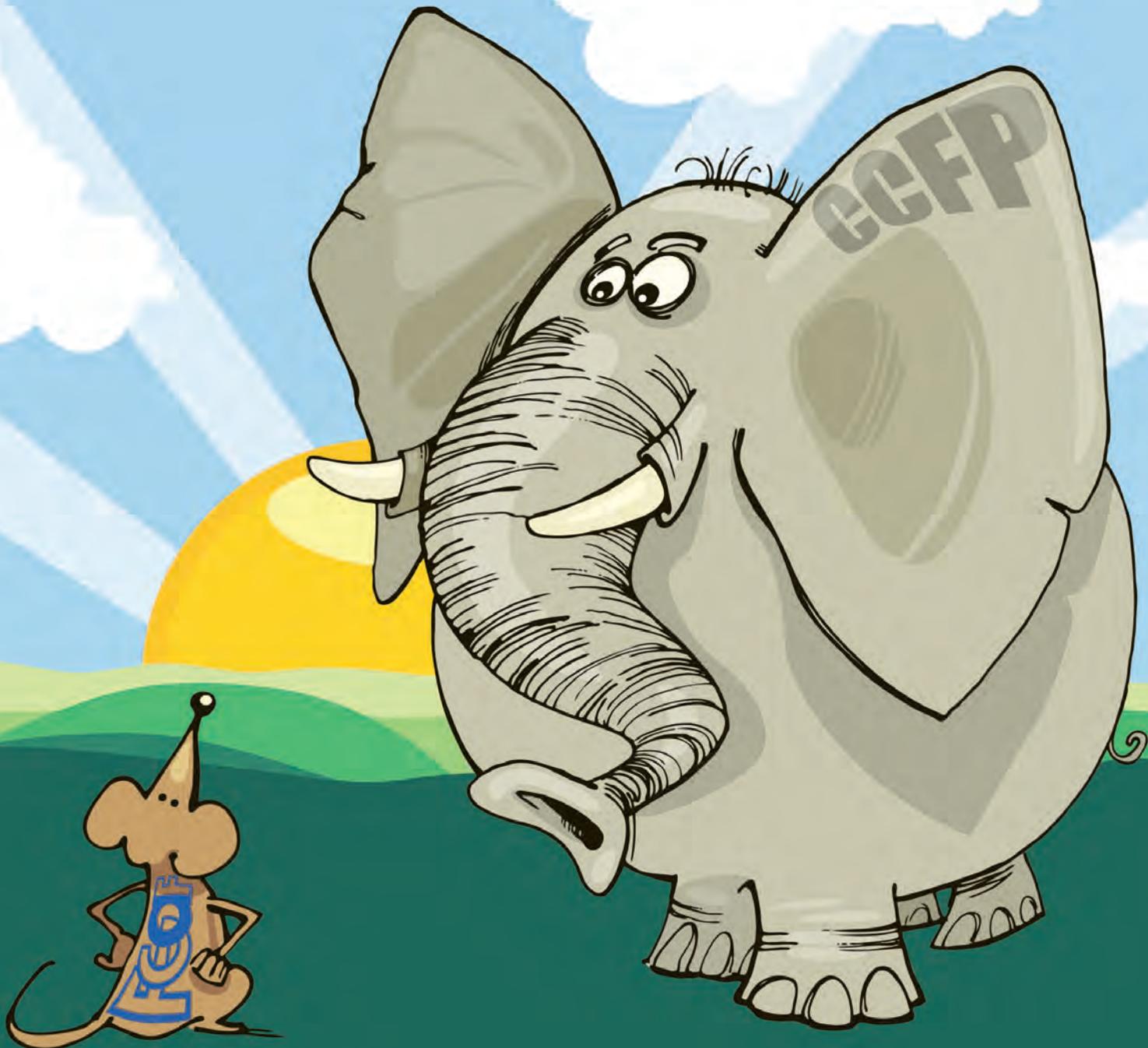


echos

D E L A F O N C T I O N P U B L I Q U E

QUI A PEUR DE LA FEFP?



LYRIA SANTÉ

Quelle mutuelle **s'adapte**
à vos besoins ?

Communication 01/09/13 - Imprimé par nos soins - Document non contractuel - © Thinkstock / Fotolia - Ne pas jeter sur la voie publique - Mutuelle Générale de la Police
MGP Santé immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité - Adresse postale : MGP Santé - 94027 CRETEIL CEDEX

À la MGP,
vous avez le choix entre plus de 50 garanties santé.

→ **Lyria santé** : N'hésitez plus, venez bénéficier
d'un bilan personnalisé et gratuit !



www.mgp.fr



Plus d'infos : 09 71 10 11 12
numéro non surtaxé

LYRIA SANTÉ :
à partir de **10,85 euros**
par mois seulement

→ **Santé + salaire + dépendance + décès =**
15% de réduction sur l'ensemble des garanties.

MGP
La force d'être ensemble



La montagne accouche d'une souris ?

Page 3 Édito

- La montagne accouche d'une souris ?

Pages 4 à 6 Actualité

- Les fonctionnaires et l'avenir du « système des retraites » en France

Pages 7 à 8 Fonction Publique de l'État

- C'est la récidive qui nourrit la prison et non l'inverse

Pages 8 à 9 Fonction Publique Hospitalière

- Droit syndical des hospitaliers : une mise à jour qui contient des avancées

Pages 10 à 11 Fonction Publique Territoriale

- Dossier retraite : ce qu'il faut retenir

Pages 12 à 15 Éducation nationale

- Un monde où les professeurs se suicident
- Du Petit Poucet...
...aux Bottes de 7 lieues
- Charte de la laïcité : une vraie avancée ?
- Un diagnostic en attente de remèdes

Magazine trimestriel de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires

Directeur de la publication : François Portzer

Rédactrice en chef : Geneviève Peirsman

Siège social et administration :

4 rue de Trévisse - 75009 Paris

Tél. : 01 42 80 00 55

Conception, réalisation, impression :

Compédit Beauregard - Tél. : 02 33 37 08 33

ISSN : 0996-1402

Commission paritaire : 1016S08033

La loi de juillet 2010 a mis en place dans la fonction publique toute une série de nouvelles instances, en particulier les comités techniques locaux et ministériels ou le Conseil commun de la fonction publique, destinées, paraît-il, à favoriser le dialogue social avec les organisations syndicales dites représentatives. Il s'en est suivi, dans le cadre de l'ambitieux agenda social lancé par le nouveau gouvernement, une kyrielle de réunions... **Qu'en est-il sorti après des mois de consultations ? Une seule mesure qui intéresse les fonctionnaires : l'abolition de la journée de carence que, pour sa part, la FGAF n'avait cessé de demander...**

Le 10 septembre dernier, ces mêmes organisations ont signé un *Projet d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique* qui, au travers de huit mesures ambitieuses, entend traiter cet important problème : on ne manquera pas de noter que, dès novembre 2012, **la FGAF, pourtant exclue de ces tables rondes, avait, dans son Livre blanc sur la souffrance au travail des fonctionnaires et des agents publics, largement abordé le sujet...**

Ne faut-il pas, dès lors, s'interroger sur ce contraste entre la débauche de moyens mis en œuvre et la faiblesse des résultats ?

Dans une société française de plus en plus fragmentée, marquée par la paupérisation croissante des fonctionnaires, ne faudrait-il pas sortir de cet immobilisme institutionnel en faisant appel à tous ceux, à commencer par une organisation indépendante comme la FGAF, qui désirent contribuer à l'amélioration du Bien commun, sans arrières pensées politiques ou financières... Sinon, dans le contexte économique troublé que nous connaissons, marqué par une défiance croissante des citoyens à l'égard des politiques, ne court-on pas le risque de voir nombre d'entre eux céder aux sirènes d'un populisme toujours prompt à dénoncer les errements de l'État et de ses agents ?

Gageons cependant que, malgré ces fâcheuses pesanteurs, les importantes avancées lancées par le nouveau gouvernement, comme la revalorisation des catégories C de la fonction publique, réclamée de longue date par la FGAF, ou la Refondation de l'École, à laquelle elle participe activement, puissent se poursuivre, mais en s'appuyant cette fois sur toutes les forces vives de la Nation, sans exclusive.

Les fonctionnaires et du « système des ret

L'avenir de nos régimes de retraite est devenu, depuis quelques années déjà, un sujet majeur du débat public. La publication du rapport de la commission, présidée par Mme Moreau, et l'annonce par le Gouvernement d'une nouvelle réforme, dont les grandes lignes viennent d'être dévoilées, ont relancé une nouvelle fois le débat sur ce sujet. Dans ce contexte, comme lors des épisodes précédents, les fonctionnaires ont droit à une attention toute particulière de la part tant des politiques que des médias, d'une manière pas toujours bienveillante et, qui plus est, pas toujours bien informée.

Au-delà des comparaisons faites entre les fonctionnaires et les autres catégories de retraités (en matière d'âge de départ, de taux de remplacement, etc.), ce qui nous frappe le plus, c'est que **tout est fait pour accréditer l'idée que le financement des retraites des fonctionnaires est une composante majeure de l'avenir des régimes de retraite dans notre pays et de leur équilibre financier.** Le tableau des besoins de financements tous régimes confondus d'ici 2020, issu des travaux du COR (mars 2013) et publié dans le rapport Moreau (p. 47), illustre bien cette approche : on y lit que la Fonction Publique de l'État pèserait pour 7 Md €, dans un besoin de financement global de 20,9 Md € à l'horizon 2020, soit plus que le régime général (5,3 Md €). La CNRA (Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière), quant à elle, ne compte dans ce tableau que pour 0,9 Md €, une situation apparemment plus favorable qui appelle des explications.

Bien entendu, les médias reprennent et commentent abondamment ces chiffres. Ce faisant, on identifie le soi-disant « régime des fonctionnaires » comme un des gros « points noirs » du problème lancinant de l'équilibre financier des régimes de retraite en France, au même titre que le régime général ou que les régimes qui, pour des raisons démographiques évidentes, tel celui des exploitants agricoles, ne peuvent pas être équilibrés. Et **on met ainsi « dans le même sac » le problème de l'équilibre financier d'un régime de retraite par répartition, le régime général, et**

celui du financement des retraites des fonctionnaires, assuré par l'impôt.

La création du **compte d'affectation spéciale « pensions »**, prévue par la LOLF et effective depuis le 1^{er} janvier 2006, traduit cette volonté politique d'intégrer les retraites des fonctionnaires au sein de la problématique générale des régimes de retraite et de leur appliquer une logique d'« équilibre » à l'instar du régime général. Au motif qu'il faut disposer d'un compte retraçant les opérations relatives aux pensions des fonctionnaires de l'État, tant en dépenses qu'en recettes, on a créé une fiction : celle d'un « régime » ayant vocation à être équilibré en dépenses et en recettes, celles-ci étant constituées d'une part par les cotisations des fonctionnaires et, d'autre part (et pour la plus grande part) par les contributions des ministères employeurs : il appartient donc à ces derniers de budgéter le montant de leurs contributions à verser au CAS, et d'inscrire ce montant dans chacun de leurs programmes budgétaires, en fonction des agents relevant du code des PCMR (1) rémunérés sur ces programmes. Il en va de même pour les établissements publics et autres organismes publics accueillant des fonctionnaires en détachement.

DES MÉDIAS COMPLICES OU TROMPÉS ?

L'article paru dans les « Échos de la Fonction Publique » de juin/juillet/août 2013 expose clairement l'économie générale du CAS pensions et les conséquences concrètes

(1) Code des pensions civiles et militaires de retraite.

l'avenir raites » en France

pour les fonctionnaires de l'État : à savoir **un frein supplémentaire à leur mobilité**, car leur employeur potentiel (un établissement public par exemple) sait qu'il va devoir s'acquitter, pour chaque fonctionnaire recruté, d'une contribution au CAS pensions à un taux particulièrement élevé (74,28 % en 2013 au lieu de 49,9 % en 2006), bien plus élevé que pour celle dont il devrait s'acquitter en cas de recrutement d'un agent contractuel ou même d'un fonctionnaire territorial.

Pourtant, **le financement des retraites des fonctionnaires relève d'une problématique totalement différente de celle du régime général :**

- **pour le régime général**, régime de retraite par répartition dans lequel les retraites versées doivent être financées par les cotisations des actifs relevant du régime et par les contributions de leurs employeurs (répercutées dans le coût de production), l'exigence d'un équilibre financier entre les unes et les autres est évidente et, par voie de conséquence, le rapport entre le nombre des actifs cotisants et celui des retraités a toute son importance, même si ce n'est sans doute pas la seule clef du problème ;
- **pour la Fonction Publique**, qu'il s'agisse de celle de l'État ou de la FP Territoriale, nonobstant l'existence des cotisations à la « charge » des fonctionnaires et des « contributions » imposées à leurs employeurs (depuis la création du CAS Pensions pour la FP État), la réalité est que les fonctionnaires, qu'ils soient en activité ou à la retraite, sont payés par le contribuable, et cela change fondamentalement l'approche du problème.

Il ne s'agit pas de contester que la charge du financement des retraites des fonctionnaires, dont l'espérance de vie s'est allongée comme celle des autres Français, puisse peser lourdement sur les finances publiques et poser un problème de « soutenabilité budgétaire » sur le long terme, pour reprendre l'expression en vogue. Mais il s'agit bien d'un problème de finances publiques et non d'un problème d'équilibre d'un régime de retraites comme on veut nous le faire croire.

Certains vont dire : « bon, mais qu'est-ce que ça change ? ».

En réalité, **vouloir appliquer à la Fonction Publique la logique d'un régime de retraites par répartition aboutit à des conclusions absurdes.**

En ce qui concerne **la Fonction Publique de l'État**, le fait est que le nombre des retraités (2,3 millions) est aujourd'hui légèrement supérieur au nombre de fonctionnaires actifs (2,2 millions), ce qui résulte à la fois de l'augmentation du nombre de retraités et de la diminution des recrutements dans la période récente. Une telle situation, appréciée sous l'angle d'un régime de retraites par répartition, n'est évidemment pas très favorable...

Que peut-on faire alors ? À défaut de pouvoir abréger la durée de vie des retraités, eh bien, c'est simple : il faudrait augmenter le nombre des actifs et recruter ! C'est en tout cas ce qu'avait proposé un beau jour (c'était avant l'élection de M. Hollande...) Mme Martine Aubry, dont on sait qu'elle aurait pu être Premier ministre... Bien évidemment, c'est absurde : il faudrait multiplier par deux ou par trois le nombre des fonctionnaires de l'État, ce qui ne serait pas supportable pour les finances publiques.

On peut aussi imaginer de faire baisser le niveau des retraites servies aux fonctionnaires, par exemple en modifiant la période de référence pour le calcul de la pension : c'est la voie qu'explore le rapport Moreau, tout en assurant que ce n'est pas dans l'optique de réaliser un gain budgétaire et que l'effet de cette modification pourrait être compensé par l'élargissement de l'assiette des cotisations à une partie des primes. Ce ne serait donc pas une solution pour essayer de réduire le « déficit » du régime des fonctionnaires...

On peut aussi chercher à rétablir un équilibre numérique entre les fonctionnaires actifs et les retraités en allongeant la durée d'activité des premiers (les mesures prises et à venir sur la durée minimale de cotisation vont évidemment dans ce sens). Mais est-ce bien pertinent du point de vue des finances publiques ? Ces fonctionnaires à qui on demande de rester actifs plus longtemps coûtent relativement cher puisqu'ils sont généralement au plafond de leur échelonnement indiciaire et de leur barème de primes. Qui plus est, l'allongement de leur durée de carrière pose inévitablement la question de la révision de cet



échelonnement indiciaire et suscite des revendications légitimes de revalorisation des fins de carrière, donc un coût supplémentaire potentiel pour l'État.

Il faut croire d'ailleurs que l'administration ne souhaite pas tant que cela voir les fonctionnaires « rempiler », puisqu'elle se montre apparemment très réticente à donner satisfaction à ceux qui demandent à travailler au-delà de la limite d'âge...

En admettant – ce qui semble être devenu une sorte de « lieu commun » dans la France d'aujourd'hui – qu'il y ait trop de fonctionnaires, il serait judicieux du point de vue des finances publiques d'inciter une partie de ces fonctionnaires – en particulier les hauts fonctionnaires les mieux payés – à partir à la retraite plus tôt, car ils coûteraient alors moins cher au contribuable. En tout cas, il est évident que la logique d'un régime de retraites par répartition appliquée à la Fonction Publique de l'État aboutit à des **contradictions insolubles**.

Quand on y regarde de plus près, on constate que le « déficit » calculé par le COR pour la Fonction Publique de l'État à l'horizon 2020 résulte d'une « convention » dans l'analyse : celle consistant à figer le taux de cotisation « implicite » de l'État employeur à son niveau de 2011, alors que les effectifs des pensionnés vont augmenter d'ici à 2020 et que, à l'inverse, ceux des actifs vont diminuer. Pas surprenant, dans ces conditions, que le « régime des fonctionnaires » apparaisse comme déficitaire...

ZOOM SUR LE « SOI-DISANT » DÉFICIT...

Si on considère maintenant la situation de **la Fonction Publique Territoriale**, on constate qu'elle est apparemment plus favorable, puisque le tableau précité publié dans le rapport Moreau fait état d'un déficit limité à 0,9 Md € à l'horizon 2020. Et le taux de la contribution employeur n'est que de 28,85 % contre, rappelons-le, 74,28 % pour l'État. Cela s'explique simplement par le fait que le rapport démographique entre les actifs cotisants (2,2 millions) et les retraités (1,1 million) est plus « favorable » que pour la Fonction Publique de l'État.

Mais cette situation plus « favorable » est fallacieuse, puisqu'elle est due pour une large part au fait que les collectivités territoriales, au contraire de l'État, ont abondamment recruté au cours des dernières décennies. Certes, les transferts de compétences dus à la décentralisation expliquent une bonne part du gonflement des effectifs de la FP Territoriale, mais il se peut aussi que les élus locaux aient parfois manqué un peu de rigueur... Quoi qu'il en soit, c'est sans doute bénéfique pour la CNRACL, mais le contribuable local n'y a certainement pas trouvé son compte.

CONCLUSION

Ce qui est sûr, c'est que la démarche consistant à présenter le « régime de retraite des fonctionnaires » comme étant en déficit permet au Gouvernement de « justifier » le relèvement des cotisations salariales des fonctionnaires, autrement dit **la baisse de leurs rémunérations nettes**. Pour les années qui viennent, on peut malheureusement craindre que chaque nouvelle « réforme des retraites » – car il y en aura d'autres, n'en doutons pas – ne soit l'occasion, ou plutôt le prétexte, d'un nouveau coup de canif porté au pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Bien évidemment, il n'est pas question d'ignorer que le financement des retraites des fonctionnaires est une charge importante pour les finances publiques, donc pour les contribuables, et que cette charge a vocation à augmenter. Il est également légitime qu'un débat s'ouvre sur les disparités réelles ou supposées entre les différentes catégories de salariés en matière de retraite et on peut admettre que, si des « efforts » (pour ne pas parler de « sacrifices »...) sont demandés aux ressortissants du régime général, des efforts équivalents soient demandés aux fonctionnaires. Mais il est urgent de dénoncer une **escroquerie intellectuelle qui, outre qu'elle biaise le débat sur l'avenir des régimes de retraites, pénalise injustement les fonctionnaires et ne profite nullement aux contribuables**.

B. OUDRY

C'est la **récidive** qui **nourrit** la **prison** et **non** l'**inverse**

La création d'une peine de probation – hors prison – constitue, pour les partisans du moins carcéral, la pierre angulaire de la réforme pénale : le taux de récidive étant plus élevé parmi la population pénale incarcérée, la prison favoriserait la récidive. Poussant le syllogisme, ils en déduisent que moins de prison entraînerait moins de récidive. CQFD.

Force est de constater que cette vérité factuelle domine médiatiquement les débats. La conclusion immédiate s'impose logiquement : si à l'issue d'une incarcération le taux de récidive est plus élevé, réduisons l'emprisonnement, la récidive et la délinquance baisseront d'autant. **Mais cet argument, soutenu par nombre de sociologues, fait étonnamment abstraction de toutes les étapes judiciaires conduisant à l'incarcération.**

Rappelons d'abord que sauf à avoir commis un fait de nature criminelle, le primo-délinquant est rarement incarcéré. Le parcours des délinquants d'habitude met souvent en évidence une montée en puissance graduée, du vol à l'étalage au vol en réunion, du vol avec effraction au vol avec violences... C'est donc à l'issue d'un parcours marqué par la commission de plusieurs faits, et la succession de condamnations avec sursis, puis avec mise à l'épreuve ou faisant l'objet d'aménagement de peine, que le délinquant sera, *in fine*, incarcéré. Car il convient, en effet, de ne pas oublier que la loi de 2009 permet un aménagement total de la peine par le juge d'application des peines, et donc une absence possible d'incarcération,

pour toute condamnation jusqu'à un an d'emprisonnement ferme, voire deux ans, en absence de récidive. **C'est donc, le plus souvent, en amont de la prison, que la récidive intervient dans le parcours criminel.**

Nul besoin de la prison pour inciter un délinquant d'habitude à réitérer (avant toute condamnation définitive) ou à récidiver (après une ou plusieurs condamnations). À ce stade, la prison est étrangère à la récidive – le délinquant ne la connaît pas – et les solutions alternatives ayant échoué, **c'est bien la commission de faits multiples qui va alimenter le système carcéral.** Ce qui dissuade le passage à l'acte, c'est la certitude d'être identifié et de devoir exécuter sa condamnation dans des délais réduits, le sentiment d'impunité étant, au contraire, le terreau fertile de la récidive. À titre d'exemple, pour les mineurs multi-réitérants, c'est souvent l'absence de réponse pénale coercitive qui favorise un nouveau passage à l'acte. Pour la plupart des mineurs délinquants, seul l'enfermement a valeur de sanction. Tous les praticiens peuvent témoigner de l'incompréhension de ces jeunes majeurs, connus pour de multiples faits des services de police et de l'autorité judiciaire qui, pour un délit de plus ou

de trop, vont connaître la prison pour la première fois, l'année de leurs 18 ans.

Alors oui, le taux de récidive est plus important parmi la population pénale qui connaît la prison, mais bien davantage en raison du parcours du détenu, solidement ancré dans la délinquance, et le plus souvent déjà multi-réitérant puis récidiviste avant l'entrée en prison, qu'en raison d'une problématique structurelle liée à l'incarcération.

Rappelons ici quelques fondamentaux, totalement occultés des débats : la sanction pénale, qui oscille constamment entre le juste et l'utile, poursuit plusieurs objectifs : punir, protéger et réinsérer.

Toute condamnation prononcée, au nom du peuple français, l'est d'abord pour exprimer une idée de punition. La société sanctionne toute violation de l'ordre public. La punition est indissociable de l'idée de réparation. Il s'agit également de protéger le corps social des risques divers suscités par l'acte délinquant. L'enfermement constitue, dans un temps limité, la garantie temporaire d'une absence de réitération.

Enfin, et c'est une évidence, le condamné incarcéré devra réintégrer le corps social et l'intérêt général exige qu'il puisse le faire dans les meilleures conditions possibles, afin de réduire tout risque de nouveau passage à l'acte. La prison doit aussi être le lieu de la réinsertion. Nul ne conteste cependant que la surpopulation carcérale, avec comme conséquence une promiscuité dangereuse, et l'état d'insalubrité de certains établissements pénitentiaires, indigne de notre République, ne

Droit syndical des hospitaliers : une mise à jour qui contient des avancées

La circulaire 275 du 9 juillet 2013 fait le point sur notre droit syndical, abrogeant de fait la précédente qui ne datait pourtant que du 26 décembre 2012. Ce texte ne comporte aucun changement primordial, mais clarifie plusieurs conditions d'exercice des droits syndicaux qui restaient, depuis longtemps, conflictuelles avec les directeurs des établissements de santé.

Cette circulaire est longue (23 pages) et nous avons voulu dans cet article faire essentiellement ressortir les nouveautés.

• Locaux syndicaux

Pour les EHPAD qui comportent entre 50 et 199 agents, un local syndical commun « **DOIT** » être mis à la disposition des syndicats qui le demandent. Pour ceux de moins de 50 agents, la terminologie précédente « **PEUT** » est maintenue et il n'y a donc pas obligation. Ces locaux (toutes catégories d'établissements confondus) doivent comporter : un ordinateur, une imprimante, une connexion internet, une ligne téléphonique, un photocopieur (ou l'accès **permanent** à un photocopieur de l'établissement) et une boîte à lettres sécurisée. Ces éléments sont qualifiés d'**indispensables**.

• Réunions syndicales

Prévues par l'article 6 du décret du 19 mars 1986, elles sont autorisées sur le temps de travail. Il est confirmé que, pendant les 6 semaines précédant le scrutin des élections professionnelles (à partir du 1^{er} novembre 2014), chaque syndicat présentant sa candidature peut organiser une « information



© Alswart

peuvent efficacement favoriser, ni un cheminement personnel, ni un suivi individualisé des condamnés. Quant à la « contrainte pénale » (nouvelle appellation de la peine de probation) pour les délits punis de moins de cinq ans d'emprisonnement, elle apparaît, dans sa présentation actuelle, comme une mise à l'épreuve, sans risque d'incarcération. Le sursis avec mise à l'épreuve a une vertu : pas d'incarcération pour le condamné qui satisfait à ses obligations. **Mais la philosophie de l'actuel projet de réforme est bien différente : pas d'incarcération tout court.** Au-delà du message paradoxal délivré : encourir cinq années d'emprisonnement et ne pas connaître, *in fine*, la prison (même avec sursis), il est aisé d'anticiper la portée pratique d'une telle disposition. Le condamné défaillant qui n'a pas satisfait à ses obligations devra, de nouveau, être jugé par des magistrats du siège pour qu'ils sanctionnent les manquements. Le constat est fait quotidiennement d'une chaîne pénale en situation de flux tendus ; existerait-il encore des marges de manœuvre ?

Le débat sur la réforme pénale et la nécessaire lutte contre la récidive méritent mieux que cette simplification analytique et sémantique : non, la prison ne nourrit pas la récidive. C'est cette dernière qui conduit, inexorablement, au-delà des sursis avec mise à l'épreuve, des peines de substitution et autres aménagements de peine, aux portes de la prison. La priorité n'est pas de supprimer la prison, mais bel et bien de l'améliorer, voire d'en construire de nouvelles, afin de mieux soigner les maux des détenus : de l'exigence d'une formation professionnelle à la lutte contre l'illettrisme, de la prise en compte des dépendances (alcoolisme et toxicomanie) au nécessaire suivi psychiatrique, à défaut de structures spécialisées.

Dans la lutte contre la récidive, il convient de s'interroger tout autant sur la pertinence de notre dispositif pénal (et la nécessité d'une sanction proportionnée, immédiate et appliquée dès le premier délit), que sur les conditions de détention (et les moyens alloués à la prison), afin de prévenir, peut-être, le risque de récidive. ■

Emmanuel ROUX

Commissaire Divisionnaire
Secrétaire Général du Syndicat
des Commissaires de la Police Nationale

spéciale » d'une heure, **même s'il n'est pas représentatif dans l'établissement.**

• Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)

– ASA de l'article 13 du décret n° 86-660

Pour l'UFAS, il existe toujours 10 jours d'ASA par an pour participer aux réunions internes et à celles de la FGAF. En plus, la participation aux réunions de la CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants) ouvre droit à 10 jours supplémentaires.

– ASA de l'article 15 (pour siéger aux CTE, CAP, Conseil de surveillance, CGOS, etc.)

L'article 1.2.1 de la circulaire stipule pour la première fois que l'ASA pour participer aux instances est de **PLEIN DROIT**. Cela signifie qu'un directeur ne peut plus invoquer les nécessités de service pour refuser une telle absence du service. Cette disposition vise les titulaires des instances, mais aussi les suppléants lorsqu'ils sont amenés à siéger à la place d'un titulaire.

Ces mêmes ASA peuvent être utilisées pour participer à des groupes de travail ou à une négociation, réunis à l'initiative de la Direction.

La durée de ces ASA est confirmée. Elle comporte le temps prévisible de la réunion, ainsi qu'un temps égal au double de ce temps pour en assurer la préparation et le compte-rendu.

Les éventuels délais de route sont en plus. Les frais de déplacements liés à la convocation sont à la charge de l'administration.

• Le Crédit de temps syndical

Le contingent de temps syndical doit être exprimé en Équivalent Temps Plein (ETP). Lorsque ce contingent est inférieur à un demi ETP, celui-ci est alors exprimé en heures.

Le mode de calcul du contingent reste inchangé mais l'effectif à prendre en considération n'est plus l'effectif au 31 décembre de l'année, mais celui du **nombre d'électeurs aux dernières élections** des représentants au CTE, et cela pendant toute la durée du mandat.

• Désignation des agents bénéficiaires du temps syndical

Les Décharges d'Activité de Service (DAS) peuvent être totales ou partielles, exprimées en ETP.

Il est spécifié au 2.3 de cette circulaire que le décompte des heures syndicales doit être fait en fonction de la durée annuelle de travail de l'agent désigné. Ainsi, les heures

des agents de nuit seront décomptées pour 1 440 à 1 470 heures annuelles, et non pas à 1 607 heures comme précédemment.

Concernant la situation des agents déchargés de service, il est précisé que « *le principe de la liberté syndicale interdit à l'établissement de s'immiscer dans le fonctionnement interne des organisations syndicales en contrôlant les déplacements et, d'une façon plus générale, l'activité des agents déchargés de service. Il est en effet de la responsabilité de chaque syndicat de s'assurer que ceux de ses membres qui sont déchargés de service se consacrent effectivement à une activité syndicale pendant la durée de la décharge* ».

• Refus d'autorisation d'absence et de décharge d'activité (article 4 page 19)

Tout refus doit être motivé de manière claire et précise. Cette motivation doit répondre aux conditions fixées par la loi 79-587 du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs. Au terme de l'article 3 de cette loi, il est stipulé que « *la motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision* ».

Il est précisé, pour la deuxième fois dans ce texte, que « *une ASA doit être accordée de PLEIN DROIT, sur simple présentation de sa convocation, à tout représentant syndical qui est appelé à siéger au sein de l'un des organismes de l'article 15 du décret ou à tout représentant du personnel désigné par son syndicat pour participer à un groupe de travail* ».

• Couverture des risques encourus par les représentants syndicaux

Les agents en ASA ou en DAS sont en position d'activité. À ce titre, les accidents survenus au cours de leur activité syndicale, ou pendant le trajet pour s'y rendre ou en revenir, sont considérés comme des accidents de service, y compris la nuit, dimanches et jours fériés, si l'activité s'est poursuivie pendant ces jours-là.

Cependant, le délégué syndical qui sollicitera le bénéfice du congé pour accident de service devra apporter la preuve que l'A.T. a bien eu lieu pendant l'exercice de l'activité syndicale.

Pour rappel : le cadre ne peut donner qu'un avis ; c'est le Directeur qui prend la décision et doit donc la motiver.



DOSSIER RETRAITE :

Notre Premier Ministre, Jean-Marc AYRAULT a, en date du 27 août dernier, rendu publique la réforme des retraites. En étudiant très attentivement celle-ci, le SAFPT n'a pu que constater qu'il ne s'agit en fait que d'un replâtrage qui va permettre de gagner quelques mois pour ne mécontenter personne, surtout avant les élections municipales de mars 2014. On peut se poser la question de savoir ce qui se passera après... Le SAFPT vous livre ses impressions sur cette Réforme des retraites 2013.

Trois mesures phares se dégagent de cette nouvelle réforme annoncée comme étant la dernière.

- Premièrement, un **rallongement de la durée de cotisation** à partir de 2020. En conséquence, ce sont les personnes **nées à partir de 1958** qui seront les premières impactées par cette nouvelle réforme. Cette génération devra justifier de l'obtention de 167 trimestres (41,75 ans) pour bénéficier d'une retraite à taux plein (sans décote).

En apparence, les générations précédentes devraient donc être épargnées... sauf que le calendrier issu de la réforme 2010 est toujours d'actualité et que le relèvement automatique devrait porter la durée de cotisation à 167 trimestres d'ici à 2020 !...

La poursuite de l'augmentation progressive de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein se fera au rythme d'un trimestre tous les trois ans pour atteindre **43 années complètes de travail en 2035** (personnes nées en 1973). Arrivée à ce stade, la durée ne devrait plus changer pour les générations suivantes (ultérieures à 1973).

Parallèlement, les modalités de la réforme de 2010, à savoir l'âge légal de départ à la retraite fixé à 62 ans et l'obtention automatique du taux plein à 67 ans, continuent de s'appliquer sans remise en cause. Le retour partiel de l'âge de la retraite à 60 ans pour les personnes qui ont travaillé tôt est conservé.

- La deuxième mesure concerne **le relèvement des cotisations sociales.**

Celui-ci se fera progressivement, entre 2014 et 2017, et sera également réparti entre employeurs et employés. Ainsi, les cotisations sociales dédiées au financement des retraites **augmenteront de 0,15 point en 2014 et seront relevées de 0,05 point par an entre 2015 et 2017.**

En définitive, les cotisations salariales et patronales de tous les régimes, auront augmenté de 0,3 point d'ici à 2017 !

Pour rappel, les cotisations patronales des Collectivités Territoriales ont déjà subi une augmentation en début d'année afin de renflouer les caisses de la CNRACL pillées au nom de la solidarité ! Cette augmentation, déjà conséquente, n'a pas été sans effet sur les agents de nombreuses collectivités puisque le budget dévolu au personnel s'en est souvent trouvé réduit, influant sur des secteurs comme les promotions et le Régime indemnitaire.

Pour en revenir à la dite augmentation, les salariés du secteur privé, verront leur taux de cotisation obligatoire passer de 6,85 % à 7,15 % en 2017.

Dans le même temps et si le calcul est bon, le prélèvement pour les fonctionnaires devrait, quant à lui, passer de 8,76 % à 9,06 %... auquel il faut ajouter 5 % pour la retraite additionnelle !

La cotisation retraite mensuelle obligatoire des fonctionnaires rémunérés au SMIC (1 430,22 € brut) passerait ainsi de **125,28 € à 129,57 €, soit plus de 4 euros** d'ici 2017. Ce qui correspondrait, sur une année entière, à une hausse de près de **52 euros par rapport au niveau des cotisations actuelles.**

ce qu'il faut retenir

À titre de comparaison, les employés du privé, placés au même niveau de rémunération, verraient leur cotisation mensuelle évoluer de 97,97 € à 102,26 €... soit entre le fonctionnaire et l'employé du privé, une différence mensuelle de 27,31 € ! (129,57 – 102,26)... et dire que les fonctionnaires passent pour des nantis !!!

La hausse des cotisations, tous régimes confondus, devrait rapporter environ 4,4 milliards d'euros de recettes supplémentaires par an à partir de 2017.

- Enfin, la troisième mesure phare concerne la création d'un « **compte-temps pénibilité** ». Il permettrait aux salariés exposés à un des dix facteurs de pénibilité **d'aménager leur fin de carrière ou de profiter d'un départ anticipé.**

Le principe reposerait sur la base d'« **un an de gagné pour dix ans effectués** » dans un métier reconnu pour sa pénibilité. Concrètement, **un système de points serait mis en place** pour les salariés d'un des **dix facteurs de pénibilité** (contraintes physiques, produits chimiques, travail de nuit, etc.). Un point serait attribué pour un trimestre d'exposition. Le salarié pourrait également prétendre à deux points s'il est exposé à plusieurs facteurs. Avec ces points engrangés, le salarié aurait droit à un congé de formation ou d'aménager sa fin de carrière en temps partiel (payé comme un taux plein) ou de partir en retraite anticipée.

Le compte-temps pénibilité serait financé en totalité par les entreprises.



© oilly

Selon la Ministre de la Fonction Publique, ce dispositif serait étendu aux fonctionnaires.

Marylise LEBRANCHU souhaiterait en effet profiter de sa mise en place pour remettre à plat les critères de pénibilité dans la fonction publique, ce qui impliquerait une redéfinition des catégories dites « actives » (par opposition aux catégories « sédentaires »).

Qu'en ressortira-t-il effectivement ? Cela ira-t-il dans le bon sens, ou au contraire cela restreindra-t-il le nombre de métiers faisant partie des catégories dites « actives » ?...

Enfin, et pour conclure sur les mesures prises, celle concernant la **majoration de pension de 10 % accordée aux foyers de 3 enfants et plus. Celle-ci est presque parue anecdotique, mais ne sera pas sans conséquence dans le futur. En effet, jusqu'ici exonérée de l'impôt sur le revenu, elle sera fiscalisée.**

Ensuite, et à partir de 2020, une refonte de cette majoration serait

entamée pour qu'elle bénéficie davantage aux femmes et qu'elle puisse intervenir dès le premier enfant. Il semblerait, que dans un même temps, elle soit vouée à **disparaître progressivement (ou brutalement) pour les hommes !**

Comme vous pourrez le constater, cette réforme n'est pas vraiment celle attendue. Nous avons toutefois pris bonne note du fait que, conformément à nos demandes, le régime des fonctionnaires, notamment le calcul des pensions sur les six derniers mois d'activité, ne serait pas remis en cause par cette réforme des retraites, pas plus que l'âge de départ qui reste fixé à 62 ans.

Le SAFPT restera très vigilant sur le suivi de cette réforme et n'hésitera pas, comme il l'a fait le 10 septembre dernier, à appeler ses adhérents à manifester pour défendre leurs acquis.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale du SAFPT

Un monde où les professeurs se suicident

« On se suicide par respect pour la vie quand votre vie a cessé de pouvoir être digne de vous et qu'y a-t-il de plus honorable que ce respect de la vie ? »

Va jouer avec cette poussière, Henri de MONTHERLANT

Pierre Jacque, professeur de Sciences et technologies de l'industrie, s'est donné la mort le dimanche 1^{er} septembre 2013.

Le ministère de l'Éducation nationale s'est longtemps montré fermé à toute divulgation concernant le suicide de ceux qui la servent. Publiant l'an passé une étude remarquable sur la souffrance au travail, la FGAF a souligné combien ce mutisme destructeur pèse sur notre avenir.

MOURIR POUR S'ENFUIR

Toutefois, le suicide des professeurs a fini par susciter l'intérêt des médias. L'institution répliqua par le déni, ou par le silence. Toujours des questions « personnelles » avaient rendu « fragile » et avaient décidé du geste. L'opinion était faite. Ces « petits profs » qui en finissent avec la vie sont par nature des faibles, venus vers un métier qui n'intéresse plus, qu'on paye mal, et où personne ne vous disputera la place. Normal qu'ils en finissent à la première difficulté !

La mort de Lise Bonnafous immolée par le feu en 2011 n'ébranla pas les certitudes. Son geste théâtral ne signifiait-il pas un déséquilibre profond ? On tenait le prétexte pour rendre inaudibles ses mots.

Et combien d'entre nous ont-ils connu cette tentation-là ? Nous avons à l'esprit le fort récit d'un jeune

professeur décrivant sa descente aux enfers, ce qui se nomme « enseigner » dans certains lycées. Elle y fut confrontée aux lâchetés ordinaires d'une « communauté éducative (!) », où l'élection d'un bouc émissaire, qu'elle fut, soude dans la plus parfaite hypocrisie, direction, familles, élèves. Elle évoque les larmes, l'espoir d'être renversée par une voiture avant d'arriver au lycée. Elle écrit : « Une fois, après un cours, je songe que je pourrais me défenestrer [...] Je repère les endroits où l'on peut accrocher une corde. Finalement, je n'ai jamais osé le faire, par peur. [...] Alors je reste, j'encaisse, jusqu'au jour où je craque. », ce qui la sauvera. Elle surmonta ailleurs le souvenir de tout cela.

MOURIR POUR S'EN ALLER

La mort de Pierre Jacque est autre. La lettre où il explique son geste a été largement diffusée, les termes en sont connus. Il y exprime une critique sans appel d'un ordre scolaire qui a perdu toute raison d'être, d'une culture de l'apparence qui fait insulte à la raison parce qu'on triche, mais aussi au cœur, parce qu'on ment. Tricher sur les résultats, mentir ainsi à ceux que l'on enseigne. Avec une rare hauteur de vue, il expose et analyse des faits, mais y enchâsse des mots qui livrent le sens profond de l'acte : conscience,

allure, vertu. Depuis, les témoignages se sont multipliés : publics, institutionnels et ceux de ses proches. Tout témoigne de la solidité et de l'équilibre d'un homme qui ne s'est jamais senti en péril, sinon quand l'institution qu'il servait a perdu, à ses yeux, le sens de sa mission.

Il n'est pas mort pour s'enfuir, mais pour s'en aller.

Un tel suicide ne peut être envisagé ni comme une défaite, ni comme une démission, ni comme une lâcheté. C'est un retrait stoïque, devant ce qui nous dégrade ou, veut détruire l'équilibre auquel nous avons pu parvenir. De toutes les explications données par les stoïciens sur le suicide, il ressort une idée fondamentale : la maîtrise de soi.

L'homme doit savoir à quoi s'en tenir, sur lui, sur les autres et plus encore sur ce qui donne de la valeur à sa vie. Certains ne trichent pas avec leurs exigences. Leur mort volontaire, sinon l'approbation, mérite le respect. Elle appelle à s'interroger sur les causes profondes qui leur ont donné la volonté de quitter ce monde.

Car ils nous l'ont laissé. ■

Albert-Jean MOUGIN,
Jean-Claude HALTER

Vice-président du SNALC-FGAF,
Secrétaire général de la CSEN

Du Petit Poucet...

www.sne.csen.net

À la manière du Petit Poucet, qui a sauvé ses frères et sœurs en retrouvant le chemin habilement balisé avec des petits cailloux, le SNE-FGAF est sur le point d'accomplir un petit miracle en mettant d'accord toute la profession autour de ses intérêts bien compris. La preuve ?

Lors de la commission Tabarot de mai 2009, le SNE-FGAF avait maintenu fermement ses positions en faveur de la **semaine de quatre jours**, celle-ci étant tout à fait viable si on l'accompagnait d'un recentrage sur les **fondamentaux**. Nous étions bien seuls à l'époque, et nos déclarations d'alors sont, à l'image des petits cailloux, désormais lisibles par tous. Vint la campagne électorale des présidentielles, et la promesse du candidat Hollande de revenir à la semaine de quatre jours et demi dans un consensus syndical manifesté par l'appel de Bobigny. Nous connaissons la suite : 10 septembre 2012 : **appel du SNE et du SNALC à respecter les choix des conseils d'école...** Mot d'ordre suivi peu après par les syndicats majoritaires sentant le vent tourner. Vote unanime de la profession **contre le projet de décret sur les rythmes scolaires au CSE* du 8 janvier**. Grève massivement

suivie le **12 février**, avec un SNE-FGAF en tête de cortège et présent médiatiquement (BFM TV, FR3 Nord, Nice Matin...). **Fronde des maires** qui refusent en masse de financer une réforme qu'ils n'ont pas décidée. **Menaces de la Caisse d'Allocations Familiales** de ne pas payer : c'est toute la population qui s'engouffre dans la brèche d'une réforme présentée au départ comme consensuelle. Dernier acte, le **principal parti d'opposition** se mobilise désormais pour repousser la réforme après l'avoir dans un premier temps souhaitée et soutenue.

Vincent Peillon a de quoi crier à la trahison : isolé même dans son propre parti, il risque de devoir endosser seul l'échec programmé de son camp aux municipales. Chacun y va désormais de sa pétition en ligne pour condamner la façon dont la réforme des rythmes scolaires a été menée. Sauf que **le SNE-FGAF a déjà rassemblé 40 000 signatures** (excusez du peu !) depuis mai 2012. Et oui, encore un petit caillou.

Il n'est jamais confortable d'avoir raison trop tôt et on craint que la mémoire des électeurs soit brouillée lors des prochaines élections professionnelles par des organisations davantage soucieuses de leurs intérêts que de sincérité. N'empêche, le Petit Poucet qui a montré la voie compte bien ne pas s'endormir sur ses lauriers et renouveler l'exploit avec les directeurs d'école.

...aux Bottes de 7 lieues

Le SNE-FGAF a participé le 16 juillet aux premières discussions sur le métier de directeur d'école. Ce dossier va être sur la table ces prochains mois et la FGAF y tiendra toute sa place. Car là-aussi le SNE-FGAF a été historiquement le premier à revendiquer un statut pour les directeurs d'école dès 1987 ! Encore quelques frilosités à surmonter, et nous pourrons bientôt écrire, comme pour la semaine de quatre jours, que le SNE a vu juste dès le départ.

Autre défi : la consultation sur les nouveaux programmes. Le SNE-FGAF va encore se distinguer en montrant – chiffres en main – que **les programmes de 2008 ont fait leurs preuves**. En maternelle, la DEPP a mesuré des progrès importants à la fois parmi les élèves en difficulté, mais aussi auprès de ceux qui réussissent, entre 1997 et 2011. **Ne laissons pas les idéologues du passé revenir aux manettes** : la pédagogie explicite a envoyé les constructivistes aux oubliettes. Lire, écrire, compter (et « parler » trop souvent oublié) sont les objectifs de la Nation, le ministre l'a rappelé, le SNE en fait sa profession de foi.

Le Petit Poucet aurait tort de ne pas s'engager seul à nouveau sur le chemin du bon sens... Mais toujours avec des petits cailloux !

Pierre FAVRE
Président SNE-FGAF

(*) CSE : Conseil Supérieur de l'Éducation.

Charte de la laïcité : une vraie avancée ?

La charte de la laïcité, présentée le lundi 9 septembre par le ministre de l'Éducation nationale, vient rappeler ce qui devrait constituer une évidence, mais qui n'est pas toujours bien clair pour tous.

Le texte développe une vision de la laïcité qui est celle que nous avons toujours partagée en tant que syndicat neutre, apolitique et défenseur des valeurs de la République : **un cadre qui permet la transmission des savoirs dans les meilleures conditions possibles, loin de toute pression, de tout prosélytisme, de toute idéologie, de tout scientisme et de tout embrigadement. Il reprend par ailleurs certains termes de la loi sur le port des signes religieux à l'École, ce qui ne peut que nous satisfaire.**

Plus important encore, la charte rappelle que ce que dit le professeur ne peut être remis en cause au nom d'une conviction religieuse ou politique, et que tout un chacun doit se conformer aux règles applicables dans notre École. Nombreux sont les collègues (certaines matières sont en première ligne : sport, biologie, histoire, français...) qui sont en demande d'un outil pratique et opposable quand il s'agit de traiter certaines questions, que ce soit la mixité, la reproduction, les débuts de l'islam ou les textes bibliques. L'autorité des personnels peut ainsi s'asseoir sur celle de l'institution. C'est l'État qui rappelle ce qui est normal et ce qui ne l'est pas, ce qui est acceptable et ce qui est inacceptable. Le professeur, représentant de l'État, doit ainsi voir sa parole respectée.

Malheureusement, une simple charte ne va pas résoudre du jour au lendemain tous les problèmes de l'École. C'est pourquoi le SNALC-FGAF a voulu que cette charte soit affichée dans toutes les salles de classe, et non simplement à l'entrée des établissements. Le professeur doit pouvoir s'y référer immédiatement, car certaines situations d'urgence doivent être traitées sans délai.

Enfin, le contenu de cette charte doit servir de référence à tous, et tous doivent la respecter et la faire respecter. **Il n'est plus question de tolérer les remises en cause de l'autorité des professeurs souvent issues de pressions parentales et portées par la peur du scandale et par la crainte de n'être pas bien vu de ses supérieurs.** Le carriérisme n'a pas sa place quand la laïcité est en jeu, quand il s'agit de défendre la valeur qui a fondé notre institution et qui lui permet de continuer à remplir ses missions, bien que les conditions pour le faire soient de plus en plus difficiles. Après, c'est au ministère de mettre en œuvre les moyens suffisants, tant sur le plan des personnels que des enseignements. Mais au-delà de la question des moyens, il ne faut pas faire croire que la solution n'est que dans le tout éducatif. Il y a également des règles à poser et à faire appliquer coûte que coûte. Certains élèves,

certains parents profitent des zones de flou, tentent de grignoter petit à petit des avantages, des passe-droits. **La réponse doit être claire, ferme et sans appel : cette réponse est « non ».** Tout élève qui franchit le seuil de l'école doit respecter les valeurs de l'École. Tout parent qui accompagne une sortie scolaire doit se conformer aux règles de l'École. Tout élève qui mange à la cantine doit faire avec ce qui lui est proposé. La laïcité ne se discute pas ; elle ne se marchandise pas : elle s'applique.

C'est pourquoi il revient à chacun d'entre nous de porter la laïcité, et de la défendre contre ceux qui nous accusent d'être des agents d'une « stigmatisation » de telle ou telle catégorie de personnes. **À la pseudo « stigmatisation », nous répondons par la neutralité, qui seule permet la mise en œuvre dans notre École des trois valeurs de la République : Liberté de chacun dans un cadre clair, et non licence ; Égalité pour tous, car aucun traitement de faveur n'est appliqué ; Fraternité enfin, car les hommes sont semblables au-delà de leurs particularismes et de leurs religions.**

Jean-Rémi GIRARD

Secrétaire national à la pédagogie
du SNALC-FGAF

Un diagnostic en attente de remèdes

www.splen-sup.net

Nous avons tous repris le chemin de l'école, avec nos soucis quotidiens, amplifiés par un certain nombre de dysfonctionnements recensés tout au long de l'année scolaire passée. C'est pour ces raisons qu'à notre demande, le SPLen-SUP a été reçu en audience au Ministère le 9 juillet dernier.

Vos représentants SPLen-SUP, Françoise Marquais, Secrétaire Générale, Frédéric Moreno-Lopez, Président, et Alain Varraud, référent des Techniciens, ont évoqué les très grosses difficultés de gestion rencontrées par les personnels en EPLE (Établissements Publics de l'Éducation nationale), tant dans leur carrière que lors de mutation. Difficultés renforcées par l'absence de l'Inspection générale lors des décisions des CAPN (Commission Administrative Paritaire Nationale), puisque le rôle des IPR et de l'Inspection générale s'est nettement réduit depuis septembre 2011. Ils ont aussi souligné la grande méconnaissance de la majorité des jurys de concours, très souvent composés uniquement de personnels du Supérieur, au sujet du rôle des personnels dans les EPLE, ce qui défavorise les collègues !

• ITRF travaillant en EPLE

Ce sont les seuls personnels gérés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur dans les EPLE ! Nous avons dénoncé une communication de plus en plus difficile avec les Rectorats : des informations importantes qui ne sont pas transmises aux personnels tels des documents à remplir nécessaires pour les dossiers de promotions, des inscriptions au PAF pour les stages professionnels... Avec pour conséquence le gel de l'évolution professionnelle de bon nombre de collègues, quand on sait que comme la plupart de nos collègues fonctionnaires, nos perspectives d'avancement sont de plus en plus maigres, surtout depuis notre intégration dans le Supérieur où nous remarquons déjà une baisse sensible du taux de promotions parmi les personnels travaillant en EPLE au profit des personnels des Universités, IUT...

• Techniciens de Recherche et de Formation travaillant en EPLE

Nous avons demandé leur gestion complètement déconcentrée. En effet, actuellement leur gestion se fait en interne par les Rectorats. Elle permettrait, entre autres, d'avoir des Techniciens élus dans les CPE (Commissions Paritaires d'Établissements), facilitant ainsi l'étude des

dossiers de promotions..., et ainsi d'avoir une vraie gestion de leurs carrières (mutations...) à l'image de ce qui existe déjà pour les ATRF (Adjoints Techniques de Recherche et de Formation) avec des élus siégeant en CAPA (Commission Administrative Paritaire Académique).

• Mutations

Il nous a aussi semblé nécessaire de demander le maintien du logiciel AMIA pour la gestion des demandes de mutations des **Adjoints Techniques de Recherche et de Formation**, signalant qu'il y a un réel problème de gestion pour les mutations inter-académiques, chaque Rectorat étant désormais libre de gérer son personnel comme il le souhaite.

Concernant les **Techniciens de Recherche et de Formation**, nous demandons à ce que soit définie une structure précise comme AMIA, afin que chaque Technicien puisse bénéficier d'une possibilité de mobilité, car il faut bien se rendre à l'évidence : aucun poste de TRF n'a été publié sur la BIEP ou sur POPPEE en 2012-2013 !

• Nos demandes

- une compensation des bonifications pour les ATRF et les TRF des EPLE (la campagne de bonification de 2012 ayant été annulée pour ces personnels !!),
- une revalorisation indemnitaire,
- un véritable suivi médical pour des personnels exposés quotidiennement dans les laboratoires de chimie, biologie, microbiologie..., qui, faute de médecins du travail dans les Rectorats, se retrouvent sans surveillance médicale par leur employeur !!

Tout au long de cette audience, nous avons posé beaucoup de questions, soulevé beaucoup de problèmes...

Malheureusement, peu de réponses nous ont été

apportées... !! Sachez toutefois que nous n'en sommes pas

restés là : nous suivons de très près toutes nos demandes, relançant le Ministère afin d'obtenir des réponses, et répondant toujours présents aux propositions de l'administration pour participer à divers groupes de travail. Ainsi au cours de l'année 2012-2013, nous avons participé à l'élaboration de la circulaire des missions des personnels ITRF travaillant en EPLE, assisté à la réunion d'information relative à l'actualisation du répertoire REFERENS, au groupe de travail pour l'élaboration de la note de service relative au déroulement de carrière et à la mobilité des personnels BIATSS pour la rentrée 2014...

Car le SPLen-SUP, profondément attaché aux valeurs de notre métier et du service public, se bat quotidiennement à vos côtés pour faire évoluer nos professions, carrières et pouvoir d'achat !

Françoise MARQUAIS, Secrétaire générale du SPLen-SUP

Votre vocation fait votre fierté, la nôtre est de vous assurer.



SPÉCIAL AGENTS DES SERVICES PUBLICS

Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, **la GMF, 1^{er} assureur des agents des services publics** en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter **des offres privilégiées** que nous vous réservons.

► Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé) ou sur **www.gmf.fr**

Pour les moins de 30 ans

50 € OFFERTS*
sur votre assurance AUTO

*Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1^{re} année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie.

ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



Assurément Humain