

# Convergences



n° 49 - février 2000

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

É d i t o



**A**u moment où les négociations sur la réduction du temps de travail sont au centre de l'actualité et où des débats ont lieu au sein des syndicats de la FSU, les personnels de l'éducation pourront exprimer leurs revendications lors de la journée nationale de grève et de manifestations du 16 mars, avec tous les membres du système éducatif, et témoigner ainsi de leur mobilisation et de leur détermination.

Par ailleurs, l'intersyndicale des non-enseignants poursuit son objectif d'organiser une action nationale unitaire de l'ensemble des IATOSS, si possible en mai, afin de faire prendre en compte leurs problèmes spécifiques.

Dans le secteur des établissements scolaires, la journée du 21 mars sera consacrée à la situation des personnels de gestion qui débouchera sur des actions et des revendications à partir d'une réflexion sur l'alourdissement des tâches et des responsabilités dans nos fonctions ainsi qu'en témoigne récemment la mise en cause de gestionnaires en matière de sécurité et d'hygiène alimentaire.

Dans tous les secteurs, qu'il s'agisse des conditions de travail, des retraites, des salaires, de la réduction du temps de travail, les personnels IATOSS doivent se faire entendre et se mobiliser dans l'action.

**Mylène Martinez**

16 mars 2000  
Enseignants  
et IATOSS  
en grève



RTT : consultation FSU  
pp. 3 et 5

# pour nous contacter...

## Secrétaire générale

Michelle HAZARD  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris  
Tél. 01 44 79 90 42/47

## Secrétaires généraux adjoints

**Etablissements supérieurs**  
Monique VIDAL  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris  
Tél. 01 44 79 90 42/47

## Bibliothèques

Anne-Marie PAVILLARD  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris  
Tél. 01 44 79 90 42/47

## Etablissements second degré

Mylène MARTINEZ  
E. E. A. J. Rousseau  
Avenue La Colline  
BP 6028  
34030 Montpellier  
Tél : 04 67 10 41 41

## Services (Ministères, Rectorats, IA...)

Philippe RAMPON  
427, rue Félix Faure  
38950 St Martin Le Vinoux  
Tél : 04 76 75 81 21

## Trésorier national

Jacques SOUDAIN  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris  
Tél. 01 44 79 90 42/47

## Bureau national

**Responsable Organisation**  
Hélène CHARRIER  
Lycée E. Branly  
70, bd de St Quentin  
80098 Amiens Cedex 3  
Tél. 03 22 53 41 56

## Responsable

**Commission presse**  
Béatrice BONNEAU  
7, rue des solitaires  
75019 Paris  
Tél. 01 44 78 45 88

## Autres membres du bureau national

Jacques AURIGNY  
Lycée Claude Monet  
1, rue du Dr Magnan  
75013 Paris  
Tél. 01 45 84 75 59

Colette BASSAC  
IA Auch  
Rue Boissy d'Anglas  
32000 Auch  
Tél. 05 62 61 69 15

Pierre BOYER  
27, rue Bouchardon  
75010 Paris  
Tél. 01 42 46 05 56

Jean-Paul CAGNE  
Lycée Diderot  
39, cours G<sup>al</sup> Giraud  
69001 Lyon  
Tél. 04 72 00 93 83

Dominique GERARDIN  
SCDU Lille 2  
section Médecine

1, place de Verdun  
59045 Lille Cedex  
Tél. 03 20 52 83 50

Marie GANOZZI  
Université Lumière  
Lyon 2  
Campus de Bron Saint  
Priest  
69676 Lyon Cedex 11  
Tél. 04 78 77 31 09

Jacques LE BEUVANT  
Lycée Chaptal  
35, Ch. des Justices  
29291 QUIMPER  
Tél : 02 98 55 90 38

Roger LE MARC  
SNASUB-FSU BNF  
Quai François Mauriac  
75700 Paris Cedex 13  
Tél. 01 53 79 49 04

Michèle MARTIN DARMON,  
25, rte de la Cascade  
78110 Le Vésinet  
Tél. 01 30 15 17 40

Pierre PIEPRZOWNIK  
Lycée Saint-Sernin  
3, place Saint-Sernin  
31000 Toulouse  
Tél. 05 61 23 45 75

Annie PIETRI  
9, square René Coty  
35000 Rennes  
Tél. 02 99 14 12 55  
et 02 99 14 12 68

Josiane SOUDAIN  
Université de Provence  
FSU case 51  
3, place Victor Hugo  
13331 Marseille cedex 3  
Tél./Fax 04 91 10 64 68

## Secrétaires, Correspondants, Trésoriers académiques

### Aix-Marseille

Christian BAESEN, SA  
Inspection académique  
3, av. du Plantas  
BP 224  
04004 Digne Les Bains  
Cedex  
Tél. 04 92 31 52 48

Jacqueline Niel  
Trésorière  
130, chemin de Poullasson  
13100 Aix en Provence  
Tél. 04 42 92 12 72

### Amiens

Hélène CHARRIER,  
SA (voir BN)  
Isabelle FOUBERT  
Trésorière  
1, rue René Coty  
80110 Moreuil

### Besançon

Marlyse MALFROY, SA  
20, rue Mallarmé  
25000 Besançon  
Tél. 03 81 48 06 94  
Marina JOSIPOVIC  
Trésorière

BU de Belfort  
43, faubourg des  
Ancêtres BP 455  
90008 Belfort cedex  
Tél. 03 84 21 52 88

### Bordeaux

Jean- Claude  
CARABINI, SA  
261, avenue Pierre Bouneau

40270 Grenade sur l'Adour  
Tél./fax 05 58 45 47 74

Trésorière :  
Simone ROCHETTE  
Collège - 7 rue des  
Fontaines de Monjous  
33170 Gradignan  
Tél : 05 56 89 19 01

**Caen**  
Christian EURY, SA  
Restaurant universitaire A  
23, avenue de Bruxelles  
14070 Caen cedex 5  
Tél. 02 31 56 63 52

Pierre FUGIER-GARREL  
Trésorier  
Lycée Jean Rostand  
98, route d'Iffs  
14000 Caen

**Clermont-Ferrand**  
André CHANUDET, SA  
IUFM 20, avenue  
Bergougnan  
63000 Clermont-Ferrand  
Tél. 04 73 31 71 50

Marie-Christine  
LABRANDINE  
Trésorière  
35, route de Durtol  
63830 Nohanent  
Tél. 04 73 62 88 38

**Corse**  
Lucien ROCHIETTI, SA  
Lycée de Balagne  
Av. Paul Bigambilla  
20220 Ile Rousse  
Tél. 04 95 63 04 10

Monique CHIARI  
Trésorière  
LEP Scamaroni  
20600 Bastia

**Créteil**  
Pierre BOYER, SA  
(voir BN)

Nicole CAPOULADE  
Trésorière  
Collège Jean Vilard  
26-28, rue de la Gare  
93120 La Courneuve  
Tél : 01 48 11 15 40

**Dijon**  
Danièle PATINET, SA  
12, av. du Château  
BP 97  
21803 Quétigny Cedex  
Tél. 03 80 39 50 97

Françoise MOREL  
Trésorière  
Faculté des Sciences  
Labo de zoologie  
6, bd Gabriel  
21000 Dijon

**Grenoble**  
Evelyne CHARVET  
Bourse du Travail  
32, avenue de l'Europe  
38030 Grenoble Cedex 2  
Tél : 04 76 09 13 60

Josiane MICHALLAT  
Trésorière  
7, rue Joseph Rolland  
38120 St Egrève  
Tél. 04 76 74 71 14

**Lille**  
Jean-Paul MACHEN, SA  
Maurice MALFOY  
Trésorier

SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre 1er étage  
28, rue des Archives  
59800 Lille  
Tél. 03 20 12 03 31  
Fax 03 20 51 30 61

Permanences : mardi,  
mercredi, jeudi de 14 à 17h

**Limoges**  
Nicole REIX  
Collège J. Rostand  
87370 St Sulpice de  
Laurière  
Tél. 05 55 71 47 54

## Lyon

Yvonne ACCARY, SA  
L.P. Etienne Legrand  
42120 LE COTEAU  
Tél. 04 77 67 56 44

Micheline MEYET  
Trésorière  
L.P. du Bâtiment  
235, bd Pinel - Case 12  
69676 Bron Cedex  
Tél. 04 78 74 15 91

**Montpellier**  
Maurice ILLOUZ, SA  
Lycée de la Camargue  
30000 Nîmes  
Tél. 04 66 04 93 73

Pierrette PASQUINI  
Trésorière  
Résidence Les  
Estouzelles Bât. A  
18, chemin de la Tour  
30200 Bagnols/Sèze

**Nancy-Metz**  
Arlette LEMAIRE, SA  
IA - 4, rue d'Auxonne  
54042 Nancy Cedex  
Tél. 03 83 93 56 61

Mauricette DIDOT  
Trésorière  
Route de Neufchef  
2ème étage  
57700 Hayange

**Nantes**  
Nicole SOSSON, SA  
Bourse du travail  
14, place Imbach  
49100 Angers  
Tél : 02 41 25 36 46

Ghyslaine GIRAUDEAU  
Trésorière  
17, rue du Pot de vin  
85310 La Chaize-le-  
Vicomte

**Nice**  
Annick PERLES, SA  
Université de Nice  
Sophia Antipolis ESSI  
930, route des Colles  
BP 145  
06903 Sophia Antipolis Cedex  
Tél. 04 92 96 51 32

Maryse APREA  
Trésorière académique  
DDJS, BP 8027  
83067 Toulon Cedex  
Tél. 04 94 16 90 91

Jacqueline TOMASONI  
Trésorière dptale 06  
Université de Nice  
Sophia Antipolis  
28, Parc Valrose  
06108 Nice cedex 2  
Tél. 04 92 07 66 18

**Orléans-Tours**  
Evelyne HORCKMANS,  
SA  
10, rue Hélène Boucher  
Appt 556  
41000 Blois  
Tél. 02 54 42 63 06

Maryvonne MAUFRAIS  
Trésorière  
109, rue F. Lépine  
28600 Luisant  
Tél. 02 37 34 34 28

## Paris

Patrick LE TUHAUT, SA  
Lycée Jacques Decour  
12, Av. T rudaine  
75009 Paris  
Tél : 01 55 07 80 46

Joëlle CARPENTIER  
Trésorière  
108 bis, rue Gabriel Péri  
93200 Saint-Denis

**Poitiers**  
Serge GARATE, SA  
Lycée Camille Guérin  
33, rue de la Gibauderie  
BP 611  
86022 Poitiers Cedex  
Tél. 05 49 46 28 70

Lucienne FOREST  
Trésorière  
Collège Henri IV  
1, rue Louis Renard  
86022 Poitiers

**Reims**  
Françoise ELIOT  
Lycée St Expupéry  
82 r. A. France BP 1060  
52105 St Dizier  
Tél. 03 25 05 82 44

Claudine STOGOWSKI  
Trésorière  
SNASUB-FSU  
Maison des Syndicats  
15, bd de la Paix  
51100 Reims  
Tél. 03 26 79 12 90

**Rennes**  
Fabrice KAS  
Collège Jean Richepin  
8, bd Kennedy  
22370 PleneufValAndré  
tél : 02 96 72 22 75

Marie-Pierre TEURTRIE  
Trésorière  
Collège Henri Wallon  
rue Anatole France BP 128  
56602 Lanester Cedex

**Rouen**  
Monique DELAGRAVE,  
SA  
Lycée François 1er  
BP 1445  
76066 Le Havre cedex  
Tél. 02 35 19 20 00

Agnès DEVAUX  
Trésorière  
9 bis, rue des Lombards  
76290 Montivilliers

**Strasbourg**  
Gérard GUNTZBURGER  
Rectorat  
6, rue de la Toussaint  
67975 Strasbourg Cédex 9  
Tél : 03 88 23 38 12

Marie-Christine  
BERNARDIN  
Trésorière  
9, rue Paul Eluard  
67200 Strasbourg  
Tél : 03 88 23 36 58

**Toulouse**  
Pierre PIEPRZOWNIK,  
SA (voir BN)  
Colette BASSAC, SA  
(voir BN)  
Régine FLAMENT

## Trésorière

Collège  
65260 Pierrefitte  
Nestalas

**Versailles**  
Michèle MARTIN DARMON,  
SA (voir BN)  
Christine LARROQUE  
Trésorière  
Collège C.-F. Daubigny  
6, rue P. Bérégovoy  
95430 Auvers-sur-Oise

**Guyane**  
Georgette LINGUET, SA  
56, lotissement Colibri  
Route de Bourda  
97300 Cayenne  
Tél. 30 05 69

M.-A. LOUISE ROSE  
Trésorière  
Rectorat de la Guyane  
Route de Baduel  
97300 Cayenne  
Tél. 05 94 29 93 96

**Martinique**  
Emile TROBRILLANT  
Citè Bon Air, Bât B  
Route des Religieuses  
97200 Fort-de-France  
Tél. 58 21 96

**Réunion**  
Lionel LEDUC  
24, rue Beaulieu  
97470 Saint Benoît  
tél/fax : 02 62 50 06 86

Thierry SELLY,  
Trésorier  
CROUS  
20, r. Hippolyte Foucque  
97490 Ste Clotilde  
Tél : 02 62 48 32 17

**St-Pierre et Miquelon**  
J.-C. Girard  
Lycée d'Etat  
97500 St-Pierre et  
Miquelon  
Tél : 0 (508) 41 59 49

**PRENDRE CONTACT  
AVEC LE SNASUB  
3-5, rue de Metz  
75010 Paris**

**Tél. 01 44 79 90 42  
ou 01 44 79 90 47  
Fax 01 42 46 63 30  
E.mail :  
snasub.fsu@ras.eu.org**

**36 15 FSU  
Tapez SNASUB  
1,29 F/mn**

**Site internet  
http://www.ras.eu.org/  
snasub**



Bulletin mensuel du SNASUB  
Syndicat National de l'Administration Scolaire  
Universitaire et des Bibliothèques  
3-5, rue de Metz 75010 Paris tél : 01 44 79 90 42  
Directrice de la publication : Michelle Hazard  
Rédactrice en chef : Béatrice Bonneau  
Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly  
• ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D735



# Sommaire

## Consultation FSU sur le projet d'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

C'est aux syndiqués de décider si la FSU doit signer le projet d'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail proposé par le ministère. Vous en avez reçu le texte dans un numéro spécial de *Pour*. Considérez-vous que :

**Le texte malgré certaines concessions, comporte des garanties insuffisantes et trop de points de blocage : il ne peut pas être signé en l'état par la FSU.**

**Le texte proposé, malgré la persistance de points de blocage, constitue une base d'engagements et de garanties suffisantes : il peut être signé par la FSU.**

Vous trouverez en page 5 de ce numéro la reprise des premiers éléments d'analyse du Bureau délibératif fédéral national qui s'est tenu le 9 février 2000 au lendemain des négociations.

Nous vous demandons d'en débattre et de donner votre opinion individuellement ou collectivement en renvoyant le bulletin réponse que vous avez trouvé dans le *Pour spécial* au SNASUB avant le 6 mars.

|  |          |
|--|----------|
| En bref  | p. 4     |
| <b>RTT / Fonction publique</b>                           | p. 5     |
| Témoignages catégorie C                                  | pp. 6-7  |
| Plan anti-violence                                       | p. 8     |
| <b>Dossier</b>   |          |
| <b>Grève de l'éducation</b>                              | pp. 9-12 |
| Omega, le retour   | p. 13    |
| Jeunesse et sports                                       | p. 14    |
| Rapport Van Dooren                                       | p. 15    |
| Mise en extinction de l'ARF<br>Déconcentration des ITARF | p. 16    |
| Vie des académies  | p. 17    |
| Reclassement de B en C                                   | p. 18    |
| Lu pour vous   | p. 19    |
| La couverture médicale universelle                       | p. 20    |

## 16 mars 2000 Tous en grève



pp. 9 à 12

# motions adoptées à la CAN du SNASUB du 26 janvier 2000

## Pour des mesures d'urgence, de justice sociale et de combat des bas salaires

La situation économique et sociale actuelle est caractérisée par l'annonce d'excédent de recettes budgétaires, de profits en nette augmentation, spéculatifs ou non, et d'une croissance "durable". Elle est également caractérisée par une politique salariale dans la Fonction publique indigne au regard de l'exemplarité que doit constituer la politique de l'Etat. Le SNASUB dénonce une telle injustice faite aux personnels

et exige une revalorisation des traitements par une reconstruction de la grille indiciaire. Devant l'urgence de mesures salariales concrètes, le SNASUB se prononce pour la construction d'une mobilisation préalable à toute négociation salariale. **1000 francs pour tous dès le mois de mars attribués en points d'indice.**

Adopté à l'unanimité moins 3 abstentions

## Emplois-jeunes

La CAN du SNASUB réunie le 26 janvier 2000 s'oppose au projet de recrutement d'emplois-jeunes dans le champ des personnels IATOS annoncé par le ministre. Elle demande la création d'emplois statutaires qualifiés pour faire face aux besoins reconnus par le ministre lui-même pour assurer un service public de qualité. Le SNASUB s'opposera au

remplacement des créations nécessaires d'emploi statutaire par le recours à des emplois précaires de droit privé et dénonce l'empilement de contrats différents pour assurer des missions communes de service public (CES, CEC, emplois-jeunes, contractuels, titulaires).

Adopté à l'unanimité

## Hygiène

La CAN du SNASUB réunie le 26 janvier 2000, informée du communiqué du ministère de l'Education sur l'hygiène et la traçabilité des aliments dans les restaurants scolaires, constate qu'une nouvelle responsabilité est confiée aux personnels de l'ASU. Sans moyens nouveaux en personnels, cette nouvelle mission est d'avance rendue impossible. Nous appelons l'ensemble des personnels à boycotter les instructions du ministère tant que l'attribution des moyens nécessaires à leur application ne sont pas débloqués.

Adopté à l'unanimité

## Gestion

La CAN du SNASUB informée des risques de sanctions qui pèsent sur le gestionnaire du Lycée de Toulouse où s'est produite une intoxication alimentaire, exprime son soutien à ce collègue. En effet, de telles situations sont d'abord la conséquence du manque de moyens en personnels titulaires dotés d'une solide formation professionnelle, du manque de moyens pour assurer le remplacement des personnels en congé, là aussi par des personnes titulaires et formés aux tâches qui les attendent.

Adopté à l'unanimité

### Recrutement des CEC

Une circulaire n° 99-206 du 16 décembre 1999 parue au B.O.E.N. du 23 décembre élargit les possibilités de recrutement de CEC dans les EPLE en augmentant la part de financement de l'Etat et en supprimant le critère d'âge. Le M.E.N. versera pour chaque CEC "public prioritaire"

une aide complémentaire de 20 %. En 1999, ce financement complémentaire a concerné le recrutement sous CEC de CES de 55 ans et plus. Cette condition d'âge disparaît. Le volume de CES recrutés par les EPLE est plafonné à 10 000 agents, et chaque académie ne pourra dépasser le plafond de recrutement qui lui sera notifié.

### Résultats des élections pour la représentation syndicale des personnels au Comité Technique Paritaire Ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CTPM)

#### Résultats des élections au niveau national

\* Inscrits : 75 553

\* Votants : 14 410

\* Taux de participation : 19 %

Le taux de participation nationale ne dépassant pas 50%, le quorum n'étant pas atteint, le 2ème tour de scrutin est prévu le 28 mars.

Dépouillement le 30 mars, publication des résultats le 7 avril 2000.

Le vote se fera sur sigle syndical.

Deux candidats sont désignés par la FSU pour participer au CTPM :

Michel Fortuné - SNESUP- FSU (Titulaire)

Marie Ganozzi - SNASUB- FSU (Suppléante)

Le bureau délibératif fédéral national de la FSU a pris connaissance du document issu des négociations qui se sont déroulées les 7 et 8 février 2000 entre les 7 fédérations de fonctionnaires et le ministre de la Fonction publique sur les 35 heures. [...]

### La démarche de la FSU

Pour la première fois depuis longtemps l'unité a pu se construire entre les fédérations de fonctionnaires, dans un premier temps entre la FSU, la CGT et FO qui ont défendu ensemble des exigences sur les 35 heures et les conditions d'application, (réduction compensée par des créations nettes de postes et augmentation des recrutements d'agents titulaires, durée hebdomadaire du travail, refus des 1 600 heures comme instrument de mesure de la durée du travail, refus de l'annualisation, réduction de la précarité...).

Au-delà de leurs différences d'approche, les 7 fédérations se sont concertées tout au long des négociations et sont parvenues à s'entendre sur un certain nombre d'axes sur lesquelles elles sont intervenues au cours des séances : refus du premier projet présenté par le ministre, exigences similaires sur le refus du décompte annuel fixé à 1 600 heures, sur la résorption de la précarité, sur la transformation des HS et des crédits, sur les créations nettes de postes pour la réduction du temps de travail. Elles ont exprimé le même désaccord sur les conditions inadmissibles de cette négociation marathonnienne. [...]

## Analyse du projet d'accord-cadre sur la réduction du temps de travail dans la Fonction publique



### Des concessions non négligeables mais deux points essentiels de blocage

Cela a contraint le Gouvernement à faire progressivement des concessions non négligeables sur plusieurs points de la discussion. C'est ainsi que peuvent être appréciées les engagements consignés dans le texte d'appliquer les 35 heures à tous les agents "quelle que soit leur catégorie", de fixer la durée hebdomadaire à 35 heures, de reconnaître notamment pour les personnels enseignants le respect de leur régime d'obligation de service et de leur statut particulier, de compenser globalement les départs à la retraite par des recrutements externes nouveaux (engagement jusqu'en 2003), de transformer des HS et des crédits en emplois et de prévoir des recrutements supplémentaires pour résorber la précarité, d'engager des négociations sur la précarité.

### Cependant la négociation a achoppé sur deux points essentiels.

#### ◆ Le premier concerne le maintien d'un décompte annuel de 1600 heures de la durée du travail.

Cela aura pour conséquence de diminuer le champ effectif des 35 heures et d'en exclure bon nombre d'agents, de mettre en cause des acquis (congés compensateurs etc...). Ce blocage gouvernemental illustre aussi l'intention de développer l'annualisation de la durée du travail. Simultanément le projet d'accord cadre insiste sur le renvoi au plan local des discussions, ce qui peut aboutir à l'introduction de règles locales et à des remises en cause du statut général.

◆ Le deuxième point de blocage a porté sur les créations nettes d'emploi pour compenser la réduction du temps de travail ce qui ne peut qu'avoir pour conséquence ou bien de faire travailler plus les agents dans le cadre des 35 heures pour leur faire assurer tout le travail fait dans le cadre des 39 heures ou bien d'affaiblir ou de dégrader le service aux usagers ce qui est tout aussi inacceptable.

Ainsi significatif a été le refus systématique des amendements associant

réduction du temps de travail et développement de l'emploi. Pourtant, confronté aux luttes des hospitaliers, le gouvernement a été contraint d'inscrire l'engagement de créer des postes pour la RTT dans ce secteur.

L'ensemble des fédérations de fonctionnaires ont d'ailleurs souligné à la fois les concessions et leurs désaccords avec les insuffisances des propositions.

Au travers de ce débat c'est toute la politique du gel de l'emploi public qui est en cause et le gouvernement porte la responsabilité de ces blocages. C'est dans ce contexte que **le BDFN appelle les personnels à donner leur avis sur les concessions, sur les blocages, et sur l'attitude que doit prendre la FSU par rapport à la signature ou pas de ce texte.** Nous avons demandé un délai de trois semaines pour rendre possible une telle consultation. [...]

Il mandate la FSU pour rechercher avec les 7 fédérations de fonctionnaires les modes unitaires d'intervention pour saisir à nouveau le gouvernement et pour organiser l'action

**Bureau délibératif fédéral national de la FSU, 9 février 2000**

Agents,  
adjoints,  
magasiniers

Reconnaissance des  
qualifications !

*Jeanne Orlay, Agent administratif en Seine-Saint-Denis, titulaire-remplaçante*

J'ai été 7 ans contractuelle, ensuite j'ai réussi au concours réservé d'agent administratif en 1999, nommée d'office sur un poste de titulaire-remplaçante. En tant que contractuelle, j'ai eu parfois des fonctions de gestion matérielle, d'autres fois j'assumais seule tout le travail de secrétariat. Je remplace actuellement une adjointe administrative. Être titulaire-remplaçante n'est pas un choix, ça m'a été imposé. J'ai "la chance" cette année d'être nommée - sur un instant - sur un seul établissement, mais les suppléants sont le plus souvent nommés sur deux mi-temps et même sur deux

établissements simultanément. J'exerce loin de mon domicile, et je n'ai aucun dédommagement. Il faudrait que nous ayons une prime, comme les titulaires-remplaçants enseignants, ou que nous ne soyons pas astreints à toutes les permanences : un "plus" qui nous encourage dans ces conditions de travail très particulières. La pénurie de personnel nous empêche de participer correctement aux stages proposés par le CAFA. La formation est laissée le plus souvent à l'initiative personnelle. Elle est pourtant nécessaire, particulièrement dans le domaine informatique. Le grade d'agent est injustifié, puisque le même travail est demandé aux agents et aux adjoints.

Depuis sa création, le SNASUB revendique un seul corps, au niveau le plus élevé, en catégorie C.

Rien ne justifie, en effet, l'existence de deux corps, agents et adjoints, alors que ces collègues assurent les mêmes tâches.

*Madeleine Prat, Adjoint administratif principal de 2ème classe au CREPS de Poitou-Charentes*

Je suis entrée dans l'administration en 1973 comme agent de bureau auxiliaire à l'Université. Actuellement en fin de carrière, je ne compte plus sur une promotion. Si je suis promue en 1ère classe, je garderai le même indice. Au 10ème échelon, je gagne environ 8100 francs net.

J'ai toujours fait un travail de catégorie B, valorisant. Je m'occupe des salaires de personnels de statuts très divers, dont certains de droit privé, je traite toute la comptabilité budgétaire et générale, j'assure le suivi des formations. Il faut se

*Michelle Leroy, Agent administratif principal de 2ème classe, Inspection académique de l'Isère*

J'ai commencé en 1962, comme auxiliaire, et j'ai été titularisée en 1972. J'ai travaillé un peu dans tous les secteurs : BU, IUT, établissement scolaire. Je travaille actuellement au service des statistiques. Je suis aussi correspondante informatique. J'espérais passer AAPI, mais il y avait un discriminant de note dans l'académie de Grenoble (il fallait 19,8, et je n'atteignais pas cette note parce que je change souvent d'académie, et on me remet à la moyenne académique). Je suis commissaire paritaire académique. En CAPA, le rôle des représentants du personnel est essentiel. Le 15 décembre dernier, après que nous ayons refusé de siéger à deux reprises, nous avons été

reçus par le recteur et nous avons obtenu satisfaction sur plusieurs points : suppression des discriminants, passage en CAPA du mouvement interacadémique, avec un barème. Nous n'avions aucun droit de regard en ce domaine. Nous avons aussi obtenu la possibilité de demander une mutation au bout d'un an seulement. Et d'une manière générale, d'être traités comme une partie égale. La dernière CAPA s'est passée dans de bien meilleures conditions.



## catégorie C

**Rien ne justifie non plus le maintien de 60 % des personnels administratifs en C, alors que nombre d'entre-eux effectuent des tâches relevant de la catégorie B et parfois de la catégorie A, ainsi qu'en témoignent les collègues que nous avons rencontrés.**

débrouiller tout seul, tout apprendre sur le tas, et je le vis difficilement. Comme je ne veux pas laisser le travail non fait, je reste tard le soir.

A l'intendance, 2 postes ont été supprimés en peu de temps. Si je suis malade et longtemps absente, quelqu'un d'autre devra sans formation préalable traiter les salaires. A l'Université, un responsable nous prenait en charge. Ici, on se sent un peu isolé, et on a les responsabilités sans la rémunération qui devrait les accompagner.

Le nombre d'agents de toutes catégories est insuffisant, notamment par rapport à la superficie et aux nombreuses installations sportives à entretenir.

*Monique Besse, Agent administratif au collège Michelet à Creil, secrétaire du chef d'établissement*

J'ai commencé en 1974 comme auxiliaire de catégorie B. J'ai pu ensuite être titularisée sur un poste d'agent de bureau. Au bout de 25 ans d'ancienneté, je suis passée en 1<sup>ère</sup> classe.



Les formations que j'ai pu suivre constituent une charge accrue de travail, parce qu'on n'est pas remplacé. Aller en formation signifie plus de travail pour les collègues, mais heureusement, il y a une solidarité entre nous. J'ai renoncé à préparer un concours : le lieu de préparation

est trop éloigné, le nombre de postes est très faible. Il n'y a pas de vraie perspective de carrière.

On apprend sur le tas, parfois après une demi-journée de formation. On finit par acquérir une qualification très importante, mais pas reconnue par la hiérarchie. Contrairement à ce que prétend M. Allègre, l'outil informatique n'est pas la solution miracle. Il génère aussi des tâches que l'on n'avait pas auparavant. Il n'y a pas de maintenance effective au niveau des établissements. Le CRIA est très sollicité. Il est plus facile de faire effectuer plus de tâches aux personnels déjà en place que de créer de nouveaux postes. Il faut dire "stop" à l'empiement des tâches supplémentaires : on travaille dans l'urgence, on arrive stressé au travail, ce qui a une incidence sur la vie personnelle et familiale.

Le manque de personnels dans toutes les filières est important et réagit sur le travail des administratifs : par exemple, la personne de la loge étant réquisitionnée pour la demi-pension, le standard est renvoyé sur le poste de la secrétaire. Autre exemple : depuis cette année, il y a une infirmière, mais à mi-temps seulement. C'est la secrétaire qui doit s'occuper des élèves malades le lundi, le mardi et le samedi matin !

*Franck Pouthier, Magasinier spécialisé à la Bibliothèque Nationale de France*

Magasinier depuis 1989, je suis passé en 1<sup>ère</sup> classe en 1995. Depuis 1999, je suis promouvable au grade supérieur (hors classe). Ce changement de grade devrait être automatique mais à la BNF il faut en moyenne atteindre 15 ans... pour environ 400 francs par mois en plus. Mon salaire net est de 7500 F. Grâce au mouvement d'octobre 1998 à la BNF, la prime de midi pour double travail a été légèrement revue à la hausse.

Je suis arrivé en octobre 1996 à Tolbiac pour participer à l'ouverture du Haut-jardin au Département de recherche

bibliographique. Tolbiac a été pour moi l'occasion de choisir de quitter les magasins et de travailler en "service public". J'effectue au minimum trois heures de service public par jour, parfois 6. J'aide par exemple les lecteurs à utiliser les postes informatiques. La formation que j'ai moi-même reçue a été pourtant très succincte. Peu à peu, je "prends mes marques" en service public. Le public n'est pas toujours très facile à gérer (le manque de savoir-vivre de certains) mais j'assume mon choix et je préfère travailler en Haut de jardin où le public est plus varié.

Tolbiac est un lieu clos, un bâtiment immense par lequel on peut se sentir

écrasé. Il faut beaucoup de recul pour y travailler. Les magasins sont froids au sens propre et au sens figuré. Le travail interne s'effectue dans un grand bureau en rez-de-jardin où tous doivent cohabiter. Les rapports entre les catégories A, B et C ne sont pas toujours évidents - chacun veut garder son territoire et son savoir - mais il y a quelques avancées par rapport à Richelieu.

La BNF impose quelques sacrifices à ses agents (soirées, week-ends, heures supplémentaires). Je pense que le personnel mériterait la "prime de la bonne volonté" car il fait tout son possible pour que le fonctionnement s'améliore.

*Témoignages recueillis par Pierre Boyer*

## Plan anti-violence à l'école : chronique d'un échec annoncé

Après de graves et multiples événements qui ont alerté l'opinion sur une recrudescence d'actes de violence à l'école, le ministre annonce un plan de lutte. Celui-ci est accueilli avec scepticisme par les organisations syndicales et sans grand enthousiasme par les partenaires de l'école. Il faut dire que la violence à l'école et l'annonce faite d'une volonté politique de l'éradiquer ne date pas d'hier. Pour autant peut-on raisonnablement s'inscrire dans une perspective de succès si on ne se donne ni les moyens de la réflexion ni les moyens de l'action dans ce domaine. Le ministère semble se préoccuper plus de l'image qu'il donne que de l'efficacité de son action ; ainsi sur la durée, c'est une dégradation progressive mais bien réelle de l'encadrement des élèves qui a caractérisé les vingt dernières années.

Aujourd'hui il est illusoire de vouloir améliorer durablement les choses en recourant systématiquement à des personnels précaires et sans formation pour faire face à des situations de plus en plus dures et de plus en plus complexes. Quand des équipes d'établissements particulièrement exposées ont voulu mettre en place des solutions adaptées, elles ont été désavouées par la hiérarchie comme en témoigne le livre de Madame Pierrelée\*, ex-

principale du collège Garcia Lorca de St Denis. Quand toute la Seine-Saint-Denis s'est mise en mouvement pour réclamer des moyens, il a fallu des semaines de lutte pour obtenir ce qui ne constituait qu'un rattrapage de moyens. Pour ce qui concerne les personnels ATOSS on sait bien que leur implication dans l'action éducative ne peut se faire que s'ils disposent d'un temps suffisant pour faire autre chose que de parer au plus pressé.

Chacun sait qu'il y a un lien étroit entre échec scolaire, perte de repères civiques et violence ; la société française de l'an 2000 doit se poser la question de savoir si la violence à l'école n'est pas le symptôme d'un mal plus grave, d'une désocialisation et d'un ratage de l'intégration d'une part de plus en plus importante de la population. Ces problèmes, l'école ne peut les affronter seule, pas plus qu'elle ne peut corriger toutes les inégalités et faire accéder les plus démunis à une mythique égalité des chances. Ce qu'elle peut encore espérer réussir, c'est la promotion de ses valeurs fondatrices et l'instruction des élèves qui lui sont confiés. Ceci n'est déjà pas si mal comme programme d'action et nécessite à la fois beaucoup de moyens et d'efforts. Pour ce faire, il faut prioritairement regagner la confiance qu'une partie des jeunes a perdue dans l'institution

scolaire, en particulier à cause de la sélection par le découragement et de l'orientation-sanction. La violence n'est pas une attitude qui submerge l'école parce que l'école est rejetée par la jeunesse ; l'école est concernée au premier chef parce qu'elle constitue le point de confrontation sociale où la jeunesse attend le plus des adultes. Les adultes du système éducatif savent bien que les faits les plus graves de violence n'ont pas massivement lieu à l'école, ils savent également que la massification de l'enseignement qui n'a pas mécaniquement induit une démocratisation des qualifications et des carrières produit des frustrations et un sentiment d'injustice croissant.

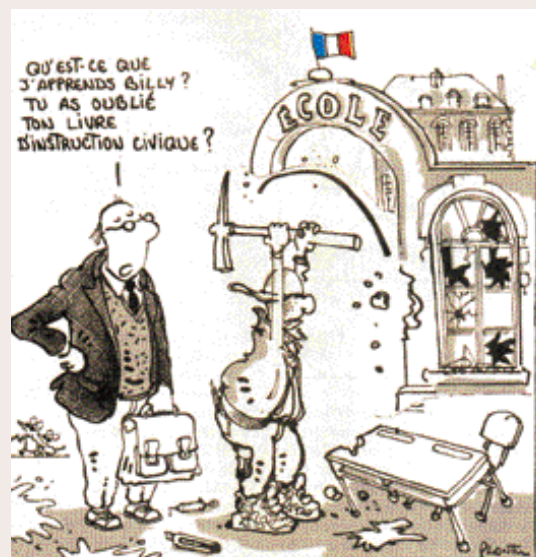
Quand l'ascenseur social est en panne, il est plus difficile de donner des modèles de réussite à ceux dont les parents ont

déjà subi et la précarisation et le chômage et la discrimination.

Il y aura en l'an 2000 une assistante sociale pour 2000 élèves, un médecin scolaire pour 8000 élèves, une infirmière scolaire pour 840 élèves et l'on va créer 815 postes d'ATOSS là où le ministre reconnaît un déficit de 30 000 postes. Même si la violence scolaire ne se résume pas seulement à ça, rendre l'école plus sûre et les élèves plus sereins passe par un plan qui associe respect des personnels et des engagements pour que l'école du respect de tous soit une réalité.

**Jacques Le Beuvant**

*\* L'Insurgée, histoire d'un proviseur qui veut réconcilier l'école et les élèves. Le Seuil, 120 F.*



Le Monde, 27 janvier 2000



# ossier

**16 mars  
2000**

faen . fen unsa  
ferc cgt . fsu . sgen cfdt

**unis** grève **16**  
**POUR** **mars**

**LA CRÉATION  
D'EMPLOIS PUBLICS**

**LA RÉSORPTION  
DE LA PRÉCARITÉ**

**pour améliorer le service public  
d'éducation et de recherche**

Les Fédérations FAEN, FEN, FERC-CGT, SGEN-CFDT et FSU viennent de décider nationalement une grève pour le jeudi 16 mars, pour la création d'emplois nécessaires à l'amélioration du service public d'éducation et de recherche, le refus de la précarité et des heures supplémentaires. Elles exigent la fin du gel de l'emploi public et une réduction du temps de travail créatrice d'emplois statutaires.

Il s'agit maintenant de transformer une décision unitaire exceptionnelle en un large mouvement revendicatif dans lequel la très grande majorité des personnels se reconnaissent et

s'engage. Cela suppose des contacts étroits et suivis avec nos partenaires syndicaux à tous les niveaux afin d'assurer

## Grève nationale des personnels de l'éducation

le succès de cette initiative, de se saisir de toutes les occasions de rencontre avec

les personnels pour expliquer et convaincre de l'importance de cette décision.

Il convient, là où cela peut se réaliser naturellement, mais partout peut-être, de tenter aujourd'hui et dans ces conditions nouvelles, de proposer l'élargissement de la mobilisation aux parents d'élèves, aux associations proches de l'Ecole.

Les actions qui se développent aujourd'hui sur les conditions de la prochaine rentrée, la détérioration des conditions d'enseignement, la violence, rentrent tout naturellement dans la préparation du 16 mars et pour la FSU dans le cadre de l'exigence d'une autre politique scolaire.



Dans le numéro précédent de *Convergences*, nous faisons état d'une décision de grève et manifestation nationale des personnels IATOS courant mars, adoptée à l'unanimité par l'intersyndicale des personnels non enseignants (SNASUB, UNATOS et SNUAS-FP/FSU-SGPEN et FERC/CGT-SGEN/CFDT et A&I/FEN).

Rappelons que cette intersyndicale, constituée depuis bientôt un an, s'était donnée comme mandat de construire une grande action nationale des personnels IATOS, sur la plateforme :

- ◆ **Création des emplois indispensables pour répondre aux besoins du service public ;**
- ◆ **Résorption de l'emploi précaire ;**
- ◆ **Maintien des personnels IATOS et de leurs missions dans le cadre de la fonction publique d'État ;**
- ◆ **Réduction du temps de travail, facteur de création d'emplois.**

Cet objectif ne traduit en aucune manière un quelconque ostracisme anti-enseignants, mais une volonté de marquer le caractère spécifique aux IATOS de ces revendications. Si elles concernent évidemment les enseignants aussi, elles ne se posent pas à eux dans les mêmes termes. En outre l'expérience nous a montré que, pour des raisons faciles à comprendre, lorsque tous les personnels du système éducatif sont dans l'action, l'opinion publique (et la presse la première) ne retient que les enseignants. C'est cela qui avait conduit les organisations IATOS à décider d'une action spécifique de grève et manifestation nationale.

Entre temps, et on ne peut que s'en féliciter, les fédérations du système éducatif ont décidé, ensemble, d'une journée d'action de tous personnels pour le 16 mars. Le SNASUB aurait souhaité dans ces conditions que se mette en place une semaine d'action. Cela aurait permis de maintenir l'initiative IATOS, à un ou deux jours

## Action intersyndicale de grève du 16 mars 2000 de tous les personnels du système éducatif Enseignants et IATOS.

A l'appel des fédérations FAEN, FEN, FERC-CG

- ◆ pour la levée du gel de l'emploi public
- ◆ pour une réduction du temps de travail créat

d'intervalle par rapport à celle des enseignants, tout en s'inscrivant dans le cadre d'une cohérence globale de revendications de moyens pour le système éducatif.

Il faut bien dire que ce souhait n'a pas été partagé par tous les syndicats membres de l'intersyndicale IATOS dont certains, malgré le mandat commun auquel ils avaient adhéré, ont préféré se fondre dans l'action générale.

**L'action spécifique en mars dans un cadre unitaire n'étant plus possible, les IATOS participeront donc à la journée d'action inter fédérale du 16 mars, avec les personnels enseignants, et le SNASUB appelle sans réserve à en assurer le succès.**

Pour autant, il considère que cette action n'éteint pas le mandat collectif d'une grande action nationale des personnels autres qu'enseignants qui reste donc un objectif à atteindre, si possible au mois de mai. C'est cette position, qu'avec d'autres, le SNASUB défend au sein de l'intersyndicale IATOS.

16 mars

## INTERSYNDICALE IATOS du 9 février 2000

Le 9 février, le SGPEN-CGT, le SGEN-CFDT, A&I-FEN et le SNASUB-FSU se sont à nouveau rencontrés pour envisager les dispositions à prendre par rapport à une action unitaire IATOS compte tenu de la journée inter fédérale du 16 mars.

Tous les participants sont tombés d'accord sur les points suivants :

- ◆ Il convient de maintenir e si possible d'élargir l'intersyndicale ;
- ◆ La journée interfédérale d 16 mars n'éteint pas le mandat de construire une grande action nationale des IATOS ;
- ◆ Pour autant, nous devons nous inscrire clairement dans cette journée et contribuer à sa réussite ;
- ◆ Au-delà du 16 mars, l'action spécifique IATOS unitaire demeure indispensable ; elle pourrait être programmée pour mai prochain.

Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis l'adoption de la plateforme commune et des éléments nouveaux qui

GEN-CFDT et FSU :

l'emplois statutaires

2000

ont intervenus dans cette période, elle devra être revue, adaptée et étendue. En articulant ce qui est en cours sur la réduction du temps de travail dans la fonction publique, l'annonce du recrutement de 2 000 emplois sur des fonctions normalement dévolues aux IATOS

devront faire l'objet de réponses appropriées. Au même accord salarial de 1998 arrivant son terme, les négociations devraient ouvrir à l'échelle de la fonction publique et il est nécessaire que les IATOS se positionnent sur ce dossier.

Une nouvelle rencontre de programmation intersyndicale est programmée le 20 mars pour envisager les suites à apporter, à la lumière de l'analyse que nous pourrions faire de la journée du 16 mars.

## Pour les IATOS, tout justifie d'être dans l'action le 16 mars,... et au-delà.

Quel que soit le secteur considéré, le gel de l'emploi public s'accompagne toujours du même cortège : insuffisance des moyens humains et matériels, développement de la précarité sous des formes chaque jour plus nombreuses et sophistiquées. De ces carences, ce sont les personnels eux-mêmes qui pâtissent, mais aussi la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Dans le même temps, au nom d'une soi-disant modernité se développe un discours lancinant sur les vertus d'une gestion dite de proximité, qui n'est qu'un masque à la volonté de dérégulation et qui permet d'exploiter les qualifications sans les reconnaître en termes de statut et de salaire.

Sous des formes diverses, tous les secteurs et toutes les catégories de personnels sont concernés.

## Dans l'enseignement supérieur et les bibliothèques

La demande de formation au niveau de l'enseignement supérieur a considérablement augmenté depuis le début des années 1980, ce qui est positif pour le développement économique, technique, social et culturel du pays. Mais les moyens pour accompagner ce mouvement n'ont pas été ouverts à hauteur des besoins, malgré les engagements pris. Ainsi, le plan de rattrapage promis après le mouvement de 1995 n'a été honoré que pour moitié.

Du fait de la multiplication des sites et filières d'enseignement, des nombreuses tâches nouvelles liées à la contractualisation des EPST avec le ministère, à la déconcentration de la gestion des personnels, au développement des relations internationales, à la valorisation de la recherche ..., le déficit s'est encore aggravé.

Prenant prétexte de la baisse des effectifs, légère mais réelle, le gouvernement se refuse à débloquer les moyens nécessaires en quantité suffisante.

Pour répartir ces maigres moyens, le ministère utilise un outil (la norme "San Remo") qui sous-évalue les besoins et introduit des inégalités entre les filières. De plus il n'implante des moyens, au compte-gouttes, que dans les établissements dont le taux de couverture apprécié selon cette norme est inférieur à 90%.

Dans les bibliothèques universitaires, le chantage à l'élargissement des horaires d'ouverture au public est utilisé pour répartir les rares emplois créés, alors que la lourde carence en emplois statutaires ne permet déjà pas d'assurer correctement le service aux usagers.

# Enseignants et



# ... IATOSS en grève



## Dans les E.P.L.E.

Un mouvement constant, qui s'est amplifié et accéléré ces dernières années, confie de plus en plus de responsabilités aux établissements scolaires. C'est ainsi que les gestionnaires et les personnels administratifs des EPLE doivent faire face simultanément à une multitude de tâches ou de situations nouvelles :

- ◆ Gestion des bourses, en collège, et montée en puissance de fonds sociaux de toute nature qui conduisent par ailleurs à l'émission des aides sociales ;
- ◆ Mise en place de la nouvelle réglementation européenne en matière de restauration scolaire (HACCP) et annonce de mesures préconisées par Ségolène Royal sur la traçabilité ;
- ◆ Multiplication des enquêtes transversales ;
- ◆ Gestion des CES, CEC et des emplois jeunes ;
- ◆ Multiplication des voyages scolaires, dans un cadre réglementaire complexe et parfois imprécis, sans soutien de la hiérarchie ;
- ◆ Amplitude de plus en plus large des horaires d'ouverture des établissements ;
- ◆ Extensions et rénovations de locaux augmentant les surfaces à entretenir à moyens constants ;
- ◆ Développement de la violence avec son lot de dégradations et de stress. Qu'elles soient bonnes, contestables ou franchement mauvaises, toutes ces situations ont un point commun : les personnels doivent y faire face sans moyens supplémentaires ; elles conduisent à un éparpillement du temps et de l'énergie et empêchent chacun d'exercer efficacement ses missions et les responsabilités qui s'y rattachent.

## Dans les services déconcentrés et les grands établissements

Les rectorats, inspections académiques, CRDP, CIO, le CNED, ... ont payé un lourd tribut aux politiques qui se sont succédées pour (ou plutôt contre) l'emploi public, en terme de suppressions et de redéploiements. Et pourtant les missions ne cessent de se diversifier, de s'étendre, de se complexifier. Elles ont encore été récemment alourdies par la déconcentration de la gestion des personnels enseignants, sans moyens nouveaux bien entendu, alors même que nos collègues des services centraux du ministère voient leurs effectifs régulièrement ponctionnés.

Les moyens logistiques et matériels mis à la disposition des services sont trop souvent insuffisants et en retard sur les dernières évolutions technologiques. On nous parle pourtant beaucoup de NTIC et de modernisation. Les formations sont

notablement insuffisantes et pas toujours bien adaptées. La plupart du temps elles se font sans que le remplacement soit assuré, c'est à dire en surchargeant encore plus les personnels en place.

Les grands établissements (réseau CNDP-CRDP, CIO, CNED, ...), privés de créations d'emplois, sont confrontés à un vaste mouvement de détachement de personnels enseignants sur des fonctions administratives et à une pression pour développer des pratiques "commerciales" susceptibles de leur procurer des ressources propres, grâce auxquelles ils recrutent des contractuels pour faire face à leurs missions.

Dans le même temps se prépare, dans la plus complète opacité, un projet de "réorganisation des académies". Ce que nous arrivons à en savoir nous conduit à penser qu'il cache mal une volonté de déréglementer, derrière les notions de déconcentration et de gestion de proximité.

**Quel que soit notre statut, notre secteur d'activité ou notre lieu d'exercice, chacun a des raisons fortes de se mettre en grève et de descendre dans la rue le 16 mars, et éventuellement au-delà :**

- ◆ **Pour défendre l'emploi public**
- ◆ **Pour exiger la résorption de la précarité et les moyens de sa non reconstitution**
- ◆ **Pour réclamer une diminution effective du temps de travail créatrice d'emploi, sans annualisation et sans perte de salaire.**

# OMEGA : le retour !

**En vue d'une réactualisation du dispositif "OMEGA" (Organisation par Métier de la Gestion des ATOS), la DPATE a invité les syndicats IATOS de la FSU pour en discuter, le 28 janvier. Aucun document n'avait été fourni avec la convocation ; nous a été seulement remis en séance le "Répertoire des métiers-type ATOS" daté de juin 1996.**

**Autour des notions de "management démocratique" destiné à "évaluer les compétences et aptitudes professionnelles" permettant de "redonner en permanence sa chance à chacun", la démarche nous est présentée comme devant doter l'institution d'un outil de "gestion de proximité des ressources humaines" permettant d'apprécier la "capacité de chaque individu à changer de fonction". Dans ce but, la DPATE a entamé la refonte des référentiels de métiers-type pour tous les corps. Ces référentiels ont pour but "d'objectiver l'évaluation des personnels".**

**La méthode retenue consiste en la mise en place d'un comité de pilotage transversal et de groupes de travail par filière, les uns et les autres "institutionnels", c'est-à-dire composés exclusivement de représentants de l'administration (directeurs, recteurs, IA, présidents d'université, inspecteurs généraux...). Les syndicats ne seront consultés qu'à l'occasion de bilans d'étape ponctuels.**

## Notre réaction

Nous avons marqué notre étonnement qu'on ne nous parle que de gestion de ressources humaines et pas du tout de gestion prévisionnelle des emplois. Tout en contestant qu'OMEGA soit l'instrument

adapté, nous avons dit notre souhait de voir l'Éducation se doter d'un outil de gestion prévisionnelle des emplois, en rappelant ce que cela signifie pour nous : à partir des missions du service public, il s'agit d'évaluer les besoins tant quantitatifs que qualitatifs pour programmer les requalifications, les créations d'emplois et les recrutements.

Nous avons rappelé notre volonté de voir coïncider qualification attendue et statut des personnels, à l'opposé de la démarche qui consisterait à identifier des compétences individuelles pour exercer un métier. Nous tenons au principe de séparation du grade et de l'emploi et au lien qui doit exister entre niveaux de

qualification, de recrutement et de rémunération.

Sur la méthode, nous avons indiqué que nous aurions préféré que les organisations syndicales puissent s'exprimer plus en amont de la phase d'élaboration plutôt qu'à l'occasion de rapports d'étape. Mais cela ne semble pas négociable. En conclusion, ce n'est manifestement pas dans le cadre qui nous est proposé que nous pourrions faire avancer la revendication de création et de requalification des emplois, d'autant que nos interlocuteurs admettent qu'ils sont contraints de raisonner à coût constant.

**Philippe Rampon**

Le numéro d'hiver 1999-2000 de "Nouveaux Regards", revue de l'Institut de Recherche de la FSU vient de paraître. Il contient un dossier important sur "la société de l'information", notamment sur les enjeux nouveaux y compris commerciaux, liés à l'Internet. Il fait également le point sur "Toxicomanies et éducation".



Ce numéro peut être commandé à l'Institut de la FSU  
3/5, rue de Metz,  
75010 PARIS  
Tél : 01 44 79 90 41  
Fax : 01 48 00 08 93  
Email :  
institut.fsu@wanadoo.fr  
ou à votre section départementale  
(60 F + 5 F pour participation aux frais de port).

Le 20 janvier 2000, le SNASUB était reçu au ministère de la Jeunesse et des Sports par Monsieur Forstmann, Directeur des affaires générales.

## ● Budget 2000

Déception par rapport aux chiffres annoncés par la ministre (1000 postes sur 3 ans, pour compenser les 1000 suppressions de ces 10 dernières années), déception surtout au regard des besoins.

### *Dans les CREPS :*

- Besoins en administratifs, déjà criants, mais encore plus depuis le bouleversement du SPRF.



- Besoins en personnels techniques (TOS) dont les conditions de travail sont dramatiques.

Les établissements ne peuvent tourner que grâce au recrutement massif de personnels précaires. Le SNASUB a demandé que les CREPS appliquent au minimum le code du travail pour la récupération des dimanches et jours fériés travaillés (1 dimanche = 2 jours), ce qui est loin d'être actuellement le cas.

### *Dans les services :*

Il faut recruter des

administratifs pour dégager les personnels pédagogiques des tâches administratives et les rendre à leurs missions premières, dont la formation. Ce recrutement d'administratifs est rendu encore plus nécessaire par l'accroissement des tâches liées à la déconcentration (exemple des bourses BAFA). Les besoins à la centrale ne doivent pas être oubliés. Monsieur Forstmann annonce une attitude volontariste pour le budget 2001 : il affirme qu'il demandera des créations de postes ATOS à Bercy. Le SNASUB est d'accord pour des créations, pas pour des redéploiements.

## ● Requalification, précarité, carte des emplois

Le SNASUB, tout au long de l'audience, a fait le lien avec les négociations en cours à l'Education nationale.

Demandant une requalification des emplois administratifs (les collègues effectuent des tâches qui relèvent des catégories supérieures), le SNASUB a précisé sa revendication de voir 25% des collègues en C, 45% en B et 30% en A. Le SNASUB a demandé que soit établi un état précis des emplois précaires au MJS (comprenant les emplois sur ressources propres), en préalable à toute négociation sur la carte des emplois. Sur ce point, Monsieur Forstmann nous a donné son accord. Nous avons précisé qu'une



négociation sur la carte des emplois devait partir des besoins et non pas de l'existant. Une telle négociation sans perspective de créations d'emplois n'a aucun sens.

Au sujet du questionnaire ATOS, dans le cadre de la table ronde "métiers-emplois", qui suscitait des inquiétudes, Monsieur Forstmann nous a assuré que le rattachement des ATOS de l'Education nationale à Jeunesse et Sports n'était pas à l'ordre du jour.

## ● Déconcentration

Le SNASUB a exprimé son opposition à la déconcentration quand elle aboutit à l'inégalité de traitement tant des usagers que des personnels sur le territoire national. Nous avons rappelé qu'il n'y a plus, pour les corps à gestion déconcentrée, de barèmes identiques pour les notations, les mutations...

La déconcentration de la gestion des emplois ATOS s'est effectuée sans aucune création de postes dans les services du personnel des DRDJS, ce qui est intolérable. De plus, la déconcentration de la gestion des emplois ATOS (de la centrale vers les DRD) s'est traduite par une re-concentration (des DDJS et des CREPS vers les DRD), alourdissant les procédures. Monsieur Forstmann s'en est étonné !!!

Au sujet de la gestion des emplois ATOS, comme sur de nombreux autres sujets (gestion des rompus de temps partiels, ...), le SNASUB a souhaité que le rôle des

CTPR soit rappelé dans les régions, Monsieur Forstmann étant d'accord sur ce point.

## ● Réduction du temps de travail

Le SNASUB a dit clairement son opposition à l'annualisation du temps de travail des personnels sédentaires comme les administratifs. De plus, une RTT sans création de postes équivaldrait à un abandon de missions et de services.

## ● Remplacement

Les crédits de suppléance ne servent qu'à développer la précarité. Le SNASUB souhaite que soient mis en place des corps de titulaires remplaçants dans toutes les catégories d'ATOS. Nous avons précisé à Monsieur Forstmann que des négociations commençaient à l'Education nationale sur ce sujet ; nous pensons qu'étant donnée la taille du MJS, il serait judicieux de créer des corps communs.

Pour finir, le SNASUB s'est élevé contre des difficultés rencontrées par les délégués syndicaux dans certains services du MJS, certaines pratiques relevant du harcèlement caractérisé.

*Jacqueline Dionnet,  
DRDJS de Lorraine,  
Christine Robakowski,  
DDJS du Pas de Calais,  
Rachel Schneider,  
DDJS du Val de Marne*

## Rapport Van Dooren



## LA DOCUMENTATION ÉLECTRONIQUE

Demandé par lettre de mission du 23 juillet 1998, le rapport Bruno Van Dooren, alors directeur du SCD de l'université Paris IV, sur la Documentation électronique dans les universités, est disponible en intégralité sur le web à l'adresse ci-après : <http://www.education.gouv.fr/rapport/vandooren>

Dans son introduction Bruno Van Dooren s'inscrit contre l'idée reçue de remplacement des documents imprimés par le tout numérique (problème de droit, de coûts non nécessaires, de support de conservation - microfilm ou microfiches - encore préférable au support numérique).

Il préconise la nécessaire adaptation de l'université française à ce nouveau média, rappelant la place fondamentale de la fonction documentaire pour chercher, trier, sélectionner l'information spécialisée et pour une gestion efficace de l'information.

Rappelant le nouveau contexte de la formation pour un enseignement plus interactif, le rapport se propose d'étudier l'accès le plus ergonomique possible aux ressources électroniques déjà disponibles ainsi que les conditions de production de documents numérisés.

L'enjeu est d'apporter des réponses rapides aux questions juridiques, économiques et techniques autour de l'accès et de la production de documents numériques, par une concertation entre les différentes directions du ministère de l'Éducation, tout en définissant les missions dévolues aux bibliothèques

universitaires (BU), cela dans le contexte de développement des TICE.

Le rapport définit 13 objectifs, de "Signaler les collections des universités françaises, obj. 1" à "Développer une recherche nationale sur la documentation électronique, obj. 13", en passant par "Faciliter l'accès du public universitaire aux ressources électroniques, obj. 7", ou "Apprendre à trouver l'information pertinente, obj. 11", ou encore "Créer dans chaque université un système d'information documentaire accessible par le web, obj. 6".

Ces objectifs répartis en 3 programmes :

- organiser la production des documents électroniques ;
  - en organiser la diffusion ;
  - en organiser les conditions d'usage.
- Chaque objectif est présenté formellement de manière identique, gagnant en cohérence, en lisibilité, et en opérationnalité, en définissant :
- le public visé : étudiants, enseignants-chercheurs, tout public ;
  - la problématique ;
  - les actions à mener ;
  - l'organisation fonctionnelle cible ;
  - la mise en œuvre du changement : acteurs, financement et moyens, indicateurs pour la mesure des effets.

L'intérêt de ce premier rapport produit conjointement par un groupe de bibliothécaires et d'informaticiens de l'Enseignement supérieur, est qu'il se préoccupe des moyens humains et financiers à mobiliser, répartit les actions par niveaux

(niveau local / niveau national), préconise de s'appuyer sur le web pour structurer les accès aux ressources électroniques, et s'appuie, outre les interviews de personnalités, sur des enquêtes.

Pour les personnalités, on notera les directeurs et chargés de mission du ministère, la présence d'enseignants-chercheurs, de directeurs d'organismes de recherche (CNRS-INIST), de centres informatiques nationaux (CINES, ABES), de présidents d'universités et de la CPU, le Conseil supérieur des bibliothèques et l'inspection générale des bibliothèques.

Pour les enquêtes réalisées, on signalera l'enquête auprès des centres de ressources informatiques (CRI) sur leurs relations avec les BU, celle auprès des étudiants sur leur intérêt pour la documentation électronique (quel accès à quels documents est souhaité et de quel endroit : BU, salles informatiques, domicile ?), ou encore celle auprès des chercheurs sur leurs pratiques et leurs besoins en matière de documentation électronique.

Outil d'information, ce rapport présente un bilan des sites web des BU en France, et par comparaison, l'organisation britannique pour l'accès aux ressources électroniques.

Une bibliographie référençant les sites web comme les documents imprimés (articles ou rapports) permet de compléter les contenus abordés ou de les éclairer.

**Anne Dujol**  
**BIU Montpellier Médecine UPM**



## Mise en extinction de l'ARF

**Circulaire ministérielle du 22 décembre 1999 (BO du 06/01/2000)**

L'ensemble des personnels de l'ARF sont appelés à choisir entre l'ASU et la filière technique de recherche et de formation. La 1<sup>ère</sup> tranche d'intégration, qui se fera à partir des 2000 transformations d'emplois (800 dans l'ASU et 1200 en ITRF) des budgets 1999 et 2000, ne concernera que les agents rémunérés sur le chapitre 31-05 de l'enseignement supérieur. Ceux qui relèvent du chapitre 36-11 (subventions de fonctionnement) ou qui exercent hors de l'enseignement supérieur seront concernés par les tranches suivantes. Mais tous doivent exprimer leur choix dès maintenant, en utilisant le formulaire établi par le ministère, afin que celui-ci puisse prévoir les transformations nécessaires pour les budgets suivants. Les CPE seront informées de ces choix.

Le vœu de chacun sera respecté, mais le rythme d'intégration dépendra des possibilités budgétaires annuelles. Le classement sera fait par le ministère en fonction de l'ancienneté de services pour les personnels exerçant dans le Supérieur et de l'ancienneté de services publics pour les autres. Il sera soumis aux CAPN pour les IT et les AASU, aux CAPA pour les B et C de l'ASU. La date de détachement ou d'intégration, pour la 1<sup>ère</sup> tranche, est fixée au 01/07/2000.

Deux exceptions : l'intégration des adjoints administratifs dans le corps des adjoints techniques et le détachement des ATARF, situés aux deux derniers échelons du 1<sup>er</sup> grade, dans le corps des IGE posent problème (les échelles indiciaires des grades d'origine et d'accueil étant différentes). La date d'effet dépendra donc de la publication de nouveaux textes réglementaires.

### Conditions à remplir pour un détachement et une intégration dans un autre corps

Les SARF et les ATARF qui souhaitent être détachés dans le corps de Technicien et d'IGE doivent posséder un des diplômes requis pour se présenter au concours externe de ces corps ou justifier d'une qualification professionnelle équivalente et être titulaires dans leur corps depuis au moins 3 ans. Le ministère exige abusivement que cette dernière clause (qui n'apparaît pas dans les statuts de l'ASU) soit respectée pour le détachement dans les corps de SASU et d'AASU, sous prétexte qu'il s'agirait d'une pratique de gestion.

Pour être intégré dans un corps de l'ASU, un fonctionnaire doit y être détaché depuis 1 an au moins pour un corps de catégorie C et 2 ans pour ceux de SASU et d'AASU.

Deux ans de détachement sont également requis pour être intégré dans un corps de catégorie A des ITRF mais 1 an seulement pour l'être dans celui de Technicien (catégorie B) et l'intégration peut être directe, sans détachement préalable, dans un corps de catégorie C de RF. Attention : les textes ministériels contiennent plusieurs erreurs sur ce deuxième point.

Aidons les personnels concernés à choisir en leur donnant toutes les informations.

*Monique Vidal*

## Déconcentration de la gestion des personnels ITARF

Le 21 janvier 2000 une délégation du SNASUB participait à une réunion de concertation avec le ministère portant sur la "déconcentration des actes de gestion des personnels ITARF".

Pour l'avancement, les mouvements, la notation, nous avons demandé qu'il y ait des barèmes clairs. Mais le ministère "préfère" parler de politique qualitative, d'évaluation, d'aptitude professionnelle, en bref de "culture ITARF".

La déconcentration devrait avoir lieu au niveau académique, en 2000 pour la catégorie C, en 2001 pour le B et au niveau local en 2002 pour les A (IGE et IGR). Pour le A, il serait envisagé un concours national pour l'admission et local pour l'admissibilité qui se ferait sur la base d'une liste de qualifications !

Nous avons demandé que les sanctions disciplinaires y compris, celles de niveau 1 continuent à être traitées au niveau académique et non au niveau de l'Établissement comme il est proposé.

Pour l'administration, la nouvelle gestion n'augmente pas le volume de travail des IATOS. Il n'est donc pas envisagé de moyens supplémentaires.

En fait le ministère aspire à une gestion des personnels ITARF de type privée. Aujourd'hui la gestion des établissements s'apparente plus à une entreprise qu'à celle d'un Service public, au détriment des besoins des usagers, de la qualité et de l'équité des services rendus.

*Marie Ganozzi*



## Colère chez les commissaires

Les commissaires paritaires du SNASUB de Grenoble refusent que les CAPA soient une chambre d'enregistrement. La colère a éclaté au mois de juillet 99. Le président de séance nous écoutait, mais se souciait assez peu des avis que nous formulions. La coupe a débordé à propos des mutations. Sur les documents de réajustement des mouvements après CAPA, en face de certaines affectations figurait la mention "refusé". À nos questions, il avait été froidement répondu "*Le proviseur ne voulait pas de M. X dans son établissement*". Il ne s'agissait pas d'un cas isolé. Plusieurs collègues n'ont pas obtenu leurs premiers vœux pour ce motif. Un nombre de plus en plus important de postes de catégorie B sont profilés. Malgré cela, certaines affectations relèvent du fait du prince. Tel président d'université "*réclame Mme Y, il peut bien choisir sa secrétaire*" (sic). Mme Y obtient donc le poste en violation complète du barème.

Les incidents se sont multipliés. Les commissaires paritaires du SNASUB ont demandé la tenue d'un groupe de travail inter CAPA, notamment sur le mode de fonctionnement des commissions. Devant le mutisme de l'administration, les commissaires paritaires des catégories C (SNASUB et SGEN) ont refusé de siéger dès les CAPA de rentrée, laissant en tête-à-tête la FEN et l'administration.

L'épreuve de force s'est engagée, tous les commissaires paritaires du SNASUB

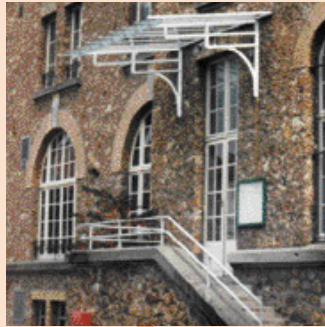
refusant de siéger tant que le groupe de travail n'aurait pas été réuni. Par solidarité les élus SNASUB des catégories A et B ont, à leur tour, boycotté les CAPA.

Grenoble

Enfin, nous avons obtenu :  
- La suppression de tous les discriminants établis par l'administration rectorale pour les promotions par liste d'aptitude et tableau d'avancement.

- La possibilité de participer au mouvement dès la première année d'affectation, les demandes devant être examinées en CAPA.  
- L'obligation pour les chefs

d'établissement de faire adopter par le Conseil d'administration les demandes de profilage de poste.  
- L'examen des postes à profil par le CTPA.  
- Et... l'assurance que les commissaires paritaires seraient entendus et plus seulement écoutés.



Nous avons raison de tenir bon. Dès les CAPA de janvier, le ton de l'administration a changé, nous avons enfin le sentiment de pouvoir remplir notre rôle de représentants des personnels.

*Les commissaires paritaires de l'académie de Grenoble*

## Lettre ouverte à Monsieur Le Recteur d'académie

J'ai lu avec intérêt les articles parus dans la presse dominicale indiquant qu'il n'y a pas de fatalité au développement de la violence en milieu scolaire et j'ai éprouvé une certaine fierté à travailler dans

l'établissement servant d'exemple positif à cette démonstration.

Je souhaite porter à votre connaissance l'entière implication de l'équipe administrative et technique du lycée Eiffel d'Ermont dans le processus d'intégration des adolescents et jeunes adultes à la communauté scolaire, voie de l'apaisement.

Je m'insurge en cette hypothèse du caractère blessant des propos de Monsieur le Ministre de l'Éducation, omettant de citer ces personnels présents tout au long de la semaine dans les établissements et qui par leur action quotidienne œuvrent certes autant que mesdames les infirmières et assistantes sociales présentes une demi-journée à une journée par semaine, par manque d'effectifs.

Il ne s'agit pas ici d'opposer un critère quantitatif à une vision qualitative de l'action quotidienne mais de rappeler que la communauté éducative est large et que chacun à son niveau participe à un accueil de qualité au sein des établissements scolaires.

Depuis de nombreuses années, je préconise que l'Intendance accompagne la mission d'éducation au lieu de s'essouffler à tenter d'appliquer des décisions qui, nécessitant son concours, sont prises sans tenir compte de ses contraintes.

J'ai la fierté de croire que si le lycée Gustave Eiffel peut présenter, sinon représenter une image positive des établissements scolaires, il le doit en partie à l'action quotidienne des personnels ATOS.

Aussi, je sollicite de votre bienveillance que vous puissiez tenir informé Monsieur le Ministre de l'existence d'une fraction non nulle des personnels agissant dans le sens qu'il indique et qui se sentent blessés d'être oubliés dans ses discours.

Pascal Cossec

Versailles

## Reclassement lors du passage de C en B

| Situation en catégorie C<br>Echelles 2 à 5 |                                | Classement dans le grade de début de la catégorie B |   |
|--|--------------------------------|---|---|
| Echelon                                    | Ancienneté dans l'échelon      | Echelon   | Ancienneté conservée  |
| 1 <sup>er</sup>                            |                                | 1 <sup>er</sup>                                     | 2/3 de l'ancienneté acquise                                     |
| 2 <sup>ème</sup>                           | Moins de 6 mois                | 1 <sup>er</sup>                                     | 2/3 de l'ancienneté acquise majorée de 8 mois                   |
|  | 6 mois et plus                 | 2 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise supérieure à 6 mois                 |
| 3 <sup>ème</sup>                           | Moins de 9 mois                | 2 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise majorée d'1 an                      |
|  | 9 mois et plus                 | 3 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise supérieure à 9 mois                 |
| 4 <sup>ème</sup>                           | Moins d'1 an                   | 3 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise majorée de 10 mois                  |
|  | 1 an et plus                   | 4 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise supérieure à 1 an                   |
| 5 <sup>ème</sup>                           | Moins d'1 an 3 mois            | 4 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise majorée de 8 mois                   |
|  | 1 an 3 mois et plus            | 5 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise supérieure à 1 an 3 mois            |
| 6 <sup>ème</sup>                           | Moins de 6 mois                | 5 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise majorée d'1 an 2 mois               |
|  | De 6 mois à 2 ans              | 6 <sup>ème</sup>                                    | 2/3 de l'ancienneté acquise supérieure à 6 mois                 |
|  | 2 ans et plus                  | 6 <sup>ème</sup>                                    | 7/12 de l'ancienneté acquise majorée d'1 an                     |
| 7 <sup>ème</sup>                           | Moins de 8 mois 18 jours       | 6 <sup>ème</sup>                                    | 7/12 de l'ancienneté acquise majorée d'1 an 7 mois              |
|  | 8 mois 18 jours et plus        | 7 <sup>ème</sup>                                    | 7/12 de l'ancienneté acquise supérieure à 8 mois 18 jours       |
| 8 <sup>ème</sup>                           | Moins de 2 ans 3 mois 12 jours | 8 <sup>ème</sup>                                    | 7/12 de l'ancienneté acquise majorée d'1 an 4 mois              |
|  | 2 ans 3 mois 12 jours et plus  | 8 <sup>ème</sup>                                    | 7/12 de l'ancienneté acquise supérieure à 2 ans 3 mois 12 jours |
| 9 <sup>ème</sup>                           |                                | 8 <sup>ème</sup>                                    | 7/12 de l'ancienneté acquise majorée de 8 mois                  |
| 10 <sup>ème</sup>                          |                                | 9 <sup>ème</sup>                                    | 7/12 de l'ancienneté acquise                                    |
| 11 <sup>ème</sup>                          |                                | 9 <sup>ème</sup>                                    | 2 ans 4 mois  |

### Nouvel espace indiciaire de la catégorie C (AAP 1, magasiniers en chef principaux de bibliothèque)

| Situation en catégorie C | Classement dans le grade de début de la catégorie B | Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon |
|--------------------------|---|--|
| 1 <sup>er</sup> échelon  | 9 <sup>ème</sup> échelon                            | Ancienneté acquise   |
| 2 <sup>ème</sup> échelon | 10 <sup>ème</sup> échelon                           | Ancienneté acquise   |
| 3 <sup>ème</sup> échelon | 11 <sup>ème</sup> échelon                           | Sans ancienneté  |

### Adjointes techniques principaux (ITARF)

| Situation en catégorie C | Classement dans le grade de début de la catégorie B | Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon |
|--------------------------|---|--|
| 1 <sup>er</sup> échelon  | 7 <sup>ème</sup> échelon                            | 6/5 d'ancienneté acquise                                     |
| 2 <sup>ème</sup> échelon | 8 <sup>ème</sup> échelon                            | 6/5 d'ancienneté acquise                                     |
| 3 <sup>ème</sup> échelon | 9 <sup>ème</sup> échelon                            | Sans ancienneté  |
| 4 <sup>ème</sup> échelon | 9 <sup>ème</sup> échelon                            | Ancienneté acquise   |
| 5 <sup>ème</sup> échelon | 11 <sup>ème</sup> échelon                           | Sans ancienneté  |
| 6 <sup>ème</sup> échelon | 11 <sup>ème</sup> échelon                           | Ancienneté acquise   |



**“Retraites : l'indispensable débat”** contient l'essentiel des informations et des analyses syndicales sur les rapports Charpin et Teulade, ainsi que les contre-propositions de la FSU.

A commander à l'Institut de Recherches de la FSU (coordonnées p. 13).

**Pierre Boyer**



Arrêtés du 31 décembre 1999 fixant le **taux d'IFTS et de certaines autres indemnités.** (J.O. du 13 janvier 2000).

Arrêté du 3 janvier 2000 autorisant l'ouverture de **concours pour le recrutement de magasiniers spécialisés** (J.O. du 6 janvier 2000).

Arrêté du 5 janvier 2000 autorisant l'ouverture des **concours de recrutement d'attachés d'administration scolaire et universitaire** (externe : 150 postes ; interne : 148 postes ; handicapés : 18 postes). (J.O. du 13 janvier 2000).



Arrêté du 12 janvier 2000 autorisant l'ouverture de **concours externes pour le recrutement de SASU.** (J.O. du 15 janvier 2000).

Décret modificatif n° 2000-32 du 14 janvier 2000 relatif à l'**Institut national de recherche pédagogique.** (J.O. du 16 janvier 2000).

Arrêté du 17 janvier 2000 autorisant l'ouverture de **concours pour le recrutement d'adjoints administratifs des services déconcentrés.** (J.O. du 20 janvier 2000).

Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la **réduction négociée du temps de travail.** (J.O. du 20 janvier 2000).

Décret n° 2000-52 du 19 janvier 2000 fixant les **conditions exceptionnelles d'intégration de certains**

**agents non – titulaires du M.E.N. dans le corps des bibliothécaires.** (J.O. du 22 janvier 2000).

Arrêté du 20 janvier 2000 relatif à l'**inscription à l'examen professionnel d'accès au grade d'APASU de 2ème classe.** (B.O.E.N. n° 4 du 27 janvier 2000).

Arrêté du 25 janvier 2000 autorisant l'ouverture de **concours réservés pour l'accès au corps des agents administratifs des services déconcentrés** du M.E.N. (J.O. du 22 janvier 2000).

Arrêté du 25 janvier 2000 répartissant par académie et par spécialité (administration générale : 518 ; administration et dactylographie : 666) des postes offerts au

**recrutement d'agents.** (B.O.E.N. n° 5 du 3 février 2000).

Arrêté du 25 janvier 2000 répartissant par académie les postes offerts aux **concours externes de SASU** (total 468 postes). (B.O.E.N. n° 5 du 3 février 2000).

Arrêté du 27 janvier 2000 autorisant l'ouverture de **concours pour le recrutement**

**d'ingénieurs et de personnels techniques au CNRS.** (J.O. du 3 février 2000).

Avis relatif au **calendrier prévisionnel des recrutements dans la Fonction publique** pour 2000 et 2001. (J.O. du 3 février 2000).

### Vous voulez adhérer au SNASUB...

#### Calculer votre cotisation, c'est très simple !

- Multipliez l'indice nouveau majoré figurant sur votre bulletin de salaire par le taux de cotisation indiqué sur le bulletin d'adhésion.
- Si vous êtes à temps partiel, votre cotisation diminue en conséquence.
- Si vous touchez la NBI, ajoutez à l'indice les points de NBI.

#### Exemples :

- Adjoint administratif 4ème échelon, INM 281  
281 x 1,40 F = 393,40 F arrondi à 393 F
- Bibliothécaire adjoint spécialisé, 6ème échelon, INM 353, à 80%  
353 x 1,50F = 529,50 F ; 80% de 529,50 F = 423,60 F (arrondi à 424 F)
- AASU, 10ème échelon, INM 581, 28 points de NBI  
581 + 28 = 609 x 1,60 F = 974,40 F (arrondi à 974 F)

## se syndiquer...

### BULLETIN D'ADHESION au S.N.A.S.U.B. - F.S.U. 1999/2000

Académie ..... Réadhésion  Nouvelle adhésion

Monsieur , Madame  Nom, Prénom .....

Lieu d'exercice .....

Grade ..... Indice .....

Secteur : Administration  Bibliothèques  Intendance  ITARF

Exerçant dans : Etablissements  Services  Supérieur

Adresse personnelle .....

Adresse professionnelle .....

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

E. mail .....

**Cotisation 1999/2000 :** par point d'indice nouveau majoré (cf. bulletin de salaire) + points NBI (arrondir au franc le plus près) :

- salaire jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré : 1,40 F par point d'indice }
- salaire entre l'indice 301 et l'indice 400 : 1,50 F par point d'indice } + points NBI
- salaire à partir de l'indice 401 : 1,60 F par point d'indice }

- Contractuels à durée déterminée inférieure à 12 mois jusqu'à l'indice 230 : 200,00 francs.

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

Retraités : 50 % - Temps partiel : au prorata temporis.

**Chèque à l'ordre du SNASUB, à envoyer au trésorier académique (adresses page 2) ou au Trésorier national : Jacques Soudain, Snasub, 3-5, rue de Metz, 75010 Paris.** Pour quelques académies, à titre expérimental, possibilité de paiement échelonné par prélèvement automatique. Contactez votre trésorier académique.

# La couverture maladie universelle (CMU)

La loi portant création de la couverture maladie universelle a été votée le 27 juillet 1999, avec application au 1er janvier 2000. La loi garantit à toute personne résidant de façon stable en France ou dans les départements d'outre-mer la prise en charge des soins par un régime de sécurité sociale avec un droit à la couverture complémentaire pour les plus défavorisés.

## Bénéficiaires de la CMU

Six millions de personnes, soit 10% de la population française sont touchées par cette mesure :

- ➔ de 150 000 à 200 000 personnes privées de protection sociale : personnes isolées sans activité professionnelle, chômeurs non indemnisés, travailleurs non salariés ne pouvant acquitter leurs cotisations sociales ;
- ➔ 2 millions bénéficiaires du RMI : les allocataires, leurs conjoints et enfants à charge ;
- ➔ 1 million de bénéficiaires de l'aide médicale gratuite : les jeunes de moins de 25 ans qui ne peuvent bénéficier du RMI ;
- ➔ 2 millions de personnes en situation financière difficile : des personnes qui ne bénéficient pas du RMI, ni de l'aide médicale gratuite. Sont souvent concernés les jeunes de moins de 25 ans sans emploi, des salariés à temps partiel, des salariés en grande difficulté ;
- ➔ 800 000 personnes âgées.

## Les deux grands axes de la CMU

☐ La couverture maladie de base

### Conditions d'affiliation

En sont bénéficiaires les personnes qui résident de façon stable en France ou dans un département d'outre-mer et celles qui ne disposent d'aucune couverture sociale. L'affiliation est immédiate dès la demande et le dépôt d'une justification du lieu de résidence, avec "déconnexion entre le droit aux prestations en nature de l'assurance maladie et le paiement éventuel de cotisation". Par ailleurs, les personnes qui perdent la qualité d'assuré social ou d'ayant droit bénéficient d'un maintien des droits à prestations en nature de l'assurance maladie et maternité pendant 4 ans.

☐ La couverture complémentaire

Les personnes les plus défavorisées peuvent bénéficier, sous conditions de ressources, d'une couverture complémentaire gratuite avec tiers payant :

- ➔ les mineurs âgés de plus de 16 ans ou plus, en situation de rupture familiale ;
- ➔ les allocataires du RMI ;
- ➔ les bénéficiaires de l'aide médicale.

La décision d'attribution sera prise par le préfet qui peut déléguer pouvoir au directeur de la caisse, celui-ci devra faire connaître aux demandeurs la décision prise. Les droits reconnus seront ouverts pendant une période

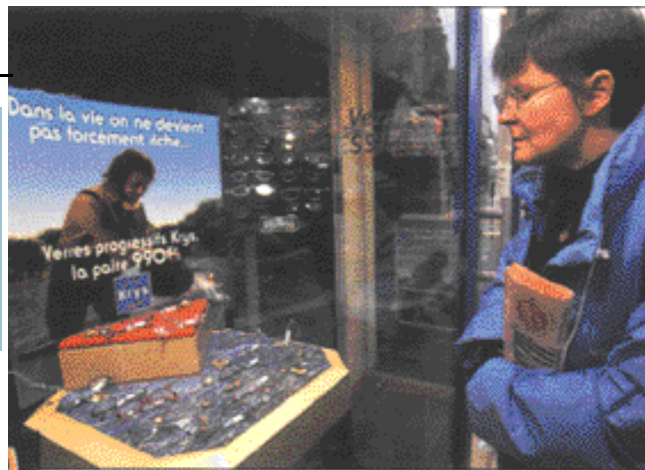


Photo Marta Nascimento, Viva janvier 1999

de 1 an, cette période pouvant être renouvelée tous les ans tant que les conditions d'accès à la couverture complémentaire seront remplies.

➔ de remboursements pour les soins dentaires prothétiques et optiques.

Les bénéficiaires sont dispensés de l'avance des frais du tiers payant. A l'expiration des droits de la CMU, les organismes assureurs sont tenus de garantir pendant un an les mêmes prestations aux intéressés. Le coût de la protection complémentaire évalué à 9 milliards de francs, sera financé par une contribution des organismes d'assurance complémentaire et par une dotation budgétaire d'État.

**La CMU devrait permettre à des millions de personnes de pouvoir se soigner...**

### Conditions de ressources

- ➔ 3500 F pour une personne seule ;
- ➔ 5250 F pour un couple ;
- ➔ chaque personne supplémentaire au foyer entraîne une augmentation du barème de 1400 F.

Les personnes percevant des revenus supérieurs au plafond devront payer une cotisation au régime général. Son montant sera proportionnel aux revenus des personnes concernées (environ 10%).

Les personnes relevant de la CMU pourront bénéficier :

- ➔ d'une couverture à 100% des prestations assurées par les régimes obligatoires (ticket modérateur),
- ➔ de la prise en charge du forfait hospitalier,

Malgré les critiques qui lui sont portées - notamment par des Associations de solidarité qui estiment que le dispositif concernant les ressources institue un seuil coupeur excluant du bénéfice de la CMU les personnes dont les revenus sont à peine supérieurs au plafond - le dispositif de la CMU répond à des besoins sociaux réels. Cette disposition devrait permettre à des millions de personnes de pouvoir se soigner selon leurs besoins et non pas selon leurs moyens. Ces mesures, nécessitant encore des améliorations, renforcent dès maintenant les valeurs de solidarité.

Marie Ganozzi