

Convergences

Supplément au n° 102 — décembre 2004

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

É **d** **i** **t** **o**


AVIS DE TEMPÊTE SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Le "back-office" se rebiffe

Plus le gouvernement parle de dialogue social, moins il est possible : une demande d'audience du SNASUB auprès de François Fillon est restée sans réponse très longtemps, et a été reportée de nombreuses fois.

Par ailleurs, le ministre présentant son projet de loi oublie même de citer les 250 000 personnels non-enseignants qui sont aujourd'hui encore dans l'Éducation nationale.

Après avoir déclenché la colère de l'ensemble des organisations syndicales à l'occasion des salariales, le ministre de la Fonction publique refuse même d'avancer une date pour une prochaine rencontre.

Plus encore, il se "lâche" devant un club ultralibéral et

assène des propos fracassants sur la réforme de l'État envisagée : sur l'inutilité et le coût des retraités et sur la réduction des effectifs, sa priorité étant l'éducation nationale, gros bataillon d'emplois, en s'attaquant aux "back-office" (eh oui, c'est essentiellement nous), moins voyant que les enseignants.

C'est une véritable provocation. Après la grève du 7 décembre, le SNASUB, appelle "le back-office" à continuer de construire une riposte d'envergure dans l'unité la plus large et la durée afin de mettre un coup d'arrêt au démantèlement du service public notamment de l'éducation nationale et à la casse du statut de fonctionnaire d'État en particulier.

Arlette Lemaire

**Elections
professionnelles ITARF**
Votez et
faites voter
FSU



Négociations
Fonction publique p. 5



Bibliothèques :
référentiel métiers p. 15

pour nous contacter...

Secrétaire générale
Arlette Lemaire
SNASUB-FSU
3-5, rue de Metz
75010 Paris
☎ : 01 44 79 90 42/47
arlette.lemaire@ac-nancy-metz.fr

Trésorière nationale
Françoise Eliot
9, rue d'Ancerville
55170 Sommelonne
☎ : 08 71 22 31 81
(coût d'un appel local)
snasub.fsu.tresorerie@wanadoo.fr

Secrétaires généraux adjoints
Jacques Aurigny
☎ : 01 44 41 21 21
jacques.aurigny@wanadoo.fr

Béatrice Bonneau
☎ : 06 19 94 87 13
BeatriceBonneau@aol.com

Marie Dolorès Cornillon
☎ : 01 56 21 36 36
intendance.carnot@wanadoo.fr

Marie Ganozzi
☎ : 04 78 77 31 09
marie-ganozzi@wanadoo.fr

Michelle Hazard
☎ : 01 44 7990 42/47
hazard.michelle@wanadoo.fr

Anne-Marie Pavillard
☎ : 01 44 79 90 42/47
amp@snasub.fr

Autres membres du Bureau national
Colette Bassac
☎ : 05 62 61 69 15
colette.bassac@wanadoo.fr

Pierre Boyer
☎ : 01 42 46 05 09
☎ : 06 24 08 63 33
snasub.creteil@free.fr

Bettina Cordova
☎ : 01 53 79 85 82
bettina.cordova@bnf.fr

Patrick Le Tuhaut
☎ : 01 55 07 80 46
snasub75@yahoo.fr

Jean-Claude Magrinelli
☎ : 03 82 53 21 88
Jean-Claude.Magrinelli@wanadoo.fr

Yann Mahieux
☎ : 01 48 96 36 65
viyakem@free.fr

Michèle Martin Darmon
☎ : 01 42 53 11 51
Fax : 01 49 85 78 30
mmartin-darmon@wanadoo.fr

Mylène Martinez
☎ : 04 67 10 41 41
snasub@free.fr

Eric Panthou
☎ : 06 62 89 72 51
ericpanthou@yahoo.fr

Danièle Patinet
☎/Fax : 03 80 39 50 97
dpatinet@free.fr

Pierre Pieprzownik
☎ : 05 61 23 45 75
ppiepro@france.com

Philippe Rampon
☎ : 04 76 58 12 1
phrampon@wanadoo.fr

Thomas Vecchiutti
☎ : 04 95 10 53 04
thomaslp@club-internet.fr

Secrétaires, Correspondants, Trésoriers académiques

Aix-Marseille

Marcel Chatoux, SA
Rectorat
Place Lucien Paye
13100 Aix en Provence
☎ : 04 42 91 74 70
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr
Gisèle Capell
Trésorière
Collège Font d'Aurumy
13710 Fuveau
☎ : 04 42 12 64 33

Amiens

Philippe Lalouette, SA
Lycée Edouard Gand
70, bd de St Quentin
80098 Amiens Cedex 3
☎ : 03 22 53 49 76
manuela73@club-internet.fr

Daniel Duchat
Trésorier
SNASUB-FSU
9, rue Dupuis
80000 Amiens

Besançon

Maryse Malfroy, SA
20, rue Mallarmé
25000 Besançon
☎ : 03 81 48 06 94
malfroy@lib.univ-foamte.fr

Marina Josipovic
Trésorière
BU de Belfort
43, faubourg des Ancêtres
BP 455

90008 Belfort Cedex
☎ : 03 84 21 52 88

Bordeaux

Jean-Claude Carabini, SA
193, rue du 19 mars 1962
40465 Lalauque
☎ : 0558 57 53 01
☎ : 06 82 94 46 28
jeanclaude.carabini@free.fr

Maxime Gonzales
Trésorier
Lycée professionnel
Francis Jammes
BP 127
64201 Orthez Cedex
☎ : 05 59 69 01 85

Caen

Christian Eury, SA
Restaurant universitaire A
23, avenue de Bruxelles
14070 Caen Cedex 5
☎ : 02 31 56 63 52
ru.a@crous.unicaen.fr

Chantal Morel
Trésorière
CROUS
Restaurant universitaire C
114, rue de Lebisey
14070 Caen Cedex

Clermont-Ferrand
Gilberte Jacob, SA
Collège Pierre Mendès France
96, Av. Emile Zola
BP 24

63201 Riom
☎ : 04 73 64 68 04
giljacob@netcourrier.com
Marie-Christine Labrandine
Trésorière
35, route de Durtol
63830 Nohanent
☎ : 04 73 62 88 38

Corse

Thomas Vecchiutti, SA
(voir BN)
Catherine Taïeb
Trésorière
Lycée Pascal Paoli
avenue Président Pierucci
20250 Corte
☎ : 04 95 45 03 16

Créteil

Pierre Boyer, SA
(voir BN)
Yann Mahieux, SA
(voir BN)
SNASUB-Créteil
Bourse départementale
du Travail
1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
creteil.snasub@free.fr
Michel Macina
Trésorier
2, allée de la Butte aux Cailles
93160 Noisy le Grand
☎ : 01 64 80 36 32
creteil.snasub@free.fr

Dijon

Jean-Emmanuel Rollin, SA
jean-emmanuel.rollin@u-bourgogne.fr
Antoine Michéa, SA
antoine.michea@u-bourgogne.fr

SNASUB-FSU
Maison de l'Université
BP 27877
21078 Dijon cedex

☎/Fax : 03 80 39 50 97
Claire Delachambre
Trésorière
Maison de l'Université
BP 27877
21078 Dijon cedex

☎ : 03 80 39 50 97
Grenoble
Philippe Rampon, SA
(voir BN)

Josiane Michallat
Trésorière
7, rue Joseph Rolland
38120 St Egrève
☎ : 04 76 74 71 14

Lille

Nicole Deleforge, SA
Evelynne Delplace, SA
Jean-Paul Machen, SA
Edgar Walker, SA
edgar.walker@ac-lille.fr

SNASUB-FSU
La Halle au Sucre
1er étage
28, rue des Archives
59800 Lille
☎ : 03 20 12 03 31
Fax : 03 20 51 30 61
fsunord@nordnet.fr

Guy Douay
Trésorier
124, rue Ferre
59800 Lille
☎/Fax : 03 20 34 04 54

Limoges

David Gipoulou, SA
Lycée Pierre Bourdan
Place Molière
BP 19
23011 Guéret cedex
☎ : 05 55 41 70 02
Gipoulou.DLS@wanadoo.fr

Sylvie Martinez
Trésorière
Collège Victor Hugo
Rue Edmond Michelet
19002 Tulle
☎ : 05 55 20 76 10

Lyon

Monique Viricel, SA
Lycée Jacques Brel
7, av. Oschatz
69200 Venissieux
☎ : 04 72 50 31 60
Marc Chevalier
Trésorier
8, parc du Centre
69100 Villeurbanne
☎ : 04 78 68 04 67

Montpellier

Aline de Freitas, SA
Place de la Fontaine
30210 Vers Pont-du-Gard
☎ : 04 66 62 86 03
chazelfr@yahoo.fr

Conception Serrano
Trésorière
IA du Gard
58, rue Rouget de Lisle
30031 Nîmes Cedex
☎ : 04 66 62 86 19

Nancy-Metz

Jean-Claude Magrinelli, SA
(voir BN)
Mauricette Didot
Trésorière
Route de Neufchef
2^e étage
57700 Hayange
☎/Fax : 03 82 84 76 17

Nantes

Sylvie Courtier, SA
Université de Nantes
Service de la formation
continue
2 bis, Bd Léon Bureau
BP 96228
44262 Nantes cedex 2

☎ : 02 51 25 07 39
snasub@fsu44.org
Ghyslaine Giraudeau
Trésorière
17, rue du Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte

Nice

Huguette Baisse, SA
UFR médecine
06107 Nice Cedex 2
☎ : 04 93 37 76 41
baisse@unice.fr

Maryse Apréa
Trésorière
Village Pélican
Villa 41
1192, Bd J.B. Abel
83100 Toulon

Orléans-Tours
Françoise Cadiou, SA
CIO
Rue Bretonnerie
45000 Orléans

☎ : 02 38 54 87 00
snasub.ac45@wanadoo.fr
Maryvonne Maufrais
Trésorière
109, rue F. Lépine
28600 Luisant
☎ : 023734 34 28

Paris

Patrick Le Tuhaut, SA
(voir BN)
Michèle Maselko-Avenel
Trésorière
Lycée Carnot
145, bd. Malesherbes
75017 Paris

☎ : 01 56 21 36 42
Poitiers
Serge Garaté, SA
Lycée Camille Guérin
33, rue de la Gibauderie
BP 611
86022 Poitiers Cedex

☎ : 05 49 46 28 70
serge.garate@ac-poitiers.fr
Lucienne Forest
Trésorière
3, pl. du clos des Carmes
86000 Poitiers

Reims

Françoise Eliot, SA
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr
(voir BN)
Pierre Saidi, SA
UFR Médecine
51, rue Cognacq Jay
51095 Reims Cedex

☎ : 06 87 49 71 48
pierre.saidi@univ-reims.fr
Alice Baudry
Trésorière
SNASUB FSU
Maison des syndicats
15, boulevard de la Paix
51100 Reims

☎ : 03 26 91 39 62
alice.baudry@univ-reims.fr
Rennes
Fabrice Kas, SA
Collège Jean Richepin
8, bd Kennedy
22370 PleneufValAndré

☎ : 02 96 72 22 75
f.kas@free.fr
Nelly Le Roux
Trésorière
Collège La Tourelle
Impasse Gauquin
BP 1703

29107 Quimper Cedex
☎ : 02 98 52 32 40
Rouen
Michelle Collet, SA
Université de Rouen
SCUIO
rue Lavoisier
76821 Mont St Aignan

☎ : 02 35 37 10 75
Agnès Devaux
Trésorière
9 bis, rue des Lombards
76290 Montvilliers

Strasbourg
Gérard Guntzburger, SA
snasub.fsu@wanadoo.fr
SNASUB FSU
10, rue de Lausanne
67000 Strasbourg

☎ : 03 88 36 20 90
Catherine Diener
Trésorière
7, rue Louis Pasteur
67205 Oberhausbergen
☎ : 03 88 10 63 18

Toulouse
Marc Dauphin, SA
Collège Olympe de Gouges
570, rue Ramierou
82000 Montauban
☎ : 05 63 92 74 30

Colette Bassac, SA
(voir BN)
Dominique Ramondou, SA
9, Chemin des Martyrs
de Bordelongue
31100 Toulouse
☎ : 05 61 55 86 84

Régine Flament
Trésorière
Collège Haut Lavedan
33, Avenue Jean Moulin
65260 Pierrefitte
Nestales

Versailles

Michèle Martin Darmon, SA
(voir BN)
Collège du Haut Mesnil
24, rue Arthur Auger
92120 Montrouge
Remy Cavallucci
Trésorier
Lycée Jean Jaurès

25, rue Charles Lecocq
95104 Argenteuil Cedex
☎ : 01 39 98 50 05

Guadeloupe Guyane Martinique
Contactez le SNASUB national Réunion
Laurent Quinson
Trésorier
16, rue Thérésien Cadet
appartement n°6
résidence Pierre et Sable
97490 Ste Clotilde

☎ : 02 62 92 01 22
laurent.quinson@wanadoo.fr

N'hésitez pas à vous adresser à nos représentants académiques (ci-contre), ou à notre siège national :

SNASUB-FSU
3-5, rue de Metz
75010 Paris
☎ : 01 44 79 90 42
ou 01 44 79 90 47
Fax : 01 42 46 63 30
E. mail:
snasub.fsu@snasub.fr
Site internet
http://www.snasub.fsu.fr



Bulletin mensuel du SNASUB-FSU
Syndicat national de l'administration scolaire universitaire
et des bibliothèques
3-5, rue de Metz 75010 Paris ☎ : 01 44 79 90 42/47
Directrice de la publication : Arlette Lemaire
Rédactrice en chef : Béatrice Bonneau
Secrétariat : Olivier Morvan
Publicité : Clotilde Poitevin-Amadiou ☎ : 06 19 94 66 85
www.comdhabitude.fr - Alize (p. 20)
Impression : Imprimerie Grenier — 94 250 Gentilly
• ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D73S



7 décembre 2004 : **GRÈVE**

Le SNASUB-FSU appelle les personnels de l'administration scolaire et universitaire, de bibliothèques et les ITARF des établissements, des services, du supérieur à faire grève le mardi 7 décembre et à participer aux manifestations et aux réunions organisées localement.

Pour s'opposer :

- ◆ aux attaques qui visent le service public national d'éducation, de recherche et de la culture,
- ◆ aux 800 suppressions de postes d'administratifs prévues,
- ◆ à la décentralisation et aux transferts des missions et des personnels des TOS et administratifs qui les gèrent,
- ◆ à la mise en place de l'évaluation-notation.

Pour défendre :

- ◆ les salaires et notamment le rattrapage du pouvoir d'achat perdu,
- ◆ les droits et acquis des personnels et leur statut national,
- ◆ le droit pour tous les jeunes à une formation initiale de qualité.

Arlette Lemaire
Secrétaire générale du SNASUB-FSU

ommaire

| | |
|---|------------|
| En bref | p. 4 |
| Fonction publique : le ministre a-t-il vraiment l'intention de négocier ? | p. 5 |
| EPLÉ La commande publique | p. 6-7 |
| CDI, PACTE... | p. 8 |
| Dossier | pp. 9 à 12 |
| Enseignement supérieur Recherche et enseignement supérieur sous le joug du marché | p. 13 |
| CAPN AASU 2005 | p. 14 |
| Bibliothèques Référentiel métiers | p. 15 |
| En débat | p. 16 |
| Forum social européen 2004 | p. 17 |
| Fiche pratique L'ARTT | p. 18 |
| Lu pour vous | p. 19 |

Témoignages de
**COMMISSAIRES
PARITAIRES**

pp. 9 à 12

27 janvier 2005

Elections des représentants
des personnels aux
commissions paritaires
nationales et académiques
des personnels ITARF
Votez et faites voter
pour les candidat(e)s
du **SNASUB-FSU**

Salaires dans la Fonction publique : parlons vrai !

Pour tenter de discréditer les personnels de la Fonction publique aux yeux de la population, le ministre oppose à leurs revendications légitimes une campagne de désinformation et un chantage entre emplois et salaires. Les fédérations syndicales de la Fonction publique entendent dans cette publication mettre en évidence les manipulations, exposer la situation salariale réelle, montrer qu'il est possible et utile d'augmenter les salaires dans la Fonction publique.

Jeudi 25 novembre 2004

CGT - CFDT - FO - UNSA - FSU - CFTC - CGC

Samedi 27 novembre, la FSU participait aux manifestations contre les violences faites aux femmes.



Evaluation-notation

Publication au Journal officiel de l'arrêté du 17 novembre 2004 fixant les modalités de l'évaluation et de la notation des agents du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (JO n° 273 du 24 novembre 2004).

Progression du SNASUB aux élections professionnelles des CASU à Versailles

Dans un contexte d'augmentation de la participation : 58 suffrages exprimés (51 lors du précédent scrutin),
- A&I UNSA reste à 40 voix,
- le SNASUB passe de 11 à 18 voix, progressant de 63 %, ratant de 4 voix le 2^e siège.

Communiqué des organisateurs des manifestations des 6 et 7 novembre contre l'antisémitisme, le racisme, le sexisme et toutes les discriminations



A l'initiative de la CFDT, la CGT, la CFTC, l'UNSA (organisations membres de la CES), la FSU, le G10 solidaires, la FCPE, la Ligue de l'enseignement, la LDH et du MRAP, et avec le soutien de 112 organisations, 19 villes de France ont organisé les 6 et 7 novembre des manifestations qui ont regroupé des manifestants venus affirmer leur détermination à lutter contre l'antisémitisme, le racisme, le

sexisme et toutes les discriminations, en particulier les discriminations en raison de l'orientation sexuelle.

C'est la première fois que des organisations d'origines aussi diverses se retrouvent ensemble autour de ces objectifs clairs et précis, qui les engagent au-delà de ces journées des 6 et 7 novembre 2004.

Nous nous félicitons d'avoir pu, en quelques semaines, en faisant appel à la seule raison de nos concitoyens, entraîner une mobilisation qui n'est qu'une première étape.

Nous déterminerons dans les prochains jours les nouvelles initiatives que nous prendrons en souhaitant que d'autres, toujours plus nombreux, nous rejoignent. Notre combat ne souffre pas de retards ou de pauses pas plus qu'il ne peut s'accommoder d'exclusions ou de préoccupations étrangères à ses objectifs. Dans l'entreprise, dans la vie quotidienne, à l'école, aucun lieu ne doit échapper à notre vigilance et à notre lutte. Il faut que chaque acte d'antisémitisme, chaque acte raciste, chaque discrimination, qu'elle se produise en raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou pour toute autre raison, devienne une agression contre chaque personne qui vit en France. C'est à ce prix que nous pourrions faire reculer la haine de l'autre.

Paris, le 7 novembre 2004
CFDT, CFTC, CGT, UNSA (membres de la Confédération européenne des syndicats), FCPE, FSU, G10 Solidaires, LDH, Ligue de l'enseignement, MRAP

Fonction publique : le ministre a-t-il vraiment l'intention de négocier ?

RÉMUNÉRATION AU MÉRITE DES FONCTIONNAIRES



Renaud Dutreil se répand dans les médias pour tenter de discréditer les revendications portées unanimement par les organisations syndicales et dénoncer l'irresponsabilité de ces dernières. Il utilise des calculs contestables qui amalgament les trois fonctions publiques pour faire apparaître un coût insupportable pour chacun des français : il évite ainsi d'interroger les choix économiques et fiscaux du gouvernement ; il ignore la possibilité d'utiliser une politique salariale offensive pour contribuer à relancer la croissance et ainsi accroître les ressources des services publics.

Depuis des années, le pouvoir d'achat du point d'indice commun à tous les fonctionnaires a connu une chute sensible : refuser d'y porter remède aujourd'hui, c'est rendre à l'avenir le rattrapage de plus en plus coûteux et difficile, c'est prendre le risque d'entériner cette dévalorisation.

La question est bien dans le camp du gouvernement : a-t-il réellement des propositions à faire pour permettre une négociation ?

Les propos de Renaud Dutreil, notamment sur France Inter ce matin, laissent entendre que le ministre n'envisage pas de modifier sensiblement la valeur du point d'indice mais de proposer des mesures simplement pour

les personnels qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation de traitement grâce à des promotions : une telle démarche remettrait en cause le principe même de la fonction publique de carrière en faisant de l'accès à une promotion un avantage qui devrait se payer par la mise à l'écart de mesures générales. Paradoxalement, ce serait même aller à l'encontre de la politique de gestion des ressources humaines dont le ministre vante régulièrement les mérites !

La question aujourd'hui n'est pas de savoir si le dialogue est bloqué pour des raisons inhérentes au syndicalisme dans la fonction publique mais bien de savoir si le ministre a l'intention ou les moyens de négocier en prenant en compte les attentes des personnels.

Gérard Aschieri
Paris, 24 novembre 2004

Salaires dans la Fonction publique : parlons vrai !

25 novembre 2004 : les 7 fédérations de fonctionnaires réagissent à la campagne de désinformation de Renaud Dutreil (cf. communiqué commun p. 4)

Déclaration en séance des organisations syndicales de la Fonction publique

Les organisations syndicales unanimes refusent le carcan dans lequel le ministre veut enfermer toute discussion salariale, après près de 5 ans sans négociation, et un recul sans précédent du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique.

Elles récusent, sur la forme comme sur le fond, les méthodes ministérielles tendant à présenter les personnels de la Fonction publique comme des privilégiés.

Elles rejettent notamment une utilisation tendancieuse et fallacieuse des données salariales, travestissant l'évolution réelle du pouvoir d'achat.

Elles exigent l'ouverture de réelles négociations pour aboutir à des mesures :

- ◆ prenant effet dès 2004 ;
- ◆ conduisant à des mesures de revalorisation du point d'indice ;
- ◆ remettant à niveau le pouvoir d'achat de cette valeur du point au regard du 1^{er} janvier 2000, soit une augmentation de 5 % à ce titre ;

- ◆ assurant un fort relèvement du minimum de rémunération ;
- ◆ anticipant sur l'inflation pour la période à venir par un calendrier de revalorisation du point d'indice ;
- ◆ engageant une réforme de la grille et des carrières sur la base des principes qui les fondent ;
- ◆ assurant rattrapage, maintien et progression du pouvoir d'achat des pensions de retraites.

En ce sens, elles rejettent la proposition du ministre d'une rencontre ce 23 novembre pour une étude technique de documents dont nous contestons la pertinence au regard de l'évolution du pouvoir d'achat, et exigent du ministre et du gouvernement des propositions et un autre cadrage pour une réunion d'ici le 18 novembre, date du vote du budget de la Fonction publique à l'Assemblée nationale, afin de pouvoir entrer en négociation.

23 novembre 2004
CGT - CFDT - FO - UNSA
FSU - CFTC - CGC

La commande publique

La circulaire parue au Bulletin officiel de l'éducation nationale du 14 octobre 2004 rappelle, entre autres, que le nouveau code des marchés publics (décret n° 2004-15 du 7 janvier 2004) doit s'appliquer dès 2004. La préparation du budget 2005 rend urgente la réponse à la question relative à l'application de cette nouvelle réglementation.

Jusqu'à présent, nous avons coutume de parler de marchés publics dès lors qu'une procédure particulière entourait la commande publique (montant, formalisme de procédure, publicité). Or, suivant la définition donnée par l'article 1^{er} du décret n° 2004-15, tout contrat conclu à titre onéreux par un EPLE pour répondre à ses besoins en matière de travaux, de fournitures ou de services est un marché public, quel qu'en soit le montant ou la forme (écrite ou orale) et quel que soit le cocontractant (personne publique ou privée). Ainsi, les commandes passées par téléphone sont des marchés publics. De plus, les textes régissant les EPLE prévoient qu'une autorisation du conseil d'administration est nécessaire pour que le chef d'établissement puisse signer un contrat, une convention ou un marché.



Dans ce contexte et en application de la nouvelle rédaction de l'article L. 421-14 du code de l'éducation et des articles 8.1°.h), 16.6°.c) et 33-1 du décret du 30 août 1985 modifié, le chef d'établissement, personne responsable des marchés, ne peut désormais signer sans l'autorisation du conseil d'administration, que les marchés respectant l'une des trois conditions indiquées ci-après :

- 1°) s'il figure sur un état prévisionnel de la commande publique annexé au budget ou aux décisions modificatives.
- 2°) s'il est financé par des ressources affectées.
- 3°) en cas d'urgence, s'il se rattache à des opérations de gestion courante dont le montant est inférieur à 5 000 euros hors taxes, ou à des travaux et équipements, jusqu'à 15 000 euros hors taxes.

L'urgence

Elle permet à l'ordonnateur d'engager une dépense, qui n'a pas été prévue dans l'état prévisionnel annexé au budget et qui est financée sur des ressources non affectées lorsqu'elle est indispensable au bon fonctionnement de l'établissement ou d'un service annexe. Le chef d'établissement devra informer le conseil d'administration, dès la réunion la plus proche, des marchés ainsi conclus sans autorisation préalable.

Qui contrôle ?

Ce n'est pas, en principe, l'agent comptable, mais il doit toutefois s'assurer de la régularité des opérations de l'ordonnateur. En fait, le comptable ne sera jamais dégagé, "exception d'illégalité" oblige, d'une obligation de vérification formelle. En pratique, c'est donc le gestionnaire qui, par

délégation de l'ordonnateur, assurera la régularité des achats. Le chef d'établissement, lui, reste responsable des certifications qu'il délivre en sa qualité d'ordonnateur (article 7 du décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962). Il lui revient de certifier le caractère exécutoire des actes ainsi que, le cas échéant, l'urgence justifiant la passation d'un marché sans autorisation préalable du conseil d'administration.

L'état prévisionnel de la commande publique

S'agirait-il simplement de faire une liste des achats à effectuer en 2005 pour que le conseil d'administration adopte cette liste en plus du budget ? Certes non, puisqu'il s'agit aussi de définir des seuils et des modalités de passation des marchés. C'est en fait une véritable politique d'achat qui doit être mise en place dans chaque établissement. Elle devra respecter les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures.

La réforme du code des marchés publics renforce la responsabilité de l'acheteur qui doit obéir à un certain nombre de contraintes :

- une définition préalable des besoins,
 - la mise en place de modalités pertinentes de publicité,
 - une mise en concurrence effective,
 - le choix de l'offre économiquement la plus avantageuse.
- En dehors des procédures décrites, le chef d'établissement ne peut signer un marché qu'avec l'autorisation préalable du conseil d'administration et seulement lorsque la délibération l'y autorisant est devenue exécutoire, soit 15 jours après la transmission.

L'obligation de publicité a posteriori

Les dispositions prévues par l'arrêté du 27 mai 2004, pris en application de l'article 138 du code des marchés publics, instaurent une obligation de publicité a posteriori des marchés.

Chaque personne publique doit publier au cours du premier trimestre de chaque année et sur le support de son choix (affichage, site Internet par exemple) la liste des marchés conclus l'année précédente.

Cette liste, qui comporte l'objet et la date du marché, le nom de l'attributaire, indique de manière séparée les marchés relatifs aux travaux, aux fournitures et aux services, regroupés par tranches de prix fixées par l'arrêté. Pour l'année 2004, seuls les marchés dont le montant est supérieur à 90 000 euros HT devront figurer sur cette liste. En 2005, le seuil est ramené à 50 000 euros HT. Les dispositions prévues par l'arrêté seront mises en œuvre progressivement jusqu'en 2007, année à partir de laquelle tous les marchés d'un montant supérieur à 3 000 euros HT devront faire l'objet de cette publicité a posteriori. En plus de la question du contrôle se pose la question de la nature des marchés : un contrat de reprographie conclu en mars 2005 pour 3 ans pour un montant annuel de 20 000 € HT devra être apprécié pour son montant total en 2005 ? 2006 ? ou 2007 ?

Bref, l'insécurité juridique guette les ordonnateurs, les gestionnaires, voire les comptables qui n'auront pas pris la mesure de leurs responsabilités.

Comment mettre en œuvre ?

On voit fleurir des états prévisionnels types proposés ici par les rectorats, là par des collègues. Mais sommes-nous en mesure de déterminer pour l'année 2005 les



montants prévisibles d'achat pour les familles homogènes ainsi définies ? La réponse est non, sauf à reprendre l'ensemble des commandes faites au cours de l'année 2004 et à faire une projection pour l'année à venir. Si ce travail est tout juste envisageable pour un petit collège, comment serait-il réalisable pour de grosses structures sans une modification de l'outil informatique GFC ? Et à quoi sert de faire adopter une nomenclature d'exécution de la commande publique par les conseils d'administration, si nous ne pouvons pas la suivre au cours l'exercice 2005, faute d'outil informatique approprié ? D'autant, qu'une fois adopté, l'état prévisionnel s'impose à l'ordonnateur et au comptable. Il faudrait créer des bureaux des marchés publics dans tous les EPLE et cela sans aucun moyen supplémentaire ! Et encore faudrait-il savoir quelle réglementation appliquer car celle-ci risque de changer d'ici peu !

grande simplicité" et une *"plus grande stabilité"* des normes qui pèsent sur les collectivités. D'où le *"vaste mouvement de simplification par ordonnance"* lancé par le gouvernement. Le Premier ministre a demandé à Renaud Dutreil, ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'Etat d'y *"associer les maires"*. Par ailleurs, il a annoncé qu'il signera prochainement le décret supprimant toute formalité préalable pour les marchés publics en dessous de 4 000 euros.

A peine la nouvelle réglementation sur les marchés publics mise en place, le gouvernement prévoit déjà de la modifier, reconnaissant par là même son inapplicabilité !

Qui pourrait croire que ce décret ne s'appliquera pas aux EPLE ?

Jacques Aurigny
Marie Dolorès Cornillon

En effet, dans un article du 18/11/2004 paru dans *"Maire-info"*, Jean-Pierre Raffarin, en ouverture du 87^e congrès des maires et présidents de communautés, a précisé qu'il travaille à une *"plus*

“Modernisation” de la Fonction publique ?

Le ministre de la Fonction publique a annoncé qu'un projet de loi serait soumis au conseil des ministres au printemps 2005.

Ce projet traitera entre autres de :

- la création d'un contrat à durée indéterminée (CDI) pour les agents non titulaires ;
- la création d'un parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat dit "PACTE".

Le projet de loi sur le contrat à durée indéterminée

Il modifie la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, qui fait suite à la directive européenne de 1999.

Jusqu'à ce jour, *"les agents recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de trois ans qui ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse."*

Le projet de loi prévoit que les agents recrutés seront engagés sur des contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats seront renouvelables, par reconduction expresse, dans la limite maximale de six ans. Toutefois, le projet précise qu'*"à l'issue de la période maximale de 6 ans mentionnée à l'alinéa précédent, les contrats peuvent être reconduits, par décision expresse et pour une durée indéterminée, à l'exclusion de ceux conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion, reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage"*.

Dans le même cadre, le contrat des agents employés, depuis plus de six ans, de manière continue, peut, à son terme, être reconduit pour une durée indéterminée. Peuvent en bénéficier les agents remplissant

entre le 1^{er} juin 2004 et la date de publication de la loi, les conditions suivantes :

- être au moins âgés de cinquante ans,
- être en fonction ou bénéficier d'un congé en application du décret pris sur le fondement de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984,
- justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 8 ans au cours des 10 dernières années,
- être recrutés sur le fondement des articles 4 et 6 alinéa 1^{er} de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, dans les services de l'état et de ses établissements publics administratifs.

Le projet de loi sur le parcours d'accès aux carrières de la territoriale de l'hospitalière et de l'état, dit PACTE

La création de ce PACTE serait pour le gouvernement un outil permettant de rendre la fonction publique plus représen-



tative de la société qu'elle sert. Elle contribuerait à remettre en marche l'ascenseur social et à faire jouer un rôle plus actif à la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations et contre l'exclusion. Le PACTE proposerait au terme d'une période de formation alternée d'une durée maximale de deux ans d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire par le biais d'un examen professionnel. Ce contrat de droit public serait principalement ouvert pour des corps et cadres d'emplois de catégorie C et plus exceptionnellement en catégorie B. Chaque PACTE reposerait sur un emploi budgétaire vacant.

Deux voies d'accès au PACTE

- Pacte "juniors" ouvert aux jeunes de 16 à 26 ans sortis sans diplôme du système scolaire et universitaire ou sans qualification professionnelle reconnue, ou chômeurs de longue durée.

- Pacte "seniors" ouvert aux personnes âgées de plus de 50 ans au chômage de longue durée. 10 millions d'euros sont inscrits au projet de loi de Finances 2005 sur le budget "emploi, travail". Les candidats seront sélectionnés par une commission "impartiale et diversifiée". Le jeune sera soumis à une formation en alternance et le senior à une formation d'adaptation à l'emploi, prenant en compte son expérience professionnelle, ses qualifications et ses diplômes. Au terme du parcours, les personnels subiront un examen professionnel en vue d'accéder au corps ou cadre d'emploi de fonctionnaire correspondant. Durant le PACTE, ils toucheront un salaire équivalent à 60 ou 70 % du SMIC, en fonction de leur âge et de leurs diplômes.

Michelle Hazard



Dossier

Témoignages de

COMMISSAIRES PARITAIRES

Les pages qui suivent retracent les impressions tirées par quelques uns de nos élus de leur participation aux CAP nationales ou académiques de leur corps.

On y mesure leur difficulté à faire prévaloir cohérence et transparence et même, parfois, à obtenir le simple respect des règles statutaires. Ils sont souvent

cas, seule une partie des demandeurs ou ayants droit potentiels pourra effectivement obtenir satisfaction. Le nombre ou le pourcentage de bénéficiaires est fixé par des dispositions réglementaires et donc totalement indépendant des modalités de gestion. Il est dès lors utile, sinon indispensable, aussi bien pour l'administration que pour les

Articulation CPE / CAP

Dans l'enseignement supérieur, ont été mises en place des commissions paritaires d'établissement qui ont un rôle de pré CAP, contesté par le SNASUB. Pour les actes collectifs de gestion, ces CPE opèrent un pré classement entre les seuls personnels de l'établissement selon leurs modalités propres, ce qui est déjà contestable. Il l'est encore davantage que les présidents d'université ou assimilés prétendent, souvent avec la complicité de l'administration, imposer leurs choix aux CAP. Il convient de rappeler fermement que les CAP sont les seules instances statutairement habilitées à émettre l'avis définitif. Les CPE n'émettent, en amont, qu'un avis à l'usage des CAP et en aucun cas un ordre.

Aussi, les personnels doivent pouvoir compter sur des représentants solides et déterminés. A cet égard, la formation et l'aide que le SNASUB fournit à ses élus est une garantie pour tous. Malgré les difficultés, ils constituent un rempart indispensable et souvent efficace contre les tentatives de déréglementation et d'arbitraire.

Les commissions administratives paritaires, comme si vous y étiez...

confrontés à des pratiques curieuses, aussi fluctuantes qu'elles se veulent "modernes", mais qui toujours cherchent à s'affranchir du cadre réglementaire. Face à cela, il est important d'être solides et tenaces sur quelques fondamentaux.

Barèmes ou pas barèmes ?

Tous les actes collectifs de gestion soumis à l'avis des CAP se résument à des opérations de classement et de tri. Dans tous les

commissaires paritaires, de disposer d'un outil qui permet d'opérer les choix de manière aussi objective que possible. Cela s'appelle communément un barème. Il doit être spécifique à chaque opération de gestion, les éléments qui le composent et leur poids relatif doivent être élaborés par les CAP elles-mêmes et portés à la connaissance de tous. Chacun des éléments doit être quantifiable pour évacuer au maximum la subjectivité.

La vigilance est de rigueur

Commissarius : "délégué qui est commis pour exercer une fonction temporaire ou spéciale."

Paritaire : "se dit des commissions d'arbitrage où les représentants des deux parties (ouvriers et patrons, par exemple) sont en nombre égal". (Quillet, 1959)

Une sacoche bien lourde de plusieurs kilos de documents, sac de voyage et petit matin froid. La CAPN se tient à Paris. J'ai 750 kms de voyage pour revoir les dossiers... Aujourd'hui : bilan des opérations de gestion, avec "queue de mouvement inter-académique", titularisation, détachement dans le corps des SASU. L'ordre du jour est lourd, la vigilance est de rigueur.

La séance est ouverte par la présidente qui s'est assurée du quorum et particulièrement de la présence de la parité administrative (secrétaires généraux d'académie, d'inspection académique, corps d'inspection, directeurs de grands établissements, etc.). Invitation aux déclarations préalables, désignation du secrétariat de séance, les acteurs sont en place, la comédie peut commencer. Je plaisante, quoique... Des actes administratifs collectifs et individuels seront pris à l'issue de la réunion. Il s'agit de préserver l'intérêt général et individuel des collègues SASU. Les points inscrits à l'ordre du jour se déroulent conformément aux dispositifs législatifs et réglementaires.

L'administration, contrainte de nous consulter pour avis dans ses opérations de gestion, nous expose ses attentes et ses motivations et nous invite à exprimer nos remarques.

En l'absence d'observations de notre part, elle tranche. Dans certains cas, si nous sommes en désaccord, nous demandons un vote. Sans illusion. La parité n'existe pas réellement. L'administration, ostentatoirement, affiche systématiquement, par la voix du président de la commission, qui a voix prépondérante, l'unanimité de la position administrative en invitant souvent les seuls représentants des personnels à voter.

Attachés à nos mandats, nous interrogeons l'administration sur ses motivations notamment dans les opérations de gestion des listes d'aptitude dont les bénéficiaires exercent quasiment en permanence dans les cabinets ministériels ou dans les cabinets des directeurs. Pour l'administration, le mérite est le seul critère de choix entre les agents et il est évidemment plus avéré dans un cabinet ministériel ou de direction que dans d'obscures affectations... Difficile de dialoguer avec une administration qui à l'époque de la mise en œuvre de l'ARTT, n'hésitait pas à répondre aux interventions du SNASUB : "oui, on sait, vous êtes toujours contre !"

Il y a quatre ou cinq CAPN par an. Les opérations du mouvement inter-académique suscitent des pics d'activité très importants. De novembre à mai, les collègues interrogent, demandent statistiques, conseils, explications du barème, et nous exposent des situations médicales ou

socialles difficiles.



Christine Robakowski

A la CAPA de Lille

Dans l'académie de Lille, depuis le printemps 2004, de nouveaux commissaires paritaires encadrés par quelques "anciens", vous représentent au sein de la commission administrative paritaire académique des agents et adjoints administratifs.

Pour ces nouveaux élus, la première réunion de la CAPA s'est vite transformée en "douche froide". En effet, plusieurs dysfonctionnements sont venus perturber le bon déroulement de la séance, bouleversant l'idée que nos collègues se faisaient du paritarisme. D'abord, le président de la CAPA, adoptant une attitude intimidante et musclée, s'est



Evelyne Delplace



Jean-Claude Carabini

Sollicités quasiment à toute heure par les collègues, nous répondons toujours présent à leurs appels, par téléphone ou par courriel.

Jean-Claude Carabini
Commissaire paritaire national des SASU

brusquement mis à porter des attaques personnelles envers une des commissaires paritaires, allant même jusqu'à lui dire : "c'est avec des gens comme vous, avec les idées que vous défendez, que la fonction publique disparaîtra" (sic). Nos collègues attachaient beaucoup d'importance à ce que ces commissions soient des lieux d'échanges constructifs et courtois. Pourtant la CAPA leur est vite apparue comme une simple chambre d'enregistrement dont la finalité était d'entériner des décisions préalablement arrêtées par l'administration. Les dysfonctionnements apparus lors de ces premières séances n'ont toutefois fait que renforcer leur conviction et leur volonté de continuer à se battre pour se faire entendre et vous représenter efficacement.

Evelyne Delplace
Christine Robakowski,
Commissaires paritaires académiques des Agents et Adjoints administratifs

Elu magasinier en 2000, assistant en 2003



Béatrice Bonneau

Magasiner, je suis devenu commissaire paritaire national en mars 2000 sur la liste SNASUB. Ma première CAP fut une CAP de mutation commune aux 3 corps de magasinage. Les représentants de l'administration tentèrent de profiter de notre "inexpérience" pour nous imposer manu militari leurs propositions. Nous leur fîmes comprendre que telle n'était pas notre conception et que nous étions là pour défendre au mieux les intérêts des personnels dans l'équité et la transparence.

Avec les élus des autres syndicats, nous préparons ensemble la CAP pour y parler d'une même voix. La séance peut durer 5 ou 6 heures d'affilée sans pause-déjeuner, ni interruptions de séance. Elle met à contribution les ressources et les compétences diverses des commissaires paritaires. Certains se concentrent sur la

connaissance des dossiers et l'apport des arguments pertinents. D'autres sur la défense face à l'administration. Parler haut et fort face à ses représentants peut être paralysant. Il faut parmi les élus une ou plusieurs grandes gueules qui ne se laissent pas impressionner. Rapidement, j'ai été amené à jouer ce rôle "d'aboyeur" face aux conservateurs généraux ou aux DRH des ministères. Défendre un agent et emporter la décision en CAP devant les représentants des tutelles en ayant le dessus sur son propre DRH est un petit plaisir de la vie syndicale qu'il ne faut pas rater. Il m'est arrivé d'avoir des échanges tendus avec le DRH de la BNF lorsque j'y étais magasinier : par exemple lorsque j'ai lu la déclaration intersyndicale annonçant notre refus de siéger lors de la 1^{ère} CAP des sapisables dont les dossiers de titularisation étaient massivement incomplets ou pire, manquants à l'ouverture de la CAP.

Nous avons pu arracher, après 2 ans de lutte avec ce DRH, la mutation pour rapprochement de conjoint d'agents stagiaires avec enfants, ce qui était encore inconcevable, il y a peu, dans cet

établissement centenaire qu'est la BNF. En juin 2002, nous avons ainsi obtenu la mutation de plus de 40 magasiniers de la BNF, un record dont je suis assez fier.

Notre capacité d'action et notre marge de manœuvre se sont quelque peu dégradées avec l'émergence des CPE. Il est de plus en plus difficile en CAP de faire annuler ou changer une proposition de promotion ou de titularisation émise en CPE. Nous y arrivons malgré tout à force de persuasion et de contestation mais l'administration est de plus en plus réticente à invalider les avis des CPE sans doute par peur des récriminations des directeurs de SCD et des présidents d'universités.

Cela doit nous donner encore plus d'énergie pour défendre les agents dans ces instances paritaires nationales. A peine titularisé assistant des bibliothèques, début 2003, j'ai donc souhaité siéger à cette CAP où le SNASUB, succès sans précédent, a finalement remporté 5 sièges sur 6.

Hervé Petit
Commissaire paritaire nationale
des assistants de bibliothèques

Avocats des collègues

À la CAP des conservateurs, il n'y a pas de barème, il nous faut donc connaître impeccablement nos dossiers pour être capables d'opposer à l'administration une argumentation sans faille.

Il est exclu d'obtenir une mutation si on n'est pas "souhaité" par l'établissement, la présidence d'université ou la collectivité d'arrivée. Il est quasiment impossible de lever un avis défavorable concernant un départ. Si l'agent est classé en n° 1 par l'établissement d'arrivée, nous ne pouvons qu'attirer l'attention sur la légitimité de sa demande, négocier un départ différé ou obtenir un engagement pour le prochain mouvement.

Pour les promotions ou la liste d'aptitude, nous avons peu de marge de manœuvre même quand les choix de l'administration aboutissent à des promotions TGV de jeunes loups aux dents acérées. Il est quasiment impossible d'obte-

nir la promotion d'un agent qui n'est pas classé en n° 1 ou de contester l'ordre de proposition des grands établissements (BNF, BPI). Pour nous, l'ancienneté et l'âge sont incontournables. Pour le ministère, les responsabilités d'encadrement jouent un rôle déterminant. Il y a toutefois parfois des surprises. Lors de la dernière CAP, nous avions pour les agents relevant de l'éducation, nombre de propositions communes avec l'administration, comme si celle-ci avait, enfin, pris en compte nos critères... Souvent imperméable à nos arguments, il arrive qu'elle s'humanise et sur un cas difficile, qu'on réussisse à convaincre et à gagner. Alors, on se souvient que les seuls combats qu'on est sûrs de perdre sont ceux qu'on a pas menés.

Beatrice Bonneau
Commissaire paritaire nationale des conservateurs de bibliothèques



Hervé Petit

Au cœur d'un univers impitoyable...

Au commencement, l'administration de l'Education nationale créa deux corps de personnel de documentation : les secrétaires de documentation en catégorie B et les chargés d'études documentaires en A. Ensuite, elle se reposa. Plus tard, elle contempla son œuvre et vit que cela n'était pas bon : ni les uns ni les autres ne croissaient, ni ne multipliaient...

Alors, dans sa grande sagesse et son infinie bonté, l'administration décida de mettre fin à la longue agonie du corps des secrétaires de documentation en les intégrant dans

le corps correspondant de l'ITRF (mais à indice égal, il ne faut quand même pas exagérer...). Quant aux chargés d'études, on les fusionna avec leurs homologues de la Culture en un corps unique, géré par le ministère de la Culture, ce qui valut aux commissaires paritaires du SNASUB d'évoluer dans un univers impitoyable, où la notion même de barème était inconnue.

Pour les mutations, la CAP est censée s'en remettre au seul vouloir du chef d'établissement d'accueil pressenti. Quant aux rares promotions au principalat, le mérite seul ("le mérite, le

mérite, vous dis-je") devait en décider, c'est à dire, plus prosaïquement, l'influence des chefs d'établissement. Cette absence de règles, voire l'existence de règles non écrites ("pas de mutation avant 2 ans en catégorie B et 3 ans en A"...), tend évidemment à transformer en gageure le rôle des représentants du personnel, d'autant que l'administration étant à la fois juge et partie, les arbitrages sont à 99 % rendus en sa faveur.

Il importe donc d'établir au fil des CAP une sorte de jurisprudence (ce qui suppose d'être très pointilleux sur les procès verbaux de séance) afin de pouvoir opposer à l'administration ses propres contradictions.



Yves Limousin

La parité syndicale doit de surcroît établir sa propre ligne d'action (concernant les détachements, les promotions...) et s'y tenir en évitant la tentation du règlement au coup par coup des difficultés.

Yves Limousin

Ex (et peut-être futur ?) commissaire paritaire des Chargés d'études documentaires

Le poids écrasant des CPE

Depuis les élections des commissions administratives paritaires académiques (CAPA) des corps déconcentrés de catégorie C, des élus du SNASUB-FSU y siègent pour les corps des adjoints, des agents et des agents des services techniques des personnels de Recherche et Formation.

Quel bilan depuis deux ans ?

L'accès aux dossiers des collègues permet d'avoir une analyse globale et transversale pour l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur de l'académie. Cependant, le poids du préclassement proposé par les commissions paritaires

d'établissement (CPE) fausse le fonctionnement des CAPA. La logique imposée par l'administration exclut toute remise en cause du "classement" fait par les établissements. Le rôle de la CAPA se limite à établir une liste à partir des



Marie Ganozzi

premiers proposés par chaque établissement, en s'appuyant seulement sur le dossier de l'agent.

De plus, face à l'administration, le positionnement syndical n'est pas unanime. Une partie des élus ne remet nullement en cause les propositions des CPE, bien au contraire. Nous sommes souvent les seuls à revendiquer que le classement s'effectue exclusivement au niveau de la CAPA, sur la base d'un barème objectif et quantifiable.

Durant la CAPA, le rôle des organisations syndicales est important, car cette instance nous sert de tribune pour dénoncer les attaques du gouvernement tant en termes de politique générale (budget, emplois, salaires, gestion des carrières, etc.) que de priorités académiques.

A l'heure où le ministère essaie par plusieurs biais de vider le paritarisme de ses prérogatives, (par exemple, avec le dispositif d'évaluation/notation), il est important que les représentants des personnels puissent exprimer fortement leurs revendications.

Dans cette logique, nous appelons les personnels, lors des élections aux CAPA des personnels ITARF à voter massivement pour les candidats présentés par le SNASUB-FSU.

Marie Ganozzi
Commissaire paritaire académique des Agents administratifs de Recherche et Formation

Recherche et enseignement supérieur sous le joug du marché

Entre Constitution européenne et multiples organismes de stratégie, recherche et enseignement supérieur sont soumis à la loi du marché

L'OMC, l'OCDE, d'autres organismes spécifiquement européens, l'AGCS (Accord général sur le commerce des services), et le projet de Constitution européenne, donnent le ton et cadrent la recherche et l'enseignement supérieur. Sous le couvert de "modernisation", c'est la soumission à la loi du marché.

Dès l'article I-3, le projet de Constitution européenne donne le ton : "l'Union offre à ses citoyennes et à ses citoyens ... un marché unique où la concurrence est libre et non faussée".

On pourrait espérer qu'au moins les services publics ne soient pas inclus dans le marché unique. Hélas, l'AGCS engage les gouvernements à lancer des cycles de négociation successifs pour libéraliser progressivement le commerce des services. L'éducation, la recherche, la culture sont considérées comme des marchandises entrant dans le système concurrentiel et de ce fait ne bénéficient d'aucune protection.

Le projet de Constitution prévoit pour les accords commerciaux relatifs aux services culturels et audiovisuels, l'unanimité des membres de l'Union, uniquement lorsque ces

accords risquent de porter atteinte à la diversité culturelle et linguistique. Pour le reste, c'est la seule majorité qualifiée qui est requise. Toute idée d'égalité d'accès à l'éducation comme à la culture est abandonnée, l'indépendance des chercheurs n'est plus de mise.



Plutôt que d'agiter la concurrence, un cadre démocratique européen devrait au contraire stimuler les coopérations, par exemple en matière de recherche. De même, sur des droits fondamentaux comme l'accès à l'éducation, dans un cadre démocratique, les lois communautaires ne devraient pouvoir s'appliquer que dans la mesure où elles sont plus favorables que les droits nationaux.

Depuis une dizaine d'années, les politiques successives ont consisté à dissoudre les organismes de recherche (CNRS, INSERM, ...) et à réduire l'autonomie de leurs instances. Parallèlement, la précarité des personnels s'est développée.

Le projet Larrouturou-Mégie met en avant les contrats à durée déterminée de 3 à 5 ans. Par ailleurs, si le développement d'aides à la mobilité est positif, bien que nettement insuffisant, dans le contexte actuel, la mobilité signifie surtout une contrainte pour s'adapter au marché.

dès l'ère tatcherienne, avec au bout du tunnel la "vache folle" et la fièvre aphteuse qui regagnent du terrain, n'a pas servi de leçon. Le projet Larrouturou-Mégie, préconise de faire intervenir de manière significative les acteurs économiques avec des "clusters" (sic !) public/privé, comprenant universités, institutions de recherche, entreprises).

La recherche fondamentale vilipendée risque d'être noyée. Lorsqu'on y fait référence, c'est uniquement en l'associant au système des pôles d'excellence liés à la notion d'inégalités territoriales.

L'OCDE par exemple met l'accent sur les contrats, les projets pour obtenir des financements. Les chercheurs deviennent les exécutants des missions qui leur sont allouées par les "financeurs". L'exemple de la Grande Bretagne, à la pointe de cette politique

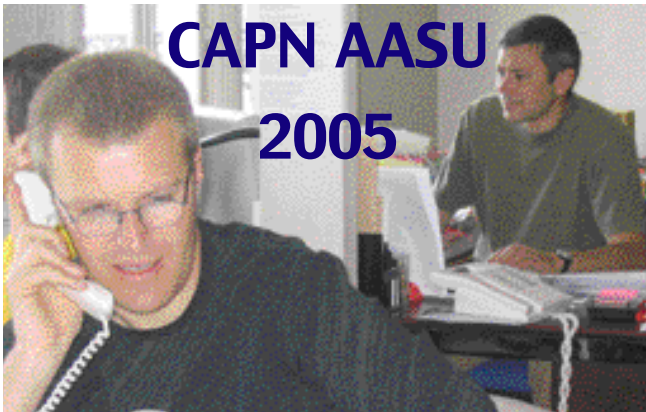
Jusqu'à présent, privatisations et dérégulations résultaient de politiques convergentes. Avec le projet de Constitution, c'est la systématisation du chantier de démolition de la recherche et de l'éducation.

Danièle Patinet

Possibilités de promotions de grades pour les CAPN des personnels ITRF de décembre 2004 (avec effet au 1^{er} janvier 2005)

- Ingénieur de recherche hors classe : 3
- Ingénieur de recherche 1^{ère} classe : 75
- Ingénieur d'études hors classe : 26
- Ingénieur d'études 1^{ère} classe : 199
- Technicien classe exceptionnelle : pas de possibilité
- Technicien classe supérieure : 211
- Adjoint administratif principal* : 202
- Adjoint administratif échelle 4* : 321
- Agent technique principal* : 146
- Agent des services techniques 1^{ère} classe* : 211

* possibilités nationales



Le mouvement des AASU/APASU sera encore national en 2005. C'est la CAPN qui examinera les mutations et les affectera sur un poste précis. Ce caractère national permet une égalité de traitement entre les collègues, quels que soient leurs lieux d'exercice et leurs fonctions, et la réalisation du mouvement en une seule opération. Même si ce sont les rectorats qui signalent les postes, le mouvement national assure plus de transparence et la possibilité pour tous d'obtenir sa mutation en fonction d'un barème identique. Enfin, le corps des AASU, corps d'encadrement et interministériel, se prête mal à une déconcentration des opérations de mutations. Pour toutes ces raisons, le SNASUB continue de se battre pour le maintien du caractère national du mouvement des AASU. A partir de 2006, le mouvement deviendrait déconcentré à l'image du mouvement des SASU. Resteront nationaux le recrutement, le pouvoir de nomination et le pouvoir disciplinaire. En 2004, sur 9000 AASU et APASU environ, 1749 ont demandé leur mutation et 755 ont obtenu satisfaction dont 310 AASU qui changent d'académie ou sont réintégré.

2 CAPN ont eu lieu : le 26 mai pour notamment les demandes de mutation des titulaires, le 15 juin pour les titularisations, les demandes de mutation des AASU stagiaires et des régularisations sur le mouvement des titulaires. Le tableau ci-contre indique le nombre d'entrants dans chaque académie et le barème minimum pour obtenir un poste sauf situation particulière (mutation pour raison médicale, sociale, mesure de carte scolaire, dérogation rectorale...).

En 2005, des nouveautés, notamment la décentralisation : 976 administratifs seront transférés. Il s'agit des collègues qui gèrent les carrières des TOS dans les rectorats et IA. Parmi eux des AASU. Contrairement aux TOS, le transfert peut avoir pour conséquence un changement d'affectation géographique. Le volontariat sera la règle : on ne pourra pas imposer à un collègue qui exerce dans une DPOS d'être transféré. Pour susciter ce volontariat, des postes décentralisés seront au mouvement 2005 et une bonification de points sera prévue sur ces postes : on pourra donc demander des postes Éducation nationale et des postes transférés !

Nous veillerons à ce que cette nouveauté ne soit ni un piège ni un leurre... Concernant les affectations suite aux concours, rappelons que la CAPN n'est pas compétente. Des collègues nous ont contactés et nous avons quand même parfois obtenu satisfaction. Cette année, pour la première fois, tous les reçus aux concours sur liste principale n'étaient pas nommés à la rentrée et plus de 20 listes d'aptitude (LA) ne seront pas nommées. Intolérable ! 5 nominations génèrent 1 LA : le MEN comptait sur 485 nominations, donc 97 LA. Or il y eu 170 IRA, 20 3^e voie et 210 concours environ, donc 80 LA...

Des rectorats expliquent que des postes précis sont réservés aux LA : un non sens puisque les LA sont générées par les concours et que l'inscription sur la liste ne vaut pas obligation de nomination ; pour réserver ces supports aux LA, des rectorats cachent des postes au MEN ce qui est d'autant moins de supports de LA potentiels... et a pour conséquence que dans des académies sont nommés des concours alors que des LA ne le sont pas, cela pour générer des supports LA nommés ailleurs !

**Thomas Vecchiutti et
Jean-Luc Pinon,
Commissaires paritaires
nationaux AASU**

| Académies | Entrants | Minimum EPLE | Minimum services/sup |
|---------------|----------|--------------|----------------------|
| Aix-Marseille | 19 | 75,00 | 85,00 |
| Amiens | 3 | 56,00 | 74,00 |
| Besançon | 5 | 77,40 | 88,50 |
| Bordeaux | 22 | 70,40 | 78,00 |
| Caen | 9 | 50,00 | 80,00 |
| Clermont | 10 | 50,50 | 62,00 |
| Corse | 1 | 99,00 | - |
| Créteil | 11 | 70,00 | 39,00 |
| Dijon | 9 | 84,00 | 52,20 |
| Grenoble | 21 | 40,50 | 42,00 |
| Lille | 7 | 52,20 | 57,00 |
| Lyon | 25 | 44,60 | 38,00 |
| Montpellier | 20 | 75,00 | 89,80 |
| Nancy-Metz | 4 | 86,00 | 81,00 |
| Nantes | 15 | 74,60 | 74,40 |
| Nice | 14 | 80,00 | 54,00 |
| Orléans-Tours | 8 | 76,00 | 60,20 |
| Paris | 29 | 91,00 | 73,00 |
| Poitiers | 9 | 50,40 | 84,40 |
| Reims | 2 | 84,60 | 83,60 |
| Rennes | 18 | 88,00 | 94,00 |
| Rouen | 3 | 50,00 | 36,00 |
| Strasbourg | 3 | 56,00 | 56,20 |
| Toulouse | 15 | 78,00 | 85,00 |
| Versailles | 25 | 42,60 | 40,60 |

Le référentiel des métiers des bibliothèques

Lettre du SNASUB-FSU à Monsieur Dominique Antoine, Directeur de la DPMA

Monsieur le Directeur,

Nous avons bien reçu votre projet de référentiel des métiers de la filière des bibliothèques pour lequel vous demandez l'avis des syndicats.

Dans votre lettre d'accompagnement, vous présentez ce projet comme étant "en cohérence avec les autres référentiels existants, notamment Referens". Nous ne pouvons cependant que constater des différences notables. En effet tous les emplois-types de Referens dans lesquels les personnels actuels peuvent se reconnaître comportent une rubrique "formation" qui précise les diplômes exigés pour le recrutement externe et donc leur niveau dans la grille de la fonction publique. Ce qui ne figure pas dans votre projet.

Le grand absent de ce projet est, en effet, la référence aux statuts. Or la relation emploi/corps reste fondamentale dans la fonction publique. Il ne saurait être question pour nous de parler d'emplois sans aucune référence au cadre statutaire, ni de compétences sans que celles-ci renvoient à un grade obtenu par concours ou promotion.

Cela ne signifie pas que nous soyons satisfaits de la situation statutaire actuelle. Une remise à plat et redéfinition des fonctions seraient bienvenues si l'objectif était une clarification et une simplification des corps. Mais l'absence de toute référence aux statuts ne peut qu'aboutir à généraliser et banaliser les pratiques que nous dénonçons régulièrement : des personnels de catégorie C qui exercent des fonctions de B, des B qui exercent des fonctions de A, ce qui permet des économies substantielles pour les ministères !

C'est pourquoi le SNASUB-FSU demande depuis très longtemps, avec l'ensemble des syndicats des bibliothèques, la revalorisation des différents statuts, à commencer par celui des magasiniers. Nous rappelons ici la toujours actuelle revendication d'un seul corps de catégorie C démarrant à l'échelle 4, avec un reclassement vers le haut de l'ensemble des corps de catégorie C et B.

Il nous semblait d'ailleurs que le ministère lui-même avait reconnu que 7 corps et 16 grades, c'était beaucoup trop pour un effectif de 6700 agents. Or, dans le projet que vous nous soumettez, on ne compte pas moins de 8 "métiers" ! Mais nous avons eu du mal à reconnaître des "métiers" dans les descriptifs

Les syndicats ont reçu du ministère de l'Éducation nationale, début octobre, un projet de référentiel des métiers de la filière bibliothèque sur lequel ils étaient invités à donner leur avis.

proposés, notamment en ce qui concerne ce que vous appelez "les emplois scientifiques d'encadrement supérieur".

Nous ne voyons pas non plus en quoi ce référentiel peut servir à la gestion prévisionnelle des emplois dans la mesure où, à aucun moment, les descriptifs ne sont mis en relation avec les effectifs actuels des corps existants, pas plus qu'avec les effectifs souhaités par "métier".

Par contre, on voit bien comment ce projet s'articule avec la mise en place de la réforme de la notation et de l'évaluation. Réforme à propos de laquelle nous ne pouvons que répéter notre ferme opposition, car elle remet profondément en cause les droits et garanties statutaires des personnels en matière de notation, d'avancement, d'échelon et de promotion de grade, et vise à une individualisation des carrières nuisible au bon fonctionnement des services publics.

Enfin, l'absence de mise en cohérence des différentes fiches conduit à un certain nombre d'affirmations pour le moins incongrues :
- seuls les agents des bibliothèques sont censés "proposer un accueil adapté au public handicapé" !

- seuls encore ces mêmes agents (et leurs chefs immédiats) sont censés "faire respecter le règlement intérieur de la bibliothèque" ou "gérer les conflits avec le public". Où est passée la pyramide de "experts", de "chargés de mission" et autres "directeurs de département" ? Quel est leur rôle dans la vie quotidienne des services ? Et que dire de la mention faite, dans la rubrique "environnement", de l'obligation de travailler le samedi et le soir après 19 h pour ces seuls "agents" et leurs responsables directs ? Que fait cette mention dans un référentiel de métiers ?

Vous comprendrez que, pour toutes les raisons ci-dessus évoquées, nous ne pouvons que manifester notre désaccord avec ce projet.

**Paris, le 25 octobre 2004
Pour le SNASUB-FSU
Anne-Marie Pavillard**



Convergences ouvre cette rubrique afin de permettre aux militants du SNASUB de débattre sur des sujets qui les interpellent en tant que syndicalistes.

Le texte ci-dessous lance le débat sur le financement des organisations syndicales.

Nous vous proposons par ailleurs d'échanger dans un prochain **Convergences** autour de la question de l'intégration dans la FSU de syndicats de l'enseignement privé. Si vous êtes pour, envoyez votre contribution à Marie Ganozzi. Si vous êtes contre, envoyez-la à Pierre Pieprzownik (coordonnées p. 2).

Pour un financement public des syndicats

Le financement est assuré par les cotisations versées par les adhérents, excepté pour les organisations patronales, leurs cotisations provenant du budget de leurs entreprises (ce qu'on pourrait voir aussi comme abus de bien social).

Le montant des cotisations étant peu élevé, le budget est donc limité. De plus, la baisse tendancielle du taux de syndicalisation constitue un élément de fragilisation financière.

8 % (15 % il y a 20 ans) seulement des salariés cotisent à un syndicat. Les départs à la retraite ne feront qu'accentuer les choses. La tentation est alors grande de trouver en dehors de ses propres ressources les moyens nécessaires au fonctionnement de l'appareil. Si on ne clarifie pas tout ça, on risque d'avoir d'ici quelques années des histoires judiciaires aussi compliquées que celles qui ont touché les partis politiques à cause de pratiques peu orthodoxes : prise en charge (totale ou partielle) des permanents d'organisations syndicales ou patronales (on pourrait parler d'emplois fictifs), utilisation de l'argent des CE, insertion d'encarts publicitaires...

Le vrai débat est en fait là : les organisations syndicales doivent-elles bénéficier de financements publics ? *OUI* parce que le financement public existe

déjà de manière informelle et *OUI* dès lors qu'on considère que les syndicats dont le rôle est reconnu par la constitution, contribuent à la vie économique et sociale de notre pays.

Et pour ceux qui pensent qu'il y a des risques avec le financement public (tout gouvernement pouvant exercer un chantage sur les forces syndicales en resserrant parfois les cordons de la bourse), en quoi aujourd'hui les subventions versées obèrent-elles l'indépendance syndicale ? En quoi le financement des partis politiques met-il les partis d'opposition en situation de dépendance vis-à-vis du pouvoir en place ? Donc *OUI*, mais pas à n'importe quel prix.

Parmi les nouvelles pistes de financement envisagées, il y en a de dangereuses : prélèvement obligatoire de 0,5 % sur les salaires, fonds de répartition d'un pourcentage de la masse salariale d'une branche professionnelle ; octroi aux seuls syndiqués des avantages obtenus par la négociation collective ; revalorisations des subventions publiques à la condition d'un contrôle de l'utilité et de la qualité des services rendus ; chèque syndical donné à chaque salarié pour adhérer au syndicat de son choix ; financement public en fonction du nombre d'accords signés ; déduction de l'impôt sur le revenu jusqu'à 60 % de sa cotisation.

A cela, il faut dire *NON*. Par contre, deux des trois axes de réforme de Gérard Larcher, ministre du travail, en octobre 2004, sont intéressantes : clarifier le versement de

subventions aux syndicats par les collectivités territoriales (possibilité ouverte par la loi de modernisation sociale de 2002) par un décret ; "sécurisation juridique" des mises à disposition et détachements des permanents syndicaux. Auxquels il faudrait rajouter un nouveau mode de financement des syndicats qui devrait ressembler à celui des partis politiques avec des critères objectifs comme :

- le nombre d'adhérents : cela éviterait de subventionner des coquilles vides.

Trop d'organisations ont délaissé ce travail de terrain pour se consacrer beaucoup trop à l'institutionnel.

- l'audience électorale réelle, mesurée par les élections professionnelles du secteur public dans les différents conseils paritaires (et par les élections prud'homales du secteur privé). Ce sont les salariés qui, par leur vote, détermineraient alors les moyens financiers des organisations syndicales. Toutefois, pour ne pas pénaliser les petites ou nouvelles structures syndicales n'ayant pas encore une écoute nationale importante, une fraction supplémentaire serait attribuée à tout syndicat qui ne bénéficie pas encore de cette représentativité.

Je propose donc que la FSU donne un avis positif à une proposition de financement public officiel sur critères objectifs comme pour les partis politiques !

Pascal Tournois



**Forum Social Européen
LONDRES 2004**

20 000 personnes ont participé aux travaux du FSE, se répartissant entre plusieurs centaines de réunions (assemblées plénières séminaires, ateliers). La FSU était représentée par une centaine de militants.

Points positifs

La présence syndicale était relativement importante notamment la TUC (Trade union confederation) avec en son sein les puissants syndicats : Unison (services publics), NUT (syndicat enseignant), la NAPHTE (supérieur), la CGT, 2 syndicats belges avec des délégations très importantes : la FGTB et CFC, les italiens : CGII, COBAS, et d'autres de différents pays... De nombreuses organisations étudiantes dont l'UNEF, et la Confédération européenne des syndicats (CES).

Dans le domaine de l'éducation, les débats ont été riches, de bon niveau, constructifs et permettent de déboucher sur un consensus : perspectives d'une journée d'action commune en faveur de l'Ecole publique en 2005 avec une première réunion de préparation en décembre.

Pour les services publics, les débats nombreux étaient de qualité inégale, et dans des conditions parfois difficiles dues à la configuration de l'espace. Cela a néanmoins permis de montrer que les attaques à l'encontre des services publics étaient partout plus prégnantes et brutales et qu'il était absolument nécessaire de construire des ripostes de niveau européen ; il y a eu de nombreux échanges autour des dangers du projet de la directive Bolkestein ; les suites sont à construire, autour d'une initiative commune.

Des débats intéressants ont eu lieu sur les questions de santé. Le projet de Constitution européenne et le fort mécontentement qu'il

provoque ont suscité des échanges divers. Pour autant, les positionnements sont différents quant à la réponse à formuler et à la stratégie à mettre en place en fonction notamment des pays et des cultures syndicales ou sociales différentes (à la FSU, le débat est en cours).

Un bilan très contrasté

Points négatifs

Concernant le droit des femmes, l'absence d'assemblée la veille du démarrage du FSE comme l'année dernière a été perçue comme un recul. Le séminaire "pro-hijab" a été un moment très difficile, pour un certain nombre de militantes qui y ont participé, et son organisation a marqué un déficit démocratique important et un refus d'instaurer un vrai débat. La tribune monolithique, présentant les défenseurs d'une loi "contre le voile à l'école" et par extension, les français en général et les féministes françaises, comme des racistes ou comme des racistes qui s'ignorent, a empêché tout débat, ignorant totalement la réalité des interrogations, de la nature des débats et des positions syndicales prises notamment dans la FSU. Cela a permis toutes les outrances, la surenchère étant de mise, et les invectives aussi, contre celles et ceux qui tentaient de répondre.

La place qu'occupaient la guerre et le conflit en Irak dans le FSE était prépondérante, même si l'on sait que la Grande-Bretagne, est partie prenante du conflit. Cela a pesé trop lourd sur l'organisation mais aussi sur les débats eux-mêmes, notamment celui sur l'Irak qui ne s'est pas bien passé.

Conclusion

Le bilan de ce FSE est en cours, ce qui est sûr, c'est qu'il faudra préparer différemment (organisation et fonctionnement) afin de ne pas

2004 european social forum



s'enliser et faire en sorte que le prochain FSE qui aura lieu à Athènes au printemps 2006 reprenne du souffle : qu'il permette de débattre démocratiquement et de confronter les idées, d'aider à la construction de propositions alternatives, et de faciliter la convergence des mobilisations sociales, face au développement sans précédent des politiques ultra-libérales à tous les niveaux.

Arlette Lemaire

Cette fiche répond à certaines questions que posent souvent les collègues sur l'application des dispositions ARTT.

En bref

Détermination du temps de travail annuel : 365 jours – 104 (week-ends) – 7 (fériés, le lundi de Pentecôte ne l'est plus) – 25 (congé annuel légal) = 227 jours ouvrés à 7 heures soit 1603 heures portées à 1607 (décret 2004-1307) – 2 jours pour congés fractionnés (14 h) soit 1593 h. Cela ferait une base de 35 h par semaine, mais à l'éducation nationale, avec 9 semaines de congé ou davantage, la base horaire devient plus importante.

Les congés annuels sont établis sur la base de 9 semaines ou 45 jours ouvrés, dans le respect des 1593 h.

Sont "*heures travaillées*" : la compensation des sujétions, astreintes, interventions durant astreintes ; autorisations d'absence de l'article 34 du statut (maladie, maternité, formation, droit syndical).

Jours fériés

Précédés ou suivis d'un jour travaillé, ils constituent également des "*heures travaillées*" et sont déduits des obligations horaires. Survenant un samedi ou un dimanche habituellement non travaillé ou pendant une période de congés, ils ne diminuent pas les 1593 h. Un jour férié travaillé est récupérable : nombre d'heures x 1,5.

Temps partiel

Le jour férié tombant un jour non habituellement travaillé, ainsi que celui non précédé ou suivi d'un jour travaillé, n'est pas

décompté dans les 1607 h. Si un jour férié est encadré par une matinée travaillée et un jour de congé, le jour travaillé même partiellement donne droit au décompte du jour férié dans le temps de travail.

Congés scolaires

La circulaire du 29 avril 1996 reste applicable. En EPLE, les jours de travail pendant les vacances scolaires sont plafonnés à 25 jours. Ce qui conduit à 36 semaines en présence des élèves, 5 hors présence et 11 de congé.

Récupération de congés annuels

Les personnels peuvent récupérer les congés annuels non pris (notamment pour maladie, maternité ou congé formation) énumérés à l'article 34 de la loi statutaire n° 84-16 (hors jours fériés). Une limite est fixée à 45 jours pour absence de moins de 3 mois, 35 jours pour absence entre 3 et 6 mois, 25 jours pour une absence de plus de 6 mois. Les congés non pris doivent être récupérés avant le 31 décembre, exceptionnellement jusqu'au 31 mars suivant.

Horaires

La durée maximum de travail est de 10 h pour 1 journée (amplitude maximum : 11 heures), de 48 h pour 1 semaine, de 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives. L'horaire (filière administrative) peut varier de 32 à 40 h.

Pause

Un droit pour toute journée de 6 h au moins, même accomplie sur deux établissements.

Aux confins de l'ARTT



Ni fractionnable ni détachable de la journée, et donc ni cumulable ni reportable. Elle peut coïncider avec l'arrêt de travail de midi. Elle est comptabilisée comme temps de travail effectif. En maladie, est décompté le nombre d'heures qu'aurait dû accomplir l'agent, pause de 20 minutes comprise. Maladie durant un congé annuel : sont décomptées 7 h par jour.

Arrêt déjeuner

Cette pause n'est pas considérée comme temps de travail et peut avoir une durée variable. Elle doit durer au moins 20 minutes, mais 45 minutes ne sont plus obligatoires.

Sujétions et astreintes

Le coefficient de 1,2 pour la 11^e demi-journée travaillée ne s'applique pas à un agent travaillant par exemple le samedi matin mais pas le mercredi après-midi. Les personnels logés par NAS ne bénéficient pas des récupérations pour temps d'astreinte, mais de la récupération majorée (coefficient 1,5) pour toute intervention, considérée comme travail effectif.

Temps de déplacement

Le temps pour se rendre à une formation ou en revenir est du temps de travail effectif.

Pour les personnels en service partagé, les déplacements sont inclus dans le temps de travail, (maximum : 2 h par jour). Le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est jamais considéré comme temps de travail effectif.

Compte épargne-temps

Il est alimenté dans la limite de 22 jours par an par le report de jours de réduction du temps de travail et de congés annuels. Nous publierons une fiche pratique sur le CET.

Non-titulaires

Le dispositif s'applique, sauf disposition contraire de leur contrat, à ceux qui ne sont pas de droit privé.

Textes

Notamment :
- BOEN spécial n° 4 du 7 février 2002 ;
- note de service DPATE 2003-084 du 21 janvier 2004 ;
- circulaire CET 2004-145 du 10 septembre 2004.

Pierre Boyer



lu pour vous

Arrêté du 22

septembre 2004 modifié par un arrêté du 12 octobre 2004 autorisant au titre de l'année 2004 l'ouverture d'un **concours réservé pour le recrutement de bibliothécaires** (JO des 2 et 21 octobre 2004).

Arrêtés et circulaire n° 2004-169 du 8 octobre 2004 relatifs à la **Commission consultative spécifique du personnel contractuel des bibliothèques** (BOEN n° 39 du 28 octobre 2004).

Rectificatif à la note de service n° 2004-171 du 12 octobre 2004 relative aux opérations de **mutation des CASU** (rentrée 2005) (BOEN n° 39 du 28 octobre 2004).

Arrêtés du 15 octobre 2004 relatifs aux **concours externe, interne et réservé de recrutement des AASU** (année 2005) (BOEN n° 39 du 28 octobre 2004).

Arrêté du 15 octobre 2004 relatif à l'application aux administrations centrales du MEN et du MJS du décret n° 50-196 du 6 février 1950 relatif à certaines **indemnités dans les administrations centrales** (JO du 28 octobre 2004).

Décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de **recrutement dans la fonction publique de l'Etat** (JO du 20 octobre 2004).

Note de service n° 2004-179 du 21 octobre 2004 fixant le **calendrier prévisionnel des CAPN** et des actes de gestion relatifs aux personnels

ATOS (2004-2005) (BOEN n° 40 du 4 novembre 2004).

Arrêtés du 22 octobre 2004 relatifs à l'**accès à la classe exceptionnelle des SASU** (session 2005) (BOEN n° 40 du 4 novembre 2004).

Arrêté du 29 octobre 2004 fixant au titre de la session 2005 le nombre de postes offerts au **concours de recrutement de CASU** (75, et 5 postes réservés au recrutement contractuel des travailleurs handicapés) (JO du 6 novembre 2004).

Arrêté du 2 novembre 2004 fixant les modalités d'organisation, le programme et la nature des épreuves des examens et **concours de recrutement portant sur le traitement de l'information** (JO du 13 novembre 2004).

Arrêté du 3 novembre 2004 autorisant au titre de l'année 2005 l'ouverture de **concours pour le recrutement de magasiniers en chef de bibliothèque** (JO du 16 novembre 2004).

Arrêté du 4 novembre 2004 fixant au titre de l'année 2004 le nombre d'emplois (24) offerts à l'**examen professionnel pour l'accès au grade d'assistant des bibliothèques de classe exceptionnelle** (JO du 11 novembre 2004).

Note de service n° 2004-186 du 4 novembre 2004 relative aux **mutations des APASU et AASU** dans les TOM (rentrée 2005) (BOEN n° 41 du 11 novembre 2004).

Note de service n° 2004-185 du 4 novembre 2004 relative aux **candidatures à des postes dans des établissements de la**

Mission laïque française à l'étranger (BOEN n° 41 du 11 novembre 2004).

Note de service n° 2004-192 du 8 novembre 2004 relative au **mouvement des secrétaires de documentation** (rentrée 2005) (BOEN n° 42 du 18 novembre 2004).

Note de service n° 2004-194 du 8 novembre 2004 relative au **mouvement des personnels de catégorie B et C à gestion déconcentrée** (rentrée 2005) (BOEN n° 42 du 18 novembre 2004).

Décret n° 2004-1193 du 9 novembre 2004 portant diverses **mesures relatives à la fonction publique de l'Etat** (JO du 11 novembre 2004).

Donnez-vous **dès aujourd'hui** les moyens de vous défendre, **syndiquez-vous !**

BULLETIN D'ADHESION au SNASUB — FSU 2004-2005

Académie

Réadhésion Nouvelle adhésion

Monsieur , Madame

Nom, Prénom

Lieu d'exercice

Grade Indice.....

Statuts : Administration scolaire et universitaire Bibliothèques Recherche et Formation

Documentation Contractuels et Non-titulaires

Exerçant dans : Education nationale Culture Jeunesse et Sports Autres

Adresse personnelle

Adresse professionnelle

Tél. personnel.....Tél. travail.....Fax.....

E. mail

Cotisation 2004-2005: par point d'indice nouveau majoré (cf. bulletin de salaire) + points NBI :

- jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré : 0,25 € par point d'indice

- entre l'indice 301 et l'indice 400 : 0,27 € par point d'indice

- à partir de l'indice 401: 0,29 € par point d'indice

- Contractuels à durée déterminée inférieure à 12 mois jusqu'à l'indice 261: 30,50 €

- Contractuels à durée indéterminée et contractuels nommés pour une année: selon l'indice et la quotité

- Retraités : 50 % — Temps partiel : au prorata temporis — CPA : 80 %

Rappel

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 50 % de leur montant.

Chèque à l'ordre du SNASUB à envoyer au trésorier académique (adresses p. 2) ou au Trésorier national: Snasub, 3-5, rue de Metz, 75010 Paris. Possibilité de paiement échelonné par prélèvement automatique (voir convergences n° 99, p. 11).

