autant de points d'appui pour solliciter au niveau national mais aussi, à défaut, à l'échelon académique ou universitaire, un alignement sur les situations les meilleures.

Nous vous indiquons quelques exemples qui devraient surprendre...

Par ailleurs, des contractuels se battent et n'ont pas peur de se mettre en avant pour défendre leurs droits. A Lille, il y a 2 ans déjà, certains d'entre eux ont décidé d'interpeller directement le Ministère sur le sort qui leur est fait (cf. lettre ci-dessous).

Lille

Nous encourageons toutes les initiatives visant à mettre en avant les revendications des contractuels.

Bien sûr, la prise de parole n'est pas aisée quand on est en situation précaire. C'est pour cela que le syndicat est là pour vous défendre et favoriser le regroupement des personnes isolées pour peser plus puissamment.

Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous transmettre, pour attribution, un certain nombre de courriers émanant de collègues, agents contractuels de droit public exerçant actuellement des fonctions administratives ou d'entretien dans les établissements scolaires et services déconcentrés de l'Académie de Lille.

Je me permets d'attirer votre attention sur la condition de ces collègues qui se retrouvent fréquemment dans des situations de grande précarité et qui, pour nombre d'entre eux, connaissent conjointement difficultés matérielles et psychologiques. Ceux-ci souhaitent donc, à juste titre, vous interpeller sur leur devenir professionnel rendu chaque jour un peu plus incertain.

Ils vivent leur situation actuelle avec d'autant plus de douleur qu'ils ont, depuis de nombreuses années, contribué à faire fonctionner nos établissements scolaires et nos structures administratives, qu'ils rendent un service de qualité, reconnu par tous, avec un sens du dévouement et une générosité rare.

Les renouvellements successifs de leurs contrats démontrent un investissement professionnel de qualité et rendent légitime leur intégration dans la Fonction publique par voie de titularisation.

Les courriers de ces collègues devraient normalement vous parvenir par la voie hiérarchique, toutefois, de récents et multiples échanges téléphoniques avec le Secrétariat Général du Rectorat de Lille, ne m'ont pas permis d'obtenir confirmation de la transmission de ces lettres à votre cabinet.

Je vous remercie de toute l'attention que vous voudrez bien porter aux requêtes de ces collègues qui attendent un geste fort de votre part.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments respectueux et dévoués.

Nicole Deleforge,
Secrétaire académique, SNASUB-FSU

- ◆ **Amiens** : en application de la note de service ministérielle n° 92-241 du 27 août 1992, cette académie verse des indemnités kilométriques aux contractuels affectés sur 2 demi-postes distants, comme les titulaires.

- ◆ **Caen** : le 26 mars dernier, 46 contractuels étaient présents à la réunion organisée par le SNASUB. Présentation des élus en CCP, discussion sur le recrutement sans concours et l'action sociale.

- ◆ **Caen (bis)** : depuis 2005, les contractuels bénéficient de deux types d'aide sociale. Les agents ayant plus de 20 km domicile/travail peuvent recevoir 50 euros par mois. Une aide "fin de contrat" permet à certains contractuels d'avoir un montant de 400 € (personnes seules et couples ayant un conjoint sans aucune ressource) si le contrat s'arrête entre le 30/06 et le 15/07 ; un montant de 200 € est versé dans les mêmes conditions si le contrat se termine au 31/07.

- ◆ **Nancy-Metz** : Dans un GRETA mosellan, le contrat d'une collègue contractuelle n'est pas renouvelé au motif d'une baisse d'activité... mais une CAE est embauchée dans le même temps pour faire son travail. Le SNASUB a accompagné la collègue à l'entretien préalable avec la Direction du GRETA. L'attitude de cette dernière a été intransigeante. Le syndicat a aidé la collègue à faire un recours devant le TA.

- ◆ **Nantes** : A travail égal, salaire égal ? le nombre de points d'indice porté sur les contrats est lié d'habitude à ceux d'un début de carrière de fonctionnaire. Depuis plusieurs années, les autorités académiques de Nantes accordent 15 points d'indice supplémentaires à tous les contrats pour tenir compte de l'absence de versement d'indemnités.

- ◆ **Reims** : tous les contractuels "rectorat" 10 mois ont reçu un avenant à leur contrat pour modifier leur référence indiciaire pour le seul mois de janvier 2009 : 67 points ont été ajoutés. Voilà comment on peut donner une prime très légalement !

Bon à savoir

**Vous relevez de la gestion des rectorats,
vous avez des soucis financiers graves ou importants ?**

Prenez contact avec les Commissions d'action sociale de votre académie.

Tout contractuel ayant un contrat d'une durée d'au moins six mois peut rencontrer une assistante sociale pour présenter un dossier devant la commission. Celle-ci peut, après étude du dossier, vous faire un prêt (à taux zéro) ou une aide, c'est-à-dire un don. Les commissions se réunissent très régulièrement, environ une fois par mois. Le SNASUB et la FSU contestent le principe d'avoir un contrat au minimum de six mois pour prétendre à l'action sociale car cela exclut les plus précaires.

Nous revendiquons l'accès aux mêmes prestations sociales que les titulaires (en cas de congés maladie, maternité, chèques vacances, aide à la restauration ...). Il est particulièrement choquant que les personnels les plus précaires n'aient aucune aide de la part de l'employeur.

Possibilité de reprise de l'ancienneté à l'issue d'un recrutement dans la Fonction publique

Les collègues ont la possibilité de voir reprise leur ancienneté à l'issue du recrutement pour être reclassés à un échelon plus élevé dans la grille indiciaire des titulaires. Il est ainsi pris en compte 75% de la période quand on a travaillé dans le public ou 50% dans le privé.

C'est à l'agent de faire le calcul et voir ce qui est le plus avantageux pour obtenir le maximum d'ancienneté.

La prise en compte de cette ancienneté n'est pas automatique, c'est à l'agent d'en faire la demande auprès des autorités académiques. L'agent a deux ans pour faire la demande.

Références réglementaires : décret 2005-1228 du 29 septembre 2005 (catégorie C); décret 94-1016 du 18 novembre 1994 (catégorie B); décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 (catégorie A).

Textes essentiels :

Il existe un cadre réglementaire qui régit les conditions de travail des agents non titulaires : c'est le décret 1986-83 du 17 janvier 1986.

Deux autres textes essentiels à connaître :

- circulaire ARTT n° 2002-007 du 21 janvier 2002 (BOEN du 7 février 2002).

- circulaire Fonction publique du 26 novembre 2007.

Contactez le SNASUB

Les secrétaires académiques du SNASUB - FSU

Aix-Marseille

Marcel Chatoux
04 42 91 74 70
marcel.chatoux@a-c-aix-marseille.fr

Amiens

A. BEVILACQUA - B. GUEANT
03 22 72 95 02
snasub.amiens@wanadoo.fr

Besançon

Christian Vieron-Lepoutre
Christian.vieron-lepoutre@univ-fcomte.fr

Bordeaux

Jean-Claude Carabini
06 82 94 46 28
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr

Caen

François Ferrette
09 77 50 72 99
snasub-caen@orange.fr

Clermont-Ferrand

Denis Guerot
04 73 64 68 04
denis.guerot@ac-clermont.fr

Corse

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

Créteil

Yann Mahieux
01 48 96 36 65
yann.mahieux@snasub-creteil.fr

Dijon

Nadia Richard
09 80 44 85 78
snasubdijon@free.fr

Grenoble

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

Lille

J.-C. Castelain, Nicole Deleforge, Stéphane Lefevre
Eric Fouchou-Lapyerade
03 20 12 03 31
snasub.fsu@nordnet.fr

Limoges

Marie-Hélène Dumas
05 55 37 84 76
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr

Lyon

Monique Viricel
06 13 22 57 64
monique.viricel@crous-lyon.fr

Montpellier

Claude Roussel
IA 30
04 66 62 86 55
claude.roussel-mendez@ac-montpellier.fr

Nancy-Metz

Jean-Claude Magrinelli
06 18 79 64 82

Nantes

Danièle Simon
snasub.lorraine@orange.fr

Nathalie Dreameau
02 51 12 52 20
nathalie.dreameau@univ-nantes.fr

Nice

Antonia Silveri
06 88 54 39 87
antonia.silveri@ac-nice.fr

Orléans-Tours

Alexis Boche
02 38 78 00 69
snasub.aca45@wanadoo.fr

Paris

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

Poitiers

Pascal Tournois
06 64 32 10 91
snasubparis@free.fr

Serge Garate
05 49 46 28 70
serge.garate@ac-poitiers.fr

Reims

Françoise Eliot
09 71 22 31 81
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr

Rennes

Fabrice Kas
06 85 10 99 94
f.kas@free.fr

Rouen

Bruno Leveder
06 79 88 16 66
bruno.leveder@ras.eu.org

Michelle Collet
06 77 61 98 95
michelle.collet@insa-rouen.fr

Strasbourg

Michel Jedvaj
03 89 42 63 38
snasub-alsace@orange.fr

Toulouse

Dominique Ramondou
05 61 43 60 64
snasub.ac-toulouse@wanadoo.fr

Versailles

Rémy Cavallucci
01 34 11 75 55
remy.cavallucci@orange.fr

Sylvie Donné

01 30 83 48 62
sylvie.donne@ac-versailles.fr

Michelle Martin Darmon

01 60 91 76 30
mmartin-darmon@wanadoo.fr

Réunion et Mayotte

Jean-Claude Michou
06 92 00 71 09
jcmichou@univ-reunion.fr

HORS METROPOLE

Etranger, Guadeloupe, Guyane
Contactez le SNASUB national

Ce que le SNASUB revendique

Le SNASUB a tenu son 6ème congrès du 11 au 15 mai 2009. A cette occasion, il a actualisé ses mandats et a traité de la situation des contractuels. Extraits.

Pour les salaires :

“ un salaire mensuel minimum fonction publique à 1600 euros nets ;
- la ré-indexation des traitements sur les prix ;
- 300 euros nets pour tous calculés en points d'indice et 5% d'augmentation de la valeur du point comme mesure immédiate ;

Pour l'emploi :

“ - l'arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit ;
- la titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, 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 ;
- l'intégration par examen professionnel des contractuels 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 possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique ;
- l'accès de tous les non titulaires aux indemnités.

La satisfaction de ces revendications implique 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 remplaçants dans tous les corps.”

Contractualisation :

“Si le gouvernement améliore les conditions d'emplois des précaires, c'est uniquement dans le but de casser le statut des fonctionnaires.

Cette logique, couplée à une politique drastique de suppressions des emplois publics (RGPP), conduit au développement de la précarité et affaiblit les droits collectifs, l'objectif étant de faire de la précarité la norme sociale et d'exclure les personnels précaires d'une titularisation.

La LOLF, en substituant à la notion d'emplois budgétaires celle d'un double plafond (en crédits et en équivalents temps plein) permet aux présidents d'université et aux chefs de service de privilégier le recrutement de précaires dans le cadre de leur politique GRH.

La possibilité d'accéder à un CDI pour les agents cumulant 6 ans d'ancienneté sur des contrats reconduits n'équivaut absolument pas à une titularisation, puisqu'il peut être mis fin si la mission pour laquelle il a été créé disparaît et qu'aucune grille salariale n'est mise en place. Par ailleurs, l'évolution réglementaire tend à privilégier la conclusion de contrats de droit privé plutôt que de droit public.”



Au même titre que les fonctionnaires, les contractuels pourraient percevoir les indemnités, IAT et IFTS, sauf que...

En 2002, des décrets Fonction publique mettent en place les indemnités.

Le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à IAT prévoit dans son article 2 que chaque Ministère devra définir : «...un tableau d'assimilation, la liste d'autres corps de fonctionnaires et d'agents non titulaires de droit public pouvant également bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité. »

Le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à IFTS des services déconcentrés prévoit dans son article 1er : «... le versement de l'indemnité prévue par le présent décret [selon un tableau d'assimilation], dès lors qu'ils exercent en services déconcentrés, à d'autres fonctionnaires de grade équivalent et aux agents non titulaires de droit public. »

Les Ministères devaient établir une liste de leurs personnels pouvant percevoir les IAT et IFTS par des arrêtés spécifiques. Le Ministère de l'Éducation nationale a sciemment omis les non titulaires parmi les personnels éligibles !

D'autres ministères, d'autres fonctions publiques accordent ces indemnités aux agents non titulaires. Le SNASUB exige l'ajout des non titulaires à la liste des corps éligibles à l'IAT et l'IFTS au Ministère de l'Éducation nationale.

IAT : Indemnité d'Administration et de Technicité. La catégorie C est concernée, ainsi que les B jusqu'au 6è échelon de la classe normale.

IFTS : l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Les catégories A et B sont concernés.