



Services



Édito

À l'occasion de ce premier numéro, nous faisons le point sur un certain nombre de lutes des collègues : à la DEC du rectorat de Strasbourg, au service informatique du rectorat de Nice mais aussi au rectorat de Guadeloupe qui a été bloqué durant deux jours.

Comme une presse syndicale doit être porteuse des aspirations des personnels, nous sommes attentifs aux réalités professionnelles, aux statuts des agents, à leurs conditions de travail. C'est pourquoi l'activité de la section syndicale du SNASUB-FSU de Lille nous a paru importante à valoriser : enquêter, connaître au plus près les problèmes rencontrés par les secrétaires d'IEN et les transformer en revendications, ensuite portées auprès des autorités académiques. C'est bien cela qui caractérise le syndicalisme « SNASUB-FSU » : nous ne partons pas d'idées préconçues, nous forgeons nos revendications sur le terrain qui les font naître, la vie quotidienne de milliers et de milliers de collègues.

Nous nous intéressons aux évolutions des services et aux conséquences sur les personnels. Ceci est illustré par l'article sur l'ONISEP dont l'entreprise de démolition conduit à un affaiblissement dramatique des prestations antérieurement dévolues. Enfin, nous rendons aussi compte de notre rencontre avec la direction du CNED.

Tous ces articles pris ensemble reconstituent le puzzle des conditions de vie des salariés au service de l'éducation nationale dans le secteur des services et des grands établissements publics. Par-delà la diversité des vies professionnelles, tous ces inconnus qui font vivre l'éducation nationale, finalement, connaissent les mêmes problèmes. C'est pourquoi nous nous rassemblons dans le même syndicat pour défendre nos intérêts communs. Le SNASUB-FSU est un réseau de solidarité qui a pour vocation de venir en aide à chacun, quel que soit son secteur professionnel, quelle que soit sa catégorie, quelle que soit sa filière, titulaires et contractuels, vous êtes toutes et tous les bienvenus !

François FERRETTE



au sommaire

-  Académie de Guadeloupe : conditions de travail au sein du rectorat
-  Académie de Strasbourg : la lutte de la DEC au rectorat de Strasbourg
-  Académie de Nice : la lutte à la DSI du rectorat
-  Académie de Lille : la situation des secrétaires d'IEN
-  La situation à l'ONISEP
-  Compte rendu d'audience au CNED

→ Académie de Guadeloupe

Le SNASUB-FSU interpelle la direction académique !

DEPUIS plusieurs années, la gestion des ressources humaines de l'académie de la Guadeloupe est pointée du doigt pour ses dysfonctionnement, son clientélisme et son absence de pilotage.

Le découragement s'amplifie parmi les personnels et plusieurs postes sont demeurés vacants malgré plusieurs appels à candidature.

La rentrée 2022 s'est déroulée dans des conditions difficiles notamment pour la division des personnels du 1^{er} degré, sans chef de division depuis plus d'un an, sans correspondante paie (en congé de maladie). Des problèmes de paie se sont produits et plutôt que d'essayer de comprendre les causes de ce phénomène, les gestionnaires se sont vu remettre un courrier nominatif leur indiquant que leur responsabilité personnelle est engagée.

C'est ce courrier qui a été le déclencheur du mouvement de mobilisation des personnels.

À cela venait s'ajouter un grave dysfonctionnement dans les requalifications pour la catégorie A.

Huit agents avaient été promus par le rectorat, sans aucune transparence puisque la requalification des postes fait toujours débat. Leur promotion avait fait l'objet d'une publication sur le site de l'académie.

Le ministère, un mois plus tard a désavoué l'académie : une seule promotion a été validée.

Les représentants des personnels ont dénoncé cette incompétence flagrante et ont décidé un mouvement de blocage pour interpeller directement la rectrice.

Deux jours de blocage organisé en intersyndical et avec le soutien de la FSU ont permis d'obtenir une audience.

La plateforme de revendications mettait la priorité sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour améliorer de façon significative les conditions de travail déplorables des personnels administratifs, de programmer des groupes de travail sur la cartographie des postes, de demander au ministère un audit sur la Gestion des ressources humaines de l'académie.

Le SGA s'est engagé à réorganiser les services et à mettre en place des procédures d'amélioration des processus de gestion.

À ce jour, le SGA a déjà procédé à deux mutations en interne et un poste de conseiller expert en amélioration des processus a été publié.

Pour autant, pas question de relâcher la pression tant que toutes nos revendications n'auront pas été satisfaites.

→ Académie de Strasbourg

La lutte des personnels de la DEC de Strasbourg

DEPUIS plusieurs années, le personnel de la DEC souffre d'un manque de moyens pour fonctionner. Ils sont mis dans une position de fragilité extrême face à des situations de tension telles que celles rencontrées, en particulier en 2020-2021.

→ Perte d'emplois

En même temps qu'ils sont exposés à la pression de la hiérarchie, des candidats, des parents, des chefs

d'établissement, des enseignants, des gestionnaires Parcoursup et des inspecteurs, ils doivent faire face au non-remplacement des postes et à l'emploi important de vacataires. L'examen du baccalauréat général, par exemple, était géré en 2019 par quatre personnes puis par trois personnes l'année suivante. L'examen du baccalauréat technologique était, il y a une dizaine d'années, géré par trois personnes et, aujourd'hui, ce

sont deux contractuelles qui en assurent la gestion. Chaque année, des collègues sont placés en arrêt maladie et les demandes de mutation sont très importantes. Ce turnover constant au sein du service génère encore en lui-même une surcharge de travail supplémentaire notamment parce qu'il contraint les gestionnaires expérimentés à former chaque année de nouvelles et nouveaux collègues. Les difficultés d'absorption du travail ont amené à effectuer régulièrement des heures supplémentaires (soir et week-end). Cette organisation du travail a été largement accompagnée et encouragée par la direction depuis plusieurs années et ce, alors même que le travail s'est considérablement intensifié et complexifié.

→ La réforme du baccalauréat

La réforme du baccalauréat s'est accompagnée de la mise en production d'un nouveau logiciel CY-CLADES. Ce dernier a été développé suivant les règles en vigueur au moment de sa production, règles qui n'ont pas cessé d'évoluer toute l'année. Aux ordres ont succédé les contre-ordres, chaque évolution de règle entraînant une mise à jour du logiciel et de nouvelles directives pour les agents. Ces mises à jour ont été effectuées dans un tel climat de précipitation, émaillées de bugs divers qui compliquaient considérablement la tâche des gestionnaires. Parfois, ces mises à jour entraînaient des pertes de données conséquentes qui forçaient à les ressaisir ; ces pertes de données n'ont pas eu lieu une fois ou deux, mais plus d'une dizaine de fois, suscitant une grande angoisse pour les personnels qui devaient révéifier toutes leurs saisies précédentes pour voir si des éléments avaient disparu. Et malgré l'important travail fourni par les collègues du SERIA de Rennes, l'absence de formation sur ce nouveau logiciel a rendu très difficile d'anticiper son fonctionnement, ce qui a rendu très difficile l'organisation et la planification des tâches. Ce qui ne manque pas d'inquiéter les personnels puisque d'autres réformes concernant les examens et concours se poursuivront lors des prochaines sessions.

→ Conséquences sur les personnels : mal-être, congés non pris, départ

Les conséquences de tous ces problèmes affectent la santé physique et psychologique des personnels. La première conséquence immédiate pour les personnels est la grande difficulté de bénéficier de leurs congés. Ces derniers ne peuvent souvent pas les poser sans mettre en danger leur travail et leur conscience professionnelle les en empêche. Et en d'autres occasions, on les en dissuade fortement en invoquant des nécessités de services sans pour autant définir ces dernières. En ce qui concerne les heures supplémen-

taires, il faut savoir qu'ils n'en étaient qu'à récupérer celle de 2018-2019 ! Cela signifie que depuis 2 ans, les personnels en accumulent plus qu'ils ne parviennent à en dépenser. En 2020, des personnels ont perdu des congés payés et des RTT.

→ Mobilisation des syndicats et des personnels

Après de multiples démarches, une AG des personnels est organisée le 14 janvier 2022 et décide de mettre en place une caisse de grève. Elle est destinée aux personnels de catégorie B et C et en priorité aux contractuels. Cette caisse de grève est soutenue financièrement par les syndicats SNASUB-FSU, la CGT Educ'action, et SUD Education Alsace. Un appel à la grève est lancé pour le 1^{er} mars. Les principaux mots d'ordre portent sur un meilleur budget et la création de postes, le paiement des heures supplémentaires, la titularisation des précaires, un changement d'attitude managérial. Le jour de la grève, un rassemblement a lieu à midi suivi d'une AG des personnels. Plus de la moitié des personnels titulaires s'est déclarée gréviste et une grande majorité du service, avec le soutien de collègues d'autres services (DAF, DPE, DSI...), a participé au rassemblement afin d'alerter, une nouvelle fois, sur la situation de la DEC. Face à la mobilisation, la direction n'a pu que proposer de recevoir une délégation des personnels. La seule réponse donnée est la tenue de réunions de discussions avec les personnels, ce qui insatisfait grandement l'AG qui souhaite des gestes concrets et pas du bla-bla. Courant mars, une visite du CHSCT est organisée dans les locaux de la DEC et un avis proposé par la FSU soulignant les « conditions de travail déplorables de la plupart des personnels de la DEC » est rendu par cette instance. Mais, à ce jour, les personnels constatent l'inaction de la hiérarchie et ont donc décidé de poursuivre et d'intensifier la mobilisation.

Myriam Marinelli, Jacky Dietrich



→ Ne restez pas isolée
Adhérez au SNASUB-FSU

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

→ Académie de Nice

/// La lutte à la DSI de Nice

Il est urgent de bien traiter l'ensemble des catégories professionnelles de l'éducation nationale, de reconnaître leur contribution dans le fonctionnement de nos services et de nos établissements. Une politique qui introduirait une nouvelle fois des éléments de division entre catégorie de personnels serait tout simplement inacceptable. En intersyndicale, jeudi 17 mars 2022, pour la première fois, tout le personnel ITRF du service informatique du rectorat de Nice s'est mis en grève afin d'obtenir cette revalorisation... avant les élections ! Cette mobilisation semble avoir eu quelques effets avec, selon le secrétaire général d'Académie, une convergence probable des niveaux indemnitaires entre l'Académie de Nice et celle d'Aix-Marseille ... pour les agents informaticiens uni-

quement. Il est pour le moment hors de question de prendre en compte les autres ITRF et agents de labo ! D'ailleurs, même pour les informaticiens, on reste en attente. Voici les lots d'ordre lancées à l'occasion : Face à l'augmentation du prix de la vie, c'est une véritable revalorisation qui est exigée ! La Revalorisation il la faut pour toutes et tous, AENES, ITRF, technicien de labo... ! La Revalorisation, il la faut pour le personnel oublié depuis trop de temps !

À la suite de la manifestation du 17 mars, un nouveau préavis de grève avait été déposé pour le jeudi 24 mars. Nous appelions l'ensemble du personnel à soutenir solidairement les agents ITRF, personnel oublié.

→ Académie de Lille

/// La situation des secrétaires d'IEN

Le SNASUB-FSU a été reçu en audience le 23 mai 2022. Préalablement à cette audience, nous avons élaboré, avec des collègues secrétaires IEN, puis diffusé, un sondage sous forme de questionnaire à destination de ces personnels, pour les départements du Nord et du Pas-de-Calais et portant sur leurs conditions de travail, leurs carrières, leurs rémunérations, les évolutions rencontrées comme souhaitées, etc. Ce sondage ayant rencontré un franc succès – 85 % des questionnaires ont généré des retours sur l'ensemble des départements – nous avons donc sollicité les services de Mme le Recteur afin de discuter ensemble des points évoqués ainsi que de porter la voix de ces personnels et faire en sorte qu'ils soient entendus. Nous avons entre temps rencontré à nouveau une partie des secrétaires IEN lors d'une heure d'information syndicale pour préparer cet entretien.

→ Le temps de travail

Il ressort que le temps de travail des secrétaires IEN dépasse largement le cadre réglementaire de la durée de travail dévolue aux personnels administratifs (pour rappel : 1607 heures par an). En plus, il

est évoqué que nombre de collègues sont fréquemment dérangés en dehors de leurs heures de travail, les soirs comme les week-ends et que la réciproque n'est pas toujours vraie. L'Administration prend acte de ces constats et rappelle que les personnels dans ces situations doivent également éviter de céder à ces pratiques qui doivent rester exceptionnelles et non devenir la règle – ce qui constitue bien selon elle une dérive. Elle invite également ces personnels à faire remonter systématiquement toute situation qui perdure anormalement, et dont l'impact sur la vie privée est notable. Nous avons demandé, conformément au cadre réglementaire, à ce que l'emploi du temps soit présenté et discuté entre l'inspecteur IEN et son secrétaire une fois par an afin de poser les choses de façon régulière, de rappeler la réglementation (par exemple la pause de 20 minutes qui est très souvent ignorée) et d'évoquer les éventuels changements nécessaires ou survenus et requérant une adaptation de l'emploi du temps et - in extenso - de la fiche de poste. Nous avons indiqué qu'un horaire établi de manière stricte permet de prendre plus facilement conscience des efforts consentis. L'Administration s'est égale-

ment engagée à rappeler aux IEN en conseil d'inspecteurs la réglementation.

→ Les matériels

Concernant les matériels, les secrétaires IEN ont apprécié l'effort fourni ces dernières années afin de doter les secrétariats IEN de matériels récents et performants. L'Administration indique qu'il ne reste que 6 cas sur l'ensemble des départements qui nécessitent encore quelques ajustements du PABA (Pole Assistance Bureautique Académique). Nous avons remercié les personnels du PABA pour le travail effectué.

→ La charge de travail dévolue aux secrétaires IEN et sur la reconnaissance professionnelle

Nous avons évoqué le fait que la charge de travail était compliquée à appréhender, notamment pour les personnels nouvellement nommés dans les circonscriptions. L'arrivée dans la fonction de secrétaire IEN devient problématique lorsque le poste d'arrivée est une affectation initiale. La prise de fonctions est devenue extrêmement délicate. L'effervescence de la période de rentrée est très prenante ; chaque circonscription IEN a sa propre personnalité et sa propre exigence. L'Administration reconnaît que ce n'est pas simple et qu'en effet au fil des ans la charge s'est alourdie, avec l'arrivée notamment de multiples applications beaucoup plus chronophages (ARIA, MOSART DT-CHORUS, GESTIEN, etc.) Elle rappelle toutefois que l'arrivée des néo-titulaires aujourd'hui est mieux encadrée avec un tutorat et une formation initiale et qu'il y a eu un progrès. Nous soulignons que cette dernière n'est plus adaptée et mériterait d'être réactualisée en regard des attentes des postes à pourvoir. L'Administration reconnaît qu'un travail est nécessaire à cet endroit et propose la mise en œuvre d'un GT (Groupe de Travail) relatif à cette formation.

Nous insistons à nouveau sur les sollicitations croissantes constatées depuis la pandémie. Certains collègues ne s'arrêtent pas même pendant leurs arrêts de travail, conscients que le retard accumulé serait insurmontable autrement. L'Administration indique qu'il ne reste que 6 cas sur l'ensemble des départements qui nécessitent encore quelques ajustements du PABA (Pole Assistance Bureautique Académique).

Nous avons remercié les personnels du PABA pour le travail effectué.

Le point suivant portait sur la charge de travail dévolue aux secrétaires IEN et sur la reconnaissance professionnelle.

Nous avons évoqué le fait que la charge de travail était compliquée à appréhender, notamment pour les

personnels nouvellement nommés dans les circonscriptions.

L'arrivée dans la fonction de secrétaire IEN devient problématique lorsque le poste d'arrivée est une affectation initiale. La prise de fonctions est devenue extrêmement délicate. L'effervescence de la période de rentrée est très prenante ; chaque circonscription IEN a sa propre personnalité et sa propre exigence.

L'Administration reconnaît que ce n'est pas simple et qu'en effet au fil des ans la charge s'est alourdie, avec l'arrivée notamment de multiples applications beaucoup plus chronophages (ARIA, MOSART DT-CHORUS, GESTIEN, etc.) Elle rappelle toutefois que l'arrivée des néo-titulaires aujourd'hui est mieux encadrée avec un tutorat et une formation initiale et qu'il y a eu un progrès. Nous soulignons que cette dernière n'est plus adaptée et mériterait d'être réactualisée en regard des attentes des postes à pourvoir.

L'Administration reconnaît qu'un travail est nécessaire à cet endroit et propose la mise en œuvre d'un GT (Groupe de Travail) relatif à cette formation. Nous insistons à nouveau sur les sollicitations croissantes constatées depuis la pandémie. Certains collègues ne s'arrêtent pas même pendant leurs arrêts de travail, conscients que le retard accumulé serait insurmontable autrement.

Nous embrayons sur la crise de la COVID et l'absence de primes à destination des secrétaires IEN. L'Administration répond qu'il s'agit de primes exceptionnelles et que la revalorisation actuelle a permis de rattraper le retard indemnitaire accumulé depuis plusieurs années.

Nous ne sommes pas d'accord avec cette affirmation : pour nous il ne faut pas confondre la revalorisation - qui d'ailleurs ne rattrape qu'en partie le retard constaté - et une situation exceptionnelle qui a engendré un surcroît de travail conséquent et parfois hors cadre.

Par ailleurs, nous avons rappelé que dans certaines circonscriptions relevant de REP ou de REP+, nos collègues secrétaires IEN ne perçoivent aucune prime, ni de NBI car ils font partie intégrante des personnels de la DSDEN. Nous avons demandé à ce que cela soit remonté au ministère.

L'Administration s'est montrée favorable et a indiqué qu'elle transmettrait cette requête au ministère.

Enfin, nous avons fait savoir que les missions des inspecteurs ne devaient pas avoir d'impact sur la charge de travail des secrétaires, qui eux ne perçoivent aucune indemnité supplémentaire dans ce cadre. Nous rappelons que l'absence de l'IEN, voire des conseillers pédagogiques, sur la durée du CRPE (Concours de Recrutement des Professeurs des

Ecoles) génère encore un surcroît de travail et un stress conséquent pour les secrétaires IEN, et - là encore - sans aucune prime supplémentaire pour ces derniers.

→ Le télétravail

Enfin, nous évoquons le télétravail. Le nombre de collègues pouvant en disposer nous apparaît comme tout à fait correct, toutefois, nous indiquons que certains ne touchent pas la prime qui lui est relative de 2,50 € par jour (avec un plafond de 220 € par an).

L'Administration indique que le versement de cette prime est assujéti à la signature de la convention établie par les services académiques qu'elle est obligatoire afin de contractualiser la relation avec les secrétaires et de les sécuriser (en cas d'accident du travail par exemple).

Demande d'audit sur la charge de travail et de rétablissement de la séance plénière avec le secrétaire général de chaque DSDEN

Suite à nos échanges, nous avons demandé à ce qu'un audit soit effectué afin de confirmer que la

charge de travail reste cohérente au regard du temps de travail.

D'autre part, nous avons fait savoir que les secrétaires IEN réclamaient le rétablissement des séances plénières annuelles avec les secrétaires généraux de chacune des DSDEN (une des questions du sondage portait sur ce point et 83 % des collègues y ont répondu favorablement).

En clôture de séance, l'Administration nous a fait savoir que notre démarche était très appréciée et qu'elle lui était précieuse. Elle reconnaît le travail des secrétaires IEN et leur travail de proximité

Durant la séance, l'administration nous a demandé d'informer les personnels IEN que les retours concernant les primes de télétravail non perçues doivent être effectués sur les boîtes de courriel génériques des gestionnaires de la DEPA (adresses de courriels envoyées sur les boîtes personnelles SOGO récemment), et non sur les boîtes nominatives, car en cas de départ de l'agent gestionnaire, la demande n'est plus prise en compte.



/// Quel avenir pour cet opérateur ?

L'ONISEP est un opérateur de l'Etat qui relève du ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il est administré par un Conseil d'administration. Editeur public, l'Onisep produit et diffuse toute l'information sur les formations et les métiers. Il propose aussi des services aux élèves, aux parents et aux équipes éducatives. L'Onisep forme un réseau avec un siège en Ile-de-France (un peu plus de 300 agent.es), et une organisation en région qui a suivi la nouvelle carte des Régions de France avec 17 délégations territoriales (96 ETP, 117 agent.es, réparti.es sur 28 sites correspondant aux 28 académies).

→ Décembre 2022

La fin d'un plan social étalé sur trois années et beaucoup de souffrance. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transféré aux régions les missions initialement exercées par les délégations territoriales. Ce transfert de missions s'est accompagné d'une diminution conséquente du budget de l'Onisep et d'un transfert

financier vers le budget des régions, sans pour autant leur donner l'obligation d'embaucher les agents de l'Onisep qui perdaient ces missions. De fait, une quinzaine de postes seulement ont été proposés à un recrutement externe, les régions ayant elle-même des personnels à recaser, du fait de leur perte de compétences en matière d'apprentissage.

L'Onisep a dû rendre 155 ETP entre 2019 et 2022, postes supprimés sur les territoires : les délégations régionales de l'office ont ainsi perdu 60% de leurs effectifs. Ce sont d'abord les personnels en CDD qui ont été brutalement remerciés. Une partie des CDI les ont suivis. Pour les agent.es titulaires, de la filière administrative ou de la filière technique, recherche et formation (ITRF), après 10 ans, voire 20 ans de carrière, s'en est suivi une trop longue période d'incertitude, forcé.es de candidater, en concurrence avec leurs collègues, pour exercer l'un des deux nouveaux métiers en cours de définition, sur les 96 postes restants.

La sélection faite, à partir du printemps 2019, près d'une centaine d'agent.es fonctionnaires, non retenu.es, se sont trouvé.es en situation « surnuméraire »,

en poste mais sans missions, souvent en situation inextricable, dans l'attente pour les un.es, administratifs et ATRF, d'obtenir une hypothétique mutation dans les services académiques, pour les autres, ITRF, de rechercher par eux-mêmes de très rares postes d'ASI ou d'IGE pour y candidater sans garantie de recrutement, chez les autres opérateurs de l'Etat, dans les autres ministères, très rarement en académie, encore plus rarement en université. Une longue période d'angoisse et de perte d'identité professionnelle, que la direction s'est efforcée de contenir en multipliant les offres de bilans de compétences, en l'absence généralisée de médecine de prévention.

→ En région, le service public d'information des familles est fortement dégradé

Le transfert de missions aux régions concernait la diffusion de la documentation ainsi que l'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants. Les régions, malgré leur arrogance affichée à l'égard des services rendus par l'Onisep, empiétrées dans leur propre gestion de ressources humaines et leur vie politique, n'ont pas su ou pas voulu reconstituer un service public « jusqu'au dernier kilomètre ». En conséquence, les familles ne reçoivent plus les guides papier de fin de troisième ou de fin de terminale qui leur permettaient de se repérer dans l'offre de formation générale, technologique et professionnelle aux principaux paliers d'orientation. La plupart des régions ont même purement et simplement arrêté l'édition de guides post-bac, même en format numérique. Sur les salons d'orientation, il n'y a plus la même offre documentaire publique, exhaustive, adaptée et qui se mettait à l'écoute des familles.

Les relations auparavant patiemment tissées entre les équipes Onisep, les Psychologues de l'orien-

tation et leurs CIO, et avec les équipes pédagogiques des EPLE, ont été autoritairement et trop longtemps interrompues dans l'attente d'un nouveau schéma d'organisation entre les délégations Onisep, les services académiques ou de région académique dédié à l'orientation. Cette situation latente a contribué à entretenir le flou sur les missions de l'Onisep et sur sa visibilité, et à dégrader un peu plus ses relations de travail avec les acteurs locaux.

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

A présent, c'est la réorganisation des services centraux de l'Onisep qui est en marche, avec un programme traversé par la mise en œuvre du fameux « Programme Avenir'S » et la publication de nouveaux postes sur contrats de projet, postes sur lesquels les agent.es fonctionnaires de l'Onisep n'ont pas le droit de postuler. Une fois le réseau Onisep mis à mal, et après le départ forcé de nombreux agents et de leurs compétences, l'Office se retrouve dans une situation ubuesque, à recruter sur des contrats courts et précaires, des personnels qui rempliront des missions qui auraient pu, pour la plupart, être remplies par les agents qu'on a mis à la porte. Le service public de l'information sur les formations et les métiers doit retrouver son caractère exhaustif, égalitaire, et offert sur tous les territoires ; il doit être adapté dans sa forme aux besoins des publics, et surtout des plus défavorisés, et sur tout le territoire.

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



Compte-rendu de l'audience du 1^{er} septembre 2022

Le SNASUB-FSU était représenté par : François Ferrette (co-SG), Abdel Moulehiawy (représentant au CTE et CHSCT du CNED), Frédéric Suchet (Lyon), Louise Fromard (secrétaire académique du SNASUB-FSU de Poitiers).

Représentaient la direction du CNED : Céline Blugeon, secrétaire générale du CNED, Patricia Lherbette (DRH), Karine Théberge (DRH adjointe).

Nous avons prévu d'intervenir sur trois problématiques différentes : les rémunérations, la visite du CHSCT au CNED et la réorganisation/fusion des sites

→ La rémunération des personnels

En introduction, le SNASUB-FSU a rappelé les planchers de montants IFSE pour les agents de la filière administrative : 333€ en catégorie C, 499€ en B et 949€ en A. Nous avons fait remarquer que ces montants n'étaient pas appliqués au CNED et que, même si le CNED est un opérateur autonome du ministère de l'éducation nationale, pour des raisons d'égalité de traitement entre agents recrutés sur les mêmes statuts de fonctionnaires, il paraissait cohérent de prendre en compte les revalorisations 2021 et 2022 qui avaient été effectués dans ce ministère. Nous avons ajouté être favorable à la convergence indemnitaire entre filière en conséquence de quoi, la filière ITRF devait également en bénéficier si tel n'était pas le cas. Enfin, nous avons rappelé le principe « à travail égal, salaire égal » et qu'il fallait étendre le bénéfice des revalorisations aux contractuels. La direction du CNED a répondu à nos remarques en mettant en avant une réunion qui doit avoir lieu le lundi 5 septembre et qui portera justement sur les rémunérations. Cette réunion précisera le calendrier des groupes de travail, des thématiques abordées, la communication des procédures de fixation des rémunérations (notamment la revalo triennale des contractuels...)

Concernant spécifiquement les contractuels recrutés par un contrat qui fait référence à des salaires en euros et non en points d'indice, la direction du CNED a mis en œuvre une note du ministère de

la transformation et de la fonction publiques qui a confirmé que la hausse de 3,5% de la valeur du point d'indice doit être appliquée sur l'ensemble des agents publics (agents titulaires et contractuels). Cela a eu pour conséquence d'appliquer une augmentation de 3,5% sur la totalité des éléments de rémunération des contractuels dès juillet 2022. Le SNASUB-FSU est intervenu sur la question de l'inflation et a précisé qu'il demandait une indexation du salaire sur l'inflation et que ce n'est pas de +3,5% qu'il aurait fallu augmenter les salaires mais de 5,8% correspondant au taux d'inflation fin juin. Nous avons rappelé que les administrations publiques peuvent dès à présent opérer une telle indexation comme mesure locale en attendant que cette mesure soit nationale.

→ Visite du CHSCT au CNED

Le SNASUB-FSU a demandé à la direction l'état d'avancement de la visite du CHSCT à l'audiovisuel, seule réponse : prise de fonction de la psychologue au premier septembre et la confirmation de non reconduction du contrat de la collègue.

→ Réorganisation/fusion des sites

Le SNASUB-FSU est intervenu pour dénoncer un projet voué à l'échec. Nous avons critiqué la fusion de Lille/Vanves et de Grenoble/Lyon. Nous voyons un affaïssement de l'encadrement localement qui met en danger le bon fonctionnement local. La direction du CNED n'a pas voulu entrer dans la discussion sur les raisons des opérations de fusion mais s'est voulue rassurante sur l'encadrement et la volonté de rechercher des candidatures.

👉 Le SNASUB-FSU rappelle ici ses revendications salariales :

- une valeur du point d'indice à 6€ et un salaire minimum fonction publique fixé à 1850€ net ;
- une revalorisation générale immédiate de l'ensemble de la grille indiciaire par la distribution additionnelle de 70 points d'indice ;
- une revalorisation des indemnités statutaires pour corriger toutes les inégalités existantes, les aligner sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique avant de gagner leur intégration dans le salaire indiciaire ;
- un plan massif de requalification des emplois de C en B et de B en A ;
- un plan de titularisation des personnels précaires.

👉 Par ailleurs, dans le contexte actuel, il est nécessaire de :

- rétablir l'indexation des salaires et des pensions sur l'inflation pour permettre à chacun de maintenir son niveau de vie ;
- bloquer les prix sur les produits de première nécessité.



SNASUB-FSU

SNASUB-FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2022 - 2023

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

Vos coordonnées données

☐ 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 : Portable :
Tél. :

Votre cotisation d'adhésion

Votre statut

Secteur : ☐ EPLE ☐ Services ☐ Supérieur ☐ Bibliothèques
Retraité.e : ☐ Oui ☐ Non

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	☐	☐	☐
BIB	☐	☐	☐
ITRF	☐	☐	☐
DOC	☐		
Contractuel CDI	☐	☐	☐
Contractuel CDD	☐	☐	☐

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

(..... +) = X X = €
Indice **1** NBI Total Coefficient quotité (ex : à reporter en page 2
Indice + NBI x 0,8 pour 80 %)

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)

1/2

Le règlement

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.

> 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^{er} du mois suivant.

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

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

Vos nom et prénom :

Votre adresse :

.....

.....

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

Mandat de prélèvement



Identifiant unique du mandat (à compléter par le SNASUB)
FR59 22259 5401

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*.

☐ Règlement par chèque

Nombre de chèques(s) :

Montant de votre cotisation : €

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, quotité de travail...) choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Agrafez le RIB ou les chèques ici

2/2