

Convergences



n° 64 — Juin 2001

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

É d i t o



Le 9 juin, nous étions dans la rue pour envoyer un message clair au patronat et au gouvernement : la sécurité de l'emploi doit être effective pour tous, les licenciements et les suppressions d'emploi sont inacceptables.

Il faut en finir avec la précarité, créer des emplois stables, et pour cela réduire le temps de travail. Le 14, de nouveau dans la rue, nous exigeons tout aussi clairement une véritable Réduction du temps de travail, sans annualisation ni flexibilité.

Plaisir de vacances, la lecture des journaux - voire du JO ou du BOEN pour les plus vigilants - demande par contre du goût pour le décodage.

"Postes à responsabilités particulières" ? Il s'agit de ceux pourvus sans critères objectifs.

"ARTT" ? On veut seulement nous dire qu'il y aura moins de congés.

"La croissance se poursuit" ne signifie pas que les salaires seront plus gros. Si "la croissance s'arrête" à coup sûr ils seront plus maigres encore. Lorsque "la vie augmente", c'est qu'il devient plus difficile de vivre.

Et quand le SNASUB expose ses revendications, ici ou ailleurs, ce n'est pas en croyant à la générosité du gouvernement, c'est en souhaitant ardemment que tous les collègues se mobilisent plus encore contre le mépris, les salaires misérables, la précarité, le manque de moyens des services publics.

Pierre Boyer

L'action sociale à l'Education nationale pp. 9 à 12



L'art de la négociation p. 5



Non aux licenciements p. 20

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

Mylène MARTINEZ
E.E.A. J.-J. Rousseau
Avenue La Colline
BP 6028
34030 Montpellier
Tél. 0467104141

Établissements supérieurs

Marie GANOZZI
Université Lyon 2
Campus de Bron Saint Priest
69676 Lyon CEDEX 11
Tél. 0478773109

Services (ministères, rectorats, IA...)

Philippe RAMPON
427, rue Félix Faure
38950 St Martin Le Vinoux
Tél. 0476758121

Presse

Béatrice BONNEAU
7, rue des solitaires
75019 Paris
Tél. 0619948713

Organisation et questions statutaires

Pierre BOYER
27, rue Bouchardon
75010 Paris
Tél. 0142460509

Autres membres du Bureau national

Jean-François BESANÇON
SNASUB-FSU/BNF
Quai François Mauriac
75706 Paris CEDEX 13
Tél. 0153794904

Hélène CHARRIER
Lycée E. Branly
70, bd de St Quentin
80098 Amiens CEDEX 3
Tél. 0322534156

Monique HENRIKOWSKI
Université des Sciences et Technologies de Lille
Bât A3 Domaine universitaire
59655 Villeneuve d'Ascq CEDEX
Tél. 0320336322

Philippe LALOUETTE
Lycée Edouard Gand
70, bd de St Quentin
80098 Amiens CEDEX 3
Tél. 0322534976

Arllette LEMAIRE
IA — 4, rue d'Auxonne
54042 Nancy CEDEX
Tél. 0383935661

Danièle PATINET
BP 97
21803 Quétigny CEDEX
Tél./Fax 0380395097

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. 0491113518

Gisèle CAPELL
Trésorière
Collège Font d'Aurumy
13710 Fuveau
Tél. 0442126433

Amiens
Hélène CHARRIER, SA
(voir BN)
Sylviane DESBUREAUX
Trésorier
45, rue Bultel
80260 Flesselles
Tél. 0322934173

Besançon
Maryse MALFROY, SA
20, rue Mallarmé
25000 Besançon
Tél. 0381480694
Marina JOSIPOVIC
Trésorière
BU de Belfort
43, faubourg des Ancêtres BP 455
90008 Belfort CEDEX
Tél. 0384215288

Bordeaux
Jean-Claude CARABINI, SA
261, avenue Pierre Bouneau
40270 Grenade sur l'Adour
Tél. fax 0558454774
Josiane TROUPENAT
Trésorière
3, Agora du Manoir Bât A
24750 Boulazac
Tél. 0553354331

Caen
Christian EURY, SA
Restaurant universitaire A
23, avenue de Bruxelles
14070 Caen CEDEX 5
Tél. 0231566352
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. 0473317150
Marie-Christine LABRANDINE
Trésorière
35, route de Durtol
63830 Nohanent
Tél. 0473628838

Corse
Lucien ROCHIETTI, SA
Inspection académique
Palais de la mer
BP 177
20293 Bastia CEDEX
Tél. 0495345940

Monique CHIARI
Trésorière
LEP Scaroni
20600 Bastia
Créteil
Pierre BOYER, SA
(voir BN)
Nicole CAPOULADE
Trésorière
Collège Jean Vilar
26-28, rue de la Gare
93120 La Courneuve
Tél. : 0148111540

Dijon
Nicolas FAVELIER, SA
UFR de Langues (160)
2, Bd Gabriel
21000 Dijon
Tél. 0380395097
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. : 0476091360
Josiane MICHALLAT
Trésorière
7, rue Joseph Rolland
38120 St Egrève
Tél. 0476747114

Lille
Jean-Paul MACHEN, SA
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1er étage
28, rue des Archives
59800 Lille
Tél. 0320120331
Fax 0320513061
Permanences: mardi, mercredi, jeudi de 14 à 17heures
Maurice MALFOY
Trésorier
3, rue des Villiers
62360 Pont de Briques
Tél./fax: 0321329736

Limoges
Contacter le SNASUB national
Lyon
Eric FOUCHOU-LAPEYRADE, SA
CLOUS
11, rue Tréfilerie
42100 Saint-Etienne
Tél. 0477818550/52
Micheline MEYET
Trésorière
L.P. du Bâtiment
235, bd Pinel — Case 12
69676 Bron CEDEX
Tél. 0472788303

Montpellier
Maurice ILLOUZ, SA
1, rue Bel Horizon
30230 Bouillargues
Tél. 0466201891
Conception SERRANO
Trésorière
IA du Gard
58, rue Rouget de Lisle
30031 Nîmes CEDEX
Tél. 0466628619

Nancy-Metz
Jean-Claude MAGRINELLI, SA
SNASUB
IA — 4, rue d'Auxonne
54042 Nancy CEDEX
Tél. 0383935661
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. : 0251692480
Ghyslaine GIRAUDEAU
Trésorière
17, rue du Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte

Nice
Annick PERLES, SA
Université de Nice
Sophia Antipolis ESSI
930, route des Colles
BP 145
06903 Sophia Antipolis
CEDEX
Tél. 0492965132
Maryse APREA
Trésorière académique
Village Pélican, villa 41
1192, Bd J.B. Abel
83100 Toulon
Jacqueline TOMASONI
Trésorière dptale 06
Université de Nice
Sophia Antipolis
28, Parc Valrose
06108 Nice CEDEX 2
Tél. 0492076618

Orléans-Tours
Evelyne HORCKMANS, SA
10, rue Hélène Boucher
Appt 556
41000 Blois
Tél. 0254426306
Maryvonne MAUFRAIS
Trésorière
109, rue F. Lépine
28600 Luisant
Tél. 0237343428

Paris
Patrick LE TUHAUT, SA
Lycée Jacques Decour
12, av. Trudaine
75009 Paris
Tél. 0155078046
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. 0549462870
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. 0325058244

Monique DE BARROS
Trésorière
SNASUB-FSU
Maison des Syndicats
15, bd de la Paix
51100 Reims
Tél. 0326791290

Rennes
Fabrice KAS
Collège Jean Richepin
8, bd Kennedy
22370 Pleneuf/ValAndré
Tél. : 0296722275
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. : 0388362090
Marie-Christine BERNARDIN
Trésorière
9, rue Paul Eluard
67200 Strasbourg
Tél. 0388233658

Toulouse
Pierre PIEPRZOWNIK, SA
Lycée Saint-Sernin
3, place Saint-Sernin
31000 Toulouse
Tél. 0561234575
Colette BASSAC, SA
IA Auch
Rue Boissy d'Anglas
32000 Auch
Tél. 0562616915
Dominique RAMONDOU, SA
9, Chemin des Martyrs
de Bordelongue
31100 Toulouse
05 61 55 86 84
Régine FLAMENT
Trésorière
Collège
65260 Pierrefitte
Nestalas
Versailles
Michèle MARTIN DARMON, SA
25, rte de la Cascade
78110 Le Vésinet
Tél. 0130151740
Ludovic CANE, SA
ERP
36, Quai de la République
78700 Conflans Ste Honorine
Tél. 0139721155
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. 0594300569

Martinique
Contacter le SNASUB national

Réunion
Richel SACRI, SA
Crous de La Réunion
20, rue Hippolyte Foucque
97490 Sainte Clotilde
Tél. 0262481162
Thierry SELLY
Trésorier
Rectorat de La Réunion
24, avenue Georges Brassens
97490 Sainte Clotilde
Tél. 0262481162
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. 0144799042
ou 0144799047
Fax 0142466330
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. : 0144799042
Directrice de la publication : Michelle Hazard
Rédactrice en chef : Béatrice Bonneau
Impression : Imprimerie Grenier — 94250 Gentilly
• ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D73S



Le sommet annuel du G8 se réunira fin juillet à Gênes. Si le G8 n'a qu'un caractère consultatif, ses orientations influencent les politiques des différents gouvernements et pèsent lourdement dans les décisions des organismes internationaux (FMI, BM, OMC,...).

Les logiques actuelles de ces institutions sont porteuses d'exclusions et de profondes inégalités (20 % de la population mondiale consomme 83 % des ressources planétaires alors que 11 millions d'enfants meurent actuellement de malnutrition et 1,3 milliards d'êtres humains disposent de moins d'un dollar par jour). La troisième conférence de l'ONU sur les pays les moins avancés qui vient de s'achever montre que le fossé entre les pays riches et les pays pauvres ne cesse de se creuser et que malgré les constats il y a une absence d'engagement réel pour mettre fin à cette situation. Ceci est particulièrement vrai pour ce qui concerne la dette des pays du tiers monde et qui empêche ces derniers de sortir de la spirale de la pauvreté. Cette logique est de plus en plus contestée et les divers sommets internationaux donnent lieu à de puissants mouvements de contestation qui rassemblent organisations syndicales, associations et ONG (Seattle, Porto Alegre...). [...]

La FSU dont plusieurs syndicats sont fortement engagés dans le mouvement syndical international et européen entend continuer à agir dans le cadre de ses mandats avec ses partenaires syndicaux étrangers et répondra donc favorablement à l'invitation des syndicats italiens pour l'initiative qu'ils prendront avec la CES. [...] Elle participera aux initiatives des associations et ONG regroupées dans le forum social de Gênes.

**Conseil délibératif fédéral national de la FSU
12 et 13 juin 2001**

Sommaire

En bref	p. 4
L'art de la négociation dans la Fonction publique	p. 5
RTT	pp. 6-7
Emplois jeunes	p. 7
Harcèlement professionnel	p. 8
Dossier	pp. 9 à 12
Lettres à Béatrice Gille	p. 13
EPLE	
Motions adoptées à la CAN du 30 mai 2001	pp. 14-15
Enseignement supérieur	
Texte d'orientation de la CPU	p. 16
Bibliothèques	
RTT à la Culture	
Management story à la BNF	p. 17
CAPN CAPA CPE	p. 18
Lu pour vous	p. 19
Interdire les licenciements	p. 20

L'action sociale à l'Éducation nationale

9 à 12

Renforcement du Bureau national du SNASUB

Après le Congrès de Nîmes, les camarades de la liste PSAU n'avaient pas souhaité participer au Bureau national. Lors de la Commission administrative nationale du 30 mai, ils ont décidé de le réintégrer*.

Bienvenue donc à :

**Jacques Aurigny
Gille Gaini
Gilberte Jacob
Patrick Le Tuhaut
Michèle Martin Darmon
Pierre Pieprzownik**

* les déclarations des deux listes seront publiées dans Convergences de juillet 2001.



Bibliothèques Au delà des limites du possible...

Le 7 juin 2001, les syndicats des bibliothèques CFDT, FEN, FO, FSU accompagnés de deux représentantes de l'ABAF (Association des bibliothécaires adjoints de France) étaient reçus au ministère de l'Éducation nationale. Revendiquant l'intégration de tous les BA en BAS, ils proposaient à

l'administration d'user, pour y parvenir, de l'alinéa e de l'article 22 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 qui prévoit la possibilité d'"intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un corps dans un autre corps classé dans la même catégorie".

Mais, les services juridiques du ministère n'ont pas la même interprétation des textes que les syndicats : pour le ministère, ce n'est qu'une "possibilité" qui reste dérogatoire par rapport aux règles générales de la fonction publique.

Ce n'est donc nullement une obligation...

Pour les personnels de bibliothèques, il s'agit clairement d'une absence de volonté politique !

Nombre de postes ouverts au titre de 2001 (au niveau national) aux concours "réservés Sapin" concernant le corps des personnels ITARF

Corps	Possibilités
IGE	68
TCH	47
AGT	35
Total	150

Bienvenue au SNUEP et au SNEPAP

Première fédération de la Fonction publique d'État, la FSU compte désormais 2 nouveaux syndicats :

- Le SNUEP (Syndicat national unitaire de l'enseignement professionnel) ;
- Le SNEPAP (Syndicat national de l'ensemble des

personnels de l'administration pénitentiaire), particulièrement représentatif chez les personnels d'insertion et de probation et les travailleurs sociaux.

Palestine Pour une paix dans la justice

Ce sont sous les mots d'ordre "sans justice, pas de paix et halte aux massacres en Palestine", que le Collectif 69 "soutien au peuple palestinien" à appelé à une manifestation jeudi 7 juin. Un millier de personnes ont manifesté pour soutenir "la Charte d'engagement citoyen pour la Palestine" rédigée par le collectif, demandant :

- le droit à un État palestinien, indépendant, souverain et viable, sur l'ensemble du territoire de Palestine occupée en 1967, avec

Jérusalem-Est comme capitale ;
- le retrait de toutes les troupes d'occupation israéliennes, le démantèlement de toutes les colonies israéliennes implantées en Cisjordanie, dans la bande de Gaza, à Jérusalem-Est ;
- Le droit au retour des réfugiés expulsés depuis 1948.

Les signataires de la charte (dont la FSU) "s'engagent à mettre en œuvre toutes les actions qui aideront à la réalisation de ces droits fondamentaux. Cet engagement est porté par un souci de justice, le droit et le devoir de défendre, ici comme partout dans le monde, les principes de la Déclaration des Droits de l'Homme".

Le collectif demande "au gouvernement français d'intervenir auprès de l'État d'Israël pour l'établissement d'une paix juste et durable".

Il demande :

- une protection internationale des populations civiles palestiniennes ;
- la suspension de l'accord d'association entre l'Union européenne et Israël, ratifié par l'Assemblée nationale française en novembre 1999 ;
- la suspension des accords économiques, scientifiques, militaires et culturels existants entre l'État français et l'État d'Israël.

Marie Ganozzi

L'art de la négociation dans la fonction publique

Les fonctionnaires peuvent légitimement s'interroger sur leur place dans la société française actuelle, et par contre coup sur celle des services publics. De ce point de vue, il est intéressant de comparer la politique du gouvernement à leur égard avec celle qu'il mène en direction du secteur privé.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail, après avoir rompu les négociations, c'est par voie de décret que le ministre de la Fonction publique a mis en place un système qui dans la plupart des cas n'entraînera pas une diminution du temps de travail mais introduira, par le biais de l'annualisation et de la flexibilité, une remise en cause de leurs acquis et une dégradation des conditions de vie et de travail des fonctionnaires. Le refus de créer les emplois compensatoires entraînerait un nouveau recul de l'offre et de la qualité des services publics.

Dans le même temps ce sont près de 100 milliards de francs qui sont accordés au patronat sous forme de dégrèvements de charges sociales pour financer les créations d'emplois liées aux 35 heures dans le privé.

Est-ce mieux du côté des salaires ?

Le mois dernier, Elisabeth Guigou, ministre des Affaires sociales a stigmatisé "un déficit persistant de la négociation de branche sur les minima salariaux et les classifications". Elle a dénoncé le fait que 70 % des branches avaient des minima inférieurs au SMIC. Selon elle, les branches dont la situation s'est améliorée ont, pour leur majorité, appliqué une politique de "suivisme" qui consistait en un simple réajustement des plus bas niveaux de leur grille de salaires.

La ministre se propose d'identifier les branches où les salaires minima sont inférieurs au SMIC et de les appeler à

ouvrir des négociations. Elle propose un soutien logistique sous la forme de présidence de commissions mixtes de négociation, d'appui technique, de financement d'études. Pour la fonction publique, on ne peut accuser les gouvernements successifs de "suivisme" puisque assez régulièrement le minimum Fonction publique a été en dessous du SMIC !



Dans la lettre qu'il a adressée aux fédérations de fonctionnaires, Michel Sapin ose affirmer que "même sans accord salarial, le pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires en activité et retraités sera conforté sur 5 ans ... les traitements les plus modestes connaîtront sur la même période une augmentation très sensible, qui traduit l'attention portée aux salariés les moins bien rémunérés". C'est sur la base de cette rhétorique qu'il refuse d'entamer des négociations sur les salaires, les qualifications et l'évolution de la grille des carrières.

Le 1er juillet prochain, le SMIC sera revalorisé. En application de la loi et même s'il n'y a pas de "coup de pouce", il devrait augmenter au moins de 3,6 %.

C'est-à-dire que le minimum fonction publique, revalorisé le 1er mai dernier, passera de nouveau sous le SMIC.

Au cours de l'an 2000, l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés a progressé de 2 %, celui des salaires horaires ouvriers de 5,1 %.

Selon l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les salaires des cadres ont augmenté en moyenne de 11,3 %. Les fonctionnaires, quant à eux, ont dû se contenter des 0,5 % royalement octroyés par le gouvernement.

Le ministre de la Fonction publique a raison d'inviter les organisations syndicales à "un exercice partagé de lucidité, nécessaire si nous voulons préciser, élargir, redéfinir les conditions pour que le dialogue social vive mieux demain dans la fonction publique". Pour ce qui nous concerne, nous sommes lucides. Nous ne saurions trop lui conseiller de s'adresser à sa collègue ministre des Affaires sociales pour demander à bénéficier du soutien

logistique qu'elle se propose d'offrir aux partenaires sociaux du privé pour les aider à négocier.

Nous sommes favorables à l'ouverture immédiate de négociations débouchant sur des résultats concrets et progressistes. La FSU multiplie les contacts avec les autres fédérations de fonctionnaires. Nous appelons les personnels à se mobiliser pour engager des actions unitaires dès la rentrée prochaine sur les salaires, la RTT, la précarité et les retraites. Ce sera encore la meilleure réponse à l'autoritarisme et au mépris ministériels.

Jacques Soudain

RTT

Lettre de Gérard Aschieri à Lionel Jospin

Audience FSU à Matignon

La réduction du temps de travail doit entrer en vigueur dans la fonction publique de l'État au 1er janvier 2002. On peut cependant douter à la fois du respect de l'échéance et de la réalisation de l'objectif.

En effet, il apparaît nettement que, dans la plupart des ministères les discussions engagées marquent le pas. Dans certains d'entre eux d'ailleurs, aucune n'a encore été amorcée avec les organisations syndicales.

Ces blocages s'expliquent d'une part par le fait que la réduction du temps de travail implique une dynamique de créations d'emplois qui n'existe pas encore dans la fonction publique et d'autre part par un cadre réglementaire contre lequel nous avons voté, qui n'a rencontré l'approbation d'aucune organisation syndicale représentative et qui n'ouvre aucune réelle perspective.

Nous considérons que la réduction du temps de travail doit être l'occasion simultanément d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie, de mieux faire fonctionner les services publics et de lutter contre le chômage et la précarité : le risque nous semble grand de voir prises des décisions, qui vont à l'inverse de cette orientation partagée.

C'est pour cette raison que la FSU s'adresse à vous aujourd'hui. Nous souhaitons que des arbitrages soient rapidement pris qui permettent d'ouvrir des négociations dans chaque ministère dans un autre contexte.

À la veille de ces arbitrages, nous tenons à vous rappeler les exigences que nous avons formulées depuis le lancement de la négociation sur ce chantier :

Les conséquences de la RTT en terme de créations d'emplois doivent être prises en compte, comme cela a été affirmé par les ministres successifs de la Fonction publique ; cela nécessite une révision de vos choix exprimés dans la lettre de cadrage pour le budget 2002.

Les discussions engagées dans les différents ministères doivent déboucher, après une authentique négociation, sur un cadrage national portant sur l'ensemble des points pour lesquels le décret prévoit des textes réglementaires.

Dans ce cadrage, la règle commune doit être une définition hebdomadaire du service sur la base de 35 heures, avec au cas par cas, des formules permettant une adaptation aux besoins des services publics tout en garantissant contre les risques d'annualisation ou de flexibilité.

La spécificité des divers métiers et secteurs doit donc être respectée et la déclinaison des mesures doit se faire secteur par secteur ou métier par métier. Dans tous les cas, le cadrage doit prendre en compte les sujétions particulières inhérentes aux divers secteurs ou métiers et respecter Les dispositions auxquelles ces sujétions ont déjà donné lieu. Notamment, pour ce qui nous concerne, la dimension éducative de nos métiers doit continuer à être reconnue comme une sujétion particulière ce qui est le cas depuis plusieurs décennies.

Une approche particulière doit être engagée pour ce qui concerne les personnels dont l'horaire de travail n'est pas défini par rapport aux 39H mais sur la base d'obligations de services. Pour eux la réduction du temps de travail se pose dans des termes particuliers. Le temps qu'ils consacrent à leur métier

dépasse et de loin la seule présence devant les élèves ou les étudiants. Réduire le temps de travail pour eux est une des conditions d'amélioration du service public ; les modalités de cette réduction doivent tenir compte de cette donnée. Si on veut faire du neuf, abaisser le temps de service, créer des emplois, améliorer les conditions d'enseignement, autant s'atteler sans attendre à ce vaste chantier.

C'est pourquoi nous tenons à vous dire, Monsieur le Premier ministre, que les arbitrages que vous allez rendre dans les prochains jours sur ce dossier, ont pour enjeu aussi bien le climat social dans la fonction publique que les nécessaires transformations du service public à mettre en œuvre pour mieux répondre aux attentes des usagers et plus généralement de notre société.

Cet ensemble de considérations nous amène, Monsieur le Premier ministre, à vous demander des arbitrages qui permettent de mettre en œuvre dans la fonction publique une RTT qui se traduise par une amélioration des conditions de vie et de travail des personnels, de mieux répondre aux attentes des usagers, de contribuer à résorber la précarité et le chômage.

J'ai donc l'honneur de vous demander de nous recevoir dans les meilleurs délais. [...]

Gérard Aschieri
Paris, le 21 mai 2001

Le 31 mai 200, la FSU était reçue à Matignon. Participaient à la délégation : Gérard Aschieri (FSU), Michelle Hazard (SNASUB), Claude Beuzelin (SNPES PJJ), Alain Clément (SNETAP), Jean Fizzala (UNATOS).



Nous avons rappelé la position de la FSU (cf. lettre à Lionel Jospin) en soulignant fortement que les fonctionnaires partageaient l'aspiration générale en matière de RTT et que des décisions contraires seraient sources de conflits.

En dépit d'une écoute attentive les réponses sont fort peu satisfaisantes, en voici l'essentiel : Les arbitrages sont

rendus actuellement ministère par ministère. La règle des 1600 heures ne se traduira pas par un développement de l'annualisation. Les cycles de travail proposés pour les négociations sont généralement fondés sur le cycle hebdomadaire. En revanche les

signifierait la "consolidation" des congés actuels et pas de réduction de la durée hebdomadaire.

Pour les personnels qui sont aujourd'hui en dessous des 1600 heures nos interlocuteurs affirment "on ne reviendra pas sur des situations de fait qui existent".

Un silence ssourdissant

possibilités de descendre en dessous de 1600 heures seront limitées : d'une part seuls les métiers ayant des contraintes particulières pourront y prétendre (c'est le cas apparemment des éducateurs de la PJJ mais pas de tous les personnels de ce secteur), d'autre par l'ampleur des dérogations sera limitée par les difficultés à recruter...

La règle générale sera donc 1600 heures, la réduction du temps de travail se faisant par l'addition de "jours de RTT" aux 25 jours ouvrables de congés réglementaires. Ainsi à l'EN il semble que l'arbitrage soit de proposer 45 jours (25+20 jours de RTT) et une durée hebdomadaire moyenne de 37 à 38 heures : pour beaucoup cela

Cependant lorsque nous leur demandons quelles garanties seront données aux personnels, les réponses sont évasives, lorsque nous intervenons sur la situation et les contraintes particulières de certaines catégories (infirmières, AS,...), nous n'obtenons pas de réponse précise. Une seule confirmation : l'application du décret devrait permettre une compensation pour les nuits des infirmières en internat.

Rien de nouveau sur les créations de postes.

Comme nous avons également posé la question du transfert aux collectivités territoriales de certaines catégories, il nous a été répondu que, quelles que soient les déclarations d'élus régionaux, le gouvernement avait conscience de l'opposition des personnels et n'avait aucun projet en ce sens.

Gérard Aschieri



Emplois jeunes Faire d'autres choix

Les annonces gouvernementales sur le dispositif emplois-jeunes ne répondent pas aux attentes qui se sont fortement exprimées dans les services publics et aux inquiétudes exprimées par les jeunes concernés.

La FSU avait dès l'origine exprimé un double souci : assurer à ces jeunes des débouchés vers un emploi stable ; initier une politique de développement de l'emploi public débouchant sur des emplois statutaires.

Des mesures sont certes annoncées pour contribuer à ce que plus de jeunes obtiennent un emploi stable (prolongation de contrats, formation, validation des acquis...) mais elles sont loin d'apporter à tous la garantie que la FSU demande.

Par ailleurs en "consolidant" les emplois sous leur forme actuelle et en refusant de les transformer en contrats de droit public, le gouvernement prive les jeunes, notamment les

quelques 65 000 aides éducateurs, de la possibilité d'obtenir les mêmes droits sociaux et syndicaux que ceux avec qui ils travaillent. Pérennisant un dispositif d'emplois précaires, de droit privé, il esquivé la création d'emplois publics statutaires que ce soit pour faire face aux besoins nouveaux que les emplois jeunes ont fait apparaître ou pour répondre aux besoins déjà anciens des services publics.

Faute de contribuer à un développement de l'emploi public, les choix gouvernementaux reviennent à limiter les droits et les perspectives des jeunes actuellement employés sur les contrats à durée déterminée.

La FSU appelle le gouvernement à faire d'autres choix qui répondent véritablement aux attentes et aux besoins. Elle continuera à agir pour une politique de l'emploi public et à être aux côtés des jeunes pour leurs droits et leur avenir.

Fédération Syndicale
Unitaire
Paris, le 6 juin 2001

Répondre au harcèlement

Une idée nouvelle

Depuis quelques années est apparue la notion de harcèlement dans les relations sociales et plus particulièrement dans les situations de travail.

La nature et les mécanismes du harcèlement qui s'exerce évidemment très majoritairement de la part d'un supérieur à l'encontre d'un subordonné, sont mieux connus.

Le harcèlement est une attaque contre une personne, une mise en cause de sa dignité.

La prise de conscience de l'injustice qu'il représente devrait prochainement se traduire dans la loi.

Comment se manifeste-t-il ?

Le harcèlement est composé d'un savant et pernicieux mélange de modifications objectives de la situation de travail, de dévalorisation de l'image que "l'adversaire" a de lui-même, afin de le déstabiliser.

Il est fait d'une addition de faits et de comportements, de manipulations psychologiques.

Des erreurs sont inventées ou grossies soit pour dissimuler celles d'autres personnes, soit pour dissimuler un dysfonctionnement, parfois ancien, du service, soit par pure perversité.

Dans tous les cas, il s'agit d'un comportement pervers visant au départ d'une personne.

Ensuite, tout ou presque pourra être dit sans contestation sur son incapacité réelle ou imaginaire, et sa responsabilité dans telle ou telle incurie.

Rien à voir avec l'intérêt du

service, pourtant souvent fort habilement invoqué, qui est protégé par tout un dispositif réglementaire comportant des garanties pour les personnels.

L'administration se devrait d'analyser ces phénomènes et ne pas se contenter de faire appliquer mécaniquement le

Comment réagir ?

La difficulté de démontrer la réalité du harcèlement vient de ce qu'il s'agit le plus souvent d'une addition de faits et comportements, dont certains ne laissent pas de traces, les harceleurs étant habiles. Mais si les paroles s'envolent, il y a aussi des éléments objectifs (rapport

- ce n'est pas étonnant- alors que le harceleur se porte à merveille.

Il est important de détecter dans les services les situations de harcèlement et de ne pas laisser se créer un isolement autour des collègues incriminés.

Vers des solutions...

Les structures d'écoute et de médiation mises en place dans l'Administration sont notoirement insuffisantes : pas vraiment indépendantes, ni dotées de véritables pouvoirs.

Déjà, la Charte sociale européenne instaure, contre les harcèlements au travail, un droit à la dignité. Les CHS, les médecins du travail devraient avoir connaissance des cas de harcèlement.

Une loi est nécessaire comme garde-fou et peut limiter les cas et la gravité des harcèlements.

Le législateur a d'abord sanctionné le harcèlement sexuel. Des dispositions législatives devraient prochainement étendre la pénalisation du comportement de harcèlement à d'autres aspects du harcèlement dans le travail. Un des intérêts de l'actuel projet de loi est que la charge de la preuve revient à l'employeur (ou au chef de service) qui devrait démontrer, par la conjonction d'un ensemble d'éléments objectifs, que les éléments incriminés par le plaignant ne dépassaient pas le fonctionnement normal du milieu de travail. Le juge tranchera au cas par cas. Enfin, les harcelés ne seront plus systématiquement considérés comme des paranos.

Pierre Boyer
Marie Ganozzi



principe hiérarchique : l'intérêt du service est utilisé pour couvrir des mobiles qui lui sont étrangers.

Pourquoi le harcèlement ?

Le harceleur est lui-même souvent harcelé ou en difficulté et ressent le besoin de trouver un bouc émissaire de ses propres difficultés professionnelles. La solution de facilité lorsque tout va mal est de s'en prendre à ses subordonnés. Il peut y avoir aussi des phénomènes purement caractériels. Chaque fois qu'il y a un dysfonctionnement grave dans un service, il faut être très prudent devant l'affirmation que tel ou tel est "nul", déceler les manœuvres tendant à isoler tel collègue.

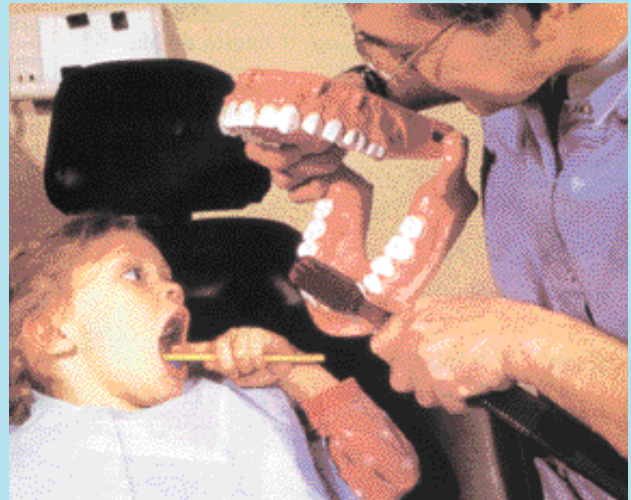
écrit, retrait de responsabilités).

Des témoignages aussi, si la solidarité des collègues joue. Cette solidarité est aussi essentielle que difficile dans une relation hiérarchique donc inégalitaire, où des pressions peuvent aisément s'exercer.

Cette solidarité sera souvent un élément majeur pour établir des faits dont le supérieur ne pourra prouver qu'ils entrent dans le cadre normal de la relation de travail. Le poids hiérarchique de la parole des responsables en place fait que l'on croit parfois plutôt ces derniers. D'autant plus que le harcelé donne souvent des signes de perturbations psychologiques

ossier

L'action sociale



Toute personne a droit, dans certaines conditions, à des prestations légales du fonds des prestations familiales. Les caisses d'allocations familiales qui gèrent ce fonds ont, en outre, mis en place diverses prestations complémentaires facultatives, auxquelles les agents de l'Etat ne peuvent prétendre.

En revanche, ceux-ci bénéficient de prestations accordées par l'Administration, qui sont le pendant des prestations complémentaires des CAF.

Ces prestations complémentaires sont celles de l'action sociale, culturelle et de loisir. Elles sont collectives (équipements sociaux..) ou individuelles (aides aux vacances, subventions de restauration...) sous forme principalement d'avantages financiers consentis aux agents

en fonction de leur situation familiale et de leurs ressources. La réglementation de ces prestations est définie par les ministères chargés de la Fonction publique et du Budget pour l'ensemble des agents de l'État, et par chaque ministère pour ses propres agents.

L'action sociale est facultative et largement déconcentrée. Facultative, elle n'est assurée que dans la limite d'une enveloppe globale et, pour certaines prestations, soumise à appréciation des cas d'espèce. Déconcentrée, elle n'assure pas l'égalité entre les agents.

Les personnels sont consultés sur sa définition et sa gestion par l'intermédiaire de comités interministériels, ministériels et académiques.

L'action sociale, trop souvent encore, est un pansement - très insuffisant - sur les plaies sociales les plus vives, un palliatif d'urgence à la misère des salaires trop faibles. Les prestations représentent environ 0,2 % de la masse salariale. On est bien loin de la revendication du SNASUB et de la FSU de faire passer ce pourcentage à 3 %, loin aussi de la pratique du secteur privé (de 1 à 3 %). Le financement de l'action sociale ne représente encore actuellement qu'une portion congrue de la masse salariale, réduite aux dépenses de fonctionnement et d'urgence.

Le besoin social existe. Les moyens humains et financiers pour y répondre ne sont pas donnés.

Les prestations

Elle sont collectives ou individuelles.

➤ **Les prestations collectives** recouvrent notamment la mise en œuvre d'équipements sociaux : restaurants administratifs et inter administratifs, centres de séjours pour enfants, construction de logements en faveur des agents de l'État.

➤ **Les prestations individuelles** sont constituées notamment par des avantages financiers consentis aux agents en fonction de leur situation de famille et de leurs ressources, telles que, par exemple, les prestations pour garde d'enfants, ou pour séjours d'enfants.

A la différence des prestations légales (c'est-à-dire des prestations familiales), les prestations d'action sociale, dites extra légales, sont à caractère facultatif. Elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et leur paiement ne peut donner lieu à rappel. Les agents titulaires, stagiaires, contractuels peuvent en bénéficier. Ceux qui travaillent à temps partiel ne subissent aucune réduction de leur montant.

Les prestations interministérielles

Leur gestion est du seul ressort du ministre chargé de la Fonction publique, après consultation du Comité interministériel d'action sociale.

Prestations interministérielles ou à réglementation commune

- *collectives*
Participation à la construction d'équipements sociaux interministériels, restaurants administratifs, logements, crèches.
- *individuelles*
Les taux pour 2001 viennent de paraître.

Organisation de l'action sociale au niveau interministériel

➤ Comité interministériel de l'action sociale (CIAS)

Organisme de concertation et de pilotage, il donne son avis sur tout le secteur de l'action sociale.

Il propose la répartition des crédits pour l'action propre des départements ministériels ou pour des actions à caractère interministériel.

➤ Section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS)

La SRIAS a pour mission, à partir d'un bilan de l'action sociale dans les différentes administrations, de proposer au préfet de région des actions à entreprendre au niveau régional. Par exemple, le SRIAS Rhône-Alpes propose un projet de cahier des charges portant sur "l'action sociale en Rhône-Alpes : analyse et perspectives".

Prestations	Modalités d'attribution	Montant
Prestation pour la garde de jeunes enfants	Par jour	16,60 F
Aide aux parents en repos	Par jour	124,40 F
Séjours d'enfants avec hébergement	Moins de 13 ans	39,85 F
	De 13 à 18 ans	60,50 F
Centres de loisirs sans hébergement : subvention	Journée	28,90 F
	Demi-journée	14,45 F
Centres de vacances pour moins de 18 ans	Par jour	42,00 F
Gîtes de France et autres formules	Par jour	39,85 F
Séjour (dans le cadre du système éducatif) d'au moins 21 jours	Par séjour	414,00 F
Séjour (dans le cadre du système éducatif) entre 5 et 21 jours	Par jour	19,75 F
Séjours linguistiques	Moins de 13 ans	39,85 F
	De 13 à 18 ans	60,50 F
Allocation pour enfant handicapé de moins de 20 ans	Par mois	870,60 F
Allocation spéciale pour handicapé de plus de 20 ans étudiant ou apprenti	30 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales	658,91 F
Séjour pour enfant handicapé en centre de vacances spécialisé	Par jour	113,95 F
Restauration du personnel (jusqu'à l'indice brut 548)	Par repas	6,30 F
Chèques vacances	Plafond d'imposition	
Aide ménagère à domicile aux retraités	Selon les ressources	
Aides à l'amélioration de l'habitat des retraités Travaux de papiers peints et de peintures Participation des retraités au coût des travaux Plafonds de ressources	Maximum par foyer	11325 F
	Maximum par dossier	11633 F
	En fonction des ressources	de 3 % à 55 %
	Personne seule	7603 F
	Ménage	11594 F
	Par enfant à charge	+ 1094 F
Aide à l'installation des personnels	Montant maximum de l'AIP	4000 F
	Montant maximum du PIP	8000 F
Plafond de ressources pour recevoir l'AIP et le PIP	Pour 1 revenu	9950 F
	Pour 2 revenus	14325 F

Oui à l'action sociale pour tous

L'action sociale est ouverte aux fonctionnaires titulaires ou non. Toutefois, les personnels rémunérés sur ressources propres, les contrats de droit privé et les personnels vacataires en sont exclus. Nous demandons l'arrêt des discriminations.

Le service social

Certaines demandes de prestations ne sont recevables qu'après de l'assistante sociale de l'Éducation nationale du département dans lequel l'agent exerce ses fonctions.

➤ Le service social des personnels s'adresse aux personnels IATOSS, enseignants, contractuels rémunérés sur le budget de l'Etat, retraités.

Les personnels en contrat emploi solidarité, les emplois jeunes et les personnels rémunérés sur le budget de l'université doivent s'adresser à l'assistante sociale de leur secteur.

➤ Champs d'intervention des assistantes sociales

- ♦ financier : secours, prêts, conseil budgétaire
- ♦ de santé : écoute, information, congés de maladie...
- ♦ professionnel : difficultés liées au poste de travail, mutation prioritaire (raison sociale grave)
- ♦ personnel et familial : divorce, retraite, décès... information, écoute, orientation, consultation juridique gratuite...

La confidentialité est garantie par le secret professionnel.

Cependant les services sociaux manquent dramatiquement de personnels. Le manque d'assistantes sociales se fait cruellement sentir.

Nous siégeons dans les différentes instances représentatives.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information, ou si vous avez des difficultés à faire valoir vos droits. La discrétion fait partie de notre mission.



Organisation de l'action sociale au ministère de l'Éducation nationale

La gestion de l'action sociale au MEN est assurée selon le double principe de la décentralisation (ministère, académie, département) et du tripartisme (administration - fédérations de fonctionnaires au prorata des résultats aux élections professionnelles - MGEN).

➤ **La Commission nationale d'action sociale CNAS** (ex. Commission centrale des œuvres sociales) :

- ♦ fournit un avis au ministre sur la politique d'action sociale,
- ♦ étudie et propose toutes mesures visant à développer l'action sociale,
- ♦ étudie le bilan des actions de niveau académique.

➤ **Le Comité académique de l'action sociale - CAAS.**

- ♦ informe le recteur des besoins des personnels,

- ♦ suit l'application dans l'académie des directives ministérielles ou interministérielles,
- ♦ développe et coordonne la politique d'action sociale décidée par le recteur,
- ♦ formule avant mise en œuvre, un avis sur les nouvelles actions sociales d'initiative académique (ASIA), et sur tout projet d'investissement social ministériel ou interministériel.

Le recteur, sur proposition du CAAS, fixe la nature et les conditions d'attribution des ASIA, qui sont gérées par le service d'action sociale sous forme d'actions individuelles ou collectives.

➤ **Le Comité départemental de l'action sociale (CDAS)**

- ♦ suit la mise en œuvre des prestations d'action sociale dans le département,
- ♦ renseigne le recteur sur les besoins des personnels,
- ♦ recherche l'adaptation des actions académiques aux spécificités départementales.

➤ Le CDAS gère les secours urgents et exceptionnels et les prêts sans intérêt.

Prestations spécifiques au MEN

Prêts du MEN

Ces prêts de 15000 à 30000 F à 5 % remboursables avec un différé de 2 ans, sont accordés à tout fonctionnaire titulaire en position d'activité et à plus de 7 ans de la retraite qui souhaitent acquérir une résidence principale dans la région parisienne. Indice plafond : 339.

Prêts à l'installation

Ces prêts de 5000 à 10 000 F à 5 % remboursables en 24 mois, sont accordés aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires, en position d'activité, locataires de leur logement. Indice plafond : 315.

Ils ne peuvent être accordés que durant les deux années qui suivent leur entrée dans la fonction publique, quand les agents ont été recrutés par concours ou durant les deux années qui suivent leur titularisation quand ils ont été recrutés par d'autres voies. Chacun de ces deux prêts ne peut être accordé qu'une seule fois.

Quelques exemples de prestations d'action sociale d'initiative académique (ASIA)

- Scolarité,
- Vacances familiales,
- Colonie de vacances,
- Séjour à l'étranger,
- BAFA,
- Logement.

Pour l'égalité de traitement dans l'enseignement supérieur

Cela fait des années que les universités participent sur leurs fonds propres à l'action sociale des personnels. Ce financement compense d'une part les insuffisances budgétaires des œuvres sociales ministérielles et interministérielles (381 F par agent à l'Éducation nationale contre 3486 F au ministère des Finances), et d'autre part permet aux personnels recrutés sur ressources propres, exclus des aides, de bénéficier de certaines prestations.

Cette substitution pose cependant des problèmes d'inégalité de traitement entre établissements. Certaines universités investissent dans l'action sociale alors que d'autres y contribuent très peu. L'investissement financier est souvent le résultat d'un équilibre entre la volonté politique d'un président et l'intérêt porté par les personnels à l'action sociale. Cependant, les personnels ne peuvent se satisfaire "de la bonne ou mauvaise volonté" des présidents pour favoriser la mise en place de structures sociales. D'où la nécessité d'harmoniser statutairement les financements accordés par les établissements.

La loi du 26 janvier 1984 accorde la possibilité aux établissements de créer un service commun d'action sociale et culturelle, avec mission de mettre en œuvre une politique sociale pour promouvoir toutes actions visant à améliorer les

conditions de vie et de travail de tous les personnels. Le plan de contractualisation prévoit également une possibilité de dotation spécifique.

Cependant, bien que la majorité des présidents se disent favorable à l'action sociale et culturelle car indispensable à la cohésion des établissements, ils sont encore trop peu nombreux à favoriser la création de structures. De fait, l'action sociale continue à fonctionner très souvent sous forme associative par la volonté de personnels bénévoles.

Il est inadmissible - alors qu'une loi oblige les entreprises du privé à la mise en place de Comités d'entreprise - que les universités, où travaillent pourtant des centaines d'agents, ne soient pas soumises à une obligation de financer et faire fonctionner l'action sociale. Il faut que les personnels travaillant dans des universités "riches ou moins riches" puissent prétendre à la même égalité de traitement.

Nous revendiquons :

- 3% de la masse salariale allouée à l'action sociale,
- L'extension de l'action sociale à TOUS les personnels actifs et retraités, titulaires et non titulaires (ressources propres, CES, CEC, emplois jeunes, etc.),
- La mise en place de textes statutaires garantissant l'égalité de traitement entre les personnels et entre les établissements,
- La création de services dotés de moyens humains suffisants.

Pour une véritable médecine du travail

50 ans après sa création la médecine du travail est presque inexistante dans notre ministère. On dénombre à l'Éducation nationale un médecin de prévention pour 20 000 agents (1 pour 3000 dans le privé). Dans le secondaire comme dans le supérieur les vacations sont de rigueur.

Certains personnels qui pourtant ont droit à une visite médicale tous les 5 ans (tous les ans pour ceux dit à risques), arrivent souvent en fin de carrière en n'ayant vu le médecin du travail qu'au moment de leur recrutement. Cette situation est contraire aux multiples campagnes de prévention de certaines maladies (cardio-vasculaire, cancer du sein, etc.) ainsi qu'à la prise en charge des maladies "professionnelles" par l'État employeur.

Résultat : un grand nombre de problèmes liés à la santé et aux conditions de travail ne sont pas pris en compte. Il en est de même des handicaps. Le reclassement des personnels reconnus inaptes à occuper certains emplois

s'effectue dans de mauvaises conditions faute de réseau de réinsertion et de postes.

La pénurie de médecins de prévention nuit au bon fonctionnement des Comités d'hygiène et sécurité, l'avis donné par le médecin étant un élément important dans les décisions à prendre vis-à-vis des personnels. La médecine dite de "prévention" est subordonnée dans le supérieur (les médecins sont rémunérés sur les ressources propres) à la volonté politique de l'établissement. Il en est de même pour le recrutement du personnel infirmier.

«Il faut créer :

- ♦ 450 postes de médecins,
- ♦ 1 poste d'infirmier(e) pour 500 agents selon le code du travail,
- ♦ les emplois pour assurer le secrétariat des services,
- ♦ des services de médecine de prévention là où ils n'existent pas,

«Élargir

les prérogatives du Comité d'hygiène et sécurité aux conditions de vie et de travail.



A Madame Béatrice Gille Directrice de la DPATE



Objet : Dispositif expérimental destiné à favoriser la stabilité des équipes de direction

Madame la Directrice,

La mise en place à la rentrée 2001 du dispositif expérimental destiné à favoriser la stabilité des équipes de direction et des équipes éducatives dans certains établissements d'Ile de France, nous conduit à constater que la mise en place d'un profilage des postes de gestion se poursuit, avec tous les dangers que nous avons déjà soulignés. Notre syndicat y est fermement opposé.

Cette politique viserait "à constituer des équipes de direction soudées et accroître leur stabilité". Par ailleurs, les agents "doivent ensuite bénéficier d'avantages de carrière et de mobilité".

Certaines mesures nous semblent peu claires. Nous souhaiterions savoir quel est le personnel concerné : personnel gestionnaire, agent comptable ?

En ce qui concerne l'avantage de carrière et de mobilité : quels seront les avantages de carrière, de promotions proposés par l'administration ?

Si seulement trois académies - Créteil, Paris et Versailles - sont concernées par ce nouveau mode de recrutement des collaborateurs des chefs d'établissement, nous craignons sa généralisation. D'autre part, plutôt qu'une information des CTPA, il serait préférable que ceux-ci soient consultés pour avis dans le choix des établissements. Par ailleurs, quel serait le rôle de nos commissaires paritaires nationaux et académiques si les CAP n'étaient consultées que pour valider le choix par les chefs d'établissement de leurs collaborateurs ?

Enfin, ce texte ne résout pas les problèmes de formation. Aujourd'hui, les nouveaux attachés issus des IRA ou du concours ne reçoivent pas la formation pratique nécessaire. La présence d'un tuteur n'est pas la solution à la hauteur des besoins de formation.

Nous demandons à être informés et consultés comme les autres organisations syndicales pour donner notre avis avant la signature du cabinet du Ministre. [...]

Michelle Hazard

Objet : Promotions 2001 Répartition des possibilités d'avancement de grade Dans les corps de catégorie C.

Madame la Directrice,

Vous m'avez transmis en date du 16 mai 2001, la répartition des possibilités d'avancement de grade dans les corps de la catégorie C de la filière administrative, ouvrière et laboratoire.

Je regrette vivement la diminution de 50% du contingent global des promotions de la filière administrative.

Comme vous le dites dans votre circulaire "les avancements de grade sont destinés à promouvoir des agents dont la valeur professionnelle est avérée".

La valeur professionnelle est largement avérée pour nos collègues de la catégorie C, qui aujourd'hui effectuent un travail d'une qualification très supérieure à celle que requiert théoriquement la

nature de leur emploi et le niveau de leur rémunération.

Depuis un certain nombre d'années, les différents responsables ministériels tant Fonction publique, qu'Éducation nationale expriment leur reconnaissance de la qualité du travail accompli par les personnels IATOS.

Est-ce une véritable reconnaissance des personnels que de diminuer de 50 % à 70 % les promotions d'avancement dans les grades d'agents et d'adjoints pour 2001. Tout le monde reconnaît bien le caractère obsolète des statuts des catégories C (agents, adjoints) qui effectuent un travail bien au-delà de leur responsabilité.

Je vous demande Madame la Directrice, au nom du SNASUB, de bien vouloir réexaminer la situation pour ces personnels et faire en sorte que l'ensemble des collègues promus ne le soient pas en deux temps mais tous au 1er Janvier 2001. [...]

Michelle Hazard

L'avenir des EPLE, dans sa nature, ses missions, son organisation et le rôle de ses personnels, est posé. Il concerne tous les syndicats de la FSU, à laquelle nous demandons d'organiser un travail approfondi sur cette question.

Pourquoi ? Nous avons affaire, depuis quelques années, par touches successives, par expérimentations diverses, à la mise en œuvre d'un processus de remodelage du système éducatif.

Dans un contexte de réduction des dépenses publiques au prétexte d'harmonisation européenne et de prédominance des lois du marché, l'objectif est de faire du savoir et de la formation une valeur marchande, une "production qu'il faut rentabiliser".

Pour cela, le système scolaire est restructuré autour des bassins d'éducation et de formation, véritable organe de pilotage de la vie des établissements par les recteurs. C'est dans ce cadre que s'effectuent la "rationalisation de l'offre de formation" la "maîtrise des flux" d'élèves, la "gestion déconcentrée", "l'organisation de mobilité" des personnels de toutes catégories, la "contractualisation" des enveloppes budgétaires et moyens, la "concentration des agences comptables", etc...

Dans ce processus, le chef d'établissement deviendrait, par les pouvoirs nouveaux qui lui seraient confiés, un "chef d'entreprise" chargé d'appliquer les directives rectorales, de négocier avec les institutions partenaires de l'école et de "gouverner" la totalité de la vie de l'EPLÉ. L'autonomie de l'EPLÉ ne peut se réduire à celle de son chef d'établissement.

Nous sommes opposés à ce processus qui n'est pas en mesure de répondre aux besoins de développement et de démocratisation du service public national d'éducation et formation et porte en lui le risque d'un éclatement. Le nouveau "statut du chef d'établissement" n'est en mesure ni de résoudre la crise de recrutement dans ce corps, ni de constituer une réponse satisfaisante à la nécessaire revalorisation des carrières des personnels administratifs de direction.

Motions adoptées à la CAN du SNASUB du 30 mai 2001

Agences comptables

De nombreuses académies font état de projets rectoraux de modifications massives des cartes des agences comptables. Pour le SNASUB, cette tentative de centralisation des EPLE ne répond ni aux intérêts des établissements et de leurs usagers, ni aux intérêts de leurs personnels. Cette concentration des agences comptables se traduirait sans nul doute par des suppressions de postes qui alourdiraient gravement les conditions de travail des personnels et réduiraient encore l'emploi public. Le SNASUB s'engage à suivre avec vigilance le problème et à informer les élus des Conseils d'administration des EPLE concernés et à mobiliser les personnels pour préserver le réseau des agences comptables et les emplois qui sont nécessaires à leur fonctionnement.

Pour : 38
Contre : 0
Abstention : 1
Refus de vote : 0

SGASU

Le projet de décret modifiant le décret 80-1033 portant statut de l'ASU institue la possibilité d'implantation de postes de secrétaires généraux dans les EPLE "notamment" pour assurer des missions d'administration générale et de gestion non comptable.

Une telle possibilité, qui ne concernera à l'évidence qu'un nombre très limité d'emplois ne correspond pas à une nécessité fonctionnelle.

Ceci ne permet pas non plus d'assurer largement un débouché de carrière en particulier aux agents comptables de groupement. Parallèlement l'introduction de ces postes comporte le risque de modifier l'équilibre des fonctions au sein des établissements et de rendre plus opaques les circuits de décision.

De nombreuses questions se posent s'agissant du bouleversement administratif apporté par cette mesure.

-Un secrétaire général en EPLE sera-t-il gestionnaire ? (ce qui implique une modification du décret de 85 qui stipule qu'un agent comptable est gestionnaire de son établissement d'affectation).

-Un secrétaire général en EPLE aura-t-il un champ de compétences propre ou agira-t-il par délégation du ou des chefs d'établissement ?

-Un secrétaire général en EPLE, sera-t-il dans une position hiérarchique supérieure par rapport au gestionnaire comptable ?

En ce qui le concerne, le SNASUB revendique la possibilité pour l'ensemble des CASU comptables ou non, d'accéder au grade de débouché de SGASU.

Pour : 20
Contre : 15
Abstention : 7
Refus de vote : 1



SGASU

Le projet de décret modifiant le décret 80-10 portant statut de l'ASU institue la possibilité d'implantation de postes SG dans un certain nombre de services et d'établissements, il comporte également des modifications dans le déroulement de la carrière

1) Revalorisation : la proposition ne correspond pas à une réelle revalorisation, seuls les emplois du groupe II accédant à l'échelle A. Pour le SNASUB, l'ensemble du corps des CASU doit accéder au 1015.

L'échelonnement indiciaire des SGASU doit à l'évidence connaître une revalorisation, mais effectivement pour les 2 groupes.

2) L'élargissement des voies d'accès aux emplois fonctionnels, ne produit pas ipso facto une plus grande attractivité, l'attractivité étant liée notamment à l'intérêt des fonctions et au déroulement des carrières



) S'agissant de la réactivité plus grande l'accès à l'emploi de CASU pour les CASU, ce n'est en soi ni une bonne ni une mauvaise chose tant il est vrai que l'accès à un haut niveau de responsabilité ne permet pas des succès que si l'expérience et le dynamisme peuvent se conjuguer harmonieusement. En revanche la systématisation de la réactivité accrue, voire un rofilage "jeunisme" provoquerait mécaniquement une émobilisation croissante avec l'âge et la certitude d'un accès aux emplois fonctionnels empêchés pour cette raison.

) Le SNASUB s'insurge contre l'affirmation que l'accès à un emploi de SG dans un EPLE correspond à la possibilité pour les CASU comptables d'accéder à l'indice brut 1015 puisque justement il leur faudra quitter leurs fonctions comptables pour y accéder

Pour : 20
Abstentions : 7
Refus de vote : 1
Contre : 15

Elargissement du recrutement des chefs d'établissement

Un débat est à mener à la FSU avec l'ensemble des acteurs du système éducatif sur les missions et le fonctionnement des EPLE. Le protocole d'accord relatif aux personnels de direction, en renforçant les pouvoirs des chefs d'établissement, en l'éloignant de son nécessaire rôle d'animateur pédagogique, présente un certain nombre de dangers telles les lettres de mission que le SNASUB avec la FSU combattra.

Dans le projet de décret portant statut particulier du corps des personnels de direction, le SNASUB se prononce pour donner aux personnels administratifs qui le désiraient la possibilité de passer le concours de chef d'établissement.

Pour : 23
Contre : 7
Abstention : 14
Refus de vote : 2

Personnels de direction

La CAN du SNASUB ayant pris connaissance du projet de décret portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation, relevant du ministre de l'Éducation nationale, mandate l'exécutif du syndicat pour communiquer à l'administration centrale l'analyse et les observations suivantes : les personnels de direction sont définis comme personnels d'encadrement du système éducatif. Cette définition leur permet de se voir confier d'autres fonctions (que celles des emplois de direction) concourant à l'exécution du service public d'éducation notamment en services déconcentrés ou en administration centrale. Cette mention statutaire permettra en fait l'affectation de personnels de direction sur tous les postes administratifs d'encadrement et contribuera à fragiliser la filière administrative dont les personnels d'encadrement recrutés et formés à exercer des missions d'un haut niveau de technicité administrative et juridique, pourraient se voir priver injustement des postes correspondant à leur qualification. L'extension de facto du champ de compétence des personnels de direction au détriment de la filière administrative ne répond à aucun objectif fonctionnel cohérent et ne permettra pas de combler le déficit de recrutement des personnels de direction pour assurer les missions qui leur incombent actuellement. Les personnels de direction qui occuperont des postes administratifs alternativement avec des postes de direction seront soumis à des pressions d'un autre niveau que les personnels administratifs

d'encadrement qui disposent d'une neutralité générale, en particulier s'agissant de l'attribution de moyens aux établissements. Le risque de voir se constituer des côteries qui pèseraient sur des arbitrages de moins en moins impartiaux, est d'autant plus important que la limitation d'exercice dans le temps d'un emploi de direction favorisera une stabilité plus grande des personnels de direction sur les emplois administratifs. Les modifications apportées au statut des personnels de direction dans le projet mettent en place une nouvelle répartition hiérarchique des fonctions où il sera possible à un corps de détenir l'ensemble des leviers de commande des services déconcentrés. En effet, les personnels de direction sont déjà mis en état de diriger les bassins de formation et disposeront bientôt d'une large autonomie par rapport aux inspecteurs d'académie et aux recteurs. Dans une période incertaine, du point de vue de l'évolution de la décentralisation avec en particulier, une remise en cause de la répartition des compétences entre les collectivités territoriales et l'État, il n'est pas judicieux de rompre avec la tradition administrative française qui distingue très nettement à chaque échelon les compétences dont peuvent se prévaloir les autorités et les fonctionnaires. L'atomisation de l'administration qui pourrait se produire ne mettrait d'ailleurs pas non plus les personnels de direction à l'abri puisque le mélange des missions qu'ils assureraient alternativement, les priverait du recul suffisant et de l'autorité nécessaire à une administration sereine du système éducatif.

Pour : 31
Contre : 0
Abstentions : 9
Refus de vote : 4

Texte d'orientation de la Conférence des présidents d'université (CPU)

Une référence pudique au service public couvrant le démantèlement du service public d'enseignement supérieur et de recherche

Dans son texte d'orientation, la CPU offre aux ministres de la Recherche et de l'Enseignement supérieur une voie royale pour engager le processus de libéralisation/privatisation.

Les axes principaux du projet :

- La concurrence entre les universités

La CPU demande l'habilitation des diplômes après évaluation. Ils entrent dans le jeu d'une carte des formations liée à la loi du marché, en sachant que le schéma de services collectifs pour le Supérieur et la Recherche découpe les établissements en pôles d'excellence, universités de seconde zone et antennes universitaires.

- Le financement ? original...

Outre une augmentation des droits d'inscription, ils revendiquent le développement des contrats de recherche. C'est la soumission de l'Enseignement supérieur et de la Recherche aux secteurs économiques et industriels. Ils souhaitent, à l'instar de la loi sur la valorisation, des crédits d'impôts pour les entreprises qui aident financièrement.

- Pour les étudiants, ce n'est pas la démocratisation !

La mise en place systématisée de diplômes à points (crédits capitalisables), si elle peut avoir des aspects positifs présente également le danger de donner aux diplômes une valeur inégale, hétérogène, dont la reconnaissance sera limitée, notamment avec l'intégration de plus en plus forte des expériences professionnelles et les patrons pour arbitres.

Pour "responsabiliser les étudiants" la CPU propose d'augmenter les droits d'inscription, notamment pour les diplômés profession-

nels et ceux de 3ème cycle ! Cela alors que les inscriptions en DEA et doctorats chutent et que le nombre d'étudiants de 3ème cycle issus des classes sociales moyennes ou défavorisées est infime. Ils veulent accueillir des écoles externes, sans préciser s'ils comptent s'adresser différemment aux établissements privés et aux établissements publics.



- Le renforcement du pouvoir présidentiel et la soumission aux groupes de pression locaux

Ils proposent un "conseil d'orientation stratégique" comprenant notamment des représentants de région, départements, agglomérations, des "socio-économiques" et des professionnels, dont le rôle relativisera les structures de concertation existantes. Ce conseil serait lié aux conférences régionales permanentes (obligatoirement consultées pour les grandes orientations comme les schémas directeurs).

- L'autonomie, ce n'est pas pour les personnels !

Ils réclament tout pouvoir pour la gestion des personnels IATOS en demandant une masse salariale leur permettant de gérer le recrutement et les carrières ! Le conseil d'orientation stratégique participerait aussi à la gestion des ressources humaines. C'est la mise en cause du statut du fonctionnaire d'État indépendant vis-à-vis des pouvoirs locaux. Ils veulent renforcer l'encadrement supérieur et valoriser la fonction de secrétaire général (à coups de primes) et pouvoir définir les services des enseignants-chercheurs. Enfin, ils demandent que la propriété des biens immobiliers relève des établissements. Pour faire des revenus dans l'immobilier ?

Ont-ils conscience des risques (sécurité par exemple) ?

Ces responsables ne posent nullement la question de la démocratisation de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

La CPU semble plus préoccupée de satisfaire les entreprises et les pouvoirs politiques que de proposer des alternatives pour la communauté et d'engager une démocratisation de l'enseignement de la maternelle au supérieur. L'indépendance des enseignants-chercheurs vis-à-vis des pouvoirs politiques, patronaux, institutionnels, voire financiers n'est pas à la mode quand on cherche des contrats juteux. La liberté de penser, d'enseigner et de chercher n'est pas le problème de nos "présidents-managers", relais des pressions économico-politico-financières.

Il est urgent que la communauté universitaire réagisse !

Danièle Patinet

Négociations RTT ouvertes à la Culture : rien que la poudre qui poudroie...



La première réunion de négociations sur la RTT au ministère de la Culture a eu lieu le 1er juin. Un projet d'accord cadre a été remis aux syndicats.

Au-delà de l'effet d'annonce un peu fébrile qui accompagne l'apparition de ce type de document, on ne peut que rester consterné devant ce projet, fils naturel du décret Sapin, dont il partage le mensonge et l'attentisme réactionnaire.

- Une durée du temps de travail de 1600h annuelles alors que l'Intersyndicale Culture demande 1547 h maximum, soit 44,2 semaines travaillées x 35h ;
- Des cycles de travail et la prise de congés soumise à une contrainte (pas en période rouge) ;
- Une modulation de ces cycles de travail pour les emplois postés, en fait de la flexibilité !
- La mise en place "optionnelle" de l'horaire variable-flicage avec l'instauration d'un dispositif synonyme de contrôle des horaires d'arrivée et de départ des personnels ;
- Pas de créations d'emploi !

- Une déconcentration dangereuse des négociations RTT dans chaque CTP d'établissement ;
- La création d'un compte "Epargne-temps", façon détournée de gérer la RTT ;
- L'extension des horaires d'ouverture au public sans recrutements !
- 2000 h par an pour un forfait de 210 jours travaillés sans borne hebdomadaire ni journalière pour l'encadrement !

Naturellement, la FSU (SNAC et SNASUB), qui est allée négocier avec un mandat des collègues et non un bordereau de chambre d'enregistrement a rejeté ce document qu'elle considère comme une véritable provocation à l'endroit de personnels dont certains ont déjà fait trois semaines de grève.

Fidèle au Congrès de Nîmes, le SNASUB, dès les premières discussions sur la RTT, a fait savoir au ministère qu'il demandait le retrait du décret Sapin, et qu'il ne souhaitait pas négocier dans ce cadre.

Le 13 juin, lors d'une nouvelle séance de discussions, devant l'intransigeance de l'administration, CGC, CFDT, FO, SNASUB et UNSA ont décidé de quitter la salle.

Par ailleurs, FSU CGT et SUD ont appelé tous les personnels à la grève à partir du 13 juin pour une vraie réduction du temps de travail assortie de créations d'emploi.

Jean François Besançon

"Management story" à la BNF

C'est début juin que la direction de la BNF a lancé sa nouvelle campagne "ressources humaines": la systématisation de l'entretien annuel d'évaluation. En effet, pour les personnels relevant de l'Education nationale, précédant le cadre statutaire de la notation, un entretien leur sera désormais imposé. Celui-ci gardera, à la direction du DRH, un usage purement maison. Il en ira de même pour les très nombreux agents contractuels. Pour les agents relevant de la Culture, l'entretien annuel constitue déjà le cadre de la notation et est transmis, à ce titre, au ministère.

Ce traitement hétérogène des agents selon leur ministère d'origine est symptomatique de l'impasse statutaire dans laquelle s'engage la direction de la BNF. Si les dispositions en vigueur dans un ministère ne peuvent trouver leur place dans un autre, c'est qu'elles ne relèvent pas du statut général de la Fonction publique. De plus, si on se penche sur le principe réel de cet entretien annuel,

c'est-à-dire, tout bonnement, sur celui d'un contrat d'objectifs individuel, il apparaît que ni le Code du travail, et encore moins le statut de la Fonction publique, ne font mention d'un tel contrat.

Devant ce détournement caractérisé de la réglementation en vigueur (loi n°83-364 du 13 juillet 1983 et décret 59-308 du 14 février 1959), c'est donc tout naturellement que la section FSU de la BNF, à travers la diffusion d'un tract, a appelé l'ensemble des agents de l'établissement à décliner toute incitation à signer un contrat de ce type, dût-il se travestir sous la forme d'un entretien dit annuel.

Nous ne pouvons que condamner la dérive "managériale" en cours dans un grand établissement public aux missions patrimoniales. S'il est vrai que le dialogue est indispensable dans notre institution, ce n'est pas cette forme qu'il doit revêtir. Notre section se réserve toute forme de recours légal pour prémunir l'ensemble des personnels de la BNF contre ce type d'abus.

François Michalkiewicz

CAPN CAPA CPE

Les commissions administratives paritaires (CAP) composées à part égale de représentants du personnel et de l'administration, émettent des avis sur les aspects individuels des carrières. Il y a en principe une CAP par corps.

La déconcentration de la gestion de certains corps a entraîné la création de CAP déconcentrées. Dans l'ASU, les corps étant déconcentrés à divers degrés, les CAP le sont également. Dans la filière des bibliothèques, dans celle de documentation et pour l'instant dans celle des ITARF, les CAP sont exclusivement nationales. Nous demandons des barèmes nationaux dans tous les corps, pour assurer l'égalité de traitement entre tous les collègues.

Dans le supérieur, les Commissions paritaires d'établissement s'articulent avec les CAP de plein exercice : la CPE prépare les travaux de la CAP. Mais ni la loi de 1992 ni le décret de 1999 ne prévoient un classement, qui – pour l'ASU- pourrait se trouver en concurrence avec celui issu du barème académique. La CPE prépare la CAP en faisant valoir des candidatures qui, notamment à égalité de barème, seraient en concurrence avec d'autres, issues d'autres structures ou établissements.

Le barème académique demeure le critère commun à tous les candidats pour les départager.

Un classement par la CPE et sa prise en compte par la CAP conduirait à créer une CAP à deux vitesses. Le législateur et l'autorité réglementaire (dans leur sagesse... !) n'ont pas prévu un tel mécanisme.

Il revient aux CAP d'établir une hiérarchie entre toutes les candidatures – celles émanant des CPE et les autres.



Pour les personnels ITARF, à défaut de CAPA et de barèmes, le classement par les CPE étant le seul élément de référence, il doit apparaître sur le PV de la CPE, avec les votes correspondant aux diverses propositions. Et il faut se battre pour la mise en place de barèmes.

L'articulation du rôle des CPE et de celui des CAP est un exercice difficile. Les élus du SNASUB en CPE doivent s'efforcer de contenir les CPE dans leur rôle de pré-CAP entendu au sens strict.

Pierre Boyer

Répartition des compétences entre CAPN et CAPA dans l'ASU

Consultation obligatoire des commissions paritaires par l'administration	Agents		Adjoints		SASU		AASU		CASU	
	CAPA	CAPN	CAPA	CAPN	CAPA	CAPN	CAPA	CAPN	CAPA	CAPN
	Titularisations	X		X		X		X	X	X
Listes d'aptitude	X		X		X		X		X	
Tableaux d'avancement	X		X		X		X		X	
Notation	X		X		X		X		X	
Réductions d'ancienneté	X		X		X		X			X
Détachement au MEN pour stage	X		X		X		X		X	
Disponibilité	X		X		X		X		X	
Mutations	X		X		Intraacadémique	Interacadémique		X		X
Refus de congé de formation syndicale	X		X		X		X		X	
Refus de départ en formation	X		X		X		X		X	
Réintégration après privation de droits civiques	X		X		X			X		X
Sanctions disciplinaires et licenciement	X		X		X			X		X

Consultation de la commission paritaire à la demande de l'intéressé	Agents		Adjoints		SASU		AASU		CASU	
	CAPA	CAPN	CAPA	CAPN	CAPA	CAPN	CAPA	CAPN	CAPA	CAPN
	Refus de démission	X		X		X			X	
Refus d'autorisation d'absence pour formation et litiges relatifs au temps partiel	X		X		X		X		X	
Révision de la notation	X		X		X		X		X	
Recours au CSFPE pour refus successifs d'inscription au tableau d'avancement	X		X		X		X		X	
Refus de congé de fin d'activité	X		X		X		X		X	

lu pour vous

par Pierre Boyer



Arrêtés du 25 avril 2001 fixant le contingent de postes offerts aux **concours exceptionnels pour le recrutement d'adjoints administratifs** des services déconcentrés (JO du 11 et du 12 mai 2001).

Arrêté du 27 avril 2001 fixant les modalités de la **consultation des personnels** en vue d'établir la représentativité des organisations syndicales au **CTP central de l'INRP** (JO du 8 mai 2001).

Décret n° 2001-401 du 2 mai 2001 instituant la **NBI** dans les services du **CNRS**, et arrêté du même jour en fixant les conditions d'attribution (JO du 10 mai 2001).

Arrêté du 3 mai 2001 relatif à l'**accès au grade d'APASU de deuxième classe** (année 2002) (BOEN n° 19 du 10 mai 2001).

Arrêté du 4 mai 2001 autorisant l'ouverture de concours pour le **recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés** (JO du 11 mai 2001).

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (JO du 10 mai 2001).

Arrêté du 10 mai 2001 fixant les modalités et le calendrier d'affectation des lauréats des **concours d'accès aux**

IRA (scolarité du 1er septembre 2001 au 31 août 2002) (JO du 13 mai 2001).

Arrêtés du 15 mai 2001 autorisant pour 2002 l'ouverture de **concours pour le recrutement d'AASU et de CASU** (JO du 29 mai 2001).

Arrêté du 15 mai 2001 portant ouverture en 2001 de **trois concours d'accès aux IRA** (JO du 24 mai 2001).

Note de service n° 2001-085 du 17 mai 2001 établissant le calendrier prévisionnel des **examens et concours de recrutement des personnels ATOSS pour 2002** (BOEN n° 21 du 24 mai 2001).

Arrêtés du 23 mai 2001 fixant les dates et modalités d'organisation des premier et second **concours de CASU (année 2002) et des concours externe et interne de recrutement des AASU (année 2002)** (BOEN n° 22 du 31 mai 2001).

Arrêté du 23 mai 2001 portant approbation du **règlement intérieur du CTPM de l'enseignement supérieur et de la recherche** (règlement en annexe) (BOEN n° 22 du 31 mai 2001).

Décret n° 2001-452 du 25 mai 2001 relatif aux **simplifications des démarches et formulaires administratifs** et

circulaire du même jour relative à la simplification des démarches et à la mise en ligne des formulaires administratifs (JO du 29 mai 2001).

Note de service n° 2001-089 du 30 mai 2001 mettant en place un **dispositif expérimental destiné à favoriser la stabilité des équipes de direction et des équipes éducatives en Ile – de – France** (BOEN n° 23 du 7 juin 2001).

Arrêté du 30 mai 2001 **répartissant entre les académies les postes d'adjoints administratifs** offerts aux recrutements exceptionnels d'adjoints administratifs des services déconcentrés (BOEN n° 23 du 7 juin 2001).

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 258: 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.

Danone, AOL-Air Liberté, Marks and Spencer, Moulinex, Bata,... depuis plusieurs semaines, les "plans sociaux" se multiplient. Le 9 juin, nous étions des milliers à Paris aux côtés des salariés en lutte contre les licenciements. A l'issue de la manifestation, nous avons rencontré pour **Convergences** Philippe Aoune, représentant de l'intersyndicale des "Lu" de Ris Orangis.

Philippe Aoune :
Après Calais qui était une première étape dans la mobilisation, on était convaincu qu'il fallait organiser une initiative beaucoup plus importante à Paris. Cette manifestation a donc été, à l'origine, appelée par les syndicalistes des entreprises confrontées aux "plans sociaux". Son succès, la présence d'importantes délégations, extrêmement combatives de salariés menacés par les licenciements boursiers montre que les gens en ont ras le bol de se faire jeter comme des kleenex. Rien que pour le groupe Danone, pour l'ensemble de l'Europe, il y a 1780 licenciements programmés dont 806 pour la France. A Ris Orangis, la charrette vise l'ensemble du personnel : soit 414 salariés !

Convergences :
A Ris Orangis, comment s'organise la résistance ?

Interdire les licenciements !

Philippe Aoune :
On a organisé la lutte autour de débrayages, atelier par atelier, des "moments de colère" qui permettent de bloquer une part importante de la production. On les répartit sur les 4 ateliers : élaboration des produits, cuisson, conditionnement et magasin. Ca perturbe complètement le système. Normalement, on sort 2000 tonnes mensuelles. Depuis le début du conflit, il y a eu une baisse de production de 2500 tonnes. La direction a été forcée de faire fabriquer 1200



tonnes de biscuits par une entreprise concurrente. Ils ont embauché une centaine d'intérimaires. Ils voudraient qu'on les forme pour qu'ils prennent nos places, mais nous on refuse...

Convergences :
Quelles sont pour l'entreprise les conséquences de l'appel au boycott ?

Philippe Aoune :
Officiellement, la direction reconnaît qu'ils ont perdu 4 % de parts de marché. Officieusement, elle en avoue 10 %. Sur les produits frais, la perte atteint 20 à 25 %. Il faut continuer.

Convergences :
Le projet de loi de "modernisation sociale" répond-il à vos attentes ?

Philippe Aoune :
Cette loi, c'est rien, c'est des petites pâquerettes, des "mesurettes". Le texte accorde au Comité d'entreprise un "droit d'opposition" sur le projet de restructuration qui rend obligatoire la saisie d'un médiateur. Mais en France, 85 % des salariés travaillent dans des petites boîtes où il

n'y a pas de Comité d'entreprise. Qu'est-ce que ça changera pour eux ? Ils n'auront toujours rien pour se défendre. Les patrons exigent que leurs capitaux leur rapportent plus de 10 % de bénéfices. C'est

impossible, sans fermer les usines, sans aggraver les conditions de travail. Pour obliger les entreprises à envisager toutes les autres possibilités avant de licencier, il n'y a qu'une solution : interdire les licenciements. Il faut les interdire partout, pas seulement dans les entreprises qui font des profits. Car avec la mondialisation des capitaux, ça ne veut plus rien dire. Quand, par un jeu de passe-passe financier, une entreprise comme AOL-Air Liberté se retrouve en déficit. Cela justifie-t-il qu'elle licencie ? Quand des boîtes qui font de profits licencient,



c'est particulièrement dégueulasse. Mais cela ne donne pas aux autres le droit de foutre dehors les salariés. Pour s'y opposer, il faut créer un rapport de force, mais il faut aussi une loi.

Convergences :
Les fonctionnaires ne sont pas de prime abord directement concernés par les plans sociaux. Pourtant le 9 juin, la FSU, première fédération syndicale de la Fonction publique, était très présente dans la manifestation. Cette aspiration à une convergence des luttes entre salariés du public et du privé te paraît-elle importante pour les combats à venir ?

Philippe Aoune :
Nous subissons tous les conséquences des suppressions de postes dans les services publics, à la Sécu, à l'hôpital. Aux urgences, en raison de la pénurie de personnels, on attend trois ou quatre heures. A l'école, nos enfants manquent de profs. La Fonction publique ne doit pas être rentable. Elle doit assurer un service public. Il faut aller unis à la bagarre car c'est tous ensemble qu'on pourra arrêter les suppressions d'emplois dans le privé et obtenir des créations de postes dans le secteur public.

Propos recueillis par Béatrice Bonneau