



## BULLETIN ACADEMIQUE UNSA ITRF-Bi-O,

le syndicat UNSA des personnels ITRF, ITA, de bibliothèques, ouvriers Titulaires et contractuels

<http://www.unsa-itrf-bio.com>

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

mail : [bordeaux@unsa-itrfbio.org](mailto:bordeaux@unsa-itrfbio.org)



### Sommaire :

- 1 : Editorial
- 2 : Loi fonction publique, ce qui change !
- 3 : Lignes directrices de gestion, l'UNSA participe à leur mise en place
- 4 : Rupture conventionnelle, c'est quoi ?
- 5 : Retraite : l'UNSA agit !  
Reforme du lycée : impact sur les postes de laboratoire
- 6 : NDS du Rectorat sur notre site  
CHSCTA : vos représentants UNSA  
Protection juridique, offert aux adhérents
- 7 : Adhésion 2019-2020

### Lexique instances

- CAP** : Commission Administrative Paritaire  
**CTA** : Comité Technique Académique  
**CHSCTA** : Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail Académique  
**LDG** : Lignes Directrices de Gestion  
**FPE** : Fonction Publique d'Etat  
**FPT** : Fonction Publique Territoriale  
**FPH** : Fonction Publique Hospitalière  
**CDI** : Contrat à Durée Indéterminé  
**ATSS** : Administratifs, Techniques, Santé et Sociaux  
**CCFP** : Conseil Commun de la Fonction Publique



### ANNEE SCOLAIRE 2019-2020 BULLETIN DE FEVRIER 2020

#### EDITORIAL :

#### 2020, le début d'un grand changement.....

Le gouvernement a lancé il y a bien longtemps, la machine à déstabilisation en lançant successivement voir simultanément de grandes réformes.

Il y a une réelle volonté d'écarter les partenaires sociaux.

Depuis de nombreux mois, l'**UNSA** et ses syndicats sont sur tous les fronts et notamment pour les personnels ITRF sur des dossiers brûlants comme la transformation de la Fonction Publique, la réforme du lycée, la retraite...

Pour l'**UNSA**, être sur tous les fronts, c'est **proposer, négocier et contester** lorsqu'il le faut.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la mobilité ne fait plus partie des sujets abordés lors de la CAP académique des adjoints techniques de recherche et de formation. Le candidat se retrouve donc seul face à l'administration.

Les commissaires paritaires ne sont plus informés par le rectorat des demandes de mutation. Pire, si le taux de satisfaction a atteint les 75% des demandes, c'est parce que l'**UNSA** a étudié de près et tenu compte des demandes de chaque collègue pour contribuer à ce bon résultat.

Heureusement, l'**UNSA** a décroché du gouvernement, la possibilité pour le candidat à mutation de solliciter un conseiller syndical de son choix (*étant élu au Comité Technique*) lors d'une non-satisfaction.

C'est dans ce cadre-là que l'**UNSA ITRF-Bi-O** a participé aux réunions préparatoires au rectorat pour apporter des modifications sur l'écriture des Lignes Directrices de Gestion et de la note de service académiques.

Les deux autres syndicats (SNPTES et CGT) ayant des sièges à la CAPA des ATRF n'ont pas été conviés car ils ne sont pas représentatifs au Comité Technique Académique contrairement à l'**UNSA** qui a 3 sièges.

En mai 2014, les personnels ITRF qui ont fait le choix de rester à l'**UNSA** pour défendre leurs intérêts ont eu RAISON.

Nous demandons donc aux collègues candidats à mutation de se rapprocher de l'**UNSA ITRF-Bi-O** pour le suivi de leur dossier.

Par ailleurs, l'**UNSA ITRF-Bi-O** vous informe régulièrement de l'avancée des dossiers et vous trouverez dans ce bulletin, les dossiers en cours.

L'équipe académique **UNSA ITRF-Bi-O** reste à votre disposition.

Bien cordialement,

Léatitia FUERTES, Secrétaire académique

Jean Luc DUFAU, Secrétaire académique adjoint



## Loi fonction publique, ce qui change !

Pendant plusieurs mois, l'UNSA s'est opposée au projet de loi de Transformation de la Fonction Publique.

Ce texte est devenu une loi, votée en juillet et promulguée le 6 août 2019. (Journal Officiel du 7 août 2019 - [Tout savoir sur la loi ...](#))

Dans un premier temps, cette loi passera inaperçue pour les citoyens car elle ne les touchera pas directement. C'est plutôt une « boîte à outils » pour les DRH de la Fonction publique mais qui ouvre les portes à de profonds changements.

### Avenir des instances :

- Les CHSCT sont supprimés et leur mission est regroupée avec celles des CT actuels, dans une instance unique nouvelle : les Comités Sociaux. **Pour notre académie, le CSA (Comité Social Académique) sera mis en place aux élections professionnelles de 2022.**
- Les CAP voient plusieurs missions disparaître de leur champ de compétences. C'est le cas du suivi de la **mobilité au 1 janvier 2020 et des promotions au 1<sup>er</sup> janvier 2021**, ouvrant ainsi la porte à l'arbitraire, aux doutes, et à des recours aux tribunaux administratifs. Cependant, l'UNSA a obtenu la création d'un conseiller syndical qui pourra accompagner les agents dans leurs démarches individuelles.

### Recrutement des contractuels simplifié :

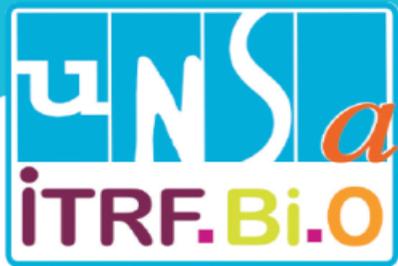
- Tous les outils réglementaires sont prévus pour permettre aux employeurs publics de recruter plus d'agents contractuels, s'ils le souhaitent. Se poseront alors rapidement des questions de rémunération, de protection des agents, de perspectives de carrière et à terme, c'est le statut de la Fonction publique qui pourra être réinterrogé. Pourtant, l'UNSA a toujours estimé que le statut protégeait les Français et les agents, en facilitant et en organisant un service public continu au service de la population.
- La création d'un contrat de projet autorisera les employeurs publics à embaucher des agents pour une période couvrant la réalisation d'un projet d'une durée de 1 à 6 ans, sans indemnisation en fin de mission et sans possibilité de « CDIisation ».

### *Ce que l'UNSA a obtenu*

Les parlementaires ont accepté de voter un amendement porté par l'UNSA lors du Conseil Commun de la Fonction Publique, permettant une indemnisation des contractuels en cas de rupture de contrat. Cette indemnité, pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un an, permettra peut-être, d'éviter l'instauration de contrats de quelques jours, mais elle ne résoudra pas la question de la précarité d'autant que cette mesure ne sera appliquée qu'en 2021 !

Arrivée de la « **rupture conventionnelle** » dans le droit public.

À l'instar du Code du travail, la rupture conventionnelle sera possible pour les agents contractuels en CDI et ouverte, à titre expérimental, aux fonctionnaires sans pour autant leur donner les mêmes droits qu'aux salariés : règles d'indemnisation différentes et pas de réelle protection en cas de refus par l'agent d'une telle proposition !



## Organisation des restructurations et privatisations futures :

La boîte à outils qu'est la loi Fonction publique permettra d'accompagner les agents s'ils sont concernés par une restructuration ou une privatisation (dans le privé). Par exemple, les agents titulaires pourront bénéficier d'un congé de formation d'un an avec maintien de leur rémunération pour préparer leur reconversion. Certains pourront également bénéficier de priorité d'affectation dans leur bassin d'emplois. En cas de privatisation, ils pourront bénéficier également du maintien de leur salaire. Application du protocole égalité professionnelle

Le seul véritable point positif de cette loi porte sur les mesures législatives nécessaires pour la mise en œuvre du protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié en octobre 2018 et signé par l'UNSA Fonction Publique.

## Lignes Directrices de Gestion (LDG), l'UNSA a participé à leur mise en place

**Les lignes directrices de gestion vont devenir le fil conducteur de la vie des agents publics.  
Mais qu'est-ce que c'est ?**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 30) définit un cadre juridique instituant une gestion souple des ressources humaines et de larges marges de manœuvre laissées aux employeurs publics au détriment des instances de dialogue social, des droits et des garanties des agents publics. On parle de "droit souple". Elle marque la fin des compétences des CAP pour la mobilité ou les promotions.

### Le champ d'application des lignes directrices de gestion (LDG) :

- \* Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la FPE, la FPT et la FPH. Cela concerne la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ;
- \* Orientations générales en matière de mobilité pour la FPE mais seulement pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs de soins pour la FPH et non prévues pour la FPT ;
- \* Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels la FPE, FPT et FPH.
- \* Les lignes directrices de gestion ne se substituent pas au pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.
- \* La prise en compte dans les lignes directrices de gestion « promotion » des activités syndicales et des services effectués dans le secteur associatif sera désormais possible comme le passage par le secteur privé !

### Dans notre académie, les LDG ont été mises en place :

Les organisations syndicales représentatives au Comité Technique Académique (CTA) : UNSA Education (dont **l'UNSA ITRF Bi O**), FSU, FO et CFDT ont été réunies en groupe de travail académique en janvier, puis en groupe préparatoire au Comité Technique Académique (CTA) sur les Lignes Directrices de Gestion relatives à la mobilité des personnels ATSS (Administratifs, Techniques, Santé et Sociaux).

Le Directeur des Ressources Humaines a été à l'écoute de nos propositions, ce qui a permis d'amender le texte initial dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Pour rappel, l'UNSA a voté "contre" la disparition de la mobilité, des avancements et des promotions du champ des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Le ministère ne souhaite pas le maintien des instances préparatoires pour la mobilité, ce qui crée une transformation radicale du dialogue social. C'est dans ce contexte que l'UNSA Education a voté "Contre" le document LDG présenté au CTA du 28 janvier 2020.

Les LDG pourront être revues tous les ans.

## Rupture conventionnelle : c'est quoi ?

La loi "Transformation de la Fonction Publique" introduit également la rupture conventionnelle dans la Fonction Publique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elle existera à titre expérimental pour les fonctionnaires pendant six ans. Pour les agents contractuels en CDI et les ouvriers d'Etat, c'est un dispositif pérenne qui est mis en place.

Pour l'UNSA Fonction Publique, la rupture conventionnelle est un dispositif issu du secteur privé, importé dans la fonction publique. L'UNSA Fonction Publique sera attentive à ce que le volontariat ne soit pas imposé aux agents. Des garanties obtenues lors du CCFP du 22 novembre 2019 ont été supprimées par le Conseil d'Etat.

### Procédure :

Le processus de rupture conventionnelle est à l'initiative de l'agent ou de l'employeur. La partie à l'origine informe l'autre de son intention par courrier. La date de réception du courrier enclenche le calendrier.

- \* A partir de cette date, l'administration convoque l'agent à un entretien. Cet entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception du courrier d'intention.
- \* L'agent peut être accompagné par un conseiller syndical, désigné par une organisation représentative de son choix.
- \* L'entretien porte d'abord sur l'accord ou non des deux parties sur la proposition. En cas de désaccord de l'un ou de l'autre des parties, la procédure doit s'interrompre.
- \* Ensuite, seront abordés la motivation de l'engagement de la procédure de rupture conventionnelle, la date envisagée de cessation définitive des fonctions, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et les conséquences de celle-ci. Plusieurs entretiens peuvent être organisés.

Si un accord est trouvé, une convention est signée entre l'agent et l'employeur.

Cette convention contient au moins le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC) et la date de cessation définitive de fonctions.

Cette convention ne peut être signée qu'au moins quinze jours francs après le dernier entretien. De plus, un délai de rétractation de quinze jours francs commence un jour après la signature de la convention.

Le droit de rétractation s'exerce par courrier. Si aucune des parties n'exerce ce droit, l'agent cesse ses fonctions à la date prévue dans la convention.

## Réforme des retraites L'UNSA Education et l'UNSA agissent !

Le 23 décembre 2019, **l'UNSA Education** et les syndicats des personnels ATSS (BIATSS) de la fédération, ont interpellé, par courrier, le ministre de l'Education Nationale, sur l'impact de la réforme des retraites sur ces personnels.

\* [Courrier au Ministre de l'Education Nationale](#)

\* [Courrier de réponse de Monsieur le Ministre](#)

Les personnels techniques du ministère, entre autres, ont été une fois oubliés par le gouvernement dans cette période. Lire le communiqué : [Le ministre Blanquer, nous-a-t-il entendu ?](#)

**L'UNSA** n'était pas demandeuse de cette réforme visant à instituer un système universel à points. Pour autant, l'UNSA a fait le choix d'être utile aux salarié·es en se mobilisant mais aussi en négociant et en proposant sans relâche des solutions. C'est ainsi que l'UNSA peut mettre à son actif des avancées, des compensations, des garanties et des moindres reculs. [Tract récapitulatif des avancées majeures de l'UNSA et celles qui restent à obtenir.](#)

Nous restons mobilisés pour continuer à faire bouger les lignes du projet de loi.

## Réforme du lycée : impact sur les postes de personnel de laboratoire

En mars 2013, une carte cible a été mise en place pour les personnels du corps des adjoints techniques de recherche et de formation exerçant en EPLE (Collèges, lycées).

Cette carte a conduit un redéploiement des postes de personnels de collèges et de lycées professionnels vers les lycées d'enseignement général et technique.

Le barème de répartition des emplois de personnels de laboratoire est lié aux heures scientifiques pondérées de chaque établissement tenant compte du niveau et de l'enseignement dispensé.

Les Dotations Globales Horaires (DGH) 2020 en poste d'enseignants sont arrivés dans les établissements. Lors du conseil d'administration, la répartition du TRMD (Tableau de Répartition des Moyens par Discipline) est présentée par le chef d'établissement. Le volume horaire étant imposé par la DSDEN (Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale), un vote est demandé sur cette répartition faite par le chef d'établissement.

La réforme des lycées impacte certains postes d'enseignants par des suppressions et notamment ceux des disciplines scientifiques dont les supports de personnels de laboratoire sont liés.

**Lors du Comité Technique Académique du 5 novembre 2019, Mme la Rectrice a indiqué qu'un groupe de travail (GT) serait réuni en automne 2020. Il définira une nouvelle cartographie des emplois de laboratoire pour la rentrée de septembre 2021, tenant compte de la nouvelle réforme des lycées, les élèves de classe de premières ayant choisi leurs deux spécialités pour le Bac 2021.**

**L'UNSA ITRF Bi O** assistera à ce GT et sera vigilant sur les critères de la nouvelle carte cible.

## Retrouver les notes de services rectorales sur notre site

- \* Mobilité inter-académique des personnels ATSS, **préinscription du 20 février au 19 mars 2020**  
NDS 2019-26 et sa note complémentaire : [Mutation inter-académique rentrée 2020](#)
- \* Mobilité intra-académique des personnels ATSS, **candidatures à formuler du 24 mars au 15 avril minuit.**  
NDS 2020-07 : [Mutation intra-académique rentrée 2020](#)
- \* Tableau d'avancement session 2020, **candidatures à envoyer au rectorat au plus tard le 10 avril.**  
NDS 2019 et ces annexes : [Promotions par tableau d'avancement session 2020](#)
- \* Temps partiel, disponibilité, reprise à temps complet, demander transmission au rectorat avant le 6 mars  
NDS 2020-04 et ces annexes : [Temps partiel, disponibilité, reprise à temps complet rentrée 2020](#)

## Comité d'Hygiène et de Sécurité, et Condition de Travail (CHSCT)

Vos représentants UNSA Education au CHSCT académique :

Contact : [CHSCTA-UNSA@ac-bordeaux.fr](mailto:CHSCTA-UNSA@ac-bordeaux.fr)

Mme Evelyne FAUGEROLLE	Professeur	Collège les Lesques	LESPARRE MEDOC
Mme Sylvie ANGELLA	Infirmière	Lycée Grand Air	ARCACHON
Mme Léatitia FUERTES	Technicienne	Lycée des Graves	GRADIGNAN
M. Philippe LABIAUSSE	Proviseur	Lycée Victor Louis	TALENCE



THEMIS

## Une « protection juridique vie professionnelle » Le nouveau service offert aux adhérent.e.s de l'UNSA ITRF Bi O

### Qu'est-ce qu'une protection juridique ?

L'assurance protection juridique ou garantie protection juridique est un contrat d'assurance qui permet à l'assuré.e de bénéficier d'une aide particulière lors d'une procédure de justice et ainsi faciliter le règlement des litiges.

Aujourd'hui, quelques soient vos missions, corps, lieux d'exercice...de plus en plus de litiges doivent se régler devant des tribunaux, et bien souvent, l'accès à la justice peut avoir un coût élevé et entraîner des frais importants.

### Que dois-je faire pour en bénéficier ?

Absolument rien ! Votre adhésion à UNSA ITRF BI-O comprend cette protection juridique. En effet, avec d'autres syndicats de notre union l'UNSA, nous faisons bénéficier à tous nos adhérents à jour de cotisation de cette protection.

### A partir de quand le contrat prend-t-il effet ? (\*)

Les discussions et la mise en place d'un tel service étant assez longues, UNSA ITRF BI-O est actif sur ce dossier depuis déjà plusieurs mois. A ce titre, la mise en place de cette protection sera effective dès le premier janvier 2020 et chaque adhérent.e en bénéficiera autant de temps qu'il sera à jour de cotisation.

### J'exerce dans les DOM, puis-je en bénéficier ?

OUI ! La garantie s'exerce en France métropolitaine, dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM), et dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM).

## □ Que comprend cette protection ?

### Litiges avec l'employeur :



**La garantie a pour objet** d'accorder à l'assuré une assistance juridique en cas de litige l'opposant à son employeur et survenu dans le cadre de son activité professionnelle salariée. Sont inclus dans cette protection :

- Les contestations pour licenciement (pour les motifs tels que Disciplinaire, insuffisance professionnelle, ou individuel pour inaptitude)
- Les contestations d'une des sanctions disciplinaires suivantes : Mise à pied disciplinaire, rétrogradation, mutation, exclusion temporaire (3 mois à 2 ans), radiation du tableau d'avancement, déplacement d'office, mise à la retraite d'office, révocation.
- Le harcèlement moral et tout recours administratif, prud'homal ou pénal que l'assuré serait en mesure de déposer contre toute personne, auteur à son encontre d'agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail du salarié et qui, selon le cas :  
portent atteinte à ses droits ou sa dignité, ont pu altérer sa santé physique ou mentale ou ont pu compromettre son avenir professionnel.

**La garantie est aussi acquise**, en présence de sanctions non disciplinaires, si la décision de justice devenue définitive :

- Qualifie de « sanction pécuniaire » la retenue sur salaire opérée par l'employeur au préjudice de l'assuré
- Retient la « sanction discriminatoire » (en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non appartenance à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, de l'état de santé ou du handicap de l'assuré).

### Litiges avec un tiers nés de l'activité professionnelle :

**La garantie permet** la prise en charge des frais et honoraires de procédure dans les seules actions en demande suivantes :

- Recours de l'assuré en cas de violences volontaires qui lui auraient été infligées, dans le cadre de son activité professionnelle, et qui lui auraient causé une incapacité totale de travail (constatée par certificat médical) au moins supérieure à 10 jours.
- Plainte déposée par l'assuré contre un tiers, pour diffamation ou injures publiques.

(\*) Protection juridique, [consulter le contrat](#) ("Espace Adhérents" uniquement)

**C'est décidé...j'adhère à UNSA ITRF BI-O,**  
**Le Syndicat de la Clarté et de la Transparence**

Vous souhaitez nous rejoindre ou renouveler votre adhésion ? Ca se passe ici !

**[Adhésion 2019-2020](#)**



**Léatitia FUERTES**  
**Secrétaire Académique**  
**UNSA ITRF-Bi-O**