

## TITRE 1 : Politique et pratiques de ressources humaines

Cette partie est une reprise des politiques mises en œuvre par l'administration, cette note ne reprend pas ces différents éléments. Une large place est faite à la description de la mise en œuvre du protocole PPCR, mais aussi à la prévention de la qualité de vie au travail par une politique de prévention et de protection de la santé des agents, à l'ouverture à la mixité et à la diversité de la société, l'apprentissage dans la Fonction Publique, l'insertion et la promotion des travailleurs en situation de handicap (le taux d'emploi dépasse les 5%, à 5,17%, 6,22 pour la FPT, 5,4 pour la FPH, 4,2 pour la FPE), la formation et l'efficacité de l'encadrement, les modalités d'anticipation (gestion prévisionnelle, ...etc).

On notera page 11 un paragraphe (inutilement) polémique sur la signature par des syndicats représentant 49% des agents, avec une note de bas de page pour indiquer qu'en plus on n'a pas compté les syndicats non représentatifs et non consultés : même si nous nous félicitons de la mise en œuvre des mesures contenues dans cet accord, il ne faut pas laisser croire que cet accord a été majoritaire ou « quasi » majoritaire ». De même que formuler les choses en disant que « le Premier Ministre a décidé d'appliquer l'accord » nous semble inutilement polémique : il n'y a pas d'accord à appliquer, il n'y a que des mesures issues de cet accord, qui se discutent non pas entre signataires mais avec l'ensemble des organisations syndicales.

Des éléments sont donnés sur la dématérialisation du bulletin de paie, une expérimentation sera menée pour les marins (Ministère de la Défense) et pour les agents du Ministère de l'économie et des finances fin 2016 puis étendue progressivement ensuite.

## TITRE 2 : FAITS ET CHIFFRES

Le rapport annuel comporte trois « vues » (emploi, flux de personnels, rémunérations), deux dossiers (mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014) et 10 fiches thématiques.

### 1. Emploi

Approche juridique : 5,448 millions d'agents de droit public fin 2014 (**20% de l'emploi total en France**) + 0,3% (+ 16300 agents) après +0,7% l'an dernier. Du fait des temps partiels (un cinquième des agents), on décompte 5,1 millions d'équivalents temps plein.

192 000 (+ 14% soit + 24 000 après + 55 000 en 2013, forte hausse) bénéficiaires de contrats aidés. Si on compte les contrats aidés, l'emploi dans la FP a connu une progression de 1,5%. Avec les contrats aidés, la FP représente 20,7% de l'emploi total.

Approche économique (utilisée dans les comparaisons internationales) : 5,997 millions de fonctionnaires et assimilés

En termes de part de l'emploi public dans l'emploi total, la France se situe globalement dans la moyenne des pays de l'OCDE même si le rapport pointe l'extrême difficulté des comparaisons internationales en matière d'emploi public.

- ✓ Sur longue période (11 ans), l'emploi public progresse de 0,7% par an en moyenne alors que l'emploi total progresse en moyenne annuelle de 0,4%. Ces moyennes annuelles masquent une stagnation de 2007 à 2011, l'emploi public reprenant une hausse plus soutenue depuis 2011.

- ✓ Par ailleurs, les évolutions sont contrastées selon les versants. Sur les 11 dernières années, la progression la plus forte est dans la FPT, ce qui s'explique en partie par des transferts de la FPE. La progression du nombre d'emplois dans la FPT est de 0,8% au total, et de + 1% dans le secteur communal du fait du recrutement d'environ 10 000 agents dans la filière animation pour la mise en place de la réforme des rythmes scolaires. La FPE, elle, a perdu 10% de ses effectifs soit 264 300 emplois en 10 ans.

Evolution des emplois	Evolution 2013		Evolution 2014		Sur 11 ans (2002-2013)
	emploi	En %	emploi	En %	En % par an en moyenne annuelle
FPE (43,7% (-0,3) des emplois)	+ 3400	+ 0,1	- 8000	- 0,3	- 0,9
FPT (34,9%, +0,2) des emplois)	+ 16 326	+0,9	+ 15900	+0,8	+ 2,6
FPH (21,4%, +0,1) des emplois)	+ 15718	+1,4	+ 8400	+ 0,7	+ 1,6

Dans la FPE, le nombre d'agents repart à la baisse, - 0,3%, après une légère hausse l'an dernier pour la première année depuis 8 ans.

Là encore, les contrastes sont grands entre les ministères : diminutions importantes d'effectifs à la Défense, à l'Economie, à l'Ecologie, alors que les effectifs augmentent à la Justice, à l'Intérieur et à l'Education Nationale

	Justice	M éco et financiers	Défense	Ecologie, dd, transport logement	enseignement	Intérieur	EPA
2014	+ 1500 (+2%)	- 3100 (- 2%)	- 10 400 (-3,7%)	- 2100 (- 2,5%)	+ 1900 (+0,2%)	+ 2600 (+ 0,9%)	+ 6300 (+1,3%)
2002 à 2013 évolution moyenne annuelle							

A noter, pour l'Education Nationale, une hausse relativement faible en nombre d'agents : en effet, la comparaison se fait avec l'année 2014 où les contractuels admissibles qui ne faisaient qu'un tiers temps, ne sont plus dans les effectifs.

La féminisation des catégories hiérarchiques supérieures se poursuit, cependant dans la structure les femmes continuent à être moins bien représentées. Alors que les femmes représentent 62% des agents (50% sur l'ensemble des salariés public / privé)

Le vieillissement des fonctionnaires se poursuit, avec un âge moyen de 43 ans, + 3 mois par rapport à l'an dernier (41 dans le privé) et un âge médian de 44 ans (41 ans dans le privé). Le nombre des 55 ans et + progresse de 4,6%, en lien avec le recul de l'âge du départ en retraite, voir plus bas. A contrario, la part des moins de 30 ans continue à décroître, c'est l'effet de l'augmentation de la durée de la scolarité qui fait qu'on entre plus tardivement dans la Fonction Publique.

#### ✓ Part des non titulaires

La fonction publique compte 70% de fonctionnaires (y compris les magistrats), 5,7% de militaires, 17,3% (-0,1% en 2013) de contractuels et 6,6% d'agents d'autres catégories et statuts. La légère baisse du nombre de contractuels après des années d'augmentation n'indique pas un retournement de tendance, elle est liée à la comparaison avec 2013, année d'existence des contractuels admissibles. 15 000 postes de contractuels admissibles ont en effet disparu. Malgré cela, le nombre de contractuels augmente dans la FPE, certes beaucoup moins que l'an dernier mais

tout de même de 0,5% : cela signifie qu'en même temps que 12 000 postes de contractuels admissibles étaient supprimés, l'ensemble de la FPE a recruté 15 000 nouveaux contractuels.

Non titulaires dans l'emploi public	Part en 2014 (en %)	Evolution 2013-2014 (en %)
		FPE
FPT	19,2	- 1,4
FPH	17,5	+ 2
Ensemble	17,3	- 0,1

✓ La FP emploie 62% (+ 0,3%) de femmes contre 44% dans le secteur privé La proportion de femmes dans la FP continue de progresser, elle progresse dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction. Parmi les personnels de catégorie A par versants, les femmes sont sous représentées mais en progression, et sur représentées de 7% dans la FPE (ce qui s'explique par la forte féminisation du MEN)

- ✓ La part des 50 ans et plus continue d'augmenter surtout dans la FPT.
- ✓ La part des catégories A continue d'augmenter, elle est désormais de 34% de l'ensemble des titulaires.

## 2. Les flux de personnels : recrutements et départs à la retraite.

### ✓ Les recrutements :

30 500 recrutements dans la FPT en 2014, en baisse de 4000, dont plus de la moitié sans concours : 56%, cette part est cependant en baisse (58% en 2012 et 2013)

45 000 recrutements par concours externes dans la FPE, en progression de 11,43% par rapport à 2013 essentiellement en raison d'une augmentation du nombre de recrutements à l'Education Nationale. Le nombre de postes offerts aux concours était de 51300 en 2014, + 21 000, essentiellement dû à l'augmentation des postes aux concours de l'enseignement. Mais attention, il faut tenir compte de l'admission commune en juin 2014 des deux sessions de concours 2013 : le doublement du nombre de postes a donc été exceptionnel. Cela permet d'afficher un taux de renouvellement de la FPE quasi parfait puisqu'il y a aussi environ 45 000 départs en retraite. Mais sur longue période, il y a plus de départs en retraite que de recrutés depuis 2002, et il pourrait en être de nouveau de même dès l'an prochain.

Les emplois proposés au 3° concours ont doublé par rapport à 2013 mais restent à un niveau bas : 994 postes contre 507 en 2013.

Le recrutement externe sans concours progresse mais, parmi ces recrutements sans concours, le Pacte baisse (272 recrutements Pacte, - 18 postes).

Les femmes réussissent mieux les concours de catégories A de la FPE : elles représentent 60% des présents et 70% des recrutés

En catégories B et C, les lauréats ont en majorité un niveau de diplôme supérieur à celui exigé : les lauréats de la catégorie B sont 30% à être titulaires d'un bac + 4 et ceux de la catégorie C sont 15% à ce niveau (chiffres FPE).

La sélectivité des concours (rapport entre le nombre de candidats présents et nombre de candidats admis) diminue même si cet indicateur doit être interprété avec prudence

### ✓ Les départs en retraite :

- ✓ En 2015, le nombre de départs à la retraite est de nouveau en baisse

	Nombre de départs en 2015 et évolution par rapport à 2014
SRE ( Service des retraites de l'Etat = FPE)	41 300 (-6,4%)
CNRACL pour la FPT	33 200 (+ 1,2%)
CNRACL pour la FPH	21 000 (+ 3,3%)
Pensions militaires	11200 (-4,9%)

NB : les contractuels et les fonctionnaires territoriaux à temps incomplet sont affiliés au régime général avec l'IRCANTEC comme complémentaire, les agents encore en poste moins d'un an avant la date de liquidation représentent en 2015 1080 agents. En 2015, l'Ircantec compte 165 000 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié, mais pour la majorité, il s'agit d'un régime de passage, la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2015 est de 5,8 ans.

- ✓ **Le recul de l'âge de la retraite** est perceptible, entraînant un vieillissement des personnels bien plus important qu'il n'était au cours des 15 dernières années. La part des agents de plus de 50 ans ne cesse de progresser. La proportion des salariés de + de 50 ans est supérieure dans la Fonction Publique au secteur privé du fait de rythmes de recrutement différents mais aussi du fait du recours dans le privé à des dispositifs de pré retraite et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs) ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail : le poids des plus âgés n'est pas le même dans le privé.

Age moyen de départ à la retraite (hors invalidité)

		Age moyen 2014	Age moyen 2015
FPE	Catégories sédentaires	62,4	62,7
	Catégories actives	57,9	58,3
FPT	Catégories sédentaires	62,9	63,3
	Catégories actives	59,3	59,5
FPH	Catégories sédentaires	62,2	62,4
	Catégories actives	58,3	58,7

Selon l'enquête bisannuelle mise en place en 2010 par le COR et qui fonctionne sur le questionnement d'un millier d'agents par versant, 55% des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 25% après l'âge souhaité (plus nombreux en catégories B et C) et 20% avant.

Montant des pensions.

En 2015, 17,9 milliards d'euros ont été versés au titre des pensions de retraite des fonctionnaires.

Pensions mensuelles moyennes (brut) des retraités ayant liquidé leur pension en 2014

FPE		FPT	
2014	2013	2014	2013
2055€	2052 €	1220 €	1189€

Le montant des pensions liquidées est en légère hausse après une baisse dans la FPE l'an dernier.

Décote et surcote.

		2015	
		% concerné	Montant mensuel moyen
Surcote	FPE	31% (=)	317€
	FPT	23,6% (+0,1)	189€
Décote	FPE	13,1% (-0,9%)	-141€
	FPT	5,8% (-0,9)	-97€

### 3- les rémunérations dans la Fonction publique en 2014

#### Salaires moyens

2014	Ensemble de la Fonction publique	FPE	FPT	FPH	Privé
<b>Salaire net mensuel moyen</b>	2 205 €	2 477 €	1 877 €	2 223 €	2 226 €
<b>Salaire net médian</b>	1 957 €	2 276 €	1 688 €	1 881 €	1 783 €

En 2014, le salaire net moyen a augmenté de 0,7% en euros courants. Cette augmentation est moindre que celle du salaire brut moyen (+1%) à cause de l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions.

En euros constants, le salaire net moyen a augmenté de 0,2% contre 0,6% dans le secteur privé. Cependant, dans la FPE, il a baissé de 0,2% après 0,7% en 2013. Dans la FPT, le salaire net moyen a augmenté de 0,8% (après -0,1% en 2013). Il en est de même dans la FPH (0,3% après -0,5% en 2013).

Pour les seuls fonctionnaires, le salaire net a augmenté de 0,5% en euros constants en 2014.

Pour les agents territoriaux, c'est dans les régions que l'évolution du salaire net moyen a été la plus forte (+1,5% en euros constants) à l'inverse des départements.

31% des agents en place en 2013 et 2014 (FPE : 37%, PFT : 24% et FPH : 33%) ont enregistré une baisse de salaire net eu euros constants suite notamment au ralentissement de l'IPC (indice des prix à la consommation).

#### Distribution des salaires

2014	Ensemble de la Fonction publique	FPE	FPT	FPH	Privé
<b>Rapport salaire net des 10% les mieux payés/salaire net des 10% les moins payés</b>	2,35	2,41	2	2,16	2,99
<b>Évolution depuis 2013</b>	- 0,01%	+0,03%	-	-0,03%	+0,04%

Les salaires sont moins dispersés dans la Fonction publique que dans le secteur privé. En 2014, le rapport entre le salaire net des 10% les mieux rémunérés et celui des 10% les moins bien payés est en léger recul dans la Fonction Publique car les augmentations salariales ont davantage concerné le bas de la hiérarchie salariale. Dans le privé, ce ratio a augmenté, les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale. Alors que l'éventail des rémunérations est resté stable dans la FPT et a diminué dans la FPH, il s'est élargi dans la FPE.

Dans le bas de la distribution des salaires nets mensuels, les salaires de la Fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé. Inversement, dans le haut de la distribution, les salaires sont moins élevés dans la Fonction publique (9<sup>e</sup> décile : salaire net de 3 228 € - 3 609 € dans le secteur privé). Les écarts de salaire moyen s'expliquent principalement par des effets de structure : plus de cadres dans la FPE et la FPH que dans la FPT et le secteur privé ; plus d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH.

Concernant les cadres (catégorie socioprofessionnelle INSEE), le salaire net mensuel moyen est de 4 109 € dans le secteur privé, 4 725 € dans la FPH, 3 273 € dans la FPT et 3 054 € dans la FPE (hors enseignants : 3 625€ - enseignants : 2 752€).

En considérant uniquement les fonctionnaires de catégorie A, le salaire net moyen dans la FPE s'élève à 2 893 € dont 2 546 € pour les enseignants et 3 516 € pour les non-enseignants.

### **Égalité professionnelle Femmes/Hommes**

Le salaire net mensuel des femmes est inférieur de 13,3% à celui des hommes dans la Fonction publique (FPH : 20,9%, FPE : 14,6% et FPT : 9,3%). Cet écart est moindre que dans le secteur privé (18,6%). Concernant l'évolution de ce salaire entre 2013 et 2014, il a augmenté plus fortement pour les femmes dans l'ensemble de la Fonction publique : +0,9% pour les femmes, +0,4% pour les hommes.

### **Primes et indemnités**

La part des primes et indemnités est de 22,8% dans le salaire brut des fonctionnaires (FPT : 23,5%, FPH : 23,3% et FPE : 22% - hors enseignants : 30,3%).

En 2014, l'évolution des primes s'est accélérée dans la FPE (+1,2% après -0,5% en 2013) et dans la FPT (+2,7% après +0,7% en 2013). Dans la FPH, les primes ont augmenté de 1%. La suppression de l'exonération de cotisation des heures supplémentaires explique l'évolution de ces primes depuis 2012.

Les primes ont augmenté de 3,1% en euros constants pour les enseignants (après -1,9% en 2013) suite à la mise en place de l'ISAE dans le 1<sup>er</sup> degré. Les primes ont moins augmenté pour les autres fonctionnaires de catégories A : +0,3%. Pour la catégorie B, cette augmentation est de 0,7% et de 2,6% pour la catégorie C.

### **Effet de Noria (ou effet de renouvellement des effectifs : entrées-sorties)**

Les mouvements d'entrées-sorties se caractérisent généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. En 2014, l'impact de cet effet sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus importante qu'en 2013 (FPE : -1,8%, FPT : -1,3% et FPH : -1,2%).

### **GIPA**

En 2015, 166 000 agents de la FPE ont bénéficié de la GIPA (161 000 en 2014) soit un montant de 144,2 millions d'euros (131,9 millions d'euros en 2014). Les femmes représentent 61,5% des bénéficiaires mais pour des montants versés nettement inférieurs (681 € contre 894€ pour les hommes). Les plus de 50 ans représentent 60,7% des bénéficiaires.

### **Dépenses de personnel dans la Fonction publique**

Entre 2014 et 2015, les dépenses de personnel ont augmenté de 0,67%. Parmi les composantes de ces dernières, les heures supplémentaires et astreintes ont diminué de -0,9% et les primes et indemnités ont augmenté de 1%.

C'est dans les administrations publiques locales que l'augmentation des dépenses de rémunération a été la plus importante entre 2014 et 2015 : +2,1% (centrales : +0,4%, Sécurité sociale : +1,2%).

Entre 1998 et 2015, la part des dépenses de personnel dans la dépense totale des collectivités locales est passée de 21,9% à 25,7%. Pour les établissements publics de santé, cette part est passée de 68,5% à 63,2% sur la même période.

### **Évolution du traitement indiciaire**

Le montant mensuel net du minimum de traitement dans la Fonction publique est supérieur de 3,6% à celui du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2016. Il l'était de 6,8% au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

### **Rémunérations dans les 3 versants de la Fonction publique**

Entre 2014 et 2015, le salaire net mensuel moyen des femmes a augmenté plus que celui des hommes mais les écarts de rémunérations restent importants (FPE : 14,6%, FPT : 9,2%, FPH : 20,9% et secteur privé : 18,5%).

Ecart de salaires nets mensuels entre les femmes et les hommes en 2014		FPE	FPT	FPH
Catégorie A	30-39 ans	-13,2%	-10,7%	-4,8%
	50-59 ans	-16%	-18,8%	-13,4%
Catégorie B	30-39 ans	-6,9%	-4,4%	-2,3%
	50-59 ans	-7,1%	-9,4%	-3,5%
Catégorie C	30-39 ans	-7,7%	-9,2%	+2%
	50-59 ans	-8,1%	-12%	-2%

Dans la catégorie A, les écarts de salaires nets mensuels entre les femmes et les hommes se creusent de façon importante au cours de la carrière.

### Rémunérations dans la FPE

Les moins de 30 ans et les plus de 60 ans ont connu les fortes diminutions de salaires nets mensuels moyens entre 2013 et 2014 (respectivement -0,8% et -1,2%) que les autres tranches d'âge (diminution entre -0,1 et -0,4%).

En 2014, la part des primes est de 19,9% pour l'ensemble des fonctionnaires (15,9% pour les femmes et 24,7% pour les hommes). Pour les enseignants, cette part est de 10,6% (femmes : 9%, hommes : 13,4%).

Les hommes représentent 39,9% des effectifs. À partir des indices majorés 750, les hommes détiennent majoritairement ces indices. Par exemple, les indices majorés hors-échelle sont détenus à 63,1% par des hommes.

## 4- Le dossier relatif aux mobilités et restructurations de 2011 à 2014

- la mobilité comme le changement d'employeur ou de zone d'emploi ou de statut ou de situation d'emploi, tout en restant dans la fonction publique a concerné 8,5% des agents en 2014, taux stable par rapport à l'an dernier mais en recul depuis 2011.
- Les mobilités inter versants sont peu fréquentes, moins de 1% des agents
- Les mobilités dans le cadre d'une restructuration des services sont difficiles à « isoler » statistiquement, elle concernent beaucoup les collectivités territoriales encouragées à se regrouper donc surtout les communes + les hôpitaux depuis la loi de 2009 + les universités depuis la loi LRU de 2009 (exemple : unification des 3 universités d'Aix Marseille avec création d'un EPSCP (établissement public à caractère scientifique) dénommé « Université Aix Marseille » vers lequel sont transférés les personnels), concernent chaque année autour de 60 000 agents, l'année 2011 a vu des restructurations entraînant une mobilité plus importante. 1/3 des mobilités dans la FPT s'explique par une restructuration.
- La mobilité est plus importante dans la FPE, l'organisation de l'Etat sur l'ensemble du territoire la favorise en effet.

## 5- Le dossier sur les mobilités après 50 ans

- 13% des salariés (public + privé) + de 50 ans ont changé d'employeur après 50 ans. Ceux qui changent le + sont les salariés des petites entreprises du privé et ceux de la FPE, ceux qui changent le moins sont ceux de la FPT.
- la mobilité après 50 ans s'accompagne en général d'une baisse du volume de travail (pour 1/3 des salariés)
- les écarts d'âge de départ à la retraite (les cadres partent plus tôt que les ouvriers) modifient la structure de l'emploi salarié des 50 ans et + après 59 ans/ Les sorties d'activité + tardives des plus qualifiés fait artificiellement augmenter les moyennes des salaires des + de 60 ans.
- entre 59 ans et 65 ans, la part des femmes augmente car elles ont des carrières plus étalées et ont connu des interruptions de carrière qui les contraignent à poursuivre leur activité, après 65 ans leur part diminue car elles sont moins nombreuses dans le groupe de salariés qui continuent au delà des 65 ans, en général les cadres dans le privé et les catégories A+ dans la FP.

## 6- Quelques remarques à la lecture des thèmes

- **journées de grève : le nombre de jours non travaillés pour fait de grève est en augmentation de 10% en 2015. Les grèves les plus nombreuses sont à l'Education Nationale. La journée du 9 avril 2015 (sur les rémunérations dans la FP) est celle qui, à l'échelle de la FP, a mobilisé le plus, le rapport fait état d'un taux de grévistes de 9,1% de fonctionnaires ce jour là.**
- **Des données intéressantes de résultats électoraux par région et par versant de la FP.**
- **102 radiations pour faute (dont 65% au Ministère de l'Intérieur) et au moins 18 licenciements pour insuffisance professionnelle**
- **Formation professionnelle : un nombre moyen de jours par agent est donné, 7,9 jours, mais il correspond à une moyenne entre stagiaires et titulaires, comprenant donc formation initiale (ou « statutaire ») et continue (ou « professionnelle »). Si on prend seulement la formation « professionnelle », on compte 3,2 jours par agent et par an.**
- **La formation professionnelle représente environ 3% de la masse salariale**
- **Selon l'enquête « conditions de travail » de la dares de 2013, 28,3% des fonctionnaires travaillent 40h ou plus par semaine contre 31,7% dans le privé : on notera donc plutôt l'équivalence du chiffre (à rebours d'une idée qui voudrait que dans le privé on travaille beaucoup +), et encore on ne comprend pas bien si les enseignants sont inclus ou pas. 36,7% travaillent le dimanche contre 25% dans le privé, 17,5% travaillent de nuit contre 15% dans le privé**
- **Quels que soient les versants de la Fonction Publique, la part des femmes dans les agents en congé parental est toujours au dessus de 90%.**
- **Pour les absences pour raison de santé, on n'a pas de comparatif avec le privé**
- **Des chiffres intéressants sont donnés sur les élections professionnelles, par régions et par versants de la FPE. Un chiffre intéressant : dans la FPE, si on agglomère les résultats aux CAP, FO est à 18,8% mais la FSU est juste derrière à 18,3%. Pour rappel, ce sont les élections aux CT que l'on prend pour mesurer la représentativité et qui sont donc les résultats que l'on retient en général, ils donnent FO et FSU dans le même ordre mais avec un écart plus grand à l'avantage de FO : 17% à FO et 15,6 à la FSU.**