

Convergences



n° 57 — novembre 2000

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

É d i t o



Les rapports diffusés par le ministère "Aménager et réduire le temps de travail: les 35 heures dans la fonction publique" et "Refonder l'action publique locale" nous éclairent encore un peu plus sur les intentions du gouvernement concernant la réforme de l'État.

Cette réforme, sous un discours "moderniste", n'a d'autres buts que d'aligner la Fonction publique sur des critères ultralibéraux européens de privatisation au détriment du service rendu aux usagers. Sous couvert d'autonomie des établissements, on utilise des méthodes de gestion qui s'apparentent à celles du secteur privé.

Les attaques portées aux personnels (tentative de déréglementation de nos statuts,

remise en cause des acquis, etc.) nous amènent à nous positionner très clairement pour obtenir réellement la résorption de la précarité, les 35 heures hebdomadaires sans mise en cause des acquis, le relèvement des salaires, le droit à une retraite décente pour tous...

Notre réponse doit être à la hauteur des attaques: pour des augmentations de salaires, contre la signature par le gouvernement de la convention UNEDIC, contre l'insuffisance notoire du Budget 2001, en exigeant la mise en place d'un collectif budgétaire.

La pétition nationale sur la RTT obtient déjà un réel succès auprès des collègues: signez-la et faites la signer.

Marie Ganzozi

Dossier
«Universités»
pp. 11-15

*Il nous méprise
Nous précarise
Quand est-ce qu'il
nous titularise ?*

Les conséquences du
protocole Sapin
p. 5 — 7



Restauration
p. 8

pour nous contacter...

Secrétaire générale

Michelle HAZARD
3-5, rue de Metz
75010 Paris
Tél. 0144799042/47

Trésorier national

Jacques SOUDAIN
3-5, rue de Metz
75010 Paris
Tél. 0144799042/47

Secrétaires généraux adjoints

Bibliothèques

Anne-Marie PAVILLARD
3-5, rue de Metz
75010 Paris
Tél. 0144799042/47

Établissements second degré

Myliène MARTINEZ
E. E. A. J.-J. Rousseau
Avenue La Colline
BP 6028
34030 Montpellier
Tél. 04 671 04 141

Établissements supérieurs

Marie GANOZZI
Université Lyon 2
Campus de Bron Saint Priest
69676 Lyon CEDEX 11
Tél. 04 787 73 109

Services (ministères, rectorats, IA...)

Philippe RAMPON
427, rue Félix Faure
38950 st Martin Le Vinoux
Tél. 04 767 58 121

Presse

Béatrice BONNEAU
7, rue des solitaires
75019 Paris
Tél. 06 199 48 71 3

Organisation et questions statutaires

Pierre BOYER
27, rue Bouchardon
75010 Paris
Tél. 01 424 60 509

Autres membres du Bureau national

Jean-François BESANÇON
SNASUB-FSU/BNF
Quai François Mauriac
75706 Paris CEDEX 13
Tél. 01 53 79 49 04

Hélène CHARRIER
Lycée E. Branly
70, bd de St Quentin
80098 Amiens CEDEX 3
Tél. 03 25 34 15 6

Monique HENRIKOWSKI
Université des Sciences et Technologies de Lille
Bât A3 Domaine universitaire
59655 Villeneuve d'Ascq CEDEX
Tél. 03 20 33 62 22

Philippe LALOUETTE
Lycée Edouard Gand
70, bd de St Quentin
80098 Amiens CEDEX 3
Tél. 03 25 34 97 6

Arlette LEMAIRE
IA — 4, rue d'Auxonne
54042 Nancy CEDEX
Tél. 03 83 93 56 61

Danièle PATINET
BP 97
21803 Quétigny CEDEX
Tél./Fax 03 80 39 50 97

Secrétaires, Correspondants, Trésoriers académiques

Aix-Marseille

Philippe ROCHE-GUILLEMAIN, SA
Université de Provence
Centre de Mathématiques et d'Informatique
39, rue F. Joliot-Curie
13453 Marseille CEDEX 13
Tél. 04 91 11 35 18
Gisèle CAPELL
Trésorière
Collège Font d'Aurumy
13710 Fuveau
Tél. 04 42 11 26 43 3

Amiens

Hélène CHARRIER, SA
(voir BN)
Sylvain DESBUREAUX
Trésorier
45, rue Bultel
80260 Flesselles
Tél. 03 22 93 41 73

Besançon

Maryse 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
Josiane TROUPENAT
Trésorière
3, Agora du Manoir Bât A
24750 Boulzac
Tél. 05 53 35 43 31

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'ifs
14000 Caen

Clermont-Ferrand

André CHANUDET, SA
IUFM 20, avenue Bergougnan
63000 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 37 15 10
Marie-Christine LABRANDINE
Trésorière
35, route de Durtol
63830 Nohanent
Tél. 04 73 62 88 38

Corse

Lucien ROCHIETTI, SA
Inspection académique
Palais de la mer
BP 177
20293 Bastia CEDEX
Tél. 04 95 34 59 40
Monique CHIARI

Trésorière
LEP Scamaroni
20600 Bastia

Créteil

Pierre BOYER, SA
(voir BN)
Nicole CAPOULADE
Trésorière
Collège Jean Vilar
26-28, rue de la Gare
93120 La Courneuve
Tél. : 01 48 11 15 40

Dijon

Nicolas FAVELIER, SA
UFR de Langues (160)
2, Bd Gabriel
21000 Dijon
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
Trésorier
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1er étage
28, rue des Archives
59800 Lille
Tél. 03 20 12 03 31
Fax 03 20 13 06 1
Permanences : mardi, mercredi, jeudi de 14 à 17 heures
Maurice MALFOY
Trésorier
3, rue des Villiers
62360 Pont de Briques
Tél./fax : 03 21 32 97 36

Limoges

Contacteur le SNASUB national
Lyon
Eric FOUCHOU-LAPEYRADE, SA
CLOUS
11, rue Tréfilerie
42100 Saint-Etienne
Tél. 04 77 81 85 50 / 52
Micheline MEYET
Trésorière
L.P. du Bâtiment
235, bd Pinel — Case 12
69676 Bron CEDEX
Tél. 04 72 78 83 03

Montpellier

Maurice ILLOUZ, SA
1, rue Bel Horizon
30230 Bouillargues
Tél. 04 66 20 1 89 1
Conception SERRANO
Trésorière
IA du Gard
58, rue Rouget de Lisle
30031 Nîmes CEDEX
Tél. 04 66 62 86 19
Nancy-Metz
Jean-Claude MAGRINELLI, SA
SNASUB
IA — 4, rue d'Auxonne
54042 Nancy CEDEX
Tél. 03 83 93 56 61
Mauricette DIDOT
Trésorière
Route de Neufchef
2^e étage

57700 Hayange
Nantes
Marie AZZOPARDI, SA
Lycée F. Rabelais
BP 289
85205 Fontenay le Comte CEDEX
Tél. : 02 51 69 24 80
Ghyslaine GIRAUDEAU
Trésorière
17, rue du Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte

Nice

Annick PERLES, SA
Université de Nice
Sophia Antipolis ESS1
930, route des Colles
BP 145
06903 Sophia Antipolis CEDEX
Tél. 04 92 96 51 32
Maryse APREA
Trésorière académique
DDJS, BP 8 027
83067 Toulon CEDEX
Tél. 04 94 1 69 09 1
Jacqueline TOMASONI
Trésorière dptale 06
Université de Nice
Sophia Antipolis
28, Parc Valrose
06108 Nice CEDEX 2
Tél. 04 92 70 66 1 8

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. Trudaine
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 62 87 0
Lucienne FOREST
Trésorière
Collège Henri IV
1, rue Louis Renard
86022 Poitiers

Reims

Françoise ELIOT
Lycée St Exupéry
82^e. A.France BP 1060
52105 st Dizier
Tél. 03 25 05 24 4
Monique DE BARROS

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

Agnès DEVAUX
Trésorière
9 bis, rue des Lombards
76290 Montivilliers
Strasbourg
Gérard GUNTZBURGER
SNASUB FSU
10, rue de Lausanne
67000 Strasbourg
Tél. : 03 88 36 20 90
Marie-Christine BERNARDIN
Trésorière
9, rue Paul Eluard
67200 Strasbourg
Tél. 03 88 23 65 8

Toulouse

Pierre PIEPRZOWNIK, SA
Lycée Saint-Sernin
3, place Saint-Sernin
31000 Toulouse
Tél. 05 61 23 45 75
Colette BASSAC, SA
IA Auch
Rue Boissy d'Anglas
32000 Auch
Tél. 05 62 61 69 15
Régine FLAMENT
Trésorière
Collège
65260 Pierrefitte
Nestales

Versailles

Michèle MARTIN DARMON, SA
25, rte de la Cascade
78110 Le Vésinet
Tél. 01 30 15 17 40
Ludovic CANE, SA
ERP
36, Quai de la République
78700 Conflans Ste Honorine
Tél. 01 39 72 11 55
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

Martinique

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

Réunion

Richel SACRI, SA
Crous de La Réunion
20, rue Hippolyte Foucque
97490 Sainte Clotilde
Tél. 02 62 48 32 05
Thierry SELLY
Trésorier
Rectorat de La Réunion
24, avenue Georges Brassens
97490 Sainte Clotilde
Tél. 02 62 48 11 62
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

Site internet

http://www.snasub.fsu.fr



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 — 94 250 Gentilly
• ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D735



Plan pluriannuel: le compte n'y est pas!

Le plan pluriannuel pour l'Éducation nationale dévoilé par le ministre le 15 novembre ne fait que confirmer, en les aggravant, les insuffisances du projet de loi de finances pour 2001 en ce qui concerne les personnels IATOS.

Le dégel de l'emploi public, arraché par les luttes du printemps dernier, ne peut faire oublier que les mesures annoncées sont loin d'être à la hauteur du constat du déficit en emplois IATOS (30000 selon le ministre précédent), de la volonté affichée de s'y attaquer et de résorber la précarité endémique dans ce secteur. Dans l'enseignement supérieur, le retard s'aggrave par rapport aux engagements pris antérieurement.

L'absence de création d'emplois liés à la résorption de la précarité n'apportera aucun personnel nouveau dans les établissements et les services. Les effectifs présents risquent même de diminuer en raison de la réduction des crédits affectés à la rémunération des Contrats emploi solidarité.

Dans les secteurs que nous représentons, nous avons chiffré les besoins à 40000 emplois nouveaux à la fois pour satisfaire les besoins et s'attaquer à la précarité. Les 5000 emplois annoncés sur 3 ans ne font manifestement pas le compte et augurent mal des conditions dans lesquelles le gouvernement envisage d'appliquer la réduction du temps de travail.

Le SNASUB-FSU appelle les personnels à se mobiliser et à agir pour faire reconnaître leur rôle et leur place au sein du service éducatif, pour obtenir les moyens d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions, en bénéficiant de conditions de travail acceptables, et d'une rémunération qui tienne compte de leurs qualifications et de la dégradation du pouvoir d'achat dans la Fonction publique.

Le SNASUB-FSU prend contact avec les autres syndicats de personnels IATOS pour chercher les moyens d'une action commune pour la prise en compte de leurs revendications.

Adopté à l'unanimité par la CAN du SNASUB
du 15 novembre 2000

Sommaire

En bref	p. 4
Résorption de la précarité	p. 5
Recrutement en échelle 2	pp. 6-7
EPL	
▶ Restauration scolaire	p. 8
▶ Agences comptables	p. 9
▶ Classement des CASU	p. 9
Réduction du temps de travail	p. 10
Dossier « Universités »	pp. 11-15
Bibliothèques	
▶ BNF : rien ne s'en suit?	p. 16
▶ BPI : contractuels en colère	
▶ Tous les BA en BAS	p. 17
Commissaires paritaires	p. 18
Vie des académies	p. 19
Congrès FSU	
Contributions au débat	pp. 20-21
Primes et indemnités	p. 22
Lu pour vous	p. 23
Pour une autre Europe	p. 24
CARE, PARE	p. 24

Dossier « universités »



pp. 11 à 15

COMMUNIQUE COMMUN SNASUB UNATOS

Le rapport Mauroy, dans sa proposition n° 22 préconise "la mise à disposition des personnels techniciens, ouvriers et agents de services, aux régions et départements pour l'exercice de leurs compétences".

Cette proposition serait justifiée par la responsabilité des collectivités territoriales dans la construction et l'entretien des locaux éducatifs, qui serait par ailleurs étendue dans le domaine de l'enseignement supérieur au profit des régions.

Si l'expérience montre que ce transfert de compétences s'est traduit par un accroissement des investissements, il s'est aussi traduit par des inégalités de développement et de moyens consacrés à l'enseignement selon les départements et les régions. L'exemple de la restauration dans l'enseignement primaire démontre également le risque majeur de privatisation de certaines missions.

Au-delà, cette proposition traduit une méconnaissance du rôle et de la place réels des personnels TOS dans l'Éducation nationale qui pour l'essentiel de leurs missions (hygiène, sécurité, accueil, restauration, éducation à la vie en collectivité, assistance scientifique à l'enseignement...) est étrangère à la maintenance des bâtiments.

Le SNASUB et l'UNATOS saisiront toutes les opportunités pour rappeler que l'éducation est une mission de l'État qui doit être assurée par des personnels sous statut de la fonction publique de l'État et s'opposera à cette proposition qui peut traduire, en commençant par les personnels TOS et après la déconcentration de la gestion des personnels enseignants, une volonté de transférer l'Éducation nationale dans son ensemble aux collectivités territoriales.

Reconduction du CFA

Le gouvernement a décidé de reconduire en 2001 le dispositif de congé de fin d'activité.

Une reconduction à mettre notamment à l'actif de la FSU qui lors d'une récente audience au ministère avait fortement insisté sur ce point.



Écrivains/sans-papiers

« Ils sont là avec leurs dossiers, constitués de pièces jaunies à force de manipulations, morceaux de vie reconstitués pour prouver qu'ils ont vécu dans la clandestinité, avec un travail, un logement, pas de casier judiciaire... On demande toujours plus à ceux qui ont le moins ». Mouloud Aounit. A travers ce recueil de nouvelles, une trentaine d'auteurs leur apportent leur soutien.

Éditions Bérénice, 11, rue de la Glacière 75013 Paris — Tél. 01 47072393 (100 F)

Quoi de neuf à Jeunesse et Sports ?

Tout d'abord, vous devez savoir que Rachel Schneider a quitté Jeunesse et Sports Créteil pour devenir « professeur des écoles ». Bravo à Rachel pour cette reconversion qui lui va si bien. A nous maintenant de prendre le relais en continuant à travailler en groupe sur les différents chantiers mis en place. Tout est possible à condition de le vouloir. Et, il va falloir le vouloir fortement pour faire face aux difficultés qui attendent les ATOSS, à l'occasion de mise en place de l'ARTT.

**Référendum Culture
avant le 10 décembre
Votez FSU**

**Elections des représentants des
personnels ITARF :
23 janvier 2001**
**Elections des représentants
A et B de l'ASU et des
Secrétaires de documentation :
13 mars 2001**
**Soyez candidats au titre du
SNASUB-FSU**
**Votez et faites voter
SNASUB-FSU**

Le 17 novembre 2000, les DRD auront communication des résultats de l'enquête CIRCE. Ils seront conviés à organiser des CTPR entre le 15 novembre et le 15 décembre 2000.

Nous devons rester vigilants et prévoir l'organisation d'intersyndicales (si possible) ou de réunions de l'ensemble du personnel pour discuter de l'ARTT et de l'aide sociale en faveur des personnels.

Pour tout contact: Christine Robakowski (DDJS Pas de Calais) ou Jacqueline Dionnet (DRDJS Lorraine)

Résorption de la précarité : groupe de travail ministériel

Béatrice Gille, directrice de la DPATE, a réuni le 17 octobre 2000 un groupe de travail sur la résorption de l'emploi précaire dans les filières IATOSS, auquel participaient toutes les organisations syndicales d'IATOSS.

crédits. Cela s'est traduit, entre 1997 et 2000, par une augmentation sensible du nombre de postes offerts aux concours:

- concours réservés: 10327 postes ont été offerts aux ayants droit, dont 9927 ont été effectivement pourvus (soit 96 %).

- concours de droit commun: les 33137 postes offerts dans les corps à gestion déconcentrée ont permis la réussite aux concours et l'intégration de 7385 agents non titulaires.

Ce sont donc 17312 ANT qui ont été titularisés dans des corps à gestion déconcentrée, auxquels il convient d'en ajouter 1643 titularisés dans des corps à gestion nationale.

Mise en œuvre du protocole "Sapin"

Béatrice Gille en rappelle les deux volets: résorption de la précarité et modernisation de la gestion. Prévu sur une durée de 5 ans, il s'étendra de 2001 à 2005 inclus.

Résorption de la précarité

Au 1^{er} septembre 2000, il reste 15 600 précaires répondant à la définition d'ayants droit au sens du

Bilan du protocole "Perben"

L'effort de la DPATE a porté sur la réduction du nombre de précaires, d'abord sur emplois vacants, ensuite sur

protocole "Perben", soit 25 % de moins qu'avant son démarrage. Parmi eux, 66 % sont sur emplois vacants et 34 % sur crédits; 58 % totalisent plus de 2 ans d'ancienneté.

La DPATE indique qu'un recensement de tous les non titulaires, quelle que soit leur situation, est en cours. Il couvre un champ beaucoup plus large que la définition des ayants droit au sens du protocole "Sapin". Un document d'enquête est adressé à cette fin aux services académiques et aux universités.

Les premiers résultats en seront connus fin novembre et le CTPM devrait être consulté vers la fin de l'année 2000.

La FSU et d'autres ont insisté pour que les CTP Académiques, les CPE et CTP locaux soient eux aussi consultés, préalablement au CTPM. Sans en rejeter l'idée, Béatrice Gille ne s'y est pas engagée.

La FSU, relayée par la CGT et FO, l'a interpellée sur le budget 2001 qui non seulement ne prévoit aucune transformation de crédits en emplois, mais pourrait conduire au recrutement de nouveaux précaires par l'augmentation des crédits de suppléance. Elle a répondu qu'en 2001 la titularisation se ferait exclusivement sur emplois vacants puisque 66 % des ANT sont affectés sur de tels supports. Nous avons fait valoir que ce dispositif, outre qu'il est en contradiction avec les termes du protocole "Sapin", oppose et met en concurrence recrutements de droit commun et titularisation des précaires. Il risque de générer, dès le début d'application du protocole, de nouveaux précaires qui ne pourront évidemment pas remplir les conditions d'accès à la titularisation, et donc de créer les conditions



conduisant à la mise en place d'un futur plan de résorption de la précarité.

Modernisation de la gestion des personnels et des emplois

La DPATE avance des raisons techniques pour expliquer l'existence d'un volant constant de précarité:

- Délais trop longs (18 mois environ) entre la décision d'ouverture d'un concours et le recrutement effectif de fonctionnaires,
- Importance du temps partiel et éparpillement des rompus,
- Importance des besoins de remplacement.

Elle souhaite affiner les outils de gestion prévisionnelle des emplois. Les organisations syndicales font remarquer qu'un meilleur calibrage des concours et l'utilisation des listes complémentaires permettraient de régler le problème.

Sur le remplacement, elle dit qu'une analyse sera conduite pour évaluer ce qui peut être couvert par des emplois ad hoc et ce qui ne peut relever que de crédits de remplacement.

Les organisations syndicales récusent l'idée que le développement de la précarité relèverait de causes "techniques" et font valoir qu'il est largement lié à une insuffisance des emplois. Après des rencontres bilatérales en novembre, la DPATE devrait convoquer une nouvelle séance plénière début 2001.

Philippe Rampon

Compte rendu du groupe de travail Ministère de la Fonction publique – DGAFP, jeudi 19 octobre 2000.

La délégation FSU était composée de Jean Fizzala (UNATOS), Olivier Martin (SNPES-PJJ), Philippe Rampon (SNASUB).

Toutes les fédérations de fonctionnaires étaient présentes, y compris la CGT, non signataire du protocole Sapin.

Le représentant de la DGAFP fait tout d'abord observer que dans certains secteurs subsistent des fonctionnaires encore classés à l'échelle E 1, et qu'il faut trouver un mécanisme pour mettre fin à cette situation. Il rappelle que le protocole du 10 juillet 2000 aborde la question du recrutement en E 2 sous deux aspects: celui de la titularisation des précaires d'une part, celui du recrutement de droit commun sans concours à ce niveau, à titre expérimental, d'autre part. Il présente ce second cas comme faisant partie des mesures destinées à éviter la reconstitution de la précarité.

Pour mémoire, le représentant de la DGAFP rappelle la situation dans les trois fonctions publiques concernant les modalités de recrutement de droit commun en E 2:

- La FP territoriale pratique déjà largement le recrutement sans concours;
- La FP hospitalière procède par examen professionnel;
- La FP de l'État recrute par concours.

Il indique que l'objectif



de ce groupe de travail est de mettre en forme un certain nombre de propositions d'ici fin 2000 et de participer au bilan à mi-parcours prévu par le protocole (en 2002-2003). La parole est donnée aux organisations syndicales.

FO: la première urgence est de reclasser en E 2 tous les agents qui sont encore en E 1.

CFDT: souhaite que soient mises en œuvre de façon concomitante la gestion du "stock" (la titularisation des précaires) et celle du "flux" (recrutement direct). Perrier précise

que la CFDT a signé avec une égale détermination les deux volets du protocole, résorption de la précarité et modernisation de la gestion. Il trouve la procédure examen professionnel trop lourde pour répondre à l'efficacité attendue du dispositif; il veut des recrutements souples, simples et rapides. Il suggère, pour la gestion du flux, de recourir à l'ANPE, et que les CTP soient consultés

pour se prononcer sur le volume annuel de recrutements autorisés. Pour le flux comme pour le stock, il demande que les CAP soient consultées sur la titularisation à l'issue d'une année de stage.

FSU: nous avons demandé que le groupe de travail se penche également sur les déroulements de carrière, en échelle 2 et sur l'ensemble de la catégorie C, et puisse déboucher sur un réexamen de l'ensemble de la grille des rémunérations et des qualifications. Nous avons dit notre souhait de voir traiter la titularisation des précaires en priorité par rapport à l'expérimentation sur le recrutement externe et rappelé notre attachement au principe du recrutement par concours à tous les niveaux de qualification.

Pour nous, si expérimentation il doit y avoir sur des modalités différentes de recrutement en E 2, celles-ci doivent garantir l'égalité de traitement de tous les candidats, la transparence des opérations et le contrôle des instances paritaires.

CGT: se déclare opposé au recrutement de droit commun sans concours. La seule justification qu'il pourrait lui trouver a trait au rôle que devrait jouer la Fonction publique en matière d'insertion et de promotion sociale, pour permettre l'accès à l'emploi public de jeunes sortis du système scolaire sans diplôme. Il reprend et s'associe à la demande de la FSU d'entreprendre une refonte de la grille.

UNSA: pour le recrutement direct, elle demande que celui-ci soit collégial dans un souci d'égalité de traitement des candidats, tout en souhaitant que ce soit un recrutement de proximité, par exemple au niveau du bassin de formation. Elle pense qu'une période de stage est nécessaire pour vérifier la qualification des agents avant leur titularisation. Pour éviter la surqualification des candidats, elle suggère que les épreuves de vérification des aptitudes prennent la forme de QCM à caractère professionnel. Elle s'interroge néanmoins sur l'opportunité de continuer à recruter en E 2 dans toutes les filières.

Échelle 2

CGC: son représentant rappelle son attachement au principe du recrutement par concours à tous les niveaux. Il estime que le recrutement sans concours pose le problème de la qualification; il faudrait au moins recourir à un examen professionnel. Il pense que, d'une manière générale, il faudrait massivement requalifier les emplois. Il craint que le recrutement direct accentue encore la tendance à une déconcentration vers les échelons locaux. Surtout, il s'inquiète du précédent que cette disposition pourrait créer et du fait que l'État pourrait être tenté de traiter le problème des emplois jeunes de la même manière. FO le relaie d'ailleurs sur cette inquiétude.

CFTC: suggère, pour le recrutement direct, de passer par l'ANPE, mais d'avoir recours à un examen professionnel avant titularisation.

Réponses de la DGAFP:

La reconstruction de la grille des qualifications et des rémunérations n'est pas à l'ordre du jour du protocole Sapin, elle n'est donc pas dans le mandat de cette commission. Le reclassement en E 2 des agents actuellement classés en E 1 lui paraît une obligation.

Reprenant les termes de la CFDT, le représentant de la DGAFP estime que les modalités de recrutement direct doivent être souples, simples et rapides, mais qu'il faut également se poser la question de leur coût.

Même en cas de recrutement direct sans concours, une période de stage devra être validée avant la titularisation définitive.

S'agissant des emplois jeunes, il écarte toute idée de régler le problème de la même manière. Il rappelle que les intéressés peuvent se présenter à tous les concours externes pour lesquels ils ont les diplômes requis.

Il reconnaît que le risque de recrutement de "surdiplômés" par

recrutement direct est réel, mais il estime que l'amélioration générale de la situation de l'emploi devrait atténuer ce phénomène.

Après cette première série de réponses, il redonne la parole aux organisations syndicales.

UNSA: fait remarquer que le recrutement en E 2 sans concours ne semble pas du tout garantir la non reconstitution de la précarité. Il en veut pour preuve que dans la Fonction publique territoriale, qui le pratique déjà depuis longtemps, on dénombre une quantité impressionnante de précaires...

FSU: demande quels dispositifs sont prévus pour garantir que tous les précaires ayants droit au sens du protocole Sapin soient titularisés d'ici la fin du plan? Il serait en effet choquant que certains restent sur la touche si dans le même temps on recrute sans concours, sur les mêmes fonctions, des non ayants droit. Par ailleurs la FSU souhaite que soient remis en adéquation la nature des missions des services publics, les niveaux de qualification requis pour y répondre et les niveaux de recrutement des personnels. Elle rappelle que le classement en échelle 2 correspond en principe à un recrutement au niveau VI, c'est à dire à la sortie du système scolaire sans diplôme. Est-il vraiment pertinent de continuer à recruter massivement à ce niveau dans toutes les filières?

Réponse de la DGAFP:

Un équilibre devra effectivement être trouvé entre résorption de la précarité et recrutement direct sans concours en échelle 2.



Le président donne la parole au représentant du ministère du Budget qui liste, sans y apporter de réponses, un certain nombre de questions que pose selon lui le recrutement direct en E 2:

- Faut-il durablement envisager la suppression du concours, ou faut-il simplement en améliorer les modalités?

- Quelles places respectives faut-il accorder, dans les modalités de recrutement, aux concours, aux examens professionnels et aux listes d'aptitude?

- Comment articuler, et dans quelle proportion relative, gestion du "stock" et du "flux"?

- L'accès direct sans concours doit-il signifier accès direct sans rien?

- S'il fallait supprimer le concours, quel devrait être le champ d'application de cette disposition?

- Une telle mesure doit-elle être générale ou, au contraire, ciblée?

Pour conclure, le président de séance propose des thèmes de réflexion pour les prochaines réunions du groupe de travail:

- reclassement de E 1 en E 2,
- intervention éventuelle de l'ANPE,
- faut-il conserver un recrutement en E 2 dans toutes les filières?

Philippe Rampon

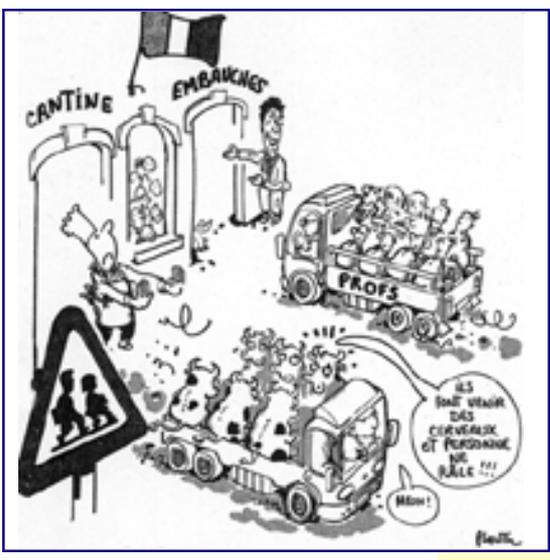
Restauration scolaire Les gestionnaires en perdraient-ils leur assiette?

Le SNASUB ouvre le débat sur le nouveau décret, la sécurité alimentaire, responsabilité dans l'éducation à la santé... Tous ces thèmes méritent une réflexion collective d'ampleur.

S'il est un domaine où tout le monde s'autorise les appréciations les plus diverses et les plus péremptoires, c'est bien la restauration. Contrairement à la météo qui occupe également les discussions de comptoir, la restauration suppose qu'à un indice de satisfaction on puisse opposer un déséquilibre ou une amélioration provoquée, mais il n'en reste pas moins qu'en voulant parler vite, on caricature, on exagère, on tord la réalité au nom d'a priori qui ont la vie dure.

Dans les lycées et collèges, mais bien au-delà, dans toute la restauration hors foyer, on a depuis des lustres, colloqué, disserté, étudié, comparé, soupesé dans le détail et la nuance, les avantages et les inconvénients de bon nombre de recettes, de pratiques et autres techniques et c'est sans doute ce qui a fait progresser la conscience collective de l'importance du "bien-manger" pour ne pas dire de la table, dans un pays où la tradition culinaire et la gastronomie ne sont pas de vains mots.

Malheureusement, dans la restauration scolaire, les acquis des professions les plus



concernées, cuisiniers et gestionnaires en l'occurrence, ne sont pas médiatisés — malheureusement. Beaucoup de ceux qui interviennent épisodiquement dans le débat restent loin des réalités quotidiennes et ont une vision, si ce n'est abstraite, du moins lointaine des évolutions dans le passé récent.

En ces périodes de vache folle, de listéria et autres calamités agroalimentaires, les gestionnaires des établissements scolaires ont le sentiment qu'ils constituent un échelon essentiel dans le système de prévention et de sécurité alimentaire, ils apprécient la collaboration qu'ils entretiennent avec nombre de partenaires du système éducatif, ils ne recherchent, ni les étoiles, ni les fourchettes, ni qu'on les déstabilise : question d'assiette, leur règle d'or: on équilibre et on assure!

Jacques Le Beuvant

Motion " vache folle "

La Commission administrative nationale du SNASUB, réunie le 14 novembre 2000 exprime sa solidarité aux gestionnaires et à tous les personnels assurant le service de restauration confrontés aux problèmes de sécurité alimentaire.

La CAN exige que le gouvernement prenne ses responsabilités et donne aux responsables d'établissement des consignes claires et précises sur les problèmes alimentaires en général, sur les problèmes de l'utilisation de la viande bovine en particulier.

La CAN exige que le gouvernement donne aux établissements tous les moyens permettant de mettre en œuvre ces consignes.

CAN du SNASUB
14 novembre 2000

AGIR VITE POUR LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

La FSU est particulièrement attachée à la sécurité alimentaire, non seulement par le fait que les établissements d'éducation des élèves, des étudiants et des personnels, mais aussi par son engagement, en collaboration avec d'autres organisations, dans les campagnes contre la "mal bouffe", contre les OGM, contre les nuisances et pollutions portant atteinte à la qualité et à la salubrité de l'environnement et de la nourriture.

La FSU demande aux pouvoirs publics, aux différents ministères concernés, aux autorités européennes:

- > de recourir au principe de précaution dès lors que sont établis des risques scientifiquement fondés de contamination et d'atteinte à la santé des populations, en particulier par la détérioration de la qualité de l'air, de l'eau, des ressources alimentaires. Il faut assurer un niveau approprié de protection sanitaire et phytosanitaire,
- > de mener et exiger tous les contrôles et enquêtes, et appliquer les sanctions nécessaires,

- > de faire respecter, voire d'améliorer, la réglementation et les exigences concernant les homologations et les certifications des produits et des processus de commercialisation, avec la nécessité d'une traçabilité et d'un étiquetage, rigoureux et clairement lisibles, y compris au niveau européen,

- > de développer la recherche publique, indépendante des consortiums agroalimentaires et des grands circuits de distribution pour que l'alimentation, les cosmétiques, les médicaments et autres produits soient soumis à des critères scientifiques de salubrité,

- > de mettre le public et les producteurs en capacité de comprendre les enjeux et les risques, et de leur permettre, en toute transparence, de jouer leur rôle citoyen d'exigence de qualité en particulier par leurs choix de consommateurs.

En ce sens, la FSU insiste sur la nécessité de renforcer la formation scientifique (notamment sciences et vie de la terre, éducation relative à l'environnement...) dans les programmes d'enseignement. Elle souligne l'importance du rôle, de la formation et du recrutement suffisant des personnels de santé, des personnels gestionnaires et des personnels de cuisine. [...]

Fédération syndicale unitaire
13 novembre 2000

Rentrée scolaire et agences comptables



La situation des agences comptables dans les académies est de plus en plus préoccupante. Les pressions pour la mise en place des regroupements comptables s'accroissent. Dans l'académie de Reims la rentrée scolaire aura connu à nouveau, cette année, de grosses difficultés pour pourvoir les postes vacants notamment ceux de gestionnaires et de comptables.

On sait que notre académie présente toujours un déficit entre les entrées et les sorties. Cette constatation n'est pas nouvelle, mais elle s'accroît avec les années, d'autant que le nombre de postes de CASU aux concours (et donc de comptables potentiels pour les gros établissements) diminue fortement régulièrement.

Il y a bien les AASU issus de concours et des IRA, qui sont nommés directement sur un poste de comptable, y compris sur postes "casuables", sans aucune formation (ou une formation si peu adaptée), quelquefois même après la rentrée. Ce n'est l'intérêt ni du service public, ni des collègues eux-mêmes, qui se retrouvent forcément en situation très difficile. Ce poste ne vous plaît pas? On passe au suivant sur la liste complémentaire. L'administration n'est jamais reconnaissante, bien au contraire!

Comment remédier à ces situations?

- En créant des emplois en nombre suffisant pour pourvoir tous les postes (y compris de CASU, qui eux sont pendant un an) accompagnant de stage d'une formation

avant la prise de fonction (d'autres services publics accordant une formation au moins d'un an plein à tous les agents, avant d'être nommés sur un poste précis). - En créant des "brigades" de titulaires-remplaçants formés en surnombre, qui pourraient intervenir y compris pendant les absences prolongées de gestionnaires et/ou de comptables, en améliorant les conditions de travail de tous (créations de postes de différentes catégories, application de la RTT, revalorisation des salaires, respect de la dignité des personnels).

C'est dans ce cadre que pourraient être discutées sereinement les conditions de la mise en place des cartes comptables départementales. Comment procède notre administration rectorale?

Par intimidation, pression, chantage, autoritarisme. Des collègues, souvent surchargés, ont été fortement "invités" à assurer un intérim comptable lourd, voire à devenir tuteur, au moment où les charges de travail, de l'avis de tous, croissent dangereusement, au point de provoquer dans la profession un véritable ras le bol.

A-t-on compris, au rectorat, que manager consistait à encourager, aider, soutenir, motiver, défendre le cas échéant. C'est malheureusement tout le contraire qui est fait et bien au-delà des seuls gestionnaires et agents comptables: les personnels administratifs doivent être respectés. Ils ont eux aussi leur dignité.

Qu'on ne s'étonne pas des difficultés que rencontre le service public d'éducation!

Félix Pédrajas

Bonne nouvelle! Le ministère de l'Éducation nationale ne se demande plus à quoi servent les CASU?

Mauvaise nouvelle: il s'interroge encore sur ce qu'ils font!

Ainsi veulent-ils classer tous les postes (de CASU, de SGASU, de SGU) en 3 groupes. L'opération a un goût de déjà vu (cf. cotation de 1995). Mais aujourd'hui, ce serait une recette à la mode: transparence et concertation... Pour donner un peu de consistance au brouet, il y aurait une sauce indemnitaire déjà budgétisée.

Inutile de dire qu'il y a de nombreuses objections à la participation active des collègues au classement de leur poste. Néanmoins, mieux vaut suivre de près cette affaire qui peut avoir de nombreuses conséquences sur la gestion des carrières, des débouchés et des avancées salariales. Les incertitudes sur l'avenir du corps, les difficultés rencontrées dans l'exercice du métier et l'absence de reconnaissance des compétences des CASU incitent plutôt les collègues à souhaiter une prise en compte qualitative de leur activité. Ceci coïncide avec la réalité des postes, différenciés par des charges de travail ou des responsabilités de nature ou de poids divers, ceci ne doit pas aboutir à une négation de tout barème ou à une gestion des carrières selon le fait du prince.

Les CASU doivent donc être informés rapidement par l'administration des conditions de mise en œuvre des réformes qui les concernent (des variables académiques ou "pondérations" sont envisagées). En ce qui concerne les postes EPLE, le dimensionnement des agences comptables est un élément capital.

Le SNASUB reste vigilant. N'ayant pas participé au groupe de travail ministériel, il a fait part de ses inquiétudes et de ses réticences au ministère. Une nouvelle audience aura lieu début 2001.

**Jacques Le Beuvant
Mylène Martinez**



ARTT, on va vous faire aimer l'an 2000



La future organisation de notre travail selon le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État. Le scénario proposé se base exclusivement sur le texte du décret pour décrire ce que pourra être l'organisation de notre travail à partir du 1^{er} janvier 2002, voire avant.

Mon année 2002-2003 dans ma Bibliothèque. Voici comment elle pourra se dérouler, en trois cycles que nous baptiserons "saisons" (plus sympa comme terme).

La saison d'automne

(c'est beau les feuilles mortes...)

La rentrée est l'occasion d'une surcharge de travail. Pour y faire face au mieux, je devrais travailler en moyenne 44 heures par semaine (avec des pointes à 48 heures) jusqu'à Noël (soit 12 semaines). C'est étrange comme la réduction du temps de travail va me paraître fatigante à ce moment là.

La saison hiver — printemps

(car après l'hiver, le printemps, c'est consolant comme perspective)

Le travail est revenu à un niveau normal. Pendant 27 semaines, j'effectuerais donc 30 heures hebdomadaires. Mais bon, comme je suis flexible je pourrais travailler 6 de plus pendant une quinzaine durant laquelle les étudiants sont en période d'examens. Ceci dit, elles ne me seront pas comptées comme des heures supplémentaires mais seront portées à mon crédit horaire. Je pourrais alors librement travailler 6 heures de moins dans une période plus creuse et là, elles seront débitées de mon compte horaire. En tout cas, je suis sûr de ne pas me faire avoir vu que je pointerais chaque jour quand j'arrive à la

bibliothèque, quand je vais prendre ma pause de midi, quand j'en reviens et quand je quitte la bibliothèque, c'est rassurant.

La saison d'été (enfin...)

De fin juin à fin septembre, les étudiants sont en vacance, et moi? En tout cas, il y a incontestablement moins de travail. Alors je ne ferais que 20 heures par

semaine. D'accord, j'ai saisi: je suis en vacance quand je ne travaille pas (logique non?) c'est à dire 5 matinées par semaine et le week-end.

Ah, l'ARTT va me faire aimer l'an 2000...

Antoine Meylan

Pour une véritable réduction du temps de travail

Dans le précédent numéro de "Convergences", chacun aura pu découvrir en dernière page la pétition que le SNASUB entend faire massivement signer par les collègues. Le court texte placé en introduction rappelait le contexte et la justification d'une telle campagne contre le décret du 25 août 2000. Un mois après environ, nous avons centralisé plus d'un millier de signatures, preuve que les dangers contenus dans ce décret semblent être identifiés comme tels. Raison de plus pour l'ensemble des équipes militantes de notre organisation de multiplier les initiatives d'information où la pétition peut être présentée comme moyen pour les personnels signataires d'exprimer leur refus de l'annualisation et de la flexibilité. Cela dit, l'exigence de l'abrogation du décret ne nous dédouane pas d'établir des revendications alternatives à la démarche gouvernementale en matière de réduction du temps de travail. Le mouvement syndical s'est toujours emparé de cette question pour deux raisons évidentes: d'une part pour tenter de répartir le travail nécessaire entre tous les travailleurs (y compris ceux privés d'emplois) et d'autre part pour que l'activité sociale

des individus ne se réduise pas à leur activité professionnelle (dégager du temps libre). Alors que le chiffre officiel du nombre des chômeurs culmine toujours près de la barre des 3 millions et que les heures supplémentaires restent être fréquentes dans le privé comme dans le public, le mandat du SNASUB en matière de RTT s'apparente à une mesure de salubrité publique: combattre tous les projets de RTT qui tentent de dégrader les conditions de vie et de travail des salariés (annualisation, flexibilité, réduction des congés, hausse déguisée de productivité, diminution ou stagnation des salaires...), tout en restant porteur d'une diminution des horaires permettant de l'embauche. Concrètement, cela signifie que nous devons nous battre avec la plus grande détermination pour conserver une référence hebdomadaire dans le calcul de notre temps de travail, avec des droits à congés qui tiennent compte des usages en vigueur dans nos différents lieux d'exercice, et à la condition d'obtenir des embauches statutaires pour compenser ainsi la baisse globale de l'activité.

Philippe Lalouette

Signez la pétition dans vos établissements et en ligne sur www.snasub.fsu.fr

ossier

Universités : vers le démantèlement



L'enseignement supérieur en chiffres

Etudiants inscrits:
2126000
Répartition:
Universités: 1 302000
IUT: 117000
IUFM: 82 000
Classes Sup.: 320000
Ecoles Ingénieurs: 56 000
Autres: 249000

Nombres d'étudiants par enseignant:

En France: 19,8
En Espagne: 17,2
En Allemagne: 12,4
En Suède: 9

Personnels non-enseignants dans l'enseignement

supérieur: 56 000
Nombre d'enseignants:
80351.

Les dispositions avancées depuis quelques années dans l'enseignement supérieur amènent des modifications préoccupantes aussi bien pour les étudiants que pour les personnels.

Pour les étudiants, ce sont:
- l'introduction du plan U3M avec la réforme des cycles 3/5/8 dont un des buts est le développement des pôles d'excellence avec une mise en concurrence des enseignements au détriment de la complémentarité des savoirs,
- la contractualisation qui accentue le désengagement financier de l'Etat au profit d'un financement local. Cela a des répercussions sur les choix de certaines formations. On note une forte pression du patronat pour les formations « professionnalisantes » (licence professionnelle, DU, etc.) au détriment de la formation initiale.

Quant aux personnels, ils subissent:

- la déconcentration de la gestion des personnels au niveau académique voire locale,
- la mise en place des CPE, organe paritaire qui de par son fonctionnement remet en cause les prérogatives des CAPA et des CAPN,
- l'alignement de la gestion des personnels de l'ASU et des Bibliothèques sur celle des ITARF, pour lesquels la notion du « mérite », appréciée par la seule hiérarchie, reste pour le ministère la seule référence de promotion des agents au détriment du barème négocié,
- la possibilité donnée aux chefs d'établissement de recruter directement leurs personnels sans l'obligation du concours. Cette mesure sera applicable dès l'année prochaine pour les personnels recrutés à l'échelle 2 de la catégorie C pour une période de 5 ans...



La « réforme de l'Etat » est l'occasion pour le gouvernement de mettre en place une législation qui lui permette d'appliquer de nouvelles règles concernant la gestion des personnels IATOS. Dans ce cadre, les Universités sont pour lui un terrain d'essai en matière de déconcentration et de gestion locale confiée aux pouvoirs de plus en plus importants des chefs d'établissement qui deviennent de véritables chefs d'entreprise. Cette démarche, qui se généralise, accélère le désengagement de l'Etat aux dépens des budgets des collectivités territoriales. La culture, l'éducation, la recherche deviennent tributaires des pouvoirs politiques locaux et du patronat. Le service public fait appel aux entreprises privées avec les contreparties que cela implique et les pressions que cela permet.

Le rapport rédigé par Pierre Mauroy sur "Refonder l'action publique locale" nous éclaire encore un peu plus sur les intentions du gouvernement. Il propose que les Universités ne dépendent plus de l'Etat mais de la Région et qu'une partie des personnels (pour le moment, les personnels Techniques, Ouvriers et de Service) soient rattachée aux collectivités territoriales.

Pour le SNASUB-FSU, les modifications avancées par le gouvernement aussi bien dans le cadre des études que pour l'avenir des agents de l'Etat sont un véritable danger pour l'avenir des missions de service public. Le désengagement de l'Etat au nom de "l'harmonisation européenne des diplômes et des coûts" va accentuer cette politique. Nous devons tout mettre en œuvre pour combattre cela!

Depuis quelques années, les Universités se sont dotées de services "Gestion des Ressources Humaines".

La notion de DRH recouvre des domaines tels que:

- l'administration du personnel,
- les relations sociales,
- les modes de gestion prévisionnelle,
- l'organisation du travail, celle de la vie au travail
- l'action sociale...

Pour le Ministère, la mise en place de ces services devrait favoriser la qualité des services rendus aux usagers, faire

diminuer le coût des prestations en augmentant le rendement des agents.

Du travail en plus

mais pas d'effectifs!

L'objectif affiché d'un meilleur service rendu peut paraître alléchant; la réalité est tout autre. En effet, souvent ces services sont sous-dotés en personnels. La mise en place, sans effectifs supplémentaires, de nouvelles instances telles que les CPE entraîne un surplus de travail (préparation et diffusion des documents, suivi des réunions, compte-rendu, etc.). Certains actes de gestion sont venus se rajouter à la liste déjà longue des tâches à remplir.

Pressions "managériales", carrières bloquées!

Cependant, au-delà du travail de suivi des carrières au niveau local, la direction de ces services doit jouer le rôle de "manager", le but étant de se rapprocher des méthodes de gestion des personnels appliquées dans le secteur privé: entretien personnalisé pour l'évaluation, notation, objectifs à atteindre entre deux bilans, etc. Cela passe notamment par la mise en place, entre autres, d'un entretien individuel dont le but

serait "de mesurer l'implication du collaborateur dans la mise en œuvre des objectifs du service".

Il s'agit de ne plus tenir compte de l'adéquation grade/fonctions, avec très peu de perspectives de transformation des emplois en rapport avec l'évolution des connaissances professionnelles des agents.

Si la mise en place d'une politique prévisionnelle des emplois est indispensable pour le bon fonctionnement des services, celle-ci ne peut se concevoir sans un relèvement des emplois vers le

haut, permettant un véritable déroulement de carrière et la reconnaissance des qualifications.

Action sociale, le "parent pauvre"

Concernant l'action sociale, elle est presque inexistante dans nos secteurs. La part accordée par le ministère étant infime, certains établissements se sont dotés de services d'action sociale financés sur ressources propres. Résultat, les établissements les plus riches peuvent offrir à leurs personnels certaines prestations pourtant indispensables telles que le recrutement de médecins vacataires pour permettre un suivi médical, la mise en place d'une restauration pour les personnels, etc.

Si pour le ministère, la notion de DRH doit être "la référence en matière de gestion", elle ne doit pas tromper les personnels: c'est le contenu de la politique appliquée qui compte. Et celle qui se dessine accentue l'aspect individuel des carrières au détriment des statuts des agents.

Le SNASUB continuera à se battre contre ces méthodes qui mettent en danger les acquis obtenus par les luttes des personnels.

Le piège des
"ressources
humaines"

Les mutations du système universitaire

L'explosion de la population étudiante dans le courant des années quatre-vingt, combinée à la montée en puissance des politiques de maîtrise des dépenses publiques durant cette même période, a contribué à modifier les données de la politique universitaire. Avec d'une part la mise sur pied de dispositifs contractualisés Etat-universités-collectivités territoriales et d'autre part de contrats Etat-régions, c'est l'ensemble du service public de formation et de recherche qui est en chantier perpétuel depuis plusieurs dizaines d'années maintenant. Pour l'Enseignement supérieur, le véritable tournant fut l'émergence des régions sur le devant de la scène. Le plan Université 2000 permit à l'Etat de faire cofinancer la construction d'environ 3,5 millions de m² de locaux universitaires par les régions. Entre 1991 et 1998, cette parité dans l'investissement, à hauteur de 40 milliards sur sept ans (20 milliards pour chaque partie), constituait pour les dirigeants politiques

de l'époque (Jospin comme ministre de l'éducation et Allègre son fidèle collaborateur) la réponse à une situation d'extrême urgence : accueillir dans les universités des centaines de milliers de nouveaux bacheliers sans que les dépenses publiques n'exploient. Les chantages de la maîtrise des dépenses de l'Etat ont donc délégué un certain nombre de ses prérogatives. Il fallait trouver des partenaires financiers. De même, par le biais de la contractualisation, les établissements du Supérieur furent contraints d'élargir la relation essentiellement bilatérale qu'ils entretenaient avec l'Etat. Il leur était rendu nécessaire de "boucler" leurs schémas de financement en sollicitant des partenaires locaux, des collectivités bien sûr, mais aussi des entreprises privées attirées par certaines unités de recherche. Le problème posé aux défenseurs du service public d'éducation et de recherche par la mise en place de ces dispositifs, c'est

qu'ils remettent en cause à la fois l'unité de ce service public et l'égalité de traitement des usagers. Dans notre société, l'adage "qui paye, décide" est partout en vigueur. Et de ce point de vue, on remarque le chemin parcouru en examinant l'offre de

Le plan "Université du 3^{ème} Millénaire" (U3M) en constitue d'ailleurs un parfait exemple. Rendu public en 1999 par le duo Jospin-Allègre, il constitue le volet "développement de l'Université" d'un plan beaucoup plus large de développement et

harmonisation européenne des cursus en 3/5 ou 8, émergence de pôles européens d'excellence centrés sur la recherche et de pôles limités aux diplômes à Bac +2, tout est fait pour que l'Université soit adaptée aux besoins de l'économie tels qu'ils sont formulés par les représentants des entreprises. De fait, la mission de l'Université serait profondément transformée. De l'enseignement d'un savoir et des conditions de production de ce savoir, on passerait alors à la simple transmission d'un savoir-faire à géométrie variable, selon les besoins du marché.

Les personnels non enseignants de l'Enseignement supérieur doivent être conscients de ces évolutions car ils participent pleinement de la mise en œuvre du service public d'éducation et de recherche. Et leurs réflexions syndicales, tant catégorielles qu'interprofessionnelles, ne peuvent faire abstraction des mutations profondes qui le menacent aujourd'hui.



formation et de recherche des universités aujourd'hui. Les tenants de la professionnalisation des diplômes occupent le haut du pavé, les pôles de recherches appliquées s'imposent aux pôles de recherches fondamentales jugés non rentables, les pressions des entreprises sur les enseignements sont à l'œuvre, par le biais des pouvoirs régionaux et municipaux ou bien directement.

d'aménagement du territoire. Sur sept ans, l'Etat versera 16 milliards aux régions pour que celles-ci impulsent les évolutions préconisées par U3M. Multiplication des formations professionnalisantes aux dépens des formations classiques (création des licences professionnelles), développement universitaire en relation avec les entreprises innovantes (Loi sur la recherche et l'innovation du 12 juillet 1999),



Pourquoi nous battons-nous pour des barèmes ?

Egalité de traitement ou piston ?

Pour les promotions, qu'il s'agisse des changements de corps (listes d'aptitude) ou de grade (tableaux d'avancement), la hiérarchie mais également certains syndicats, pour s'opposer aux barèmes, nous disent que nous défendons la promotion à l'ancienneté alors qu'eux défendent le mérite. De manière caricaturale, on pourrait dire que nous serions les "défenseurs de la gérontologie" et eux défendraient les fonctionnaires capables et valeureux.

Or, on constate que les promotions ITARF ne se font pas à l'heure actuelle dans la transparence, dans l'immense majorité des établissements.

Comment peut-on comparer des rapports ? Entre plusieurs rapports équivalents quels sont les moyens qui permettent un classement ? Quels sont les moyens de comparaison dont disposent les rédacteurs de rapports ? Au vu des arguments en CPE, il apparaît que les "bons points" mis en avant pour certains, deviennent parfois des "mauvais points" pour d'autres.

Listes d'aptitude, tableaux d'avancement, mutations

ITARF : barèmes impossibles pour cause de spécificités trop importantes ?

Les fonctions des personnels ITARF seraient tellement spécifiques que les barèmes seraient impossibles. Il faudrait des barèmes pour presque chaque profil... Mais alors comment départager sur la base de rapports ? Le problème relève pour tout le monde du manque de possibilités de promotions. Si l'avancement était normal, nous n'aurions besoin ni de notes, ni de barèmes, les choses iraient de soi...

Pourquoi la hiérarchie préfère-t-elle des rapports plutôt que la notation ?

Il est prévu que la note puisse être contestée. Un rapport est beaucoup plus difficile à mettre en cause. On peut rédiger un rapport favorable tout à fait banal ce qui permet de ne pas retenir un candidat sans l'assumer. En revanche, des points correspondant à des éléments précis, une note peuvent être mis en cause. Nous assistons ainsi à des responsables qui mettent à tous 20/20 mais rédigent pour certains un rapport ambigu, banal, pour d'autres un rapport dithyrambique.

Le "mérite" est un moyen de refuser la transparence

Le "mérite" est de plus en plus souvent conçu par la hiérarchie comme une reconnaissance de ceux qui "*se coulent dans le moule*", ou qui préparent une carrière personnelle, plutôt qu'à ceux qui défendent la qualité du service public, qui travaillent pour l'usager et non pour eux-mêmes.

Un barème, additionnant des points, permet de classer l'ensemble des collègues. On n'a rien trouvé de plus juste à ce jour.

Nous sommes confrontés à un blocage des carrières, à un refus de la part du pouvoir de permettre une réelle évolution de carrière pour tous. C'est

pourquoi nous revendiquons la fin des différents barrages que sont les grades dans un même corps (ce qui permet de limiter le nombre de promotions) et plusieurs corps en C par exemple.

Même si la note n'est pas la panacée, une note ou des points pour des critères décidés collectivement, sont préférables à un système opaque qui permet de ne pas rendre de comptes et empêche les personnels concernés de contester. Dans ce cas, le rapport hiérarchique n'est qu'un appui pour justifier la note ou les points attribués selon chaque critère. Il s'agit alors pour le responsable hiérarchique de motiver ses appréciations.

Un barème avec des points

Les critères à prendre en compte ne peuvent être identiques selon les actes de gestion.

Pour les mutations, l'ancienneté devrait être prioritaire, certains collègues pouvant rencontrer des difficultés dans un service du fait d'un contexte local spécifique et fort bien s'adapter ailleurs. On peut considérer que les changements de grades doivent relever essentiellement d'une évolution normale de carrière, alors que l'on demandera des qualifications plus élevées pour passer dans un corps supérieur. Par conséquent, il paraît logique de prendre en compte de manière significative l'ancienneté pour un changement de grade alors que l'on peut demander des qualifications supérieures pour changer de corps. Cependant, pour les changements de corps à l'intérieur du C, compte tenu de notre revendication d'un seul corps en C, le passage d'agent en adjoint doit être essentiellement fondé sur l'ancienneté.

Un syndicalisme pour l'égalité de traitement ou pour le "clientélisme" ?

Dans des commissions paritaires qui fonctionnent sans barème, chacun,

Elections aux CAPN des ITARF

Les élections des représentants des personnels aux Commissions administratives paritaires des personnels ITARF se dérouleront le mardi 23 janvier 2001.

Un vote pour préserver l'avenir des personnels ITARF

Le ministère doit soumettre d'ici fin décembre au Comité Technique Paritaire Ministériel le "*nouveau référentiel des emplois types*" qui transforme et modifie l'horizon des Branches d'activités professionnelles (BAP) auxquelles vous étiez rattachés.

Par ailleurs l'actuelle intégration des personnels Administratifs de Recherche et Formation vers les ITRF ou vers l'Administration Scolaire et Universitaire (ASU) provoque un remaniement des missions. Parallèlement, la gestion des primes et indemnités a été transférée aux établissements. Dans le cadre d'une "gestion individualisée", au "mérite", au niveau des établissements, se profile un danger réel: fonctions revues utilisées pour mettre en cause le système des salaires liés au corps

auquel on appartient, au profit de traitements comportant une variable importante due aux primes soi-disant liées au mérite, donc inégalitaires. C'est le démantèlement de la grille des salaires, transparente pour tous, cela va à l'encontre de notre revendication d'intégration des primes aux salaires.

On ne peut en tout cas que constater le blocage des créations d'emplois qui contribue fortement à limiter les possibilités de promotions d'un côté, et le développement des postes à profil de l'autre.

Votez et faites voter SNASUB-FSU

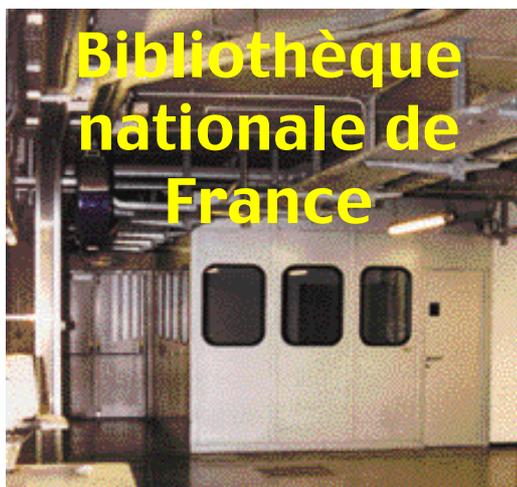
Votez, faites voter pour le SNASUB si vous voulez des élus qui se battent pour:

- assurer l'équité dans le déroulement des carrières,
- créer les postes nécessaires à de meilleures conditions de travail, à la résorption de la précarité et à un service public de qualité,
- la hausse des salaires,
- la défense des retraites.

Des élus indépendants de la hiérarchie, défendant tous les collègues, syndiqués ou non, refusant tout "*clientélisme*".

Administration et syndicat, arrive avec ses dossiers à défendre sur la base du "méritant", cela conforte le fonctionnement d'un syndicalisme de clientélisme, qui défend ses syndiqués. Ce fonctionnement relève plus du "marchandage" que d'une véritable connaissance des qualifications. Certains collègues seront "oubliés" car perdus dans un laboratoire ou service, d'autres seront au contraire mis en avant dans un secteur ou avec un responsable hiérarchique "en pointe". Les commissions paritaires, où l'on a mis au point des barèmes, permettent à chacun soit traité sur les mêmes bases. Il est possible à tout un chacun de contester sa ou ses notes et au notateur de motiver. Il est également important à chacun, notateur et personnel noté, de s'assurer d'avoir une grille de référence. Tous les collègues remplissant les conditions doivent figurer sur un tableau capitulatif, dans l'ordre du barème tenu, cela évite les "oublis" d'un côté, les "privilèges" de l'autre. Tout le monde est traité à égalité. En outre, entendu, cela suppose qu'un véritable débat s'instaure sur le contenu des barèmes, à tous les niveaux, et que cela se fasse dans la transparence.





Bibliothèque nationale de France

RIEN NE S'EN SUI T ?

A ce jour, et si l'on en croit la direction de la BNF, 80 agents de la bibliothèque, victimes malheureuses d'une véritable psychose collective, ont eu l'insolence de se plaindre de maux de tête, nausées, conjonctivites, saignements et autres symptômes depuis le sinistre survenu le 6 octobre 2000.

Des locaux du site de Tolbiac appartenant au service de la préservation, où 19 personnes avaient déjà été intoxiquées il y a deux semaines, sont toujours inaccessibles, officiellement pour cause de changement d'humidificateurs. L'Établissement a été officiellement fermé aux publics et aux agents pendant presque un mois, ayant dû refermer après avoir réouvert prématurément. Il ne s'est pas passé un jour de cette fermeture sans que les consignes de précaution, signées d'une main indulgente par le Directeur général, demandant que seuls des personnels techniques et de surveillance soient maintenus sur le site, ne soient moquées par le comportement de petits ou grands roitelets ivres de zèle qui, prêts à tout, ont fait revenir dans un

établissement jugé dangereux des centaines d'agents pour des raisons le plus souvent absurdes.

L'intersyndicale a tout mis en œuvre pour défendre le droit à la santé de 2500 personnes, obtenant la refermeture du site le 2 novembre, mettant en garde le cabinet du ministre contre une volonté d'affichage politique toujours plus grande au fur et à mesure que sombre l'image de ce qui devait être une "bibliothèque d'un genre nouveau".

Le ministère de la Culture et la direction de la BNF ont pris la décision de rouvrir cette bibliothèque sans que l'origine des malaises quotidiennement ressentis par les personnels ne soit identifiée, agitant comme un hochet une lettre signée par un professeur de médecine, "oracle infaillible", qui, contrairement

aux personnels de Tolbiac, échappe sans doute aux lois de la psychose.

Aux yeux de la tutelle, bien haut perchée, il en va sûrement des intoxiqués de la BNF, de la colère des représentants syndicaux, comme de cet accident de la circulation dans une rue de Vienne dont parle Musil au début de "L'homme sans qualité": "[...] rien ne s'en suit".

Pourtant, il s'en suit que les membres de la section BNF du SNASUB-FSU, dans leur écœurement, se donneront tous les moyens, au cours d'une enquête menée par les représentants de l'intersyndicale au CHS, pour faire apparaître la vérité quand la direction de la bibliothèque lance, fébrile, une invitation au silence.

Jean François Besançon

Contractuels BPI en colère

Pour dégraisser son ministère, la Culture a une technique infaillible : transférer ses agents contractuels sur le budget des établissements publics qui les emploient ! En 2000, 195 postes avaient ainsi été transférés. En 2001, il y en aura 110 de plus. Objectif : diminuer les effectifs inscrits au budget de l'État pour dégager des postes pour la titularisation des précaires !

Parmi les contractuels concernés par la charrette 2001 : 18 collègues de la Bibliothèque publique d'information. Choqués par la méthode (absence totale de concertation) et inquiets pour leur avenir (accentuation de la dépendance par rapport au chef d'établissement), ils ont demandé au ministère de renoncer à ces transferts qui créeraient une division entre eux et leurs collègues puisqu'ils relèveraient désormais d'employeurs différents. Refus de l'administration qui a, au passage, laissé entendre qu'elle n'excluait

pas à moyen terme la possibilité de transférer la gestion de l'ensemble des personnels, y compris les titulaires, aux établissements employeurs !

Soutenus par l'ensemble des collègues (présence massive à une réunion d'information organisée par l'Intersyndicale), les contractuels ont insisté pour que, si le transfert était inéluctable, leurs contrats de 3 ans régulièrement reconduits depuis des années soient transformés en contrats à durée indéterminée ou pour que des possibilités de titularisation leur soient offertes.

A ce propos, le ministère n'a pris aucun engagement, se contentant de rappeler que les concours ouverts au titre du protocole Sapin leur demeureraient ouverts. Refusant d'être traités comme du bétail, les contractuels qui ont, sans résultat, rencontré plusieurs responsables du ministère, ont demandé un rendez-vous à Catherine Tasca, pour poser le problème au niveau politique.

**Beatrice Bonneau
SNASUB BPI**

Pour le passage de la totalité des BA en BAS

Pour les bibliothèques, le projet de budget 2001 est non seulement très insuffisant en matière de créations de postes, il est en outre totalement négatif sur le plan des carrières et des statuts pour les bibliothécaires adjoint(e)s et les magasiniers :

► pour les BA

Il n'est question que de 70 transformations d'emplois en BAS dans le budget Education nationale (transformations déjà prévues dans la Loi de finances 2000 : rien de plus dans le budget 2001); et aucune transformation à la Culture.

Pour des créations massives de postes d'assistants de bibliothèque

C'est-à-dire qu'on est tombé encore en dessous du projet initial du ministère, que nous jugions déjà totalement injuste puisqu'il n'envisageait que la transformation de la moitié des postes de BA en BAS en 3 ans: les mesures annoncées aujourd'hui ne représentent plus que 12 % des postes de BA pour les deux premières années (2000 et 2001) puisqu'il reste actuellement 566 BA (468 postes budgétaires à l'Education nationale et 98 à la Culture).

► pour les magasiniers:

Après la quasi-absence de concours d'inspecteur de magasinage et de concours de BA depuis

plusieurs années, beaucoup de magasiniers attendaient avec impatience la création du corps d'assistant de bibliothèques. Mais il n'est prévu aucune création de postes d'assistant dans le budget 2001. Cela confirme, hélas, ce que nous dénonçons

TOUS EN GRÈVE le 19 décembre 2000

depuis longtemps: la décision du ministère de n'ouvrir ce concours qu'en fonction des départs en retraite, disponibilités ou détachements, son refus de faire du corps des assistants de bibliothèques un réel débouché en catégorie B pour les magasiniers.

Autant de raisons de réagir tous ensemble!

Chez les BA, déjà, la colère commence à gronder dans plusieurs bibliothèques: pétitions locales, lettres au Ministre ou aux députés et sénateurs, etc.

L'Intersyndicale des bibliothèques (CFDT, CGT, FEN, FO, FSU) a donc décidé d'engager une action dans le même sens au plan national, avec une pétition rappelant les

revendications des personnels: passage de la totalité des BA en BAS d'ici 2003 et créations massives de postes dans le corps d'assistant de bibliothèque afin d'offrir aux magasiniers un réel débouché en catégorie B. L'Intersyndicale a également écrit aux groupes parlementaires pour leur exposer la situation et leur demander de prendre en compte ces demandes lors du vote du budget 2001.

Et, en cas de non prise en compte de ces revendications, l'Intersyndicale appellera à une journée de grève le 19 décembre, jour de la CAP des BA et de la CAP des inspecteurs de magasinage.

Nous devons tout faire pour faire reculer le gouver-

nement: il est évident que celui-ci ne cédera rien sans un combat très puissant et unanime de l'ensemble des personnels des bibliothèques.

Anne-Marie Pavillard

A l'heure où nous mettons sous presse, nous apprenons que les BA appellent à manifester le 23 novembre devant le ministère pour le passage immédiat de tous les BA en BAS. Nous soutenons bien sûr leur initiative qui sera sans doute la première étape d'une mobilisation, appelée à se développer dans les prochaines semaines.

SCDU Perpignan

Brisons le silence!

"Lorsque vous entrez dans les salles de lecture de la bibliothèque, un panneau vous rappelle que le silence y est de rigueur. Mais il règne à la BU un autre silence qui n'a rien à voir avec le silence de l'étude. C'est le déni de parole dont souffrent les personnels [...]. Ce silence est aussi le silence de la suspicion et de la peur."

Ainsi débute la lettre adressée par une vingtaine de membres du personnel de la BU de Perpignan à l'ensemble des usagers et professionnels de l'Université, rompant enfin le silence malsain que la direction de la bibliothèque fait régner depuis longtemps sur cet établissement. Pour en arriver là, il a fallu que trois syndicats (SNASUB-FSU, SNB-FEN, SNPRES-FO) délèguent leurs responsables nationaux pour tenir une réunion d'information à la BU. Le caractère exceptionnel de cette démarche montre bien la gravité de la situation!

A la suite de cette réunion, les trois syndicats ont écrit au Ministère pour l'informer de ces dysfonctionnements et demander l'envoi d'une inspection, et continuent bien sûr à suivre de très près la situation.

A-M P

L'heure de la réflexion pour les élus du SNASUB

Le SNASUB a organisé les 24 et 25 octobre un stage de formation destiné à ses élus dans les Commissions administratives paritaires et les Commissions paritaires d'établissement.

Depuis plusieurs années, de multiples stages se sont tenus tant au niveau national qu'au niveau des académies. L'augmentation du nombre de nos élus, la mise en place des CPE et leur incidence sur les missions et prérogatives des CAP, nous ont fait d'accroître notre influence et de donner encore plus à notre volonté de former les militants.

Nous avons donc cherché à organiser un stage dans une optique formation formateur, en approfondissant à la fois l'étude et l'analyse des textes régissant les commissions paritaires, les droits et garanties des élus des personnels et des personnels eux-mêmes, et donner aux stagiaires des outils leur permettant d'assurer la formation des autres élus de leur académie et de leur établissement, avec l'aide éventuelle d'un militant national.

Plutôt que de lancer un appel à candidatures individuelles, nous avons préféré demander aux académies de déléguer si possible un élu en CAP et un élu en CPE. Des élus en CAPN étaient également invités à y participer. Nos sections académiques, malgré leurs nombreuses contraintes en cette période de rentrée scolaire et de délais d'organisation très courts, ont répondu massivement à l'appel. Au total, une soixantaine de collègues issus de la quasi totalité des académies métropolitaines ont participé

activement à ce stage qui a permis d'effectuer un travail de réflexion sur les barèmes, au moyen de les mettre en œuvre là où ils n'existent pas, de les améliorer et les faire respecter là où ils existent. Bien sûr un sujet aussi vaste et complexe n'a pas pu être épuisé au cours du stage.

D'une manière générale, les stagiaires ont apprécié la qualité du stage, de son contenu et l'intérêt des échanges entre



syndicaux.

les participants et les animateurs.

La simulation d'une CAP avec documents, préparation, suivi et débats a été unanimement appréciée.

Une demande forte de prolongement et approfondissement primée, de même que la mise en place de stages plus responsables et l'animation de commissions départementales, les droits

Nos moyens financiers et militants, les nombreuses et importantes échéances auxquelles nous aurons à faire face cette année, rendent peu probable la possibilité d'organiser prochainement de nouveaux stages à ce niveau, mais il est certain que de nouvelles actions seront lancées dès la prochaine rentrée scolaire, en espérant que nous pourrions bénéficier d'un concours financier de la part du Centre fédéral de formation.

Jacques Soudain

Commissaires paritaires nationaux du SNASUB de l'ASU

Agent administratif 1^{re} classe

Annie FILLATRE
Tél. : 02 96607058
Monique BESSE
Tél. : 03 44250483

Agent administratif 2^e classe

Dominique RAMONDOU
Tél. : 05 61558684
Isabelle FOUBERT
Tél. : 03 22713900

Adjoint administratif principal 1^{re} classe

Hélène JOURDAIN
Tél. : 01 30335773

Adjoint administratif principal 2^e classe

Hélène CHARRIER
Tél. : 03 22534156
Christine ROBAKOWSKI
Tél. : 03 21238793

Adjoint administratif

Sylvie DONNÉ
Tél. : 01 30834862
sdonne@ac-versailles.fr
Evelyne DELPLACE
Tél. : 03 28249050

SASU

Evelyne HORCKMANS
Tél. : 02 54426306 — E.mail: evelyne.horckmans@ras.eu.org
Maurice MALFOY
Tél. : 03 21994502
mmalfoy@club-internet.fr
Guillaume DREUX
Tél. : 01 44624228
Yvonne ACCARY
Tél. 04 77675644 — E. mail: yvonne.accary@ac-lyon.fr

AASU

Félix PEDRAJAS
Tél. : 03 25923537
Colette BASSAC
Tél. 05 62616915
colette.bassac@wanadoo.fr

Pour connaître les coordonnées de vos commissaires paritaires académiques, contactez votre Secrétaire académique ou consultez le site Internet du SNASUB

Vie des académies

Une délégation du SNASUB a été reçue le 16 octobre 2000, à sa demande, par le Recteur entouré du Secrétaire Général et des responsables de la DIPAOS.

Cinq dossiers ont été examinés:

➤ Les conditions d'application de la note DPATE du 24 août relative aux personnels précaires. Notre demande de convocation d'un CTPA sur le recensement de tous les agents non titulaires de l'Académie a été refusée, au motif que le Ministère n'a besoin que des états globaux mensuels des ANT-ATOS et ITARF transmis par les Rectorats.

➤ Une soixantaine de titulaires à "titre précaire" de catégorie C ont été nommés par l'Administration pendant l'été, donc hors CAPA. Notre demande de réunion des CAPA pour régulariser leur situation a été refusée, au motif que "cela ne sert plus à rien et coûterait beaucoup de temps". Néanmoins, nous obtenons que les commissaires paritaires reçoivent le "mouvement fléché" fait par l'Administration.

➤ Dans leur première année de fonctionnement, certaines CPE de l'Université de Nancy ont utilisé leurs propres critères de gestion des personnels de l'ASU, engendrant des incohérences et des préjudices personnels révélés en CAPA. Nous demandons au Recteur de faire connaître à toutes les CPE des universités lorraines le barème rectoral en vigueur. Il s'engage à faire parvenir, pour information, aux CPE le barème rectoral avec ses critères ainsi que la liste des personnels barémés lors des dernières CAPA.

➤ Notre demande insistante de préparation au concours d'adjoint administratif, dès la session de cette année, pour tous les candidats (600 candidats potentiels) et de transmission du rapport du jury est acceptée.

Un document de cinq pages et une convocation à une préparation de 2 heures ont été envoyés aux candidats par le CAFA.



Nancy-Metz

➤ Le décret du 25 août 2000 sur l'ARTT a fait

l'objet des remarques suivantes de la part du Secrétaire Général:

- les dispositions prévues entreront en vigueur dès septembre 2001, pour les TOS d'abord, les administratifs ensuite, puis les personnels sociaux et médicaux, enfin les personnels des universités.

- l'impact en terme de réduction du temps de travail est quasi-nul (la moyenne annuelle de travail des personnels du MEN serait de 1624 h).

Ces propos confirment notre analyse et notre opposition au décret.

Cette première réunion, après les difficultés très sérieuses rencontrées jusqu'ici par le paritarisme du fait de pratiques rectorales autoritaires, semble constituer un léger mieux: le Recteur a retenu quelques unes de nos propositions.

Effet des luttes passées et actuelles des personnels de l'académie? Probablement.

L'intervention des personnels doit s'amplifier pour aller plus loin dans la prise en compte de nos revendications.

Jean Claude Magrinelli

Petits arrangements avec le temps de travail

L'ARTT n'est pas encore entré en application, que déjà les collègues de l'académie de Dijon subissent les premières attaques. A l'Inspection Académique de la Côte d'Or, on parle d'un questionnaire sur les aménagements souhaités. Déjà, dans certains services, les heures supplémentaires ne sont pas récupérées. Bien sûr,

l'application de l'ARTT dans le cadre du décret est présentée par certains chefs de service de manière extrêmement positive. Les collègues ont conscience qu'un questionnaire individualisé risque d'être un moyen de diviser les personnels, tout en masquant les véritables objectifs de l'ARTT, à savoir l'annualisation, la flexibilité, et la perte des acquis en matière de congés et de récupération des heures supplémentaires notamment. A l'université, les agents de service du bâtiment Lettres viennent d'apprendre que leurs supérieurs hiérarchiques projeteraient,

sans les consulter, de modifier leurs horaires de

Dijon

travail, en élargissant l'amplitude horaire, en instaurant par exemple une "pause" entre 10 heures et 13 heures. Dans les deux cas, les collègues se sont réunis et ne sont pas prêts d'accepter la remise en cause de leurs acquis. Gérer la pénurie en modifiant les horaires et les conditions de travail, c'est le credo de l'Administration, plutôt que de revendiquer énergiquement les postes nécessaires. Seule la solidarité intercatégorielle permettra d'obtenir une véritable réduction du temps de travail sans remise en cause de nos acquis!

Nicolas Favelier



Où trouver les textes du débat?

➤ Thèmes :

Site Internet FSU:
www.fsu.fr

Pour : supplément au
n° 68 (novembre 2000)

➤ Débat SNASUB :

Convergences n° 56 :

♦ Quel syndicalisme?

par Jacques Aurigny

♦ Rassembler, unifier, lutter

par Dominique Gérardin, Danièle Patinet, Anne-Marie Pavillard

♦ Aller de l'avant avec Unité & Action

par Evelyne Charvet, Françoise Guillaume, Michèle Hazard, Evelyne Horckmans, Arlette Lemaire, Philippe Rampon, Jacques Soudain.

Convergences n° 57:
(ci-contre)

♦ Liste Front Unique

par Dominique Baudry (63), Eric Panthou (37), Renée Romano (63), Etienne Valyi (69)

♦ Pour la reconquête d'un syndicalisme indépendant

par Patrick Le Tuhaut

♦ Contribution au Congrès FSU

par Liliane Geneste

Le débat se poursuivra dans *Convergences* de décembre.
N'hésitez pas à nous envoyer vos contributions.

Congrès départementaux

- 11 au 22 décembre 2000 ;

- 8 au 12 janvier 2001.

Liste FRONT UNIQUE

Face aux attaques du gouvernement contre l'Enseignement Public et ses personnels, les syndiqués ont besoin d'une Fédération à leur service !

En juin-juillet, le gouvernement PS, PCF, MDC, Radicaux, Verts a accentué l'offensive contre les garanties statutaires de la Fonction publique.

Tous les dirigeants syndicaux ont accepté de participer, au Conseil supérieur de la Fonction publique, à l'élaboration et à la discussion du décret Sapin de mise en oeuvre de la loi Aubry dite des 35 heures. Ce décret impose la flexibilité selon les besoins de l'administration et, grâce à l'annualisation réduit les congés des agents de l'EN. Il a pour complément la diminution du salaire effectif, l'augmentation des salaires des fonctionnaires devant être inférieure à l'inflation.

De même, sous prétexte de résorption de la précarité (précarité que le même gouvernement organise méthodiquement par ailleurs avec le recours aux Emplois Jeunes ou aux CEC notamment), les dirigeants syndicaux ont participé à une "négociation" qui s'est conclue par une attaque en règle contre le statut. C'est la remise en cause du recrutement sur concours (ce qui signifie recrutement local par les chefs d'établissement); c'est l'approfondissement de la "déconcentration" et la liquidation des concours nationaux; c'est la "mobilité" entre la Fonction publique d'Etat et la Fonction publique territoriale; c'est surtout l'association des dirigeants syndicaux à "l'Observatoire de l'Emploi Public", c'est-à-dire l'organisme chargé de gérer les

milliers de suppressions de postes de fonctionnaires que veut imposer demain le gouvernement Jospin après celui de Juppé.

La défense de nos statuts exige de dire: abrogation du décret, défense des concours nationaux, défense intransigeante de notre appartenance à la Fonction publique d'Etat (en particulier pour nos collègues TOS les plus immédiatement menacés). Pour ce qui est de la lutte effective contre la précarité, la FSU doit se prononcer pour que tous les emplois soient pourvus par des postes de fonctionnaires titulaires bénéficiant des garanties statutaires. Pas de Contrats Emplois Jeunes! Ouverture de postes au concours à hauteur des besoins!

En conséquence, la direction de la FSU doit rompre avec le gouvernement et toutes les instances de participation à la mise en oeuvre de la politique gouvernementale, refuser de participer aux "négociations" de mise en oeuvre du décret Sapin. Cette ligne s'impose en premier lieu à la direction du SNASUB qui a soutenu l'accord sur la précarité ainsi qu'à la direction du secteur bibliothèque du SNASUB qui a refusé de s'opposer à la mise en place du corps d'assistant qui aura des conséquences négatives voire désastreuses pour tous les personnels de bibliothèque.

Que ce soit au sein du SNASUB ou au niveau de la FSU, il faut en finir avec une orientation d'inféodation aux plans gouvernementaux. Tel est le sens du vote Front Unique.

Dominique Baudry (63)

Eric Panthou (37)

Renée Romano (63)

Etienne Valyi (69)

Pour la reconquête d'un syndicalisme indépendant

La confédération européenne syndicale (CES) appelle le 6 décembre prochain à une manifestation à Nice, à la veille du sommet des 15 chefs d'Etat et de gouvernement européens qui s'y tiendra les 7 et 8 décembre.

Le sommet doit discuter d'une *"Charte des droits fondamentaux"*, d'un *"agenda social"* et de *"lignes directrices pour l'emploi"*.

La CES et les ONG, qui appellent conjointement à cette manifestation, se prononcent pour :

♦ *"Les droits d'association, de négociation et d'action collective y compris la grève"*.

Le droit de grève serait-il un droit si extraordinaire qu'il faille l'assortir de *"y compris"* ?

♦ *"Le droit à des garanties en cas de licenciement justifié"*. Pour un syndicat, le licenciement peut-il être justifié ?

La CES approuve les lignes directrices pour l'emploi de l'Union Européenne. Or celle-ci précise : *"les Etats membres sont tenus de mettre en œuvre leur politique de l'emploi d'une manière compatible avec les grandes orientations des politiques économiques"*.

Ces grandes orientations sont : productivité, flexibilité, adaptabilité, mobilité. Il faut *"alléger au maximum les garanties collectives nationales et interprofessionnelles"* et pour cela *"intégrer à la gestion de l'entreprise la représentation du personnel et les syndicats"*. (document de la Commission Européenne).

La manifestation à laquelle appellent la CES et les ONG se situe donc dans le cadre de l'approbation de ces lignes directrices et de leur mise en œuvre par les syndicats.

Dans ces conditions comment comprendre que la FSU qui analyse correctement que la Charte des droits fondamentaux *"est en régression sur le droit social français mais aussi sur l'ensemble des droits nationaux des 15 et même sur le droit international"* appelle à participer à cette manifestation qui approuve cette régression et revendique de la mettre en œuvre. La FSU a besoin d'une orientation indépendante fondée sur les seules revendications des personnels et combattant toute régression sociale.

En votant pour la liste *"Pour la reconquête d'un syndicalisme indépendant"*, vous voterez pour qu'une telle orientation devienne celle de la FSU.

Le 6 novembre 2000
Patrick Le Tuhaut

Contribution au congrès FSU

Le bilan de la FSU me semble très mitigé :

- si le travail du terrain est favorisé dans bien des départements par l'entraide entre syndicats enseignants et ATOSS afin que ces derniers aient quelques moyens (informations, publications locales, matériel de secrétariat...),

- si la présence des "exécutifs" des syndicats nationaux (SN) aux instances nationales fédérales progresse - espérons-le en toute indépendance de pensée et d'action — il en va différemment de l'image véhiculée par la FSU auprès des personnels de ses champs de syndicalisation et du grand public.

En effet, les mouvements du printemps 2000 (pour n'évoquer que les plus récents) ont été vécus comme réservés aux seuls enseignants par nombre d'ATOSS dont l'information médiatique était quasiment la seule qu'ils possédaient. Et qu'elle était-elle ?

"Les profs dans la rue... les enseignants... les pédagogues...".

Les ATOSS étaient les grands absents des radios, télévisions et de la presse écrite.

A qui la faute ?

Aux organisations syndicales ATOSS ?

Pas à celles de la FSU qui se sont mobilisées, à celles d'autres organisations sans nul doute !

Où était la mobilisation forte de la FEN et d'A&I lors des manifestations de Paris, de Bordeaux, de Nîmes... ?

Mais cette attitude n'explique pas tout. La principale fautive n'est-elle pas la Fédération Syndicale Unitaire avec un grand U ?

Il est peut-être utile de rappeler que le syndicalisme fédéral doit dépasser les différences catégorielles et sectorielles en menant des actions et des mobilisations fédérales volontairement unitaires. Ceci doit être concret dans la vie interne de la FSU mais aussi avoir son relais avec les médias. Ce sont les journalistes qui informent le grand public et font et défont les images. Or l'image de la FSU est celle d'une organisation d'enseignants. Le rôle des secrétaires généraux successifs, pédagogues si je ne m'abuse, aurait dû arriver à modifier cette conception erronée héritée du passé FEN !

Mais, nenni, nous avons tous constaté que des discours, des interviews où n'étaient pas ou si peu évoqués les ATOSS que ceux-ci n'avaient pas d'existence et de rôle dans le rouage de l'Education décrit par l'exécutif de la FSU aux journalistes !

Le bilan aujourd'hui est celui d'une fédération :

- empêtrée avec le problème de la représentation des enseignants de LP... et peut-être d'autre(s) encore caché(s)... comme la situation particulière de l'UNATOS dans l'académie de Bordeaux,
- qui n'a pas su catalyser et faire reconnaître toutes les forces de son champ de syndicalisation.

Bref, une fédération dérivant dangereusement vers le corporatisme et qui doit, lors du congrès de La Rochelle, se donner les moyens de réagir, d'agir et s'ouvrir d'autres perspectives !

Liliane Geneste
Gironde

Primes et indemnités

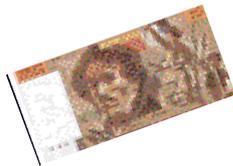
Indemnités liées à la résidence administrative

La prime spéciale d'installation est accordée aux fonctionnaires débutants se trouvant dans un grade dont le 1^{er} échelon comporte un indice inférieur à l'indice brut 415 (INM 368) dont la première affectation est dans une des communes de la région parisienne ou lilloise. Le montant de la prime égale la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 500 (INM 430).

L'indemnité de résidence est calculée en pourcentage du traitement brut (NBI comprise) auquel elle s'ajoute. Ce pourcentage varie selon les zones de salaires: soit 3 %, soit 1 %, soit nul. Lorsque la rémunération principale est réduite (par exemple: travail à temps partiel) elle est réduite dans la même proportion.

L'indemnité de changement de résidence fait suite à une affectation définitive dans une résidence différente de celle de son affectation antérieure. A taux plein lorsque la mutation est imposée par l'administration, elle est réduite à 80 % lorsque la mutation est sur demande de l'agent. Dans ce cas, une condition de service de 5 ans -3ans pour une première affectation- est requise. L'indemnité est

calculée grâce à une formule tenant compte de l'importance des bagages, de la distance, de la situation familiale.



L'indemnité d'éloignement est versée aux agents affectés dans un DOM et dont le précédent domicile était distant de plus de 3000 km et à ceux domiciliés dans un DOM et reçoivent une affectation en métropole. Elle est versée en 3 fractions correspondant chacune à plusieurs mensualités de traitement brut.

L'indemnité exceptionnelle de mutation (de 9000 à 30000 F, selon la situation de famille), l'indemnité spéciale de décentralisation (de 10900 à 21900 F), le complément de localisation en province (45000 F) sont versées aux agents mutés d'office à l'occasion d'une opération de restructuration ou de décentralisation de l'administration.

L'allocation de mobilité du conjoint est prévue pour le cas où il cesse son activité au plus tôt 3 mois avant et au plus tard un an après la mutation de l'agent. Ce dernier doit demander l'allocation dans les 6 mois qui suivent l'ouverture du droit de son conjoint. L'allocation est de 40000 F et elle est versée en une fois.

La prime de transport en région parisienne assure la prise en charge à 50 % par les administrations, sous forme d'un remboursement mensuel équivalent au 11 décembre^o. La prime de transport est payée avec le traitement. En cas d'arrêt de travail la prime est maintenue jusqu'à la fin du mois. Lors de la reprise du travail (ou lors d'une première affectation) la prime est calculée au prorata par 1/30^o.

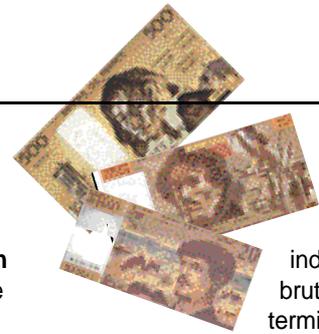
Indemnités horaires et indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires

Deux types d'indemnités sont exclusifs l'un de l'autre. Les ouvertures de crédits se font sur la base du nombre de postes ouverts (postes logés et postes vacants exclus), à hauteur de la quotité de service effectuée. Le montant des indemnités accordées à chaque ayant droit est fixé par les recteurs et par les Présidents d'université.

Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires sont allouées aux agents dont l'indice brut est supérieur à 380 (INM 347).

3 catégories de bénéficiaires:

- ceux dont l'indice brut est au moins 650 (INM 542) et dont le grade commence au moins à 515 (INM 442) (taux moyen annuel: 8 786 F);
- ceux dont le grade se termine au moins à l'indice brut 560 (INM 474) (taux moyen annuel: 6 504 F);
- ceux dont le grade a un



indice brut terminal inférieur à

560 (taux moyen annuel: 5 203 F).

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont allouées aux agents dont l'indice brut est égal ou inférieur à 380. En bénéficient les personnels administratifs de catégorie C quel que soit leur indice.

Indemnités liées aux conditions de travail

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attachée à certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Exprimée en points d'indice, elle n'est versée que pendant l'exercice des fonctions y donnant droit.

Indemnité différentielle par rapport au SMIC

Lorsque le traitement brut est inférieur au SMIC, il est porté au niveau du SMIC par une indemnité différentielle. Au minimum de traitement est associée l'indemnité de résidence plancher.

Pierre Boyer



Toutes les indemnités spécifiques prévues par les statuts

particuliers des corps ne sont pas ici recensées. Ne figurent pas non plus celles qui constituent des prestations familiales.



lu pour vous

infos pratiques



par Pierre Boyer

Compte-rendu de la réunion du 23 juin 2000 du **CCHS du MEN** (enseignement scolaire) (BOEN. n° 38 du 26 octobre 2000).



Note du 27 septembre 2000 fixant le **calendrier prévisionnel des CAPN et des actes de gestion des personnels ATOS** pour l'année 2000-2001 (BOEN. n° 35 du 5 octobre 2000).

Arrêtés du 5 octobre 2000 organisant des examens professionnels pour l'**accès au grade de SASUCE** (BOEN. n° 36 du 12 octobre 2000).

Décret n° 2000-992 du 6 octobre 2000 modifiant le décret n° 85-934 du 4 septembre 1985 relatif au fonctionnement du **service commun d'hébergement des EPLE** (JO du 13 octobre 2000).

Arrêtés du 10 octobre 2000 fixant les conditions d'organisation des concours réservés pour l'**accès aux corps des agents d'administration et des agents des services techniques** ouverts en 2000 (personnels ITARF) (JO du 22 octobre 2000).

Arrêté du 12 octobre 2000

autorisant au titre de l'année 2001 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'**accès au grade d'attaché principal d'administration centrale** (JO du 15 octobre 2000).

Note de service n° 2000-172 du 12 octobre 2000 précisant les modalités d'**inscription au tableau d'avancement au grade de CASU hors classe** (BOEN. n° 37 du 19 octobre 2000).

Décret n° 2000-1018 du 17 octobre 2000 modifiant le décret n° 85-957 du 6 août 1985 relatif à l'utilisation des **listes complémentaires pour le recrutement par voie de concours des personnels administratifs, techniques et sociaux** du MEN (JO du 19 octobre 2000).

Arrêté du 18 octobre 2000 modifiant l'arrêté du 30 juillet 1998 fixant le **calendrier des vacances scolaires des années 1999-2000 et 2000-2001** (JO du 21 octobre 2000).

Décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000 modifiant le décret n° 84-588 du 10 juillet 1984 relatif aux **instituts régionaux d'administration** (JO du 22 octobre 2000).

Arrêté du 19 octobre 2000 portant création du **Comité national de lutte contre la violence à l'école** (JO du 21 octobre 2000).

Arrêté du 23 octobre 2000 fixant la liste des organisations syndicales aptes à désigner des représentants et le nombre de sièges de chacune d'elles au **CTPM du MEN** (JO du 26 octobre 2000).

Arrêté du 26 octobre 2000 fixant au titre de l'année 2000 le nombre de postes (9) offerts au concours pour le **recrutement de secrétaires administratifs d'administration centrale** du MEN (JO du 28 octobre 2000).

Arrêté du 28 octobre 2000 fixant au titre de l'année 2001 le nombre de postes offerts au premier (20) et second concours (40 postes) de **recrutement de CASU** (JO du 28 octobre 2000).

Décret n° 2000-1058 du 25 octobre 2000 modifiant le décret n° 90-715 du 1^{er} août 1990 relatif aux **dispositions statutaires communes applicables aux corps des agents des services techniques des administrations de l'Etat** (JO du 28 octobre 2000).

se syndiquer...

BULLETIN D'ADHESION au SNASUB — FSU 2000-2001

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 2000-2001: 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: 1,50 F par point d'indice }
- salaire entre l'indice 301 et l'indice 400: 1,60 F par point d'indice } + points NBI
- salaire à partir de l'indice 401: 1,70 F par point d'indice }

- Contractuels à durée déterminée inférieure à 12 mois jusqu'à l'indice 230: 200 F
 - Contractuels à durée indéterminée 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.

**Pour une autre Europe,
civique et sociale
Pour de vrais droits,
Pour une vraie charte**

Le prochain sommet européen se réunira à Nice les 6,7,8 décembre prochain. Il a comme ordre du jour la refonte des traités en vue de l'élargissement de l'Union, et l'adoption de l'Agenda Social et surtout de la Charte des droits fondamentaux.

C'est, pour nous, l'occasion d'affirmer notre volonté de construire une autre Europe, une Europe qui tire vers le haut l'ensemble des droits, une Europe qui garantisse des droits sociaux pour toutes et tous.

Pour une véritable Charte des droits fondamentaux:

Malgré quelques avancées obtenues à la fin du processus de consultation, la FSU considère que le texte de la charte arrêté à Biarritz ne doit pas être adopté en l'état. Une véritable charte des droits fondamentaux, doit être contraignante, et garantir tous les droits (civils, politiques mais aussi économiques, sociaux et culturels). Ils doivent être reconnus tant pour les ressortissants des Etats de l'UE que pour les résidents étrangers.

- Elle doit reconnaître:
- le droit à un revenu permettant de vivre dignement,
 - le droit au travail et à un emploi rémunéré de façon juste et équitable,
 - le droit à une retraite et une pension pour tous,
 - le droit à un logement décent,

- le droit à une protection sociale pour tous,
- le droit à des services publics assurant des prestations de qualité, accessible à tous,
- le droit à un environnement sain,
- le droit de se défendre par une reconnaissance explicite du droit de grève au niveau européen,
- les droits civiques, syndicaux, politiques et d'association pour une réelle démocratie.

Pour une vraie Europe de l' Education

Il faut rappeler qu'une politique ambitieuse de l'UE, en matière de formation, passe par le développement des services publics dans les pays membres avec les moyens nécessaires. La FSU refuse toute logique marchande, ainsi elle demande au gouvernement français et à l'U.E. de refuser que l' Education soit incluse dans les négociations de l'OMC.

Pour une autre Europe, une Europe sociale et citoyenne, la FSU appelle à participer à la manifestation européenne le 6 décembre à 14 heures à Nice*, et aux initiatives unitaires qui auront lieu pendant le sommet.

Arlette Lemaire

*** Si vous souhaitez y participer, prenez contact avec votre FSU départementale**



**CARE, PARE :
la volte-face de
Jospin.**

Nous avons analysé les mesures pour le moins antisociales contenues dans la Convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (CARE) dans le *Convergences* n° 54 de juillet-août 2000.

Cette convention, proposée initialement par le MEDEF puis signée par la CFDT et la CFTC devait être recalée deux fois de suite par Martine Aubry et Lionel Jospin. Mi-octobre, Ernest-Antoine Seillière faisait savoir qu'il avait finalement trouvé un accord avec le premier ministre.

Que s'était-il passé? Les tenants de la CARE avaient-ils modifié leur texte? Avaient-ils réussi à convaincre la CGT et FO hostiles au projet patronal initial?

Rien de tout cela. Il semble que Jospin ait d'abord craint que la situation de blocage ne dure et qu'il se soit ensuite laissé convaincre par les économies que l'Etat allait pouvoir réaliser (près de 30 milliards de francs). En effet, l'UNEDIC rendra directement 15 milliards à l'Etat et ce dernier n'aura plus à verser diverses quote-parts pour un montant d'environ 15 milliards

(suppression de l'ARPE, de l'Allocation chômeur agé, de l'Allocation formation reclassement...).

D'ailleurs, signataires et non signataires reconnaissent que la convention n'a pas subi de modifications majeures. Le Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) sera rendu obligatoire, les contrôles et sanctions seront assurés directement par les Assedic. Une baisse de cotisations de 43,5 milliards est prévue pour le plus grand profit des entreprises puisque, pour les salariés, cette baisse devrait correspondre à une augmentation de... 24 francs par mois. Ces 43,5 milliards de cotisations non prélevés et les 30 milliards "d'économies" pour l'Etat font craindre le pire. La course à l'équilibre financier de l'UNEDIC sera impitoyable. On comprend mieux alors les velléités patronales pour rendre obligatoire les propositions d'emplois en dépit des acquis professionnels ou des qualifications des chômeurs. Les Assedic, mandatées par l'UNEDIC, y veilleront, et vive les radiations! Bref, Jospin a donné sa bénédiction à Seillière pour une opération visant à diminuer les cotisations patronales et à contraindre les chômeurs d'accepter n'importe quel boulot.

Philippe Lalouette