

ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques – Fédération Syndicale Unitaire – <http://snasub.fsu.fr>

# Mémento

du Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques  
Fédération Syndicale Unitaire

Action sociale

Avancement

Carrières

Évaluation

Grilles

Indemnités

Mobilité

Paritarisme

Précarité

Rémunérations

Retraite

Stagiaires

Temps de travail

2021  
2022

**C**onvergences, supplément au n° 269 - septembre 2021

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

# Édito



Chères et cher collègues,

Et de quinze ! Voici la quinzième édition du *Mémento* du SNASUB-FSU.

Parce que partager largement la connaissance des droits de chacun et chacune est un acte premier de solidarité, le SNASUB-FSU, avec une détermination intacte année après année, met entre vos mains ce qu'il pense être pour toutes et tous un outil précieux. Un outil essentiel, stratégique même à l'heure où le gouvernement, mû par l'idéologie néolibérale, a pris pour cible la fonction publique, ses personnels et le statut général des fonctionnaires !

Chaque été, depuis quinze ans donc, un petit collectif militant retarde le moment de goûter au repos estival pour mettre à jour notre *Mémento*. Que l'engagement des un-es et les autres qui s'attèlent à ce travail, tellement à l'image de ce qu'est, à tous les niveaux, le SNASUB-FSU, soient ici salués.

Cette année, notre *Mémento* fait le point de la situation des droits de toutes et tous, des règlements applicables à leurs carrières ou à leurs situations professionnelles, et c'est une gageure tant sont encore en devenir les conséquences destructrices de la 6 août 2019, la loi inique dite de « transformation de la fonction publique ».

Par cette loi, le gouvernement a donc choisi d'affaiblir la fonction publique en organisant le recours facilité à l'emploi contractuel au détriment des logiques de titularisations et de recrutement de fonctionnaires en nombre suffisant. Il a poursuivi sa politique de recul des droits des personnels, à commencer par celui de participation par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux pour les actes individuels relatifs à

leurs carrières. Cette loi est une atteinte inédite depuis 1946 au principe d'intérêt général en ouvrant grand les voies de l'arbitraire, du clientélisme, des pressions d'intérêts particuliers de toute nature.

Le SNASUB-FSU ne se résigne pas, déterminé, fort de son syndicalisme, celui qu'il met en œuvre partout dans les académies, les services, les établissements, les universités, les bibliothèques...

Ses équipes militantes sont engagées au quotidien, AVEC et POUR les collègues, avec vous pour défendre nos droits, nos carrières, nos rémunérations, nos missions, nos postes contre les suppressions et pour gagner les créations nécessaires à nos services publics...

Bref, sa constante syndicale : combattre tous les reculs et gagner des améliorations pour toutes et tous !

Dans la période, malmenée par une crise sanitaire qui affecte nos conditions professionnelles et de vie, le SNASUB-FSU est l'outil syndical utile et nécessaire, doté de son orientation audacieuse, rassembleuse et de son projet syndical qui construit toutes les solidarités interfilières, intercatégorielles et intersectorielles.

**Sans attendre, renforcez le SNASUB-FSU, syndiquez-vous et invitez vos collègues à faire de même.**



Bruno LÉVÉDER  
Secrétaire général du SNASUB-FSU



- Solidarité active, information, revendications et action syndicale...
- UNI-ES et SYNDIQUÉ-ES, nous sommes TOUT-ES, plus forts !
- Sans plus attendre : adhérer ou réadhérer au SNASUB-FSU !



Se syndiquer au SNASUB-FSU c'est intégrer un réseau de collègues dont le but est de rompre avec l'isolement des personnels par l'information régulière et la solidarité active. **A fortiori en ces temps de Covid**, durant lesquels l'isolement professionnel voire personnel a pu s'aggraver...

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

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

Même si les CAP nationales, académiques ou d'établissement ont été dessaisies de leurs compétences en matière de mobilité et d'examen des promotions, nous continuons d'y représenter inlassablement les collègues. Dans les CT ou les CHSCT, dans les grands conseils d'établissement également (CA par exemple), les délégué-s du SNASUB-FSU portent la voix de toutes les collègue-s et assurent la défense des intérêts des personnels et du service public.

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

C'est affirmer également avec force que nos métiers doivent être reconnus par des mesures concrètes de revalorisation (augmentation des salaires et requalification des emplois et des personnels par exemple). La revalorisation, il la faut, pour TOUT-ES, dès cette année !

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

Le SNASUB-FSU regroupe les personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (des adjointes administratifs aux attachés et administrateur-ric-e-s), les personnels ingénieur-e-s techniques recherche et formation (ITRF), les personnels des bibliothèques, titulaires et non titulaires, actif-ve-s ou retraité-es.

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

**UNI-ES et SYNDIQUÉ-ES, nous sommes plus fortes pour nous défendre et porter les revendications.**

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

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

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

**Alors, sans attendre,  
TOUTES ET TOUS ENSEMBLE,  
rassemblons-nous !**

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

La cotisation au SNASUB-FSU est à régler pour une année scolaire et universitaire. Son montant est proportionnel au salaire et varie selon l'indice majoré (l'IM, celui qui figure sur le bulletin de salaire ou le contrat).

**Voir notre bulletin d'adhésion ci-contre.**

Conscient du coût non négligeable d'une cotisation syndicale annuelle, nous avons décidé, il y a plusieurs années maintenant, d'une diminution de la cotisation syndicale pour les personnels rémunérés en dessous de l'IM 351.

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

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

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

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



**Merci de remplir les deux volets de ce bulletin d'adhésion avec précision et le plus complètement possible**

### Vos coordonnées

Madame  Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

Nouvelle adhésion  Réadhésion

Date de naissance : .....

### Vos coordonnées personnelles

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

Lieu dit : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Tél. : ..... Portable : .....

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhésion et des informations syndicales : .....

### Votre affectation

Académie de .....

N° UAI : .....

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

Type (collège, lycée, université, DSDEN, rectorat, établissement...) : .....

Nom de l'affectation : .....

Service : .....

N°, type, voie : .....

Code postal : .....

Localité, Cedex : .....

Pays : .....

Tél. professionnel : .....

### Votre cotisation

#### Votre statut

Secteur :  EPLE  Services  Supérieur  Bibliothèques

Retraité-e :  Oui  Non

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BIB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ITRF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOC	<input type="checkbox"/>		
Contractuel CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contractuel CDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Corps : ..... Grade : .....

Quotité de travail : .....%

Position d'activité : .....

(disponibilité, congé parental, congé de formation...)

**Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition.**

#### Votre calcul

(reportez-vous aux informations ci-dessus)

( ..... + ..... ) = ..... x ..... x ..... = ..... €

Indice
1
NBI
Total
Coefficient
quotité (ex. :
à reporter en page 2

Indice + NBI
x 0,8 pour 80 %)

Veuillez vous référer au 2 et 3 de la rubrique « Aide au calcul de votre cotisation » ci-dessus

Avec votre adhésion, vous recevez au format papier notre *Mémento* et notre journal *Convergences*.

Souhaitez-vous recevoir la revue de la Fédération syndicale unitaire (FSU), *Pour*, au format :

Par envoi postal  Par envoi électronique (adresse e-mail obligatoire)

# Le règlement

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-FSU. Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : <https://snasub.fsu.fr> rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel Convergences.

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

## > par chèque

1, 2 ou 3 chèques(s), daté(s) du jour de l'adhésion et encaissé(s) mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer avec ce bulletin d'adhésion à votre Trésorerie académique, dont vous trouverez les coordonnées en consultant notre site : <https://snasub.fsu.fr> rubrique "Sections académiques" ou à la page contacts de notre Mémento ou de notre journal Convergences. En cas de difficultés, vous pouvez aussi écrire à la trésorerie nationale : Trésorerie nationale, SNASUB-FSU, 104, rue Romain Rolland, 93260 Les Lilas.

### Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) :

Montant de votre cotisation : ..... €

## > par prélèvement automatique

Mois de l'adhésion	Nombre de prélèvements
début septembre	10 prélèvements
début octobre	9 prélèvements
début novembre	8 prélèvements
début décembre	7 prélèvements
début janvier	6 prélèvements
début février	5 prélèvements
début mars	4 prélèvements
début avril	3 prélèvements
début mai	2 prélèvements
début juin	1 prélèvement

Les prélèvements sont effectués entre le 25 et le 1<sup>er</sup> du mois suivant.

Ce choix vous permet de fractionner jusqu'à 10 prélèvements le paiement de votre cotisation. Le prélèvement sera ensuite reconduit automatiquement sur 10 mois les années suivantes.

**Attention, c'est l'enregistrement de votre adhésion par le SNASUB-FSU qui déclenchera le premier prélèvement.**

Lors de la reconduction de l'adhésion, le prélèvement de la cotisation sera automatiquement fractionné sur 10 mois.

Chaque année scolaire et universitaire, tous les prélèvements se terminent au mois de juin.

Vous serez averti-e de la reconduction par courrier à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotient de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

### Formulaire de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

### Prélèvement automatique SEPA

À envoyer accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à votre Trésorerie académique

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif  Paiement ponctuel / unique

Vos nom et prénom : .....

Pour le compte de :

Votre adresse : .....

SNASUB  
104 rue Romain Rolland  
93260 LES LILAS

Référence : cotisation SNASUB

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

### Mandat de prélèvement



Référence unique du mandat (sera complété par le SNASUB)  
Identifiant créancier SEPA : FR59 22259 5401

Signé à :  
Le :

2/2



# Qui sommes-nous ?

SNASUB-FSU, le syndicat des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

- Les commissaires paritaires SNASUB-FSU dans les CAP : Vos délégués
- du personnel toujours mobilisés pour vous défendre !.....8
- Commissaires paritaires nationaux du SNASUB-FSU .....9
- Commissions paritaires d'établissements.....10
- Secteur Bibliothèques.....12
- Secteur Enseignement supérieur : les militantes du SNASUB-FSU se battent pour l'emploi et les conditions de travail.....13
- Le SNASUB-FSU dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL).....14
- Secteur Services.....15
- Réseau Canopé : un personnel à bout de souffle.....16
- Redonner les moyens de ses missions au CNED... et à ses personnels !..17
- Les CIO, l'information et l'orientation scolaire à la croisée des chemins !.17
- Les CROUS : quand l'austérité affaiblit la mission et fragilise la situation des personnels !.....18
- Onisep : silence, on démantèle !.....18
- Personnels de laboratoire des EPL : les raisons de se syndiquer.....19



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## → Les commissaires paritaires SNASUB-FSU dans les CAP : Vos délégués du personnel toujours mobilisés pour vous défendre !

La loi du 6 août 2019 a amputé les CAP de compétences essentielles pour la défense des personnels. Elle a aussi rompu avec leur structuration par corps. C'est un coup dur porté aux droits des personnels. Les élu-es SNASUB-FSU restent cependant déterminés à défendre les situations des personnels.

### Le champ de compétence des CAP drastiquement réduit

Avec la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique », le but poursuivi par le gouvernement est de priver de transparence les actes individuels relatifs à la carrière que sont les avancements de grade par tableaux d'avancement, les promotions de corps par listes d'aptitude, les mobilités par tableaux annuels de mutations, les entrées dans le corps en détachement, les titularisations ou les démissions, etc.

Le décret no 2019-1265 du 29 novembre 2019 a confirmé les orientations de la loi en réduisant la consultation obligatoire des CAP, nationales comme académiques :

- aux seuls refus de titularisation (auparavant, l'avis était aussi requis pour l'acceptation des titularisations),
- aux refus du bénéfice des congés pour formation syndicale,
- au licenciement d'un-e fonctionnaire stagiaire en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire,
- au licenciement d'un-e fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle ou, placé-e en position de disponibilité, après refus de trois postes proposés pour sa réintégration.

Après le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP peuvent par contre toujours être saisies par les fonctionnaires en cas de décisions défavorables relatives :

- à la mise en disponibilité,
- à l'autorisation d'accomplissement d'un service à temps partiel ou des litiges portant sur les conditions d'exercice de celui-ci,
- à l'autorisation d'absence pour une action préparation à un concours administratif ou de formation continue, ou de mobilisation du compte personnel de formation,
- aux demandes de révision du compte rendu d'entretien professionnel,
- aux demandes initiales ou de renouvellement de télétravail,
- aux congés au titre du compte épargne-temps.

Contrairement à l'état antérieur de la réglementation qui précisait que l'acceptation de la démission d'un-e fonctionnaire était soumise à l'avis préalable de la CAP compétente, ceci afin de

prévenir des demandes de démissions « contraintes » par une situation donnée mais ne relevant pas du choix réel et éclairé de l'agent, cette dernière ne sera plus consultée qu'en cas de refus par l'administration de la démission.

Les CAP conservent leurs compétences en matière disciplinaire. Elles se réunissent alors en conseil de discipline pour examiner les situations des personnels soumis à une procédure dès lors que l'administration considère que la sanction encourue relève des deuxième, troisième et quatrième groupes définies par la loi 84-16 du 11 janvier 1984. Leur rôle en matière disciplinaire est capital et donne des garanties importantes aux collègues mis en cause.

### Des CAP par catégorie hiérarchique et non plus par corps !

La loi du 6 août 2019 prévoit aussi que les CAP ne seront plus par corps mais par catégorie hiérarchique. Toutefois, pour chacune de celles-ci, il peut en être créé « une ou plusieurs » par périmètre ministériel. Ce « une ou plusieurs » permet notamment de tenir compte des « corps dont la nature des fonctions ou le niveau de responsabilités le justifie (...) » et des « corps dont la volumétrie ou l'inégale répartition géographique des effectifs le justifie ».

Le principe d'organisation qui régit la cartographie de ces instances est désormais qu'un-e fonctionnaire ne dépend plus que d'une CAP ; celle-ci n'est pas nécessaire installée auprès de l'autorité de gestion compétente.

### Nos CAP après le prochain renouvellement général des instances de dialogue social

L'action syndicale, notamment celle du SNASUB-FSU, a permis que soit arrêtée aux ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche une cartographie des CAP qui respecte nos filières professionnelles : administrative, ITRF et bibliothèques. Ceci est

Ainsi, pour la filière administrative, sont prévues par académie trois CAPA compétentes pour chacun des trois corps la composant, les AAE, SAENES

(avec les TEN), AdjAENES (avec les ATEE)... Il n'y a plus de CAPN.

Pour la filière ITRF, sont prévues par académie une CAPA pour les ATRF et au niveau national deux CAPN, une par catégorie hiérarchique, compétentes respectivement l'une pour les Tech RF et l'autre pour les ASI, les IGE et les IGR.

Pour la filière bibliothèque, sont prévues trois CAPN, chacune par catégorie hiérarchique, une pour les magasiniers, l'autre pour les BAS et la troisième pour les bibliothécaires, les conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques.

### Des élu-es SNASUB-FSU : pour quoi faire ?

Elu-es de tous les personnels, syndiqué-es ou non, les commissaires paritaires du SNASUB-FSU étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent les collègues. Ils rejettent toute forme de discrimination et de clientélisme. Ils élaborent leurs points, interventions, décisions en complète indépendance des représentants de l'administration, à partir des revendications du SNASUB-FSU et militent pour des règles de gestion transparentes, équitables et compréhensibles par tous.

Formés à ce rôle complexe car exigeant une bonne connaissance des textes, nos commissaires paritaires sont disponibles pour conseiller et assister les personnels dans tous leurs recours contre les décisions défavorables pour tous les actes de gestion des carrières. Il en est de même pour nos élus en CCP (non titulaires) et en CPE (Supérieur).

### Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

Retrouvez les coordonnées des commissaires paritaires nationaux et académiques sur notre site <https://snasub.fsu.fr>

## → Commissaires paritaires nationaux du SNASUB-FSU

### Filière administrative

#### Attachés-es

- **Éric FOUCHOU-LAPEYRADE**  
Lycée Déodat de Séverac - Toulouse (31)  
eric.fouchou-lapeyrade@ac-toulouse.fr
- **DAVID GIPOULOU**  
Lycée Lycée Jean Favard - Guéret (23)  
david.gipoulou@ac-limoges.fr
- **Nicolas MERLET**  
Lycée Jean Mermoz Saint-Louis (68)  
nicolas.merlet@ac-strasbourg.fr
- **Jean-Louis GABIGNAUD**  
Collège George Brassens - Lates (34)  
jean-louis.gabignaud@ac-montpellier.fr

#### Secrétaires

- **Philippe LALOUETTE**  
Lycée E. Gand - Amiens (80)  
03 22 72 95 02 - philippe.lalouette@ac-amiens.fr
- **Carole WURTZ**  
Lycée César Baggio - Lille (59)  
carole.wurtz@gmail.com
- **Agnès ALATORRE**  
Rectorat d'Aix-Marseille - Aix-en-Provence (13)  
agnes.alatorre@orange.fr
- **Pascale POIRIER**  
Collège Louis Pergaud - Couches (71)  
pasc61@hotmail.fr
- **Anny-Pierre CHERAMY**  
Collège du Val Cérou 81170 Cordes  
anny-pierre.cheramy@ac-toulouse.fr
- **Sébastien POUPET**  
IUT Université Lyon 1 - Villeurbanne (69)  
sebastien.poupet@univ-lyon1.fr

#### Adjoint-es

- **Agnès COLAZZINA**  
Collège Henri Barnier - Marseille (13)  
agnes.colazzina@ac-aix-marseille.fr
- **Martine AMOUNY**  
Collège Madame De Lafayette  
16 avenue de la République  
77120 COULOMMIERS
- **Nelly EVEN**  
Rectorat de l'académie de Rennes (35)  
nelly.even35@gmail.com
- **Jonathan DELMAIRE**  
Lycée professionnel Turgot - Roubaix (59)  
jonathan.delmaire@ac-lille.fr
- **Dominique MEUNIER**  
Collège Max Dussuchal - Villers-Cotterêts (02)  
dominique.meunier@ac-amiens.fr
- **Cecilia CRAMER**  
Collège Anatole France - Limoges 87  
cecilia.cramer@ac-limoges.fr

### Filière ITRF

#### Technicien-nes

- **Evelyne VERDELLET**  
verdeve@wanadoo.fr
- **Muriel SOUCHAY-CHRISTOUX**  
muriel.souchay@ac-orleans-tours.fr

#### Adjoint-es techniques

- **Marie MERLET**  
mmerlet.fsu41@gmail.com
- **Jean-Emmanuel ROLLIN**  
jean-emmanuel.rollin@u-bourgogne.fr

### Filière Bibliothèques

#### Magasinier-ères

- **Estelle BRONNIARCZYK**  
Bibliothèque nationale de France  
ellebronnarczyk@gmail.com - 06 69 53 46 55
- **Hocine AMRICHE**  
Bibliothèque interuniversitaire Sorbonne  
hocine.amriche@bis-sorbonne.fr - 07 63 20 95 21
- **Claire BEDORA**  
Université Paris-Diderot - SCD  
claire.bedora@univ-paris-diderot.fr - 06 98 30 16 02
- **Noreya BENNI**  
Université Paris-Est Marne-la-Vallée - SCD  
noreya.benni@u-pem.fr - 06 98 30 16 02
- **Dominique CROIX**  
Université polytechnique Hauts de France - SCD  
dominique.croix@uphf.fr - 03 27 51 77 47
- **Paul Olivier ETHEVE**  
Université de La Réunion - SCD  
etheveo@yahoo.fr - 06 92 01 70 08
- **Isabelle HEILIGENSTEIN**  
Université de Strasbourg - SCD  
i.heiligenstein@unistra.fr - 06 85 07 30 79
- **Yannick HENRIO**  
Bibliothèque publique d'information  
yannick.henrio@bpi.fr - 06 69 63 91 99
- **Matthieu JOSEPH**  
BIU Santé Paris 5  
matthieu.joseph@biusante.parisdescartes.fr - 06 15 59 99 02
- **Marie-Anne MONCELON**  
Université d'Angers - SCD  
marie-anne.moncelon@univ-angers.fr - 06 38 23 87 66

#### Bibliothécaires assistant-es spécialisés-es

- **Sandrine BOHAS**  
Université Lyon 1 - SCD  
sandrine.bohas@univ-lyon1.fr - 06 45 35 13 94
- **Anne-Sophie KELLER**  
Bibliothèque nationale de France  
as.keller@yahoo.fr - 06 64 64 69 87

- **Lionel LAMBIN**  
BULAC  
lionel@lambin.cc - 07 83 75 81 92
- **Florence POURADIER**  
Université de La Rochelle - BU  
flofosnasub@gmail.com - 05 46 45 68 69
- **Bettina SCHMITT-CORDOVA**  
Université de Pau et des Pays de l'Adour - SCD  
bettina.schmitt-cordova@univ-pau.fr - 05 59 57 41 44
- **Denise TASSIUS**  
Université des Antilles - SCD  
den\_tas@yahoo.fr - 06 90 81 12 57
- **Elodie TERRACOL**  
Université Lyon 1 - SCD  
elodieterracol@gmail.com
- **Valérie VAYSSIERE-GASPARD**  
BIU Montpellier  
vlebon34@yahoo.fr - 06 32 78 93 37

#### Bibliothécaires

- **Claire DRUHET**  
Bibliothèque publique d'information  
claire.druhet@bpi.fr - 01 44 78 45 21
- **Céline RIDET**  
Aix-Marseille université - SCD  
celine.ridet@univ-amu.fr - 04 13 55 39 11

## → Commissions paritaires d'établissement

Instituée par l'article L953-6 du Code de l'Éducation et régie par le décret n° 99-272 du 6 avril 1999 la commission paritaire d'établissement (CPE) est composée pour moitié de représentant-es du personnel et pour moitié de représentant-es de l'administration. Leurs compétences, comme celles des CAP, ont été largement amputées par la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique ». Le décret n°2020-362 du 27 mars 2020 a apporté quant à lui des modifications à sa composition et son fonctionnement général.

Les représentant-es du personnel sont élus pour trois ans sur des listes présentées par des organisations syndicales, par catégorie hiérarchique A, B et C et groupes de corps BIATSS titulaires: corps ITRF, AENES, de bibliothèques, sociaux, de santé, etc.

En application du décret n°2020-362, pour les élections organisées depuis septembre 2020, la composition des listes de candidat-es doivent respecter la part des femmes et des hommes dans les corps et catégories qu'elle représentent.

La durée du mandat de la CPE a été allongée par le décret n°2020-362 et passera à quatre ans après le prochain renouvellement général des instances de représentation de la fonction publique, prévu en décembre 2022.

#### Rôle des CPE

La CPE représente les personnels fonctionnaires et est réunie par caté-

gorie hiérarchique, en amont des CAP, pour être obligatoirement consultée sur les décisions individuelles et, le cas échéant, les recours formés par les personnels qui sont soumis à l'avis des CAP. Ainsi, la CPE est consultée sur les recours formulés sur les compte-rendu d'entretien professionnel, les refus d'autorisation de télétravail, le refus de titularisation ou le licenciement d'un-e fonctionnaire stagiaire ou titulaire. (cf. détail en page 8).

En revanche, la CPE n'est plus consultée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur les opérations de mobilité des agents (mutations, détachements etc.). Et depuis janvier 2020 elle ne l'est plus non plus sur toutes les opérations de promotion : les inscriptions sur listes d'aptitude ou sur les tableaux d'avancement le sont désormais sur la seule proposition du chef d'établissement et sont prononcées par le ministre, sans aucune consultation des élu-es à la CPE.

- **Catherine TELLAA**  
Université de Poitiers - CRFCB Media Centre-Ouest  
catherine.tellaa@univ-poitiers.fr - 05 49 45 33 72
- **Christian VIÉRON-LEPOUTRE**  
Université de Franche-Comté - SCD  
christian.vieron-lepoutre@univ-fcomte.fr - 06 13 49 65 32
- **Orianne VYE**  
Université Clermont-Auvergne - SCD  
orianne.vye@gmail.com - 06 77 68 57 24

#### Conservateurs-trices

- **Léonard BOURLET**  
BULAC  
leonard.bourlet@gmail.com - 06 79 40 07 32
- **Delphine COUDRIN**  
Bibliothèque IEP Bordeaux  
d.coudrin@sciencespobordeaux.fr - 05 56 84 42 58
- **Christine FERRET**  
Bibliothèque nationale de France  
christine.ferret@bnf.fr - 06 75 47 94 01
- **Laurence GRAMONDI**  
Bibliothèque nationale de France  
laurence.gramondi@gmail.com - 06 30 06 01 49

Le SNASUB-FSU contestait le rôle de pré-CAP des CPE, et leur trop fréquente instrumentalisation par les directions d'établissements afin de les réduire à des chambres d'enregistrement de leur choix, pour les questions qui imposaient de comparer l'ensemble des situations des agents d'un même corps concernés par une opération de gestion (c'était notamment le cas des promotions). Il condamne cependant le choix politique d'avoir réduit les compétences des commissions paritaires car celui-ci aboutit à développer l'arbitraire, le clientélisme, les petits arrangements et tous les opportunités.

#### Non à la mise en place des collèges d'experts ! Pour des CPE au service de la défense des droits des personnels et de leurs situations individuelles

En remplacement du rôle des représentant-es de la CPE et des CAP, le ministère a lancé à la surprise générale la mise en place en février 2021 de collèges d'experts afin « de pouvoir démontrer aux personnels comme à leurs organisations syndicales que les décisions de promotions resteront guidées par le respect des [...] lignes directrices de gestion ». Opacité dans la désignation de ces experts, et surtout reconnaissance quasi-explicite des réels risques de gestion arbitraire que nous avions pointé, cette décision ministérielle a été très largement contestée par l'ensemble des organisations syndicales et a finalement été suspendue mi-avril 2021, pour les filières AENES et BIB. Ces collèges d'experts sont néanmoins maintenus pour les ITRF, et il nous reste à obtenir leur suspension, avant la suppression pure et simple de cette usine à gaz. Au moment de boucler ce texte, il est difficile d'avoir une visibilité sur les intentions ministérielles sur ce point.

On le voit, il y a donc matière à se battre pour imposer aux directions d'établissements de ne pas s'en tenir aux seules compétences obligatoires des CPE. En effet, il est dans l'intérêt des personnels de leur imposer de présen-

ter et confronter avec les élu-es en CPE leurs choix et leurs critères de décision en matière de propositions de promotions et d'avancements par exemple. De même, il est utile de discuter des affectations à l'intérieur de l'établissement.

Des groupes de travail ad-hoc ont été mis en place dans certains établissements du supérieur afin de traiter des questions de promotions. Pour le SNASUB-FSU, la participation à ces groupes de travail dépend de trois conditions : le groupe de travail ne doit pas se contenter d'un simple avis mais doit être chargé de proposer un classement ; sa méthode de travail doit être connue (grilles de lectures voire barème) ; et enfin il doit être paritaire, les élu-es du personnel étant soit issus-e de la CPE ou du CT, soit nommés par les syndicats (il serait problématique que chacune candidate individuellement et soit retenue au bon vouloir de la direction d'établissement).

Il n'en reste pas moins que la perte réglementaire des compétences par les CPE va créer des situations hétérogènes sur les campus, source d'inégalité de traitement pour les collègues.

Concernant les mutations, depuis la loi ESR de 2013, l'article L712-2 du Code de l'éducation prévoit que les présidents d'université et directeurs d'établissements, s'ils s'opposent à une affectation sont tenus de formuler un avis défavorable motivé, après consultation de représentant-es des personnels dans des conditions fixées par les statuts de l'établissement. Pour le SNASUB-FSU, c'est la CPE qui est la plus légitime pour une telle consultation.

#### Ce que le SNASUB-FSU revendique :

- Le rétablissement de toutes les compétences des CPE et des CAP, notamment mobilité, promotion et avancement, et le retour de l'organisation des CAP par corps ;
- L'établissement transparent et connu de tous et toutes de critères de gestion pour l'établissement des décisions individuelles relatives aux carrières, notamment par le recours à des barèmes, établis de manière cohérente sur tout le territoire et à tous les niveaux. Les barèmes comme les orientations nationales et académiques de gestion constituent des outils de référence communs et transparents, tant pour les supérieurs hiérarchiques que pour les collègues.

#### Quelle intervention syndicale ?

- Le SNASUB-FSU par ses élu-es dans les instances paritaires, à tous les niveaux, agit pour le respect des droits collectifs et individuels des personnels et pour l'égalité de traitement de tous les agents.
- Il combat toutes les tentatives d'affaiblissement locales ou nationales des statuts.
- Ses élu-es sont de véritables délégués des personnels sur lesquels vous pouvez vous appuyer pour vous informer, être conseillé-e utilement, vous défendre efficacement.
- Ils et elles agissent en toute indépendance syndicale avec comme seule boussole l'intérêt général des personnels et du service public !



→ Le SNASUB-FSU sur Facebook

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



## → Secteur Bibliothèques

La filière bibliothèque est interministérielle. Les carrières des agents sont gérées par l'Enseignement supérieur (MESRI), mais ils ont vocation à exercer dans toutes les bibliothèques d'État. 75 % exercent dans des établissements du supérieur, un quart (environ 1500) dans des bibliothèques du ministère de la Culture (MCC) (cf. p.79)

### Le SNASUB-FSU joue un rôle incontournable dans les bibliothèques

Dans les commissions paritaires des corps des bibliothèques, les élu-e-s SNASUB-FSU sont majoritaires. 5 sur 7 en C, 4 sur 6 en B, 3 sur 3 chez les bibliothécaires et 2 sur 4 chez les conservateurs. Mais aujourd'hui, au vu des restrictions de compétences des CAPN, c'est d'abord dans vos établissements que vos représentants SNASUB-FSU peuvent vous défendre. N'hésitez pas à faire appel à eux.

### Pour les personnels des bibliothèques, le SNASUB-FSU revendique :

- la requalification massive des emplois de magasinier en bibliothécaire assistant spécialisé et de BIBAS en bibliothécaire pour correspondre aux besoins du service public et mettre en cohérence les missions assurées, les emplois occupés et la rémunération ;
- l'augmentation des ratios promos/promouvables pour offrir à chacun une carrière linéaire qui lui permette
- au moins de partir en retraite à l'indice terminal de son corps ;

### Pour la catégorie C :

- la création d'un corps de magasinier à un seul grade, avec une grille indiciaire revalorisée par la fusion des grades actuels de magasinier principal de 2<sup>e</sup> et de 1<sup>re</sup> classe. L'actuel grade de magasinier permettant juste de maintenir l'accès à la fonction publique sans concours (recrutement à caractère social).

### Pour la catégorie B :

- la revalorisation des salaires et des carrières des BIBAS par des taux de promotion qui leurs permettent de terminer leur carrière en classe exceptionnelle et la requalification massive des postes d'encadrement en A.

### Pour la catégorie A :

- la fusion des conservateurs et conservateurs généraux dans un corps unique à deux grades, avec un premier grade regroupant les actuels conservateurs et conservateurs en chef, et un grade de débouché, non contingenté par l'emploi occupé, intégrant initialement les actuels conservateurs généraux, dans la perspective de la création d'un corps unique d'encadrement scientifique à trois grades, regroupant bibliothécaires, conservateurs et conservateurs généraux.

### Pour tous :

- une gestion transparente des carrières appuyée sur des barèmes, prenant en compte des critères objectifs ;
- le rétablissement des compétences des CAP dans la gestion de la mobilité et des carrières des agents ;
- le maintien de la gestion nationale et du caractère interministériel de la filière et des personnels d'État dans les BMC.

### Quelle politique pour les bibliothèques ?

Dans l'Enseignement supérieur et à la Culture, le SNASUB-FSU s'oppose aux restrictions budgétaires, aux suppressions de postes et aux réorganisations imposées. Il défend la mise en

œuvre d'une politique nationale ambitieuse en matière de documentation, de conservation patrimoniale et de lecture publique, ainsi qu'un plan pluriannuel pour aligner les bibliothèques sur les meilleurs standards internationaux en termes de budgets, de personnels, d'espaces, de services.

### Le SNASUB-FSU au ministère de la Culture

Il syndique uniquement les personnels de la filière bibliothèque, les autres collègues relèvent du champ de syndicalisation du SNAC-FSU.

Le SNASUB-FSU est présent à la Bibliothèque publique d'information (5 sièges au CT), à la Bibliothèque nationale de France (1 siège au CT), à l'Institut national d'Histoire de l'art, ainsi que, par ses adhérents, dans de nombreux établissements (ENSBA, École du Louvre,...), dans les bibliothèques municipales classées (BMC) ou dans les DRAC (Directions régionales des affaires culturelles).

La FSU siège au CT ministériel (élu SNAC-FSU) et au CNESERAC, Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche artistiques et culturels (élu SNAC-FSU, suppléante SNASUB-FSU).



## → Secteur Enseignement supérieur : les militant-es du SNASUB-FSU se battent pour l'emploi et les conditions de travail

Le SNASUB-FSU est présent dans les établissements de l'enseignement supérieur et la recherche : de nombreuses sections locales existent dans les universités, bibliothèques, ComUEs, écoles d'ingénieurs etc. Nous y défendons les intérêts des personnels BIATSS qui sont près de 100 000 à être affectés dans le supérieur, et tout particulièrement ceux des personnels des filières AENES, Bibliothèques et ITRF. Nous représentons également les personnels contractuel-les, qui constituent près de 40 % de ces personnels BIATSS'. Nous avons des représentant-es dans nombre de conseils des établissements du supérieur : conseils centraux (conseil d'administration, CFVU, CR), comités techniques, CPE.

### Situation des personnels

Les métiers des personnels BIATSS ont beau être très hétérogènes, tout comme leurs statuts ou leurs catégories, nous défendons leur complémentarité pour la réalisation des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Nous dénonçons le recours massif aux personnels contractuel-les (plus de 36 500 personnes en 2018, soit 4 agents sur 10), aux conditions d'emploi dégradées, recrutées majoritairement sur des missions permanentes. Le sous-effectif en personnels BIATSS titulaires, de toutes les catégories et de toutes les filières est donc patent, et nous demandons la titularisation des personnels précaires.

Nous dénonçons aussi la recomposition en cours des effectifs entre les filières AENES et ITRF, au profit de cette dernière, et spécialement de la branche d'activité J, qui intervient globalement sur le même champ que la filière AENES. La filière ITRF, avec ses modalités de concours à la main des établissements, un recours à la mutation très difficile<sup>2</sup>, permet aux présidents d'universités autonomes de tenter de « choisir » leurs agents. Tant du point de vue de l'intérêt des agents (modes de recrutements, systèmes de mutations ou de promotions) que de celui des établissements, maintenir les différentes filières dans l'enseignement supérieur nous paraît essentiel.

L'enchaînement des réformes depuis plus d'une décennie, la paupérisation des établissements du supérieur et les conditions de salaires dans la fonction publique mettent en tension les personnels et dégradent leurs conditions d'exercice.

### 14 ans de réformes

Depuis 2007, les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche ont subi de nombreuses réformes structurelles : loi LRU et application des responsabilités élargies (RCE) en 2009, loi Fioraso et obligation de regroupement des établissements dans les ComUEs en 2013. Ces réformes ont poussé les établissements à de profonds bouleversements organisationnels, jusqu'au processus de fusion pour un nombre important d'entre eux. Dans le même temps, la situation budgétaire des établissements s'est fortement détériorée : les financements récurrents sont partout insuffisants (dans un contexte d'augmentation des effectifs étudiants),

1. <https://snasub.fsu.fr/dans-le-superieur-pres-de-4-biatss-sur-10-sont-des-agents-contractuels/>

2. <https://snasub.fsu.fr/mutation-dans-litrf-mission-impossible-meme-le-ministere-le-dit/>

mettant une grande partie des établissements en grave difficulté financière (jusqu'aux plans de retours à l'équilibre), leur imposant entre autres gels de postes et suppressions de contractuel-les, diminution des volumes des maquettes et des heures complémentaires, parfois des restrictions sur les promotions. Le financement par projet, tels les programmes investissement d'avenir - PIA - (des centaines de millions d'euros) est vu comme une planche de salut, aggravant les inégalités entre établissements et territoires.

En 2017-2018, la loi ORE (orientation et réussite des étudiants) s'est attaquée aux modalités d'accès à l'enseignement supérieur et ouvre de nouvelles brèches dans le service public d'enseignement supérieur. Avec la plateforme « Parcoursup », elle a redéfini les conditions d'entrée à l'université des bacheliers en instaurant la sélection des candidat-es par les équipes pédagogiques. Articulée au projet de réforme du baccalauréat et du lycée voulue par le gouvernement, elle aboutit à une hiérarchisation accrue des universités et aggrave le tri social déjà présent dans notre système d'enseignement.

La LPR promulguée fin décembre 2020 répond aux mêmes logiques que les lois qui l'ont précédée : poursuite des réorganisations d'établissements, financements sur projets, recours accru à la précarité par le contournement des modalités de recrutement statutaire des enseignant-es-chercheur-es (les « chaires de professeurs junior ») ou l'instauration de CDI de missions pour recruter des BIATSS (CDI qui contrairement à ce que leur nom indique n'ont rien d'intérimé car ils s'achèvent à la fin de la mission).

Proposé avec les financements de la LPR, le protocole carrière et rémunération de la ministre F. Vidal n'a pas été signé par la FSUJ. Alors que l'ensemble des personnels des établissements du supérieur souffrent d'un niveau de rémunération trop faible (point d'indice gelé, et niveau de prime largement inférieur à celui d'autres ministères), et que beaucoup d'entre elles et eux s'acquittent de tâches d'un niveau supérieur à celui de leur recrutement, le ministère, par ce protocole, a fait le choix de la division des personnels en limitant la portée des mesures de réévaluation à seulement 15 % des personnels BIATSS. Cette volonté de refuser des mesures positives de portée générale pour TOUS les personnels de l'ESR est un très mauvais signal adressé aux collectifs de travail, constitués par les collègues de toutes les filières, catégories, titulaires et non titulaires. Le SNASUB-FSU ne pouvait ni se contenter, ni se satisfaire de ce protocole.

### Conclusion

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

3. <https://snasub.fsu.fr/pourquoi-le-snasub-fsu-na-pas-signé-le-protocole-d'accord-concernant-lamelioration-des-carrieres-et-des-remunerations-propose-par-la-ministre-frederique-vidal/>



## → Le SNASUB-FSU dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL)

**Le SNASUB-FSU intervient sans relâche pour défendre les missions administratives et de laboratoire** au sein des établissements scolaires publics. Pour qu'elles soient assumées par des personnels titulaires, bien formés et en nombre suffisant.

Dans les collèges, les lycées généraux et/ou technologiques et les lycées professionnels, les personnels de laboratoires comme les personnels administratifs des secrétariats et des services de gestion ou de comptabilité œuvrent au quotidien pour préparer et accompagner l'acte éducatif.

**Mais leur travail se heurte souvent aux politiques menées** : les suppressions de postes, la contractualisation des moyens, la mise en place de services mutualisés, les regroupements comptables, la décentralisation des missions et des personnels, certaines réformes pédagogiques impactent les conditions d'exercice des missions de tous ces personnels.

L'environnement change également : le renforcement de l'autonomie des EPLE comme l'ingérence croissante des collectivités territoriales modifient les conditions dans lesquelles

s'exercent nos missions. Et cela introduit des différences sensibles entre établissement.

### Quel avenir pour les fonctions administratives dans l'EPL ?

**Les politiques de certaines collectivités territoriales (CT)** vident de leur contenu les missions des administratifs (reprise de la gestion de la restauration scolaire, reprise des contrats d'électricité et du chauffage ou des contrats obligatoires).

**Pire, dans le cadre du projet de loi 3DS examiné par le Parlement**, de nouvelles menaces se font jour contre le métier de gestionnaire d'EPL, adjoint.e du chef d'établissement. Pouvoir d'instruction de la CT de rattachement ou décentralisation statutaire et fonctionnelle pure et simple, le débat est relancé alors que le ministère vient d'achever la concertation concernant l'avenir du métier en EPLE avec les organisations syndicales.

**Pour nous, c'est clair : ni pouvoir d'instruction, ni décentralisation !**

Dans le même temps, par le transfert des travaux du propriétaire, la gestion duale des personnels territoriaux, la multiplication des enquêtes, la déconcentration des tâches de l'échelon académique vers les secrétariats, la charge de travail de nos collègues s'alourdit.

**De ce fait, dans un contexte global de suppressions d'emplois**, les situations de souffrance au travail se multiplient, alimentées par l'accroissement continu des tâches et souvent par la dégradation des relations avec la hiérarchie.

**Face à ces situations, le SNASUB-FSU agit** en portant une attention soutenue et une disponibilité constante à tous les collègues en souffrance, afin de les conseiller et de les accompagner, individuellement.

**Nous rappelons l'importance des CHSCT en la matière.** Même si les rythmes de fonctionnement de ces instances ne répondent pas à l'urgence de certaines situations, cette possibilité de saisine doit être utilisée.

**Les revendications que nous portons sont de nature à s'attaquer aux causes du mal-être.** Par exemple la question des dotations en postes ; pour nous, il est nécessaire d'avoir au minimum 3 personnels administratifs pour faire fonctionner un EPLE. Nous sommes, en effet, opposés à ce qu'il n'y ait dans les services de gestion, le gestionnaire, seul, sans autre personnel en appui.

**Les mutualisations de services dans les EPLE** sont une réalité que vivent mal les personnels des secrétariats. Les pôles administratifs sont parfois mis en place même si on ne constate pas d'augmentation notable des expériences dans les académies.

**Les regroupements comptables se poursuivent** alors que les effets sont dévastateurs lorsqu'ils débouchent sur la mise en place de groupements surdimensionnés. On voit apparaître dans les académies des postes de « fondé de pouvoir ». Nous notons que cette dénomination ne correspond à rien de statutaire ; que suivant l'académie, les personnels qui l'occupent ont des catégories et un régime indemnitaire très variés ; que c'est une façon de masquer les difficultés engendrées par l'augmentation du périmètre des agences

comptables en imposant le profilage des postes. Ce que nous dénonçons.

**Dans le domaine des regroupements de services**, on entend de plus en plus parler de mutualisations dans le domaine de la gestion : pôles pour le traitement des factures, d'autres pour le traitement des commandes... Les perspectives de dématérialisation et l'évolution envisagée de l'application budgétaire et comptable (Opale) ne doivent pas avoir pour conséquence de nouvelles suppressions d'emplois au sein des EPLE.

**La séparation des fonctions d'agent comptable et de gestionnaire** est une hypothèse qui est interrogée d'autant plus qu'il y a une difficulté objective à assurer pleinement ces deux fonctions lorsque le périmètre des agences comptables atteint parfois 13 établissements. Pour autant nous réaffirmons ici l'intérêt d'avoir des comptables gestionnaires de leur établissement d'affectation.

**Le fonctionnement des EPLE et la place des personnels administratifs** questionnent notre organisation syndicale. C'est pour cette raison que le SNASUB-FSU a organisé le 13 octobre 2017 un colloque national à Paris qui a réuni plus de 120 collègues représentant

leur académie. L'occasion pour nous de faire un point d'étape sur le sujet afin d'améliorer toujours plus notre intervention syndicale, au service des personnels et des missions.

C'est pour cette raison aussi que nous participé très activement aux discussions avec la DGRH sur cette question. **Et que nous organiserons très prochainement une réunion de notre commission nationale EPLE** concernant les nouveaux outils annoncés que sont Op@le et Opér@.

**De même, nous répondons positivement chaque année à l'invitation de l'AJI**, l'association des professionnels de l'intendance, en participant aux débats de leur rencontre nationale.

**Pour nous c'est en allant à la rencontre des personnels** et en développant un syndicalisme offensif au plus près des réalités de terrain, que nous pourrons gagner des avancées et construire le meilleur rapport de force pour améliorer les conditions d'exercice des collègues.

## → Secteur Services

Le SNASUB-FSU est organisé en plusieurs secteurs internes afin de suivre au mieux les évolutions de notre administration et d'apporter des réponses adaptées aux problématiques spécifiques. Le secteur « Services » est l'un d'eux. Il concerne les personnels exerçant en administration centrale, dans les services déconcentrés (rectorats, directions des services départementaux de l'éducation nationale, IEN), les CIO. Il couvre aussi les « grands établissements » : Institut national de recherche pédagogique (INRP), Centre national d'enseignement à distance (CNED), Canopé (ex CNDP), le réseau de création et d'accompagnement pédagogiques, ses antennes régionales et départementales. Et aussi les missions Jeunesse et Sports intégrées dans des Directions Départementales interministérielles ou régionales.

### Les services académiques dans le tumulte des réorganisations

Après deux tentatives pour fusionner brutalement les académies d'une même région, en 2015 et en 2018, le ministère de l'éducation nationale a opté pour une fusion partielle, plus ou moins douce avec la publication du décret du 21 novembre 2019 relatif à l'organisation des services déconcentrés des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Le décret renforce le rôle et les attributions du recteur de région académique. Il a désormais autorité sur les recteurs d'académie et reçoit le droit d'évoquer leurs compétences.

Depuis 2015, le recteur de région avait déjà la compétence dans 7 domaines (liste ci-contre). Avec le nouveau décret, le recteur de région académique devient responsable de 3 supplémentaires (les 3 dernières). Les compétences sont établies au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

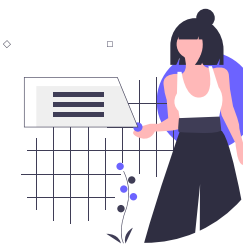
Sur l'ensemble de ces sujets, les recteurs d'académie sont placés sous l'autorité hiérarchique du recteur de région académique qui fixe les orientations stratégiques des politiques de la région académique. Le texte prévoit cependant que le comité régional académique reste une instance de coordination pour tous les autres sujets. En outre, le recteur de région académique bénéficie de moyens d'encadrement supplémentaire (secrétaire général de région académique, adjoints, recteurs délégués à l'ESR, etc...)

Jusqu'à présent, seul un service des affaires régionales était obligatoire, ainsi qu'un service interacadémique : celui du contrôle de légalité et budgétaire des actes des établissements d'enseignement supérieur. Désormais, ce sont sept services régionaux qui doivent être obligatoirement mis en place : Enseignement supérieur, Recherche et innovation ; Information, orientation et lutte contre le décrochage scolaire ; Formation professionnelle initiale et continue et apprentissage ; Numérique éducatif ; Achats de l'Etat ; Politique immobilière de l'Etat ; Relations européennes et internationales et coopération.

À ces services régionaux, s'ajoutent deux services interacadémiques obligatoires sur les compétences suivantes : Affaires juridiques ; Systèmes d'information.

Le décret constitue une boîte à outils permettant de créer tous les types de services possibles. Il organise le démantèlement des rectorats par petites touches, préparant le terrain à une fusion à moyen ou long terme. Les domaines de compétences élevés au rang régional ne sont pas de ceux qui mobilisent une quantité importante de personnels. Il est à noter que ce n'est pas par hasard que les systèmes d'information (nos fameuses DSI) sont appelés à devenir interacadémiques. Cela ouvre la porte à une homogénéisation des pratiques informatiques, préalable nécessaire à la fusion des bases de données.

La création de ces services régionaux va avoir un impact sur l'emploi et les personnels administratifs des académies, au niveau de la mobilité fonctionnelle dans le cas d'organisation en monosite, ou des conditions d'organisation du travail et de proximité de la hiérarchie dans le cas d'organisation en multisites.



### 10 compétences relevant du recteur de région académique :

1. Schéma prévisionnel des formations des établissements publics d'enseignement du second degré ;
2. Formation professionnelle et apprentissage, à l'exception des dispositions prévues au chapitre VII du titre III du livre III du code de l'éducation ;
3. Enseignement supérieur, recherche et innovation, à l'exception de la gestion des personnels ;
4. Information, orientation et lutte contre le décrochage scolaire, à l'exception des procédures d'orientation et d'affectation des élèves dans l'enseignement du second degré et de l'article D. 313-9 ;
5. Service public du numérique éducatif ;
6. Utilisation des fonds européens ;
7. Contrats prévus par la loi n° 82-653 du 29 juillet 1982 ;
8. Politique des achats de l'Etat ;
9. Politique immobilière de l'Etat ;
10. Relations européennes, internationales et coopération.

## ➔ Réseau Canopé : un personnel à bout de souffle

Initiée en 2014, la refondation du réseau Scérén-CNDP en Réseau Canopé a été lourde de conséquences pour les personnels avec une baisse constante des effectifs (1677 salariés en 2015 contre 1260 au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

Des fonctionnaires partis à la retraite n'ont pas été remplacés, notamment sur les postes support (emplois administratifs, support informatique, etc.). Ces postes sont encore supprimés pour répondre à la politique d'austérité budgétaire voulue par Bercy entraînant dans le même temps des surcharges de travail pour les personnels qui restent.

La recherche d'économies se traduit également par le recours à un nombre grandissant de personnels contractuels (sur 1260 salariés en 2021, 330 sont aujourd'hui contractuels soit 26% des effectifs contre 18% en moyenne en 2019 dans la fonction publique d'Etat).

Mais cette précarisation n'est pas réservée aux seuls personnels contractuels. Les personnels titulaires en détachement se voient désormais proposer systématiquement des périodes d'un an renouvelables (au lieu de 3 ans précédemment).

Les écarts de rémunération entre titulaires et contractuels (20% en moyenne d'après le dernier bilan social) sont évidemment présents mais les inégalités salariales entre titulaires (sur un même poste et qui existaient déjà au moment de la refondation) n'ont toujours pas été résorbées.

Les possibilités de requalifications d'emplois, de concours internes, etc. demeurent également très limitées pour espérer évoluer favorablement dans sa carrière professionnelle au sein de Réseau Canopé.

Au bout de 7 ans, toutes ces difficultés ont fini par user bon nombre de personnels et explique sans doute en partie le turn-over toujours aussi important mais d'autres difficultés et incertitudes demeurent.

### Un démantèlement évité grâce à la mobilisation de tous (et à la crise sanitaire ?) mais un avenir toujours incertain

Décembre 2019, l'annonce était faite en CA. Le ministère veut démanteler Réseau Canopé pour ne garder que son siège national et rattacher tous les ateliers aux Rectorats de leurs territoires.

Une forte mobilisation oblige alors le ministère à ouvrir des concertations pour revoir d'autres hypothèses. C'est surtout l'occasion de découvrir toutes les activités, les compétences et la richesse d'un opérateur dont il avait la responsabilité mais dont il se souciait peu et dont il paraissait ne savoir que faire.

Mars 2020, la crise sanitaire stoppe les concertations avec le ministère mais redonne l'occasion au personnel de Canopé, une nouvelle fois, de prouver son engagement, ses compétences et sa réactivité pour accompagner le ministère et ses personnels à travers notamment la mise en œuvre de dispositifs de formation en distanciel.

Après cette période difficile, Canopé aura donc retrouvé une nouvelle visibilité et légitimité, grâce à l'engagement de tous ses personnels, mais son avenir reste néanmoins incertain.

Même si le ministère a (définitivement ?) abandonné son projet de démantèlement, et que les besoins restent énormes, comme chaque année, le budget de l'opérateur en 2021 s'est encore traduit par une diminution en moyens humains et financiers.

Même si les négociations se sont stoppées avec la crise, le ministère a également décidé de recentrer les missions de l'opérateur principalement sur la formation à distance des enseignants, au dépend de toutes ses autres missions (production de ressources pédagogiques, éducations aux médias et à la citoyenneté, documentation, etc.), et au dépend des besoins des usagers qui perdurent.

La seule boussole du ministère reste encore celui de l'équilibre budgétaire.

Afin de combler le déficit budgétaire entretenu par nos tutelles (et qui va être d'autant plus élevé dans les années à venir), Réseau Canopé mène toujours une politique d'austérité et reste dépendant d'un modèle marchand difficilement conciliable avec sa mission de service public.

Mais est-ce vraiment la volonté du ministère ?

Depuis 2017, Réseau Canopé s'est ouvert à l'international (cela lui rapporte de l'argent) alors même que ne ce n'est pas une mission précisée dans son décret de création.

En parallèle, les subventions pour charges de service public continuent à diminuer et Réseau Canopé n'est toujours pas présent à Mayotte (dans le dernier département français) pour mener à bien sa mission comme dans



n'importe quel autre département de notre République.

Ses ateliers comptent de moins de moins de personnels, avec des effectifs de plus en plus inégaux, rendant inégales et difficiles les missions de proximité envers les usagers, car tout ne peut pas se faire en distanciel.

### 2021 : une dernière transformation ?

Entre les menaces de démantèlement du ministère, les missions qui continuent à être supprimées, l'austérité budgétaire qui pourrait devenir encore plus grande après la crise mais aussi face aux besoins énormes qui demeurent (dans le numérique éducatif, l'éducation aux médias, etc.) une nouvelle transformation de Réseau Canopé est encore nécessaire.

Est-ce que l'arrivée de nouveaux projets structurants (et fortement financés comme les projet E-Inspe, TNE, In-Fine et celui de l'UNESCO pour l'Afrique), et l'écriture du nouveau COPERF (Contrat d'Objectifs de Performance), prévu pour 2021, pourront enfin changer la donne, pour redéfinir clairement les missions de service public de l'opérateur et lui trouver le modèle économique susceptible d'assurer sa pérennité ?

L'avenir nous le dira...

### Les raisons de rester mobilisés et de se syndiquer

C'est avant tout grâce à la mobilisation de tous les personnels que le projet de démantèlement a pu être arrêté.

Mais, dans ce contexte toujours incertain et celui, plus général, de la réforme de la fonction publique engagée par le Gouvernement, de la réforme des retraites qui refait surface, l'importance de rester mobilisés et de se syndiquer demeure primordiale.

Le SNASUB-FSU est résolu à être le meilleur outil au service des personnels titulaires ou contractuels, pour défendre les droits individuels et collectifs, en gagner de nouveaux et porter la conception la plus ambitieuse pour le service public.

L'essentiel des missions de Réseau Canopé reste la satisfaction de nos usagers, les enseignants et la communauté éducative, et notre capacité à rester à leur écoute pour répondre à leurs réels besoins.

## ➔ Redonner les moyens de ses missions au CNED... et à ses personnels !

### ASSEZ DU MANAGEMENT PAR LA PEUR !

La direction du CNED persiste à nier l'évidence : au cned il n'y a plus de dialogue social !

Le dialogue social du point de vue de la direction consiste à convoquer les instances et à respecter leur déroulement. Mais pour le dialogue, il faut repasser !

Or l'actuel directeur général Michel Reverchon-Billot a été nommé en décembre 2016 en ayant pour mission d'apporter une attention toute particulière aux relations sociales internes au Cned et d'établir un cadre de confiance avec l'encadrement, les personnels et leurs représentants. Force est de constater qu'après pratiquement 5 ans à ce poste, loin d'établir ce cadre de confiance avec les personnels et leurs représentants, c'est plutôt un climat délétère et une forte méfiance qui se sont installés.

Les personnels font encore et toujours les frais des problèmes récurrents de gestion et d'organisation, que ce soit du point de vue de leurs quotidiens professionnels, de leur carrière ou de leurs conditions de travail, l'externalisation, les méthodes managériales visant à accroître l'individualisation des personnels, le recours massif aux contractuels sans perspectives ni de contrat à long terme ni de titularisation aggravant grandement la situation.

La Direction de Ressources Humaines a installé une gestion par la peur. Les personnels n'osent plus s'exprimer. Sous couvert d'équité et d'une pseudo bienveillance, tout se met en place au détriment des personnels.

Notre inquiétude quant à la gestion des carrières des administratifs et ITRF suite à la disparition des commissions consultatives d'établissement relative à l'accroissement de la gestion des personnels basée sur un certain arbitraire se confirme : cette gestion se fait en vase clos au sein de la

direction des ressources humaines et d'un comité de direction.

La politique de concentration de toutes les décisions à la Direction Générale se poursuit aux dépens des sites (anciens instituts) et continue à mettre en difficulté ces derniers et leurs personnels. Pour preuve, la décision de la direction des ressources humaines de supprimer les postes de proximité des chargés de ressources humaines. Cette décision revient à un retour en arrière au détriment du besoin exprimé par les agents pour plus de proximité. En plus, à cette date (juillet 2021), la plupart des collègues dont les postes ont été supprimés n'ont aucune information quant à leur devenir.

Sous couvert de rationaliser le parc immobilier, la concentration des agents sur certains sites se poursuit au détriment de la qualité et conditions de leur travail : travailler parfois à 3 ou à 5 par bureau lorsque l'architecture de certains bureaux ne le permet pas malgré le supposé respect des 12 m<sup>2</sup> par agents. On invite déjà les agents à penser aux trois jours de télétravail dans cette perspective.

Les moyens affectés par le ministère de l'éducation nationale restent largement insuffisants pour permettre de répondre à la hauteur des enjeux de la mission de service public du CNED.

C'est sur tous ces fronts que le SNASUB-FSU et la FSU construisent au CNED un syndicalisme exigeant et déterminé, avec l'intérêt général chevillé au corps qu'ils défendent dans toutes les instances.

De l'accompagnement individuel à la mobilisation collective des personnels dans la défense de leurs droits et pour gagner des avancées pour toutes et tous à la défense du service public, des statuts de ses agents et des missions du CNED, telle est notre feuille de route.



## ➔ Les CIO, l'information et l'orientation scolaire à la croisée des chemins !

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié l'article L6111-3 du code du travail pour confier la responsabilité de l'information des élèves à la région, qui « organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. Lorsque ces actions ont lieu dans un établissement scolaire, elles sont organisées



en coordination avec les psychologues de l'éducation nationale et les enseignants volontaires formés à cet effet. » En outre, cette information s'appuie sur « un cadre national de référence établi conjointement entre l'État et les régions » devant préciser « les rôles respectifs de l'Etat et des régions et les principes guidant l'intervention des régions dans les établissements. »

Avec la perte de la compétence exclusive de l'information des élèves, les CIO sont donc en partie démembrés d'une partie de leur mission de service public.

La publication du rapport Charvet en 2018 confirme la volonté de transformer radicalement l'orientation scolaire. Il préconise de « repenser le maillage des CIO » et de maintenir « au moins un centre public d'orientation dans chaque département ». Bref, le long feuilleton de fermeture des CIO n'est pas terminé.

Le SNASUB-FSU est au côté des personnels des CIO pour défendre leur mission et le sens de leurs métiers.

## → Les CROUS : quand l'austérité affaiblit la mission et fragilise la situation des personnels !

Les politiques d'austérité ont pour effet de fragiliser les opérateurs de l'enseignement supérieur dont le réseau des œuvres universitaires, même si c'est de manière différente.

Toujours est-il que chaque année le manque de personnels est plus patent, comme l'affaiblissement des moyens du service public. Et pourtant, de plus en plus d'étudiants s'inscrivent à l'université et, bien sûr, ont besoin des services rendus par le réseau des œuvres universitaires et scolaires pour faire leurs études dans de bonnes conditions.

La réponse ne peut pas être des politiques d'ajustement au rabais des organisations, par des concentrations ou des mutualisations éloignant le service public de l'usager : projet de fusion de CROUS ou disparition des CLOUS au profit d'antennes par exemple.

Elle ne peut pas être non plus de continuer à s'enfermer dans des logiques managériales qui dégradent les situations faites aux personnels au motif de « rentabilité ». Le SNASUB-FSU combat toute logique qui introduirait de la flexibilité, une pression accrue.

De telles méthodes de management remettent en cause les métiers, les missions, dégradent les conditions de travail et la qualité du service public. Et tout ce qui génère des concurrences et des antagonismes entre les types d'emplois (fonctionnaires et contractuels) aboutit à nuire aux dynamiques collectives dont les œuvres universitaires et scolaires ont tant besoin et à tirer les droits vers le bas. Cela introduit des divisions supplémentaires entre les personnels au sein même des filières.

### Action syndicale

Le SNASUB-FSU a poussé pour que des principes soient inscrits comme autant de points d'appui respectueux des missions et des métiers dans le protocole de fonctionnarisation des personnels ouvriers. De même, il a fait inscrire des garanties pour la gestion des carrières, notamment en matière de mobilité. Si le SNASUB-FSU a fait preuve de son efficacité à faire avancer les revendications des personnels ouvriers, comme celle des personnels

administratifs, le gouvernement en place depuis 2017 ne s'y est pas trompé : il fait tout pour ne pas appliquer les termes du protocole. Il revient ainsi sur les engagements pris.

Dans un contexte où des leviers managériaux pour individualiser davantage les personnels sont donnés aux directions des CROUS (la circulaire adressée par le centre national sur le RIFSEEP en témoigne), où le mal-être et la souffrance au travail grandissent, il est important de développer un syndicalisme offensif et utile au quotidien. Pour le SNASUB-FSU, cela implique de pousser au rassemblement des professions, de tisser tous les liens de solidarité et de défendre des revendications portant l'intérêt de tous les personnels, avec l'égalité de traitement et la défense du service public comme boussole, contre toutes les mises en concurrence et individualisations des personnels.



## → Personnels de laboratoire des EPLE : les raisons de se syndiquer

Le SNASUB-FSU syndique l'ensemble des personnels des trois filières : administrative (AENES), de bibliothèque et de formation (ITRF) ainsi que les non-titulaires recrutés pour effectuer des missions de ces filières.

Le rassemblement de tous les personnels ITRF de laboratoire dans un seul syndicat de notre fédération, le SNASUB-FSU, renforce la cohésion de nos professions en EPLE et université.

Depuis deux ans, la réforme du baccalauréat met à mal nos métiers. Le résultat de cette réforme est celui que l'on craignait : un apprentissage et des conditions d'enseignement totalement différents d'un établissement à un autre.

Les chefs d'établissements qui ont fait le choix de classes de seconde à 24 élèves et non dédoublées pour les enseignements scientifiques. Cela aura pour conséquence de faire des travaux pratiques par trinômes. Mais comment assurer la sécurité des élèves lors des TP de chimie ? Ils ne manipuleront pas tous au même moment et comment un enseignant pourra-t-il surveiller tous les élèves en même temps ? Le matériel ainsi que les EPI (équipement de protection individuel) ne seront pas en quantité suffisante pour assurer un travail de qualité avec une sécurité optimale.

Il en va de même pour l'enseignement scientifique de première et de terminale. Dans certains établissements, il y a abandon des Travaux Pratiques. A contrario d'autres organisent l'alternance des matières : une semaine physique-chimie, une semaine SVT (science de la vie de la terre).

Et n'oublions pas que l'enseignement de spécialité scientifique est déjà mis à mal avec la réforme du bac. Cette réforme provoque une grande inquiétude de notre part quant à l'avenir de notre métier et de la filière scientifique. Comment former et donner goût aux métiers des sciences à des élèves privés de travaux pratiques ?

Le SNASUB-FSU a mis en place en son sein une commission spécifique « personnel de laboratoire EPLE », qui permet de suivre nos propres questions et de faire un travail d'élaboration des revendications sur la base des problématiques particulières que nous rencontrons, pour qu'ils puissent être pris en charge le plus largement possible par les équipes militantes dans les académies. Nous portons nos sujets spécifiques dans les réunions des instances du syndicat, jusqu'au ministère.

Lors du congrès de Blainville-sur-Mer en mai 2018, une motion revendicative « Laboratoires », en totale adéquation avec l'ensemble des revendications portées par le SNASUB-FSU, a été votée.

### Les personnels IRTF en EPLE revendiquent :

- la création de postes à la hauteur des besoins d'enseignement.
- la prise en compte dans le calcul des barèmes d'implantation de postes, des heures consacrées aux sections professionnelles et aux collèges.
- la requalification des emplois de C en B et de B en A correspondant aux missions exercées.
- le rétablissement de barèmes pour les promotions et la suppression du classement préalable par le chef d'établissement.



- de véritables concours comportant des questions sur la sécurité en laboratoire et une épreuve pratique de mise en situation.
- compte tenu de la dangerosité des produits manipulés, une visite médicale au minimum tous les 5 ans doit être mise en place.
- une réelle formation aux problématiques de sécurité tant des élèves que des personnels.
- la reconnaissance des responsabilités assumées lors d'épreuves d'ECE (Évaluation des Capacités Expérimental, épreuve du baccalauréat

En effet l'intégration des personnels de laboratoire des EPLE depuis 2011 par le processus de décentralisation, ajoute un volet nouveau dans le déroulement de nos carrières.

Le SNASUB-FSU est présent dans les CTA et CHSCTA et CHSCT Départementaux où il se bat pour vous et vos conditions de travail. Notre syndicalisme prend en compte à la fois les questions corporatives et les questions plus générales, car nous pensons que l'unité des salariés au sein d'une même organisation syndicale nous rend plus forts face à l'État-employeur. Nous accordons une large attention aux questions relatives aux missions qui sont les nôtres, et à la situation des personnels.

**Participons à la vie syndicale ! Construisons ensemble l'outil syndical dont nous avons besoin !**  
**La première démarche est d'adhérer au SNASUB-FSU qui nous en donne les moyens !**  
**Défendons-nous, ne restons pas isolés ! Et soyons offensifs pour faire gagner nos revendications.**

**Retrouvez l'ensemble des informations concernant les personnels des laboratoires des EPLE dans le *Convergences* Spécial Labos à paraître à l'automne 2021.**

## → Onisep : silence, on démantèle !

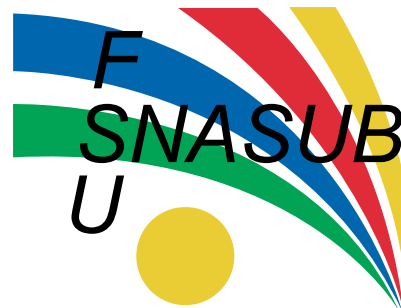
Alors qu'il aurait dû fêter ses 50 ans, l'Onisep vit l'heure la plus sombre de son histoire. La suppression de 155 ETP dans les délégations régionales à l'issue de la restructuration prive l'Office de plus de 60% de ses effectifs en région. Un plan social qui ne dit pas son nom, laissant les personnels qui occupaient ces postes dans des situations parfois inextricables, et ceux restant en poste avec des missions floues, des effectifs réduits à leur portion congrue et en grande incertitude sur leur avenir, forcés de compenser la perte de compétences et d'un savoir précieux dans un environnement professionnel en pleine mutation.


Le constat est accablant : seulement une quinzaine de postes ont été proposés par les Régions, à qui l'État a transféré la mission d'information des publics, ôtée aux délégations régionales. Après le départ de 35 collègues en CDD, de nouveaux contractuels en CDI vont être licenciés fin 2021. Pour les titulaires, c'est la mutation contrainte. Quand ils sont dans un corps ITRF, faute d'organisation de la mobilité, ils ont dû passer des entretiens de recrutement après 10, parfois 20 ans d'ancienneté, alors qu'ils n'ont jamais démerité... et les postes sont rares, sans garantie d'être à proximité ! À ce jour, certains agents restent sans solution, dans l'attente d'une mutation contrainte qu'ils n'ont jamais souhaitée. À ce plan social d'une extrême violence s'ajoutent de fortes inquiétudes sur le devenir de l'Onisep et ses missions de service public.


L'Onisep ne produit plus les guides d'information gratuits mais doit se mettre au service des régions, qui lui passent commande des carnets d'adresses, tout en imputant à l'Office la responsabilité de leurs errements ! En effet, en 2020-2021, le service public d'information n'a pas été rendu de façon équitable sur le territoire national : certains élèves ont eu des guides, d'autres non, selon le bon-vouloir des régions. Abandonnée l'égalité d'information pour tous sur les poursuites d'études après la 3<sup>e</sup>, après le bac et pour les élèves en difficulté. Dans le même temps, la direction met en œuvre son nouveau projet d'établissement, qui acte de nouvelles missions pour l'Onisep, d'information sur les processus d'orientation... rôle jusqu'ici dévolu aux PsyEN, qu'on semble par ailleurs ignorer. Pis : la mise en œuvre d'un « Lab » sur l'orientation pousse l'Onisep sur des terrains qui ne sont pas les siens et menace clairement son avenir.

Très mobilisé, notamment avec les PsyEN de la FSU, le SNASUB-FSU a défendu pied à pied les situations des personnels dans ce contexte de plan social, en revendiquant des garanties et en accompagnant les collègues. Il reste à l'écoute des agents et continuera de défendre un accompagnement des personnels quels que soit leur statut.









 Rejoignez le SNASUB-FSU, le syndicat des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et de formation et des bibliothèques

**Pour mieux vous défendre**  
 **individuellement**  
**et collectivement,**  
**adhérez au SNASUB-FSU !**

## Agir ensemble !

Avec le SNASUB-FSU, le syndicat des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

- Pour le maintien des garanties statutaires ! .....
- Non à la « transformation de la fonction publique » !.....22
- Agir pour de meilleures conditions de travail.....24
- Brève histoire du mouvement syndical.....25
- Des luttes aux conquêtes sociales.....26
- Comités techniques.....27
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....29
- Droits collectifs.....30
- Droit de grève.....31
- Égalité professionnelle : un enjeu social majeur au cœur de l'action syndicale.....32
- Richesses : pour un autre partage !.....34

web > <http://snasub.fsu.fr>  
 SnasubFsuNational  snasub\_fsu  @snasub\_fsu  SNASUB-FSU

