

É d i t o



Mardi 5 mars
2002

Grève et
manifestation
nationale
à Paris

Le gouvernement, sans tenir aucun compte de la représentativité qui découle des élections professionnelles, a décidé de négocier uniquement avec les organisations syndicales qui approuvent sans réserve sa politique d'annualisation et de flexibilité du temps de travail. Avec elles, il met en place une politique indemnitaire et de déroulement des carrières marquée par une individualisation forcenée. Le paiement des heures supplémentaires est conditionné par l'installation de pointeuses. Les indemnités sont toujours marquées par une grande disparité entre services centraux et services extérieurs, et par un niveau ridicule par rapport à ce qui se fait dans les autres ministères.

Elles seront payées selon la manière de servir (appréciée par qui ?) et s'inscriront dans une échelle de 1 à 8, même pour les indemnités forfaitaires.

Actuellement se discutent des projets de déroulements de carrière à la tête du client avec un entretien annuel d'évaluation organisé par le chef de service immédiat.

Le SNASUB a pris contact avec toutes les organisations syndicales qui refusent ces régressions sans précédent et appelle les personnels à une journée nationale de grève avec manifestation unitaire à Paris le mardi 5 mars 2002.

Tous à Paris le 5 mars pour gagner !

Jacques Soudain

**L'avenir des
retraites
Interview de
François
Labroille (FSU)
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

Mylène MARTINEZ
E.E.A. J.-J. Rousseau
Avenue La Colline
BP 6028
34030 Montpellier
Tél. 04 671 04141

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
14, rue Rébéval
75019 Paris
Tél. 06 199 48 713

Organisation et questions statutaires

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

Autres membres du Bureau national

Jacques AURIGNY
Lycée Claude Monet
1bis, rue du Docteur Magnan
75013 Paris
Tél. : 0156 61 90 40

Jean-François BESANÇON
SNASUB-FSU/BNF
Quai François Mauriac
75706 Paris Cedex 13
Tél. : 01 537 94 904

Hélène CHARRIER
Lycée E. Branly
70, bd de St Quentin
80098 Amiens Cedex 3
Tél. : 03 225 34 156

Gille GAINI
Lycée Arthur Rimbaud
Quartier des salles
13808 Istres Cedex
Tél. : 0442411096

Monique HENRIKOWSKI
Université des Sciences et Technologies de Lille
Bât A3 Domaine universitaire
59655 Villeneuve d'Ascq Cedex
Tél. : 03 203 363 22

Gilberte JACOB
Collège Pierre Mendès France
96, Av. Emile Zola
BP 24
63201 Riom
Tél. : 0473646804

Philippe LALOUETTE
Lycée Edouard Gand
70, bd de St Quentin
80098 Amiens Cedex 3
Tél. : 03 225 34 976

Patrick LE TUHAUT
Lycée Jacques Decour
12, av. Trudaine
75009 Paris
Tél. : 01 550 78 046

Arlette LEMAIRE
Inspection académique
4, rue d'Auxonne
54042 Nancy Cedex
Tél. : 03 839 35 661

Michèle MARTIN DARMON
Collège Le Haut Mesnil
24, rue Arthur Auger
92120 Montrouge
Tél. : 01 47 35 41 81

Danièle PATINET
226, rue d'Auxonne
21000 Dijon
Tél./Fax : 03 803 95 097

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

Secrétaires, Correspondants, Trésoriers académiques

Aix-Marseille
Gille GAINI, SA
(voir BN)
Gisèle CAPELL
Trésorière
Collège Font d'Aurumy
13710 Fuveau
Tél. : 04 42 21 26 433

Amiens
Hélène CHARRIER, SA
(voir BN)
Sylvain DESBUREAUX
Trésorier
45, rue Bultel
80260 Flesselles
Tél. : 03 229 34 173

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 Boulazac
Tél. : 0559 46 32 70
Caen
Christian EURY, SA
Restaurant universitaire A
23, avenue de Bruxelles
14070 Caen Cedex 5
Tél. : 02 3 15 66 35 2

Chantal MOREL
Trésorière
CROUS
Restaurant universitaire C
114, rue de Lebisey
14070 CAEN Cedex
Clermont-Ferrand
André CHANUDET, SA
IUFM 20, avenue Bergougnan
63000 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 31 71 50
Marie-Christine LABRANDINE
Trésorière
35, route de Durtol
63830 Nohanent
Tél. : 04 73 36 28 838

Corse
Lucien ROCHIETTI, SA
Inspection académique
Palais de la mer
BP 177
20293 Bastia Cedex
Tél. : 04 95 34 5 94 0
Monique CHIARI
Trésorière
LEP Scaroni
20600 Bastia

Créteil
Véronique DELURNEY, SA
Lycée E. Delacroix
93700 Drancy
Tél. : 01 42 46 05 09
Loeila ZEDDAM
Trésorière
Université Paris 12
61, Avenue du Général de Gaulle
94000 Créteil Cedex
Tél. : 01 45 17 12 61

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 1 36 0
Josiane MICHALLAT
Trésorière
7, rue Joseph Rolland
38120 St Egrève
Tél. : 04 76 74 7 114

Lille
Jean-Paul MACHEN, SA
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre
1er étage
28, rue des Archives
59800 Lille
Tél. : 03 20 1 20 33 1
Fax : 03 20 5 13 06 1
Permanences : mardi, mercredi, jeudi 14h - 17h
Maurice MALFOY
Trésorier
3, rue des Villiers
62360 Pont de Briques
Tél./fax : 03 21 32 97 36

Limoges
David GIPOULOU, SA
Lycée Pierre Bourdan
Place Molière

BP 19
23011 Guéret cedex
Tél. : 05 55 41 70 02
Sylvie MARTINEZ
Trésorière
Collège Jean Picart
Le Doux
23400 Bourgneuf
Tél. : 05 55 64 29 30

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 7 88 303

Montpellier
Aline de FREITAS, SA
Place de la Fontaine
30210 Vers Pont-du-Gard
Tél. 04 66 62 86 03
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
Inspection académique
4, rue d'Auxonne
54042 Nancy Cedex
Tél. 03 83 39 35 66 1
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 5 16 92 48 0
Ghyslaine GIRAUDEAU
Trésorière
17, rue du Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte

Nice
Annick PERLES, SA
Université de Nice
Sophia Antipolis
ESSI
930, route des Colles
BP 145
06903 Sophia Antipolis Cedex
Tél. 04 92 96 5 13 2
Maryse APREA
Trésorière académique
Village Pélican
Villa 41
1192, Bd J.B. Abel
83100 Toulon

Orléans-Tours
Evelyne HORCKMANS, SA
383 ter, route de

Chambord
41350 Huisseau sur Cosson
Tél. 0254 33 31 97
Maryvonne MAUFRAIS
Trésorière
109, rue F. Lépine
28600 Luisant
Tél. 02 37 34 34 28

Paris
Patrick LE TUHAUT, SA
(voir BN)
Joëlle CARPENTIER
Trésorière
108 bis, rue Gabriel Péri
93200 Saint-Denis

Poitiers
Serge GARATE, SA
Lycée Camille Guérin
33, rue de la Gibauderie
BP 611
86022 Poitiers Cedex
Tél. 05 49 46 28 70
Lucienne FOREST
Trésorière
Collège Henri IV
1, rue Louis Renard
86022 Poitiers

Reims
Françoise ELIOT
Lycée St Exupéry
82^e. A. France BP 1060
52105 st Dizier
Tél. 03 25 05 8 24 4
Isabelle HUART
Trésorière
Lycée Pierre Bayen
22, rue du Lycée
51000 Chalons en Champagne
Tél. : 03 26 69 23 49

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 MASBATIN
Lycée Georges Brassens
Route de Rocade
76270 Neufchatel en Bray
Tél. : 02 35 94 31 26
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
Catherine DIENER
Trésorière
15, route d'Hausbergen
67300 Schiltigheim

Toulouse
Pierre PIEPRZOWNIK,
SA (voir BN)

Colette BASSAC, SA
IA Auch
Rue Boissy d'Anglas
32000 Auch
Tél. 05 62 61 69 15
Dominique RAMONDOU, SA
9, Chemin des Martyrs
de Bordelongue
31100 Toulouse
05 61 55 86 84
Régine FLAMENT
Trésorière
Collège Haut Lavedan
33, Avenue Jean Moulin
65260 Pierrefitte
Nestlas

Versailles
Michèle MARTIN DARMON,
SA (voir BN)
Ludovic CANE, SA
ERP
36, Quai de la République
78700 Conflans Ste Honorine
Tél. 01 39 72 1 155
Christine LARROQUE
Trésorière
Collège C.-F. Daubigny
6, rue P. Bérégozoy
95430 Auvers-sur-Oise

Guayane
Georgette LINGUET, SA
56, lotissement Colibri
Route de Bourda
97300 Cayenne
Tél. 05 94 30 05 69

Martinique
Contactez le SNASUB national 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 D73S



5 mars 2002 Grève et manifestation nationale

- ↳ 35 heures,
sans annualisation,
ni flexibilité ;
- ↳ créations d'emplois
statutaires ;
- ↳ maintien des congés ;
- ↳ revalorisation et
harmonisation des
régimes indemnitaires ;
intégration des primes
dans le salaire.

Sommaire

En bref	p. 4
Pourquoi être en grève	p. 5
➤ Réforme du régime indemnitaire	pp. 6 - 7
➤ L'avenir des retraites	p. 8
Dossier	pp. 9 à 12
Bibliothèques	
➤ Déclaration de l'ADBU	p. 13
➤ Votez SNASUB-FSU	p. 13
EPLE	
➤ Protocole d'accord des chefs d'établissement	p. 14
➤ ARTT : amplifier l'action	p. 15
Enseignement supérieur	
➤ ARTT = diviser, bureaucratiser, crétiniser	p. 16
➤ Concours ITRF 2002	p. 16
Vie des académies	p. 17
Les Comités techniques paritaires	p. 18
Lu pour vous	p. 19
Calendrier des "Ressources humaines"	p. 20

*Le dossier
du fonctionnaire*

pp. 9 à 12

Concours interne de BAS

L'arrêté du 22 janvier 2002 modifiant celui du 13 avril 2001 "fixant les règles d'organisation générale, le programme et la nature des épreuves de concours externe et interne d'accès au corps des BAS" est paru (JO du 30 janvier 2002).

L'article 3 de l'arrêté du 13 avril 2001 stipulait : "Cet entretien doit permettre d'apprécier les aptitudes du candidat à exercer les fonctions de

BAS ainsi que ses connaissances techniques, notamment sur les répertoires bibliographiques et les banques de données, leur classement et leur indexation".

Cet alinéa est remplacé par "Cet entretien doit permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat".

Mais, cela ne règle nullement le problème de fond : pourquoi obliger les BA à repasser un concours qu'ils ont déjà passé et réussi ?

CAPA des personnels de catégorie C de Recherche et de Formation :

Elections reportées

Les organisations syndicales ont constaté l'incapacité du ministère comme des rectorats, de mettre en œuvre de manière correcte les opérations électorales pour les élections aux commissions paritaires académiques des personnels de catégorie C. Certaines académies ne disposaient pas de listes des inscrits à la date annoncée pour le dépôt des listes.

Les syndicats sont intervenus auprès du ministère et ont été reçus en urgence le 31 janvier. Le ministère a annoncé un nouveau calendrier : le dépôt des listes est reporté au 28 mars 2002 et le scrutin au 16 mai 2002.

Erratum

Dans Convergences n° 70 de décembre 2001, nous écrivions en page 16, à propos des mobilisations contre l'ARTT à Limoges.

"Le secrétaire général adjoint de l'académie, contestant notre représentativité, a refusé que nous tenions une réunion sur le temps de travail au rectorat".

Or le secrétaire général adjoint n'était pour rien dans l'affaire dont la paternité incombait, en réalité, au secrétaire général de l'académie, en personne.

Le SNASUB prie donc celui qui s'est retrouvé injustement cloué au pilori dans nos colonnes, de bien vouloir accepter ses humbles excuses.

Fiche de poste diffusée par l'académie de Créteil pour un recrutement par détachement à L'École nationale d'administration de Strasbourg d'un adjoint administratif :

Le candidat devra avoir "un sens développé de la communication" et être "apte à traiter des informations confidentielles". Il devra "organiser de nombreuses réunions", "tenir l'agenda des opérations nécessaires au bon déroulement de la scolarité" et "s'occuper du suivi des relations avec les élèves étrangers inscrits dans le master d'administration

publique". Être "familier des tâches de secrétariat" et "avoir une bonne maîtrise des outils informatiques (traitement de texte, Internet, e-mail). La connaissance de l'anglais sera appréciée" !

Le postulant aura "un rôle important à jouer dans la coordination des opérations administratives entre les deux sites d'implantation et la direction des études".

Pour un salaire de catégorie C, on pourrait peut-être aussi lui demander d'assurer la direction des études !!!



Solidarité avec José Bové

La FSU exprime son

entière solidarité avec José Bové après la confirmation de sa condamnation pour le démontage du Mac Donald de Millau.

Cette condamnation, qui participe d'une inquiétante criminalisation de l'action syndicale, est inacceptable pour tous ceux qui sont attachés à l'action collective non violente.

La FSU est prête à examiner toutes les possibilités d'action unitaire pour exprimer son soutien à José Bové et exiger qu'il n'aille pas en prison.

*Fédération syndicale unitaire
Paris, le 7 février 2002*



Face à des attaques cohérentes Il faut une réplique globale et unitaire.

Ce mois de janvier a vu la publication des décrets et arrêtés sur l'ARTT au ministère de l'Éducation nationale, des décrets et arrêtés Fonction publique sur le régime indemnitaire. Le BOEN du 7 février publie la circulaire ARTT applicable aux services déconcentrés, aux établissements et aux universités. Est en cours de préparation une réforme de la notation, de l'évaluation et de l'avancement.

Toutes ces mesures ou projets vont dans le sens d'une individualisation du temps de travail, de la carrière et de la rémunération.

Leurs effets seraient d'autant plus pernicieux qu'ils se cumuleraient les uns aux autres, constituant un enjeu suffisamment fort pour instaurer un esprit de compétition entre personnels de même statut. Le résultat en serait désastreux pour la qualité même du service rendu au public.

Chacun voit bien la cohérence qui sous-tend cet ensemble. Face à un projet aussi structuré, il importe de construire une réplique globale qui se situe sur une autre cohérence. Celle-ci repose sur la conception que nous développons du service public et de la fonction publique, basée sur l'égalité de traitement des usagers d'une part, des personnels d'autre part.

C'est pourquoi, avec les syndicats FO de personnels IATOS, le SNASUB appelle les personnels administratifs, de recherche et formation et des bibliothèques à participer à la grève et à la manifestation nationale le mardi 5 mars 2002.

Philippe Rampon

5 mars 2002 Grève et manifestation nationale

Les textes régissant le dispositif ARTT pour le MEN sont aujourd'hui parus.

Ils sont conformes aux projets connus depuis le mois de novembre dont le SNASUB et les personnels ont refusé le contenu régressif.

Ont également été publiés des décrets et arrêtés concernant les régimes indemnitaires. Au lieu d'abolir les différences indemnitaires entre administration centrale et services déconcentrés et entre les différents ministères, le dispositif entérine ces disparités et en introduit de nouvelles entre personnels d'un même statut. En effet, à grade égal dans un même ministère, l'indemnité perçue individuellement par les personnels pourra varier dans un rapport de 1 à 8.

Les personnels des filières administratives, de recherche et formation et des bibliothèques du système éducatif ne peuvent accepter une telle provocation, à l'opposé du souci d'égalité de traitement, soi-disant mis en avant par le gouvernement.

C'est pourquoi le SNASUB, fidèle à ses positions constamment réaffirmées, appelle ces personnels à se mettre en grève et à participer :

MARDI 5 MARS 2002 à une manifestation nationale à PARIS

Le SNASUB prendra contact avec les syndicats non-signataires pour leur proposer de s'associer à l'action pour la réouverture de négociations portant sur :

- une réduction effective à 35 Heures hebdomadaires du temps de travail, sans annualisation, ni flexibilité,
- la création des emplois statutaires compensatoires indispensables à toute réduction du temps de travail,
- le maintien d'un droit à congé de 9 semaines minimum sans remise en cause des situations les plus favorables,
- la revalorisation et l'harmonisation des régimes indemnitaires de la Fonction publique au niveau le plus favorable.

Nous demandons et exigeons l'intégration de ces primes dans le salaire.

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Art. 2

I. - 1° Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées ...

aux fonctionnaires de catégorie C et aux fonctionnaires de catégorie B lorsque la rémunération de ces derniers est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380.

2° Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires à ces fonctionnaires est subordonné à la mise en oeuvre par leur employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires qu'ils auront accomplies...

Un décompte déclaratif peut être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est inférieur à 10.

3° Un arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique et du ministre intéressé fixe la liste des corps, grades, emplois et fonctions pour lesquels les conditions énumérées au 1° et au 2° du I ci-dessus sont remplies.

II. - Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent également être versées ... aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est supérieure à celle qui correspond à l'indice brut 380, sous réserve du respect de la condition figurant au 2° du I ci-dessus.

III. - 1° Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent, en outre, être versées à des agents non titulaires de droit public de même niveau ...

Art. 3. - La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation au titre du présent décret.

Art. 4. - Pour l'application du présent décret et conformément aux dispositions du décret du 25 août 2000 susvisé, sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Le travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus, accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail supplémentaire de nuit.

Art. 5. - Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, prévues au titre du présent décret, sont exclusives des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires ... et de toute autre indemnité de même nature.

Art. 6. - Le nombre des heures supplémentaires accomplies dans les conditions fixées par le présent décret ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures.

... le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de ...

Art. 7. - A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées dans les conditions ci-dessus. La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de

l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820. Cette rémunération horaire est multipliée par 1,07 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

Art. 8. - L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Art. 9. - Ces indemnités ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement.

Une période d'astreinte telle que définie à l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé ne peut être rémunérée au titre des heures supplémentaires. Cependant lorsque des interventions sont effectuées au cours d'une période d'astreinte, ne sont pas compensées et donnent lieu à la réalisation d'heures supplémentaires, elles peuvent être rémunérées à ce titre.

Les autres situations prévues par l'article 9 du décret du 25 août 2000 susvisé ne peuvent être rémunérées au titre des heures supplémentaires prévues par le présent décret.

Art. 11. - Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État et la secrétaire d'État au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui prend effet le 1^{er} janvier 2002 et sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 14 janvier 2002.

Décret no 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité

Art. 1er. - Il est institué dans les administrations centrales de l'État, les services déconcentrés en dépendant et les établissements publics à caractère administratif de l'État une indemnité d'administration et de technicité dans les conditions et suivant les modalités fixées par le présent décret.

Art. 2. - Cette indemnité peut être attribuée :
- aux fonctionnaires de catégorie C ;
- aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380.

Un arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique fixe la liste des corps de fonctionnaires à statut commun pouvant bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité prévue à l'article 1^{er} du présent décret.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du ministre intéressé fixe, le cas échéant, et selon un tableau d'assimilation, la liste d'autres corps de fonctionnaires et d'agents non titulaires de droit public pouvant également bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité.

Art. 3. - Un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du ministre intéressé autorise, le cas échéant, le versement de l'indemnité d'administration et de technicité aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est supérieure à celle qui correspond à l'indice brut 380 dès lors qu'ils

bénéficient par ailleurs des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret du 14 janvier 2002 susvisé.

Art. 4. - Le montant moyen de l'indemnité mentionnée à l'article 1^{er} du présent décret est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par catégorie d'agents, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 8. Ce montant de référence annuel est indexé sur la valeur du point fonction publique.

Art. 5. - L'attribution individuelle de l'indemnité d'administration et de technicité est modulée pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

Art. 6. - Le versement de l'indemnité d'administration et de technicité s'effectue selon un rythme mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel ; à compter du 1^{er} janvier 2003, il s'effectuera selon un rythme mensuel.

Art. 7. - L'indemnité d'administration et de technicité est exclusive de toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de quelque nature qu'elle soit.

Art. 8. - Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État et la secrétaire d'État au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui prend effet le 1^{er} janvier 2002 et sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 14 janvier 2002.

Indemnités

Depuis plusieurs mois, des luttes nombreuses et diverses, avec des initiatives locales fortes, accompagnées de plusieurs journées nationales d'action, ont démontré la volonté des personnels de s'opposer à la mise en œuvre de l'annualisation et de la flexibilité des horaires et des congés. Plutôt que d'entendre la protestation des personnels, le ministre de l'Éducation nationale s'entête à négocier avec les seuls syndicats qui ont approuvé son protocole d'accord sur les 1 600 heures. Il ouvre de nouvelles négociations sur d'autres sujets n'ayant rien à voir avec les 35 heures, en excluant des discussions les syndicats qui, comme le SNASUB, ont refusé de signer, au mépris des règles démocratiques les plus élémentaires. De telles méthodes ne peuvent qu'inquiéter les personnels et les décrets et arrêtés publiés au JO du 15 janvier 2002 ne sont pas de nature à les rassurer. Dans ces conditions, le climat social ne peut que continuer à se dégrader. Ce qui ne se règle pas par la concertation le sera par l'action. Le contenu des nouvelles dispositions régissant les régimes indemnitaires y pousse d'ailleurs fortement.

Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
Il ne sera plus question de les rémunérer de manière

forfaitaire. Elles ne pourront rémunérer que des heures effectivement faites, à condition qu'elles résultent d'une demande du supérieur hiérarchique et qu'elles soient constatées au moyen d'une pointeuse. Les conditions de leur rémunération méritent quelques commentaires. Pour déterminer leur taux horaire, on prend le salaire brut annuel divisé par 1820 et majoré de 9 % pour les 14 premières heures dans le mois et de 27 % ensuite. C'est-à-dire qu'avec une obligation annuelle de 1 600 heures, le ministre réussit l'exploit de rémunérer les 14 premières heures supplémentaires à un taux inférieur à l'heure normale d'activité ! Il faut également savoir que le gouvernement compte sur cette réforme pour ne plus assurer la suppléance des absences de courte durée autrement que par le recours à des heures supplémentaires, ce qui est cohérent avec le refus de créer des emplois pour accompagner la pseudo-réduction du temps de travail. Y-aura-t-il des crédits pour installer des pointeuses ? Voilà un beau sujet de négociation pour les signataires.

L'indemnité d'administration et de technicité

Elle est destinée à remplacer les IHTS payées forfaitairement. Les personnels visés sont ceux qui percevaient ces



la provocation

IHTS. Le montant de l'indemnité est forfaitaire et fixé par catégorie d'agent et échelle de rémunération. Le taux de base correspond à environ l'équivalent de + ou - 4 heures supplémentaires par mois selon que vous êtes en début ou en fin de grille de rémunération. Si le taux retenu est le taux de base, cela signifiera pour beaucoup une diminution des indemnités actuellement perçues. L'originalité du système tient en deux dispositions particulières : une modulation du taux moyen de 1 à 8 selon les grades et catégories, et une modulation individuelle selon la façon de servir (appréciée par qui et sous quel contrôle ?). Au moment où les personnels posent la question du régime indemnitaire à l'Éducation nationale et dans les ministères correspondants, il peut être intéressant de savoir, au-delà des discours, en quelle estime nous tiennent nos ministres respectifs et donc de savoir si en moyenne, les personnels toucheront 1 ou 8 fois le taux de base.

Pour l'instant, nous avons une première réponse en ce qui concerne l'Éducation nationale. L'indemnité n'ayant été créée qu'en 2002 et le budget étant bouclé, ce sera le taux zéro ! Nul doute que l'action, une fois encore, sera seule de nature à faire bouger les choses et faire entendre les revendications des personnels.

Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires

Le montant des taux moyens indique que la question de la revalorisation de ces indemnités n'est toujours pas à l'ordre du jour. En revanche, là aussi, la modulation individuelle, selon la manière de servir, ira de 1 à 8 pour les personnels des services déconcentrés, et de 1 à 3 pour les personnels de centrale. Pour pouvoir payer 8 fois le taux moyen à certains, il faudra en priver 7 autres.

Décidément, on n'arrête pas le progrès social !

Jacques Soudain

L'avenir des retraites

Y a-t-il un vrai problème de financement des retraites ? L'allongement de la durée de cotisation, le recours à la capitalisation sont-ils inéluctables ?

François Labroille, co-secrétaire général de la FSU, démonte les rouages d'une mystification qu'il est urgent de combattre.

François Labroille :

Il serait absurde de nier les évolutions qui se produisent, par exemple en matière démographique, mais le diagnostic catastrophiste suggérant une explosion financière des régimes de retraite est une tromperie.

La mutation essentielle n'est pas dans l'arrivée en retraite des générations du baby boom.

C'est l'allongement de la durée de la vie, déjà acquis et qui se poursuit, qui est un facteur déterminant de l'accroissement de la proportion des plus de 60 ans dans la société.

C'est avant tout une mutation heureuse qui pose des questions inédites à toute la société : calendriers de la vie, cohabitation de générations...

La mystification est dans la transformation de cette bonne nouvelle en crise financière. Par ailleurs, les besoins de financement sont réels mais relatifs. Ils interviendront après 2010 et le Conseil d'orientation des retraites vient d'évaluer la progression des dépenses de retraite de 12 % du PIB aujourd'hui à 16 ou 18,5 % en 2040. Cela se traduirait

par une hausse des cotisations de 0,375 point par an, c'est-à-dire une utilisation tout à fait envisageable des gains de productivité.

Convergences :

Pour permettre de faire face aux besoins, faut-il adjoindre ou substituer au régime par répartition un régime par capitalisation ?



François Labroille :

La capitalisation est illusoire et dangereuse. Illusoire parce qu'elle n'apporterait en soi aucune ressource supplémentaire pour les retraites.

Ce sont toujours les richesses créées une année donnée qui financent les revenus de l'année. Alors pourquoi soustraire aux régimes par répartition des ressources pour alimenter des fonds de pension ?

Mais la logique des fonds de pension est également dangereuse : aléatoire puisqu'elle implique de garantir des résultats sur des durées de 30 ou 40 ans, mais aussi très inégalitaire du point de vue des capacités d'épargne. En finançant par les cotisations les

prestations versées, la répartition garantit la sécurité des retraites pour toutes les catégories de salariés et l'indexe dans la durée sur la croissance économique.

Convergences :

Le principe de solidarité entre les générations n'est donc pas obsolète ?

François Labroille :

Moins que jamais. La répartition, c'est précisément cette chaîne des générations qui fait qu'en versant des cotisations, je finance les pensions de mes parents et j'acquies des droits que prendront en charge mes propres enfants. Ce lien des générations qui court à travers le temps est essentiel comme lien social. Pour le préserver, il faut inverser les régressions qui vont de plus en plus toucher le secteur privé avec les effets progressifs des décisions déjà prises par Balladur pour le régime général, puis pour les régimes complémentaires. C'est la condition sine qua non pour restaurer la confiance de tous dans les régimes par répartition et dans le code des pensions pour les fonctionnaires.

Convergences :

Que propose la FSU ?

François Labroille :

Pour la FSU, l'avenir des retraites est tout à fait maîtrisable. Sans nier la progression prévisible des besoins de financement, ils sont supportables par un accroissement très progressif des prélèvements. Nous proposons en même temps d'améliorer le financement des pensions, en effectuant par exemple des choix plus favorables à l'emploi, à la croissance et au travail dans le partage des richesses, en changeant par exemple l'assiette des cotisations.

Nous insistons sur la nécessité d'assurer des droits équivalents pour tous les salariés du privé et du public. Laisser se creuser l'écart privé/public serait non seulement insupportable en termes de solidarité entre salariés mais serait la pire des menaces pour les droits des salariés du public eux-mêmes. C'est dans cet esprit que nous prenons pour référence un taux de remplacement pour tous de l'ordre de 75 % et un droit à la retraite à taux plein à 60 ans et 37,5 annuités. En même temps nous sommes convaincus que l'on ne peut pas en rester aux seules dimensions financières et qu'il faut développer de nouveaux droits, pour valider les années de formation, mieux prendre en compte la pénibilité du travail et permettre de réelles libertés de choix dans la transition entre activité et retraite à partir de garanties collectives solides. Sur ces terrains de lutte, salariés du privé et du public peuvent se retrouver ensemble.

Propos recueillis par Béatrice Bonneau et Philippe Rampon

Dossier

Le dossier du fonctionnaire



Le dossier du fonctionnaire et, au-delà de tous les agents publics, obéit depuis le début du 20^e siècle à des règles de neutralité et de transparence qui en font en principe un instrument de protection de l'agent. Chaque agent a le droit d'avoir connaissance de son dossier, et l'administration a l'obligation de le tenir selon certaines règles d'objectivité.

La communication du dossier prend tout son intérêt dès lors que celui-ci est encadré par certaines règles tenant à la fois à sa constitution et à sa mise à jour. Ces règles doivent notamment préserver le dossier de toute possibilité de manipulation, ou de la présence d'éléments couverts par une amnistie ou mettant en cause la liberté d'opinion ou la vie privée. L'accessibilité elle-même doit être garantie.

Ces règles nécessaires, contraignantes dans leur principe, souvent lacunaires dans leur traduction réglementaire comme dans leur application concrète, se révèlent particulièrement indispensables en cas de conflit. Elles sont un élément fondamental des droits de la défense.

L'application de ces garanties est un long combat. Nées contre la volonté de l'administration, faites pour limiter sa toute-puissance sur ses agents, elles doivent être défendues, précisées. Car dans ce domaine, l'administration n'agit que contrainte. Le dossier est trop souvent tenu avec insuffisamment de rigueur, formalisé seulement à l'occasion d'un contexte conjoncturel défavorable au fonctionnaire (procédure disciplinaire).

Par ailleurs, la déconcentration de la gestion conduit aujourd'hui à la multiplication "des" dossiers du fonctionnaire, ce qui met à mal la règle pourtant essentielle de l'unicité du dossier. Son utilisation protectrice est perçue trop souvent par une administration peu soucieuse de garantir les droits de ses agents comme une contrainte fastidieuse ; et elle souhaiterait le récupérer comme instrument d'une "gestion moderne", il faut comprendre d'une gestion au profil, où l'entretien individuel notamment serait versé au dossier.

Le dossier du fonctionnaire doit conserver son véritable sens, qui est de protéger l'agent contre son employeur et, mieux précisé dans ses règles et leur application, être un instrument de développement de la citoyenneté de l'agent public.

L a communication du dossier

Le droit pour le fonctionnaire d'avoir été mis en mesure de présenter utilement sa défense avant de faire l'objet d'une sanction est l'une des principales garanties des agents publics.

Historiquement, c'est l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 (après "l'affaire des fiches" concernant des militaires retardés dans leur avancement au motif de leurs opinions politiques) relatif à la communication du dossier qui a permis l'apparition de cette garantie, devenue aujourd'hui un principe de valeur constitutionnelle.

Cet article dispose :

"Tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes les administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardés dans leur avancement à l'ancienneté".

Le Conseil d'État a qualifié, ultérieurement, cette règle de "garantie essentielle" applicable à tous les agents publics y compris à ceux qui sont recrutés par contrat. Elle permet également de garantir le respect du principe général des droits de la défense dégagé par le Conseil d'État en 1944 et dont l'application a été étendue, un an plus tard, au contentieux de l'éviction de fonctionnaires et agents publics.

Le droit à communication du dossier de l'agent sanctionnable revêt une importance primordiale car il rend possible

la censure, par l'organisation d'une procédure contradictoire, des sanctions disciplinaires ou des mesures prises en considération de la personne qui seraient motivées par des considérations étrangères au service : opinions, vie privée, rivalités de personnes...

garantie fondamentale du fonctionnaire sanctionnable

Le juge administratif a précisé que la communication du dossier doit être intégrale et non partielle, le fonctionnaire ayant la possibilité de prendre copie des pièces.

Le second alinéa de l'article 19 de l'actuel statut général précise que *"le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes (...)".* *L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier".*

L'obligation de communication du dossier du fonctionnaire sanctionnable est un moyen important de protection contre les risques d'arbitraire. La vigilance des défenseurs doit porter sur la neutralité effective du dossier.

Les sanctions amnistiées doivent être immédiatement effacées du dossier.

L'article 133-11 du code pénal sanctionne le fait de rappeler l'existence ou de laisser mention dans un document quelconque de condamnations pénales, de sanctions professionnelles ou disciplinaires effacées par l'amnistie.

Les lois d'amnistie prévoient généralement deux procédures distinctes d'effacement des sanctions disciplinaires :

- l'effacement automatique consécutif à l'amnistie de plein droit des sanctions disciplinaires ; cette procédure ne s'applique toutefois pas aux sanctions consécutives à des manquements à la probité, aux bonnes mœurs ou à l'honneur ;
- l'effacement des sanctions suite à mesure individuelle d'amnistie prise par le président de la République ; cette procédure n'est mise en œuvre que pour les sanctions disciplinaires qui ne peuvent être amnistiées de plein droit.

Les gestionnaires doivent donc, au cas par cas, se demander si les sanctions disciplinaires mentionnées au dossier relèvent ou non de la procédure d'amnistie de plein droit ; si cela est le cas, la décision de sanction doit être effacée du dossier ; dans le cas contraire, elle doit être maintenue au dossier sauf si le président de la République prononce une mesure d'amnistie individuelle.

Ces règles doivent aussi être combinées avec les règles d'effacement "statutaire" des sanctions : effacement automatique du blâme au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période, l'administration devant faire disparaître du dossier toute mention de cette sanction ; possibilité pour le fonctionnaire, après dix années de services effectifs après la sanction disciplinaire, de demander la suppression de toute trace de la sanction dans son dossier.

Le dossier doit être neutre dans son contenu

La consultation de leur dossier par les fonctionnaires a causé parfois à ceux-ci des surprises désagréables (dossiers incomplets ou contenant des mentions qui n'avaient aucun rapport avec leur situation administrative : éléments sur leur activité politique ou syndicale notamment). Il est aussi apparu que l'administration pouvait constituer deux dossiers par fonctionnaire : l'un inoffensif, susceptible d'être communiqué et l'autre confidentiel, pouvant comporter des appréciations dites de moralité.

L'article 18 de l'actuel statut général prévoit que "le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne peut être fait état, dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales ou religieuses de l'intéressé". Cela renvoie à l'obligation de neutralité du dossier, que la jurisprudence fait respecter.



L'administration doit insérer dans le dossier toutes les pièces intéressant la situation administrative du fonctionnaire. Elle doit insérer dans le dossier, en principe unique, des documents et non des références à des documents classés ailleurs ; les documents ne doivent être ni grattés ni surchargés.

La loi n'énumère pas la liste des pièces devant figurer dans le dossier individuel, et n'a pas non plus confié au pouvoir réglementaire le soin d'établir cette liste. Les administrations constituent donc les dossiers individuels en se référant à des règles peu précises. La tenue (et même la bonne tenue) du dossier n'en demeure pas moins une obligation, qui comprend aussi le principe de confidentialité, affirmé par la jurisprudence sans être encadré par des textes précis. Elle implique l'obligation de purger le dossier de certains éléments dont la présence est devenue illégale (après amnistie ou au-delà d'un certain délai).

Enregistrer, numéroté et mettre à jour

Les administrations prennent parfois des libertés avec les règles strictes d'enregistrement et de numérotation des pièces du dossier, l'obligation de classement de ces pièces et la nécessité de tenir régulièrement à jour les dossiers individuels.

L'obligation de tenir régulièrement à jour le dossier n'est pas systématiquement mise en œuvre. L'enregistrement et numérotation des pièces sont peu souvent pratiqués. L'importance de cette formalité, garantie essentielle pour le fonctionnaire, est très souvent perdue de vue, en partie en raison de la charge de travail que cela impose aux services, qui ont subi d'importantes réductions de leurs moyens.

Les formalités d'enregistrement et de numérotation sont effectuées lorsque le fonctionnaire

demande à consulter son dossier ou est invité à le faire dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Cette pratique allonge le délai d'attente imposé au fonctionnaire lorsque celui-ci fait une demande de consultation.

Cette situation laisse planer un doute sur l'impartialité de la gestion de l'administration. L'absence de numérotation continue des pièces du dossier donne en effet la possibilité à l'administration d'insérer ou de retirer des documents. La numérotation "à chaud" des pièces au moment d'une procédure disciplinaire est en soi-même un élément de partialité : comment ne s'agirait-il pas alors de la constitution d'un dossier à charge ?

Le non respect par l'administration de la formalité d'enregistrement et de numérotation des documents porte atteinte au principe de neutralité du dossier individuel.

La rigueur de l'enregistrement et de la numérotation des pièces sans discontinuité est aussi remise en cause par la pratique très répandue consistant à créer des sous-dossiers thématiques, dotés d'une numérotation et d'un classement autonomes. La circulaire FP n° 1430 du 5 octobre 1981 ne se prononce pas sur cette pratique mais introduit l'idée qu'il peut y avoir au sein d'un dossier individuel deux sous-dossiers, l'un permanent, l'autre temporaire.

La suppression de la règle de numérotation continue des pièces est actuellement envisagée, "compensée" par une définition plus précise des pièces obligatoires, une mise à jour régulière... Ce pourrait être en réalité un recul important de la protection du fonctionnaire.

Accès au dossier et confidentialité

Les possibilités d'accès au dossier sont rappelées dans quatre textes différents : l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, les articles 18 et 19 du titre I du Statut général des fonctionnaires et, de manière plus générale, dans la loi du 17 juillet 1978 récemment modifiée par la loi du 12 avril 2000.



L'article 18 de l'actuel Statut général prévoit que *"Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi."*

L'accès des fonctionnaires à leur dossier s'effectue dans des conditions quelquefois difficiles : difficultés pour avoir communication du *"dossier d'affectation"* tenu par le service, nécessité d'un déplacement pour consulter le dossier tenu en administration centrale.

L'administration doit assurer la confidentialité du dossier individuel. La présence de tiers (collègue de travail, syndicaliste ou avocat) lors de la consultation, comme la prise de copie (photocopie) doivent être autorisées.

Les règles du secret médical imposent que le dossier individuel ne comporte que les conclusions ou les conséquences administratives de la situation médicale du fonctionnaire. Le dossier médical est normalement conservé par le médecin et les pièces qu'il contient sont couvertes par le secret médical. Certains certificats d'aptitude au recrutement sont cependant rédigés de façon qui les fait indiquer des informations de caractère médical : *"M. X présente l'aptitude physique requise pour l'emploi auquel il postule ; les maladies et infirmités constatées et énumérées ci-après ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées"*.

Le code des pensions (ex : l'article L 31) peut délier dans certains cas le médecin de l'obligation de secret médical. L'administration doit alors assurer la plus grande confidentialité des informations dont elle se trouve en possession.

En cas de mobilité, les règles de gestion ne sont pas clairement définies

Deux problèmes se posent :

- la circulation des dossiers entre gestionnaires de personnel appartenant à des administrations différentes ;
 - l'accès par un employeur public ou privé au dossier individuel d'un fonctionnaire qui demande un détachement, une disponibilité, une mise à disposition.
- Lorsque le fonctionnaire quitte une administration pour une autre, son dossier individuel doit normalement le suivre ; lorsque le fonctionnaire quitte temporairement son administration, le dossier individuel est conservé par l'administration de départ qui, demeurant chargée de la *"gestion statutaire"* de l'agent, s'estime être propriétaire du dossier. Aucun texte ne précise les modalités de coopération entre administrations.

Le principe de confidentialité interdit normalement à l'administration de permettre la consultation du dossier individuel de l'un de ses fonctionnaires par une personne non habilitée.

En pratique, il n'est pas contesté que certaines informations, extraites du dossier du fonctionnaire (les feuilles de notation notamment) circulent entre administrations publiques.

La légalité de l'échange d'informations entre employeurs est douteuse, notamment au regard des dispositions de la loi du 17 juillet 1978. Cette pratique devrait être interdite ou au moins

subordonnée à l'autorisation du fonctionnaire. Le cadrage juridique concernant les questions de confidentialité doit être précisé.

La mise en place de l'évaluation individuelle et son versement au dossier risquent de faire apparaître dans le dossier des éléments au contenu peu contrôlable (rapport du supérieur direct) le faisant ainsi échapper au principe d'impartialité.

Par ailleurs, la constitution de "bouts de dossier" notamment à travers la tenue d'un "dossier d'affectation" doit être mieux contrôlée, surtout dans la mesure où le rôle de l'encadrement de proximité est de plus en plus mis en avant dans le cadre des nouvelles pratiques de gestion.

La gestion déconcentrée conduit de fait à la création de dossiers individuels locaux, peu connus des agents, qui s'ajoutent aux dossiers gérés par l'administration centrale. A l'Éducation nationale, divers éléments concernant un même agent peuvent exister dans l'établissement d'affectation, au rectorat et au ministère.

Le principe protecteur de l'unicité du dossier apparaît difficilement compatible avec l'exacerbation de la gestion déconcentrée. Dans ce contexte, il est indispensable d'exiger l'accès à la totalité des éléments de dossier chaque fois qu'un collègue est en difficulté.

Quand l'ADBU interpelle la DPATE...

Madame la Directrice,

Cette réunion est la dernière de ce genre avant les prochaines échéances électorales. Il nous paraît opportun de profiter de cette conjoncture pour vous faire part de notre amertume.

Mais auparavant je voudrais, au nom de tous mes collègues, rendre hommage aux gestionnaires des différents corps de bibliothèque car ils ont accompli et accomplissent encore un travail remarquable.

Ils connaissent très bien les personnels, ils connaissent très bien les établissements et ils ont toujours eu pour objectif de satisfaire à la fois les agents et les établissements.

Nous voulons d'autant plus leur dire publiquement toute l'admiration et le respect que nous avons pour leur travail, qu'ils sont confrontés à une nouvelle logique administrative depuis quelques années ; la logique d'une administration bornée, souvent incompétente et inefficace.

Madame la Directrice, votre administration est bornée : elle applique sans intelligence des critères d'affectation qui amènent les agents à refuser le bénéfice d'un concours ou d'une promotion. Elle ne tient aucun compte de la dimension humaine de la gestion des personnels.

Elle demande, au concours d'assistants de bibliothèque, la confection d'une longue liste complémentaire pour ne pas l'utiliser et programmer immédiatement un nouveau concours.

Votre administration n'est pas non plus compétente. Elle n'a pas su anticiper les départs à la retraite des agents, elle n'a pas su conserver un niveau de recrutement suffisant au concours de conservateurs pour éviter de dépasser les 10% du corps en postes vacants.



Elle n'a pas su rectifier la faiblesse du corps des bibliothécaires adjoints spécialisés.

Elle ne sait pas éviter la double affectation d'un agent ni faire parvenir à temps les actes administratifs.

Elle a mis en œuvre la réforme statutaire des assistants de bibliothèque sans rien comprendre à la situation fonctionnelle respective des BA (bibliothécaires adjoints) et des magasiniers et en ignorant les promesses ministérielles qui avaient été faites lors des précédentes réformes statutaires.

Renouvellement des représentants en CAP des personnels de bibliothèque de catégorie A :

Conservateurs et Conservateurs généraux : 25 février 2002

Bibliothécaires : 26 février 2002

**Votez et faites voter
SNASUB-FSU**

Attention : les votes doivent être parvenus à la DPATE AVANT ces dates.

Si vous n'avez pas encore voté, faites le immédiatement

Madame la Directrice, votre administration est devenue inefficace.

Depuis un an, que ce soit au téléphone, en messagerie ou par courrier, votre administration ne répond plus. Les directeurs de bibliothèque qui ont des problèmes urgents à résoudre ne peuvent obtenir du bureau des personnels des

bibliothèques, les éléments administratifs dont ils ont besoin pour gérer les personnels et les emplois dont ils ont la responsabilité.

Après nous avoir fait la leçon sur la gestion des ressources humaines, nous constatons que votre administration rend très difficile la gestion des établissements et qu'elle généralise le mécontentement et les rancœurs de toutes les catégories de personnels ; les agents sont démotivés, les directeurs sont excédés.

En signe de protestation collective, nous allons quitter cette salle pour un quart d'heure. Ceci vous permettra de préparer une réponse convaincante, je l'espère, à cette interpellation.

**Christian Lupovici
Président de
l'Association des
directeurs et personnels
de direction des
bibliothèques
universitaires et de la
documentation (ADBU)
30 janvier 2002**

Voilà une déclaration dont nous ne pouvons que nous réjouir. Espérons que lors des prochaines mobilisations, nous trouverons leurs auteurs, solidaires des personnels, dans l'action, à nos côtés.

Protocole d'accord des chefs d'établissement

Le BOEN du 3 janvier 2002 consacré au "protocole d'accord relatif aux personnels de direction" qui touche au fonctionnement général des établissements, concerne directement le gestionnaire. Il avalise la circulaire n° 97-035 du 6 février 1997 et confirme son appartenance à la direction de l'EPLE en indiquant qu'il "constitue avec le chef d'établissement et son adjoint, l'équipe de direction". Cette définition du gestionnaire ne risque-t-elle pas de le priver d'une certaine autonomie par rapport à l'administration ?

Citant la circulaire du 6 février 1997 "il seconde le chef d'établissement dans les tâches de gestion administrative qui recouvrent l'administration générale, la gestion financière, ainsi que dans celles de gestion matérielle, conformément aux dispositions de la circulaire n°97-035 du 6 février 1997", le texte confirme que le gestionnaire est désormais le DRH de l'EPLE, situation particulièrement délicate, alors qu'il se voit confier l'application du décret RTT à l'ensemble des personnels administratifs.

Le gestionnaire exerce ses fonctions sous l'autorité du chef d'établissement qu'il seconde, mais sa situation est plus ambiguë par rapport à l'adjoint du chef d'établissement qui "constitue avec le chef d'établissement la direction de l'EPLE". Est-il également sous l'autorité de l'adjoint du chef d'établissement ?

Mais le but du protocole est avant tout de renforcer les pouvoirs des chefs d'établissement qui seront davantage assujettis à l'administration, plus encadrés par des lettres de missions, mais aussi plus autoritaires, puisqu'ils devront devenir de véritables chefs d'entreprise.

Le chef d'établissement devra, en effet, établir un diagnostic de son établissement qu'il soumettra au recteur de son académie. A partir de là, celui-ci établira une lettre de mission où il fixera au chef d'établissement des objectifs prioritaires à atteindre. Celui-ci procédera alors de même avec son adjoint en élaborant sa lettre de mission. Le gestionnaire, bien que faisant partie de l'équipe de direction, n'est heureusement pas concerné par ce processus.

Mais, par ailleurs, la position du chef d'établissement se trouve renforcée dans son rôle d'encadrement des personnels de l'EPLE, où il conduit et anime la gestion de l'ensemble des ressources humaines, et doit acquérir une véritable culture de manager. Les termes employés "piloter un dispositif, mettre en œuvre des stratégies, mesurer le degré d'atteinte des objectifs ...", à propos de l'animation pédagogique de l'EPLE en témoignent. Face à ce chef d'établissement aux pouvoirs accrus, le gestionnaire qui le seconde risque de voir sa position fragilisée, en particulier face aux comportements autoritaires de certains.

Par ailleurs, ceux-ci peuvent être tentés de choisir leurs collaborateurs. Si des dispositifs, comme celui de la région Ile-de-France qui permettent, sous prétexte de stabiliser une équipe de direction, aux chefs d'établissements de recruter leurs adjoints, se généralisent, les postes à profil vont se multiplier.

Mylène Martinez

Augmentation du temps de travail

Dans les EPLE, l'application de la RTT, conformément aux textes, sans tenir compte des acquis des personnels, se traduit par une aggravation particulièrement sensible des conditions de travail.

Les personnels doivent 1006 heures de travail du 1^{er} janvier au 31 août 2002. En fonction de 21 semaines de présence des élèves avec 40 heures par semaine, cela donne $40 \times 21 = 840$ heures.

Reste donc 166 heures à faire pendant les congés des élèves à raison de 7 heures par jour, soit 23 jours de permanence, soit 4 semaines et demie...

Avec 35 heures hebdomadaires, il resterait 271 heures à fournir pendant les congés des élèves, soit 38 jours de permanence, soit 7 semaines !

Astreintes

L'arrêté du 15 janvier 2002 définit le régime des astreintes. En EPLE, les astreintes, mises en place pour assurer la sécurité des personnes et des installations, permettent surtout à l'administration de mettre les personnels à disposition sans compter ce temps comme du temps de travail.

La compensation prévue pour le temps d'astreinte est dérisoire : 1 heure de récupération par nuit ; pour les samedi, dimanche et jours fériés : 2 heures de récupération par jour ...

Pendant ce temps, l'agent a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir le cas échéant. Seul le temps d'intervention est compté comme du temps de travail et donne lieu à une majoration des heures travaillées au moyen d'un coefficient multiplicateur de 1,5 soit 1 heure 30 pour une heure effective.

Le système permettra à l'administration de faire des économies de personnels pour des interventions qui concernent aussi bien les personnes, que les biens immobiliers, le caractère exceptionnel de l'opération étant laissé à son appréciation.

Qui sera concerné par ces contraintes supplémentaires ? : "notamment les personnels logés par nécessité absolue de service ..." !

L'ARTT dans les EPLE

Le moment est venu d'amplifier l'action.

Dans les EPLE, les informations qui nous parviennent relatives à l'annualisation du temps de travail nous permettent de constater une grande inégalité de situations :

- dans les établissements de taille importante et, notamment dans ceux où des luttes ont été menées conjointement par

les personnels d'administration et d'intendance, un rapport de

force suffisant a généralement permis de préserver l'essentiel des avantages acquis en matière d'horaires et de congés ;

- dans un certain nombre d'autres établissements, notamment ceux où l'effectif des personnels concernés est réduit, certains chefs d'établissement ont décidé d'une application stricte du décret, avec une certaine brutalité, à l'encontre des personnels, qu'ils aient résisté ou non. Des autorités académiques et rectorales ont même sanctionné des collègues pour une participation active à la grève du 27 novembre dernier.

Le SNASUB défend les personnels ainsi harcelés et apporte son soutien aux victimes de la répression ;

- dans la plupart des EPLE, un accord tacite maintient le statu quo.

En toute hypothèse, la situation vécue par les personnels, qu'elle soit bénéfique, égale ou régressive, est clandestine, précaire et provisoire.

Le SNASUB rappelle qu'une telle disparité représente un danger grave pour les personnels et le service public.

Cette ambiguïté est malsaine pour l'ensemble des personnels y compris les cadres. Ces derniers sont en effet simultanément victimes des nouvelles dispositions (notamment en matière d'astreintes et sujétions) et rendus responsables de la mise

en œuvre des nouvelles normes de travail dans leur établissement.

Pourtant, il y a convergence d'intérêts entre les gestionnaires et leurs collègues de travail. C'est aussi dans une lutte commune avec les autres personnels

Amplifier l'action

que les cadres pourront résoudre la contradiction dans laquelle on les place. Le SNASUB soutiendra les gestionnaires qui seraient confrontés à des menaces, pressions et sanctions visant à les obliger à appliquer les textes ARTT dès lors qu'ils se traduiraient par une dégradation des conditions de travail des personnels.

Dans une situation de dégradation générale, ce qui a été obtenu de positif l'a été grâce aux luttes de personnels menées depuis plusieurs mois.

Le contexte chaotique actuel ne peut pas perdurer. Nous avons à redouter une reprise en mains de la part des autorités :

n'annoncent-elles pas que le vrai dispositif dit "ARTT" prendra effet en septembre 2002, les élections passées ?

Le SNASUB organise l'action nationale du 5 mars dans un moment propice. Votre participation à sa réussite est un gage contre le "tour de vis" programmé. C'est une étape supplémentaire nécessaire dans notre lutte pour arracher la satisfaction de nos revendications.

Bernard Appel
Jacques Aurigny
Jean Claude Magrinelli
Michèle Martin Darmon
Mylène Martinez
Brigitte Poisard



Les textes régissant le dispositif ARTT pour le ministère de l'Education nationale sont aujourd'hui parus. Le SNASUB-FSU ne porte aucune responsabilité dans la mise en place d'une prétendue ARTT qui comporte un ensemble de régressions pour les personnels administratifs et institue à la fois flexibilité et annualisation.

Le SNASUB-FSU a depuis la parution du décret d'août 2000 combattu pour une véritable réduction du temps de travail accompagnée des créations de postes correspondants.

Le SNASUB-FSU a refusé de négocier une application du décret Fonction publique qui ne pouvait se solder que par une remise en cause des acquis des personnels particulièrement en matière de congés.

Le SNASUB-FSU appelle les personnels à refuser toute régression en matière de temps et de conditions de travail.

Le SNASUB-FSU soutient et soutiendra l'ensemble des personnels d'encadrement et particulièrement les gestionnaires qui seraient confrontés à des pressions, menaces et sanctions visant à les obliger à appliquer les textes ARTT dès lors qu'ils ne se traduiraient pas par des améliorations des conditions de travail des personnels.

Le SNASUB-FSU exige le retrait des textes ARTT, une vraie négociation sur la RTT avec créations de postes et une mise à plat des mesures salariales qui font des personnels administratifs du ministère de l'Education nationale les oubliés des dispositions financières largement plus favorables dans bon nombre d'administrations et de services publics.

Motion adoptée par la Commission administrative nationale du SNASUB du 23 janvier 2002

ARTT

Une nouvelle notion : le " temps de travail effectif "

Nous avons désormais, en jouant sur la pause de 20 mn, une différence entre le temps de présence au travail et le "travail effectif".

Selon les établissements, selon les catégories de personnels, nous avons 20 minutes en plus ou en moins par jour. Dans certains établissements, on fait fi de ce décompte de boutiquier et on continue comme avant. Dans d'autres, on prétend donner le choix aux personnels :

si vous prenez la pause de 20 mn avec la "pause méridienne", vous "gagnez" 20 mn, si vous la prenez à un autre moment, vous "perdez" 20 mn quotidiennement. Les personnels, notamment ouvriers et de service, qui travaillent plus longtemps le matin par exemple, prennent du coup 20 mn de pause café dans la matinée et, par conséquent "perdent" 20 mn par jour. En revanche, lorsqu'on travaille deux demi-journées équivalentes en temps, les 20 mn sont accolées à la pause méridienne. Tout cela permet d'augmenter le temps de travail réel.

L'ARTT : une occasion pour plus d'autoritarisme

Certains responsables de laboratoires commencent à dire qu'il faut l'égalité entre les personnels CNRS et les personnels



= diviser, bureaucratiser, crétiniser

d'université, sur la base des conditions les plus défavorables (sur la base de l'ARTT au CNRS). Certains responsables administratifs veulent imposer une pause fixe à tous les personnels participant à la recherche, administratifs ou ouvriers et de service. Peu importent les contraintes dues au travail, l'essentiel devient l'horaire, pas la qualité. Les personnels se sentent déresponsabilisés, crétinisés par des chefs qui n'ont que la pointeuse dans la tête.

L'ARTT : pour ne pas créer les postes indispensables

Compter le "temps de travail effectif", mettre en place des horaires avec des amplitudes larges, c'est ça l'ARTT : une utilisation des personnels "à flux tendu", en fonction des besoins, comme à Mc Do. Les personnels, en réponse à la volonté d'amplitudes horaires plus grandes, demandent parfois de travailler sur 9 demi-journées. On leur répond alors que ce n'est pas possible compte tenu

des textes et parce que cela inciterait les collègues à 90 % à se remettre à temps plein, ce qui ferait perdre des "rompus de temps partiels" pour payer les contractuels.

Mobiliser dans l'unité intercatégorielle

La mise en place progressive, établissement par établissement, catégorie par catégorie, en prenant le temps, permet de ne pas faire trop de vague. Le ministère, comme la Conférence des présidents d'université, compte appliquer strictement le texte dans les 5 ans à venir, lorsqu'une bonne partie des personnels actuels seront partis en retraite. Ils jouent sur la division catégorielle et sur la division syndicale. Dans les établissements, au niveau académique et national, seule la mobilisation intercatégorielle peut faire reculer cette attaque.

Danièle Patinet

Organisation des concours 2002 pour les personnels ITRF

Concours externes et internes

Pas de concours pour les AST, le recrutement s'effectuant sans concours pour la période du plan Sapin.

Concours réservés "Sapin"

Ils concernent les catégories A, B et C pour les non titulaires rémunérés sur des ressources propres (de l'établissement ou d'un service ou laboratoire) et uniquement les catégories A et B pour les emplois vacants de l'État.

Examens professionnels

Ils seront accessibles aux agents rémunérés sur des crédits ou emplois d'État pour l'accès à un corps de catégorie C.

Agents des services techniques

Les non titulaires entrant dans le cadre du plan Sapin seront proposés sur une liste examinée à la Commission paritaire académique. Pour les autres candidats, un recrutement sera effectué par sélection sur dossier et après un entretien individuel par une commission de sélection mise en place au sein de l'établissement.

Concours de catégorie A (IGR, IGE, ASI)

Il comporte une phase d'admissibilité prononcée par un jury national et une phase d'admission, prononcée par un jury local désigné par le responsable de l'établissement ou le chef de service.

Aucune information n'est donnée sur le nombre d'emplois offerts aux établissements alors que l'application du plan Sapin a déjà plus d'un an de retard ! Le processus de mise au rancart du statut de fonctionnaire d'État est engagé avec les recrutements locaux et toutes les dérives possibles.

Vie des académies

Rien n'est joué, rien n'est figé.

Une délégation de personnels IATOSS de divers départements dont le Gard a été reçue au ministère le jeudi 31 janvier par Jacques Soulas, directeur de cabinet de Jack Lang, pour exiger le retrait du protocole ARTT. Bien qu'il reconnaisse un net recul en terme de statut et d'acquis (congrés),

Il convient donc pour les IATOSS de mesurer ces propos pour répondre massivement à Jack Lang et préparer la riposte qui s'impose. Dans le Gard, il a été décidé de créer une intersyndicale IATOSS avec SNASUB-FSU, SNFOLC, SGPEN-CGT pour préparer la manifestation nationale à Paris le 5 mars.

Les personnels mobilisés ont décidé d'interpeller tous les syndicats pour les appeler à rejoindre le

Montpellier

le ministère refuse une renégociation au plan national. Pour Jacques Soulas, la pression de la rue n'est pas assez nette ;

cependant, les recteurs recevront pour consigne de rencontrer les syndicats non signataires.

mouvement. Des réunions d'information syndicale sont prévues afin de préparer une entrevue avec le recteur.

Aline de Freitas

A Caen aussi, l'ARTT mobilise les personnels

Depuis notre lutte contre l'ARTT du dernier trimestre de l'année dernière, le SNASUB de l'académie de Caen n'a pas failli à ses ambitions : informer les collègues, les rassembler, construire le rapport de forces pour les défendre.

Caen

A la mi-janvier, nous avons appris la publication des décrets sur le nouveau régime indemnitaire. Ces nouvelles mesures sont inacceptables. Sous prétexte d'harmonisation, nous avons droit à :

- plus de déréglementation,
- plus de division,
- moins d'indemnités...

Une heure d'information syndicale à l'inspection académique du Calvados a eu lieu fin janvier, les collègues étaient atterrés. Cette réunion a été l'occasion également de discuter de l'application concrète de l'ARTT.

A l'aide d'exemples académiques et nationaux, il a été facile d'expliquer les reculs. Ainsi, à l'IUFM, le personnel administratif va être contraint de travailler 9 h 30 de plus dans l'année.

La lutte contre l'ARTT se poursuit sur le terrain électoral. Pour les élections à la Commission administrative paritaire académique des agents qui auront lieu fin février, le SNASUB présente une liste "Pour la reconnaissance de la catégorie C" qui dénonce l'ARTT sans aucune ambiguïté.

Pour le 5 mars, un front syndical SNASUB-FSU, FO, SUD s'est dégagé pour organiser la grève et la manif. Dans les derniers mois, le SNASUB est apparu comme une force avec laquelle il faut compter. Certains commencent à s'en apercevoir ...

François Ferrette



Résultat des élections des commissaires paritaires SASU du 5 février 2002

Présent pour la première fois dans tous les grades, le SNASUB progresse, passant de la 3° à la 2° place (devant FO). AI recule fortement, Sud progresse et passe devant le SGPEN-CGT (qui paye la signature sur l'accord ARTT de son national ?).

Les positions exprimées par les uns et les autres sur l'ARTT trouvent ici naturellement leur traduction. Le SNASUB de l'académie de Paris entend poursuivre son action sur la base de défense des principes, des revendications des personnels, de l'indépendance syndicale pour rassembler les personnels.

	Rappel 2001		Résultats 2002		
Inscrits	1025		1050		
Votants	571	55,71 %	545	51,80 %	
Blancs/nuls	14	2,45 %	25	4,59 %	
Exprimés	557	97,55 %	520	95,41 %	
AI-UNSA	242	43,45 %	188	36,15 %	- 22,31 %
SNASUB-FSU	90	16,16 %	99	19,04 %	+ 10 %
SPASEEN-FO	94	16,88 %	83	15,96 %	- 11,70 %
SGEN-CFDT	57	10,13 %	58	11,15 %	+ 1,75 %
SUD	30	5,39 %	52	10,00 %	+ 73,33 %
SGPEN-CGT	44	7,90 %	40	7,69 %	- 9,09 %

Jacques Aurigny

Les Comités techniques paritaires

Prévus par les articles 15 et 17 du titre II du Statut général, ils sont régis par le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 modifié.

Institués dans toutes les administrations et établissements publics administratifs de l'Etat, les comités techniques paritaires (CTP) connaissent des questions générales d'organisation et de fonctionnement des services, à la différence des commissions administratives paritaires (CAP) qui connaissent des questions individuelles.

Ils comprennent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des organisations syndicales de fonctionnaires. Différents CTP correspondent aux différents niveaux de l'organisation administrative.

Un CTP ministériel est créé dans chaque ministère, ainsi qu'un CTP spécifique aux services centraux.

Des CTP régionaux ou départementaux sont créés lorsque les effectifs sont égaux ou supérieurs à 50 agents. C'est ainsi qu'il existe dans l'Éducation nationale des CTP académiques et départementaux.

En deçà de ce seuil, ils peuvent être créés lorsque l'organisation du service le justifie. Ces dispositions s'articulent avec le développement de la déconcentration, dans le cadre de la réforme de l'État.

Des CTP spéciaux peuvent être créés dans les services ou les groupes de service dont la nature ou l'importance le justifie.

Composition des CTP

La représentativité des différentes organisations syndicales est établie par rapport aux résultats des élections aux CAP, et au vu des commissions consultatives des non titulaires, quand elles existent.

S'il est impossible d'apprécier la représentativité des organisations syndicales au niveau où le CTP a été créé, il est procédé à une consultation du personnel afin de déterminer le nombre de sièges attribué aux différentes organisations syndicales.

Durée du mandat

Elle est de trois ans, mais le renouvellement peut intervenir dans les 6 mois suivant l'élection des CAP. Les membres nommés sur proposition d'une organisation syndicale cessent de faire partie du CTP si cette organisation le demande (à la différence des CAP, où les représentants, élus directement par les personnels, peuvent conserver leur mandat même s'ils quittent leur organisation ou sont désavoués par elle).

Compétences et attributions

Dans les limites précisées pour chaque catégorie de comité :



- problèmes généraux d'organisation des administrations ou services ;
- conditions générales de fonctionnement ;
- modernisation des méthodes et techniques de travail ;
- règles statutaires ;
- examen des orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;
- problèmes d'hygiène et de sécurité ;
- critères de répartition des primes de rendement.

Fréquence des réunions

Au moins deux fois par an sur convocation de leur président ou, dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Les documents préparatoires doivent être communiqués au plus tard huit jours avant la séance.

Votes et quorum

Le CTP vote à propos des propositions de l'administration et de celles émanant d'un ou plusieurs représentants du personnel.

Les 3/4 au moins des membres doivent être présents à l'ouverture de la réunion. Sinon, une nouvelle convocation est envoyée dans les huit jours aux membres du

CTP qui peut alors siéger si la moitié de ses membres sont présents. Si moins de la moitié répondent à la convocation l'administration peut alors se passer de recueillir l'avis du CTP.

Par ailleurs, un CTP peut valablement se prononcer sur une affaire si les représentants du personnel, présents au début de la réunion, quittent celle-ci afin de ne pas participer au vote.

Experts

Les experts sont convoqués à la demande de l'administration ou des organisations syndicales.

Dérives

L'administration est parfois tentée par la création de pseudo instances de concertation qui ressemblent à des CTP, en ont les compétences telles que définies réglementairement, mais échappent à la représentation syndicale.

De même, les "comités de suivi" pour la mise en place de l'ARTT doublent les CTP qui devraient être le cadre normal de ce type de discussion. Ces procédés relèvent d'une grave remise en cause du paritarisme, et doivent être combattus, y compris par voie de recours juridictionnel quand c'est possible.

Pierre Boyer



lu pour vous Infos pratiques

par Pierre Boyer

Arrêtés et circulaires du 3 janvier 2002 relatifs aux élections aux **CAP des bibliothécaires, des conservateurs, des conservateurs généraux**, et à la commission consultative des **personnels contractuels des bibliothèques** (BOEN n° 2 du 10 janvier 2002).

Arrêté et note de service du 9 janvier 2002 relatifs aux élections à la **CAP des SAAC du MEN** (BOEN n° 3 du 17 janvier 2002).

Circulaire n° 2002-008 du 9 janvier 2002 relative à la mise en œuvre de la **déconcentration** de la gestion des personnels des corps techniques de **catégorie C de la filière ITRF** (BOEN n° 3 du 17 janvier 2002).

Arrêté du 10 janvier 2002 autorisant l'ouverture d'un concours pour le **recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés** (JO du 25 janvier 2002).

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux **IHTS** (JO du 15 janvier 2002).

Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à **l'indemnité d'administration et de technicité** et arrêté du même jour fixant les montants de référence (JO du 15 janvier 2002).

Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à **LIFTS des administrations centrales et des services déconcentrés** et arrêtés du même jour fixant les montants moyens annuels (JO du 15 janvier 2002).

Décret n° 2002-79 du 15 janvier 2002 relatif aux **astreintes** dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN (JO du 18 janvier 2002).

Arrêtés du 15 janvier 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à **l'ARTT dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN** (JO du 18 janvier 2002).
Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de **modernisation sociale** (JO du 18 janvier 2002).

Arrêté du 21 janvier 2002 établissant la liste des organisations syndicales aptes à désigner des représentants au **CTP central du CNOUS** et le nombre de sièges attribués à chacune d'elles (FSU : 1) (JO du 30 janvier 2002).

Arrêté du 21 janvier 2002 fixant le nombre de postes offerts au concours interne pour le **recrutement de SAAC du MEN** (15) (JO du 26 janvier 2002).

Arrêté modificatif du 22 janvier 2002 relatif aux règles d'organisation générale, au programme et à la nature des épreuves des **concours interne et externe d'accès au corps des bibliothécaires adjoints spécialisés** (JO du 30 janvier 2002).

Décret n° 2002-121 du 31 janvier 2002 relatif au **recrutement sans concours dans certains corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État** (JO du 1^{er} février 2002).

Arrêté du 31 janvier 2002 de répartition entre les académies des postes (236) pour **l'accès au grade de SASU de classe exceptionnelle** du MEN (BOEN n° 5 du 31 janvier 2002).

Décret n° 2002-133 du 1^{er} février 2002 modifiant les dispositions statutaires applicables aux **personnels ITARF des établissements d'enseignement supérieur** (JO du 3 février 2002).

Arrêté du 1^{er} février 2002 fixant la liste des **BAP et des emplois types dans les établissements d'enseignement supérieur** (JO du 3 février 2002).

se syndiquer...

Donnez dès aujourd'hui à votre syndicat les moyens de vous défendre

BULLETIN D'ADHESION au SNASUB — FSU 2001-2002

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 :

- jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré: 0,229 € par point d'indice
- entre l'indice 301 et l'indice 400: 0,244 € par point d'indice
- à partir de l'indice 401: 0,259 € par point d'indice

- Contractuels à durée déterminée inférieure à 12 mois jusqu'à l'indice 261: 30,50 €
- Contractuels à durée indéterminée et contractuels nommés pour une année: selon l'indice et la quotité
- Retraités: 50 % — Temps partiel: au prorata temporis

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

Personnels IATOSS de l'université de Bourgogne

**35 H par semaine,
maintien des acquis,
maintien des congés,
des emplois créés...**



janvier

l	m	j	v	s	d	
	1	2	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

février

l	m	j	v	s	d	
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

mars

l	m	j	v	s	d		
					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	

avril

l	m	j	v	s	d						
					1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14					
15	16	17	18	19	20	21					
22	23	24	25	26	27	28					
29	30										

mai

l	m	j	v	s	d				
					1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29	30	31					

juin

l	m	j	v	s	d		
						1	2
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

juillet

l	m	j	v	s	d						
					1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14					
15	16	17	18	19	20	21					
22	23	24	25	26	27	28					
29	30	31									

août

l	m	j	v	s	d				
						1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11			
12	13	14	15	16	17	18			
19	20	21	22	23	24	25			
26	27	28	29	30	31				

septembre

l	m	j	v	s	d								
						1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15							
16	17	18	19	20	21	22							
23	24	25	26	27	28	29							
30													

octobre

l	m	j	v	s	d													
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20												
21	22	23	24	25	26	27												
28	29	30	31															

novembre

l	m	j	v	s	d										
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17									
18	19	20	21	22	23	24									
25	26	27	28	29	30										

décembre

l	m	j	v	s	d															
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22														
23	24	25	26	27	28	29														
30	31																			

c'est ça l'ARTT !

2002