

# Convergences



n° 73 — mars 2002

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

Édito



**L**a journée de grève et de manifestation du 5 mars sur l'ARTT, les créations d'emplois et la réforme indemnitaire a été une réussite. Plusieurs milliers de personnels ont défilé dans les rues de Paris.

Le 12 février, le Conseil supérieur de la Fonction publique a approuvé un projet de décret relatif aux conditions d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État. L'UNSA, la CFTC et la CGC ont voté pour, la CFDT s'est abstenue, la FSU, la CGT et FO ont voté contre. Ce projet introduit une dose importante d'individualisation dans la carrière et la rémunération des personnels, les plaçant de fait en concurrence entre eux.

Mais si le gouvernement essaye d'avancer à grands pas sur des projets qui prennent à revers le statut de la Fonction publique, il est beaucoup moins pressé d'honorer les engagements qu'il a pris en juillet 2000 sur la résorption de l'emploi précaire.

Sur tous ces dossiers, le SNASUB est présent et incite les personnels à rester mobilisés.

Échéances électorales ou pas, il occupe le terrain de la défense du service public, de ses personnels et de ses usagers.

**Michelle Hazard**

## Handicap et Fonction publique



Grève du 5 mars  
pp. 6 - 7

# 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  
1 bis, 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. : 04 42 41 10 96

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  
BP24  
63201 Riom  
Tél. : 04 73 64 68 04

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 42 53 11 51

Danièle PATINET  
226, rue d'Auxonne  
21000 Dijon  
Tél./Fax : 03 80 93 95 07

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 4774  
Josiane TROUPENAT  
Trésorière

3, Agora du Manoir Bât A  
24750 Boulazac  
Tél. : 05 59 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 Bergouhan  
63000 Clermont-Ferrand  
Tél. 04 73 37 17 50

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

**Corse**  
Lucien ROCHIETTI, SA  
Inspection académique  
Palais de la mer  
BP 177  
20293 Bastia Cedex  
Tél. : 04 95 34 59 40

Monique CHIARI  
Trésorière  
LEP Scaroni  
20600 Bastia

**Créteil**  
Véronique GURNEY, SA  
Lycée E. Delacroix  
93700 Drancy  
Tél. : 01 42 46 05 09

Loeïla 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 93 95 07

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

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

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

**Lille**  
Jean-Paul MACHEN, SA  
SNASUB-FSU  
La Halle au Sucre  
1er étage  
28, rue des Archives  
59800 Lille  
Tél. : 03 20 12 03 31

Fax : 03 20 51 30 61  
Permanences : mardi, mercredi, jeudi 14h-17h  
Maurice MALFOY  
Trésorier  
3, rue des Villiers  
62360 Pont de Briques  
Tél./fax : 03 21 29 73 6

**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 Bourgueuf  
Tél. : 05 55 64 29 30

**Lyon**  
Eric FOUCHOU-  
LAPEYRADE, SA  
CLOUS  
11, rue Tréfilerie  
42100 Saint-Etienne  
Tél. 04 77 78 18 55 / 52

Micheline MEYET  
Trésorière  
L.P. du Bâtiment  
235, bd Pinel — Case 12  
69676 Bron Cedex  
Tél. 04 72 78 83 03

**Montpellier**  
Alaine 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

Mauricette DIDOT  
Trésorière  
Route de Neufchef  
2<sup>e</sup> étage  
57000 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 5 132

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 MAUFRAS  
Trésorière  
109, rue F. Lépine  
28600 Luisant  
Tél. 02 37 34 32 8

**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 62 87 0

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

**Reims**  
Françoise ELIOT  
Lycée St Exupéry  
82<sup>e</sup>. A. France BP 1060  
52105 st Dizier  
Tél. 03 25 05 82 44

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 Pleneuf/ValAndré  
Tél. : 02 96 72 22 75

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

**Rouen**  
Agnès MABATIN  
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

Nestalas  
**Versailles**  
Michèle MARTIN DARMON,  
SA (voir BN)  
Ludovic CANE, SA  
ERP  
36, Quai de la République  
78700 Conflans Ste Honorine  
Tél. 01 39 72 11 55

Christine LARROQUE  
Trésorière  
Collège C.-F. Daubigny  
6, rue P. Bérégovoy  
95430 Auvers-sur-Oise

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

**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



## Proche-Orient

Aujourd'hui, alors que l'ONU, dans la résolution 1397, expose "la vision d'une région dans laquelle deux états, Israël et la Palestine, vivent côte à côte à l'intérieur de frontières reconnues et sûres", l'État israélien multiplie les exactions contre le peuple palestinien.

Dans les territoires, occupés illégalement depuis 1967, assassinats, crimes, rafles, destructions massives et humiliations sont devenus le quotidien des populations sous le joug colonial. Le président Arafat, autorité légitime de la nation palestinienne, reste assigné à résidence quand l'armée israélienne est en passe de réoccuper les 19 % de terres restituées grâce aux accords d'Oslo.

Face au silence et à la passivité des nations, le SNASUB-FSU, qui soutient toutes les initiatives - et entre autres, israéliennes - pour une paix juste au Proche-Orient, demande solennellement au gouvernement de Lionel Jospin de tout mettre en oeuvre pour amener l'État israélien à respecter le droit international et la convention de Genève ainsi que toutes les résolutions de l'ONU. Il appelle :

- au retrait de l'armée israélienne des territoires occupés depuis 1967 ;
- à un démantèlement de toutes les colonies israéliennes de peuplement à Gaza et en Cisjordanie ;
- à la création d'un État palestinien souverain avec Jérusalem comme capitale.

En outre, le SNASUB appelle les personnels à participer massivement à la manifestation nationale du 23 mars 2002, à Paris, dans le cadre d'une journée de solidarité avec le peuple palestinien.

**Motion adoptée par la  
CAN du SNASUB du 13 mars 2002**

# Sommaire

En bref	p. 4
Dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires	p. 5
ARTT : on efface tout et on recommence ?	pp. 6 - 7
Recrutement direct en échelle 2	p. 8
<b>Dossier</b>	<b>pp. 9 à 12</b>
<b>EPLÉ</b>	
➤ Respectez les personnels	p. 13
<b>Enseignement supérieur</b>	
➤ Grilles indiciaires ITRF C	pp. 14 - 15
<b>Bibliothèques</b>	
➤ Démographie de la profession	p. 16
Vie des académies	p. 17
Fonctionnaire, candidat, élu	p. 18
<b>Lu pour vous</b>	p. 19
Fonction publique et égalité hommes/femmes	p. 20

## Handicap et Fonction publique

**pp. 9 à 12**

## Résultats des élections professionnelles des conservateurs

	Conservateurs		
	Résultats		élus
Inscrits	1381		
Votants	744	53,87 %	
Blancs/nuls	20		
Exprimés	724		
CFDT	316	43,65 %	3
<b>SNASUB</b>	<b>226</b>	<b>31,22 %</b>	<b>2</b>
SNAB	104	14,36 %	1
UNSA	78	10,77 %	

	Conservateurs généraux		
	Résultats		élus
Inscrits	212		
Votants	152	71,70 %	
Blancs/nuls	7		
Exprimés	145		
UNSA	53	36,55 %	1
CFDT	40	27,59 %	1
SNAB	37	25,52 %	
<b>SNASUB</b>	<b>15</b>	<b>10,34 %</b>	

### Elus SNASUB

Titulaires : Béatrice Bonneau (BPI), Catherine Etienne (ABES)

Suppléants : Jean-Yves Sarazin (BNF), Christine Stotzenbach (BIUM)

Chez les conservateurs, le SNASUB-FSU progresse de plus de 7 % des voix par rapport aux élections de 1999, passant de la troisième position à la deuxième, avec maintenant deux sièges au lieu d'un seul.

Chez les conservateurs généraux, le SNASUB-FSU ne progresse pas, mais nous ne pouvons que nous réjouir de l'élimination du SNAB, syndicat autonome aux positions souvent plus que douteuses qui détenait jusqu'ici un des deux sièges dans cette CAP ! (malheureusement ce syndicat garde encore un siège à la CAP des conservateurs...).

## CAP des bibliothécaires

Alors que beaucoup de collègues avaient déjà commencé à voter, les élections ont été brusquement annulées, suite à un référé déposé par la CGT pour non respect des délais par la DPATE.

Le scrutin a été reporté au 23 mai 2002. S'il y a moins de 50 % de votants, le deuxième tour aurait lieu le 15 juillet !

Pour la CAP du 6 juin 2002, les représentantes du SNASUB-FSU demeurent : Liliane Baudrier et Elisabeth Burdeau.

## Urgence pour la formation des journalistes afghans

La faculté de journalisme de l'université de Kaboul a un besoin urgent de manuels. Les ressources actuelles de la bibliothèque sont nulles.

Pour pouvoir former de réels professionnels de l'information, la bibliothèque a besoin d'ouvrages sur les médias, le journalisme et les télécommunications.

Si vous pouvez les aider, contactez : Martin HADLOW for forwarding c/o UNESCO Office in Islamabad P.O. Box 2034 44000 ISLAMANAD Pakistan



### Nouveaux regards

Le numéro 16 (hiver 2001-2002) de Nouveaux regards, revue de l'Institut de recherches historiques, économiques, sociales et culturelles de la FSU vient de paraître.

#### Au sommaire :

- Evaluer oui, mais pour quoi faire ?
- Un débat sur le programme

PISA (programme pour le suivi international des acquis des élèves) de l'OCDE, avec de nombreux documents originaux.

- La Banque mondiale : au chevet de l'éducation ? Que peut-on attendre aujourd'hui d'une institution qui s'intéresse à l'éducation depuis longtemps mais qui est surtout connue pour les plans d'ajustement structurel imposés aux pays endettés ?

- Des textes et des documents du récent Forum social mondial de Porto Alegre
- Un hommage à Pierre Bourdieu

Pour commander institut.fsu@wanadoo.fr ou 01 44 79 90 41.

- 9,15 €, franco de port
- Abonnement
- un an (4 numéros) : 30 €,
- 2 ans (8 numéros) : 54 €

## Souscription nationale "Solidarité Action"

Pour réussir la mobilisation du 5 mars à Paris, plusieurs académies se sont lourdement endettées. Pour les aider, le SNASUB lance une souscription nationale. Adressez vos chèques au Trésorier, à l'ordre de SNASUB-FSU, en mentionnant au dos "Solidarité action".



## Poursuite et accélération de la dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires

Le gouvernement, en décidant le 13 février, de manière unilatérale, de porter de 0,5 à 0,6 % au 1<sup>er</sup> mars, l'augmentation des traitements des fonctionnaires, soit disant pour tenir compte de la hausse des prix, se livre à une véritable provocation.

Les salaires auront donc été augmentés de 1,3 % au titre de 2001. En janvier, l'INSEE chiffre la hausse des prix sur un an à 2,2 %. Nos salaires qui affichent un retard de près de 1 % sur les prix ne seront donc même pas remis à niveau en mars. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, les prix ont augmenté de 3,3 %, nos salaires de 1,7 %.

Non seulement, nos salaires ne suivent pas l'inflation, mais si on prend en compte la croissance du PIB (instrument de mesure des richesses produites) l'écart s'agrandit puisque sur la même période celle-ci s'élève à

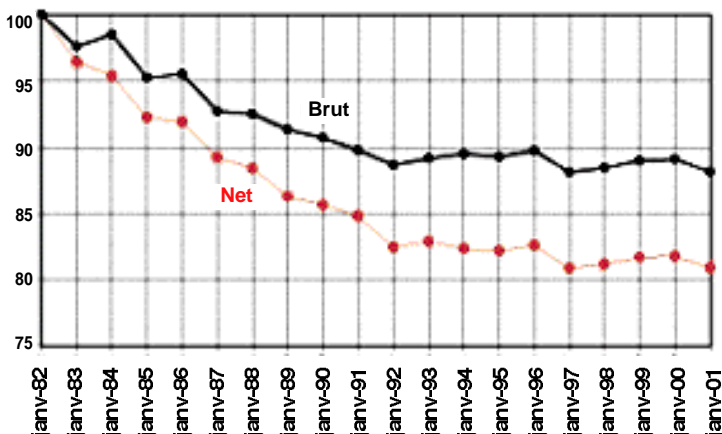


5,7 %. Cela signifie très concrètement que nous ne bénéficions donc pas du tout de la croissance, que notre situation individuelle se dégrade et que la place de l'ensemble des fonctionnaires dans la société française continue à régresser.

Il suffit d'ailleurs de comparer l'évolution du point d'indice par rapport au SMIC. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, le SMIC horaire a augmenté de 7,3 %. Cela veut dire que nous sommes de plus en plus nombreux à voir notre salaire se dégrader par rapport au SMIC et que de

plus en plus de fonctionnaires voient leur salaire se rapprocher de celui-ci.

Par exemple, le début de carrière de la catégorie B se situe actuellement à 11,75 % au-dessus du SMIC. Grâce à la réforme gouvernementale (voir article ci-contre) qui abaisse artificiellement la valeur mensuelle du SMIC de 10,25 %, on peut prédire, si nous ne nous battons pas, que dans les deux ou trois ans qui viennent, le début de carrière de la catégorie B va passer en-dessous du SMIC à 39 heures !



Il faut que les personnels se mobilisent et agissent résolument pour obtenir la revalorisation de leurs salaires et la juste reconnaissance de leur travail et de leur rôle social.

### Les 35 heures, c'est bon pour les bas salaires !

Tout au moins, c'est bon pour les employeurs qui, comme le gouvernement français, pratiquent une politique de bas salaires avec des minimums de rémunération inférieurs au SMIC.

Régulièrement, depuis des années, les auxiliaires, contractuels et fonctionnaires en bas d'échelle, ont ainsi perçu une indemnité différentielle pour ramener leur rémunération au niveau du SMIC.

Cette situation a dû paraître intolérable au gouvernement puisque dès le 1<sup>er</sup> janvier de cette année, le minimum fonction publique passait de nouveau en dessous du SMIC et que cette situation allait encore s'aggraver lors de son prochain relèvement.

Le gouvernement a donc trouvé une solution simple et pratique en décidant que le minimum mensuel fonction publique ne serait plus calculé sur la base de 169 fois le SMIC horaire, mais de 151,67 fois soit une baisse de 10,25 %.

Certes, au 1<sup>er</sup> janvier, l'économie réalisée par le gouvernement sur le dos des bas salaires n'est que de 20 centimes d'euro mais dès le 1<sup>er</sup> juillet, elle devrait atteindre la trentaine d'euros !

Avec la FSU, nous exigeons une ouverture immédiate de négociations salariales avec des mesures significatives pour les bas salaires.

## Communiqué de presse

La journée nationale de grève avec une manifestation à Paris ce mardi 5 mars 2002 à l'appel du SNASUB/FSU, du SPASEEN/FO, du SNPREES/FO et du SN/FOLC a été largement suivie.

La manifestation nationale a rassemblé plusieurs milliers de personnes pour revendiquer :

- le maintien des personnels IATOSS dans le statut de la fonction publique de l'Etat ;
- les 35 heures hebdomadaires, sans annualisation, ni flexibilité ;
- le maintien des droits et acquis en matière de congés ;
- les créations d'emplois budgétaires indispensables à un service public de qualité ;
- la revalorisation et l'harmonisation sur les situations les plus favorables des régimes indemnitaires, avec intégration des primes dans les salaires.

Les organisations syndicales qui avaient sollicité une demande d'audience auprès du Premier ministre n'ont pas été reçues. C'est une nouvelle preuve du mépris affiché par le gouvernement face aux revendications des personnels IATOSS qui, mobilisés depuis plusieurs mois, rejettent le dispositif ARTT que leur impose le ministre de l'Éducation nationale.

Ensemble, elles ont décidé de continuer à appeler à des assemblées générales, à des réunions d'information syndicales, à poursuivre la mobilisation pour faire aboutir leurs revendications et exiger l'ouverture de négociations.

## ARTT : on efface tout et on recommence ?



Ce mardi 5 mars, nous étions environ 2 000 à défilé dans les rues de Paris, de la place de la Sorbonne à Matignon, à l'appel conjoint du SNASUB-FSU et des syndicats IATOS de FO, pour protester contre le dispositif ARTT que le ministère de l'Éducation nationale prétend imposer à ses

personnels et pour réclamer une revalorisation et une harmonisation des régimes indemnitaires dans la Fonction publique.

Comme on pouvait s'y attendre, notre demande d'audience auprès d'un conseiller du Premier ministre n'a pas été honorée. A l'arrivée de la manifestation, une estafette de Matignon est simplement venue dire aux organisateurs que, du point de vue du Premier ministre, le dispositif Fonction publique étant désormais arrêté, il appartenait à chaque ministre de le décliner au

mieux dans son département ministériel. Ce que nous avons évidemment contesté, mais nous avons face à nous un interlocuteur qui n'était manifestement pas habilité à prendre la moindre initiative. Ah, le dialogue social... !

Nos organisations, qui ont publié un communiqué commun (ci-contre) à l'issue de cette journée, sont néanmoins satisfaites de la mobilisation. Les difficultés objectives liées à la proximité des congés de février à peine terminés pour l'Île de France et au coût important des



déplacements depuis les académies éloignées n'ont pas empêché des collègues venus de toutes les régions de se retrouver dans une manifestation nationale

particulièrement tonique. D'après les informations ministérielles, le pourcentage de grévistes pour cette journée tournait autour de 25 %.

Que ce soit en terme de grévistes ou de manifestants, la mobilisation a été inégale d'une académie à l'autre, les secteurs les plus mobilisés étant naturellement ceux dans





# Grève du 5 mars



esquels les personnels ont mené ces derniers mois les luttes les plus structurées et les plus déterminées. On a ainsi particulièrement remarqué,



Parmi des collègues venus de toute la France, les délégations de l'Ain, de la Haute Loire et une forte présence de personnels qui avaient fait le déplacement depuis les différentes implantations du CNED.

Mais la mobilisation aurait pu être plus forte encore si notre administration de tutelle n'avancait pas sur ce dossier à visage masqué, bénéficiant hélas de certaines complicités syndicales. Avant la publication, très tardive, des textes officiels sur l'ARTT, de nombreux dispositifs locaux plus ou moins négociés se sont mis en place de manière plus ou moins formalisée.

Beaucoup d'entre eux semblent entériner, voire améliorer, la situation de fait antérieure. Bien qu'assez divers d'un endroit à l'autre, lorsqu'ils sont favorables aux personnels, ils partagent généralement la caractéristique commune d'être irrémédiablement incompatibles avec la lettre et l'esprit de la circulaire nationale sur au moins quatre points :

- la pause de 20 minutes est globalisée sur la semaine et même sur l'année, permettant de récupérer des heures ou des jours "ARTT" ;
- grâce à cela, la semaine à temps complet peut ne comporter que quatre jours et demi de travail ;
- les jours fériés sont accordés de

manière forfaitaire, qu'ils soient ou non précédés ou suivis d'un jour travaillé ;  
 - le temps de travail est défini selon un horaire hebdomadaire constant, sans référence à des cycles variables. Il ne s'agit évidemment pas pour nous de

condamner de telles dispositions, bien au contraire. Mais elles sont tellement fondamentalement en contradiction avec les textes réglementaires que personne ne peut imaginer qu'elles ne soient pas remises en cause à plus ou moins brève échéance, sauf à se satisfaire d'une situation dans laquelle il n'existe plus aucun rapport entre le droit et le fait.



On entrerait alors dans un état de non droit où ne règnerait que la loi du plus fort, et de cela nous ne voulons pas.

Reconnaissant implicitement que ce dispositif est régressif sinon inapplicable, ses défenseurs institutionnels et syndicaux prétendent qu'il faut en faire une "application intelligente". Outre que c'est un aveu de lourde imperfection, il risque d'y avoir autant d'applications intelligentes qu'il y aura "d'intelligences" qui s'y emploieront.

Alors : on efface tout et on recommence ?

**Philippe Rampon**



## Recrutement direct en échelle 2

Au JO du 1<sup>er</sup> février 2002 est publié le décret n° 2002-121 du 31 janvier, concernant le recrutement sans concours dans certains corps de fonctionnaires d'État de catégorie C, en application du protocole "Sapin". Dans notre champ, trois corps sont concernés : agents administratifs, agents des services techniques de recherche et formation, magasiniers spécialisés des bibliothèques. Les modalités d'accès sans concours à ces corps diffèrent légèrement selon qu'elles concernent les agents non titulaires remplissant les conditions du protocole pour bénéficier des mesures de résorption de l'emploi précaire (les "éligibles" dans le jargon officiel) d'une part, ou les candidats à un recrutement externe d'autre part.

### Les précaires titularisables

Le dossier de candidature (à adresser au rectorat de l'académie d'exercice pour les agents administratifs, au directeur d'établissement pour les magasiniers spécialisés, au président d'université pour les AST/RF), comportera une lettre de candidature et un curriculum vitæ détaillé qui doit retracer précisément les emplois occupés et leur durée.

➤ Le recrutement s'opère par le recteur (ou le ministre pour

les magasiniers spécialisés) après avis de la CPE pour les AST/RF et les magasiniers, au vu des dossiers de candidature et des dossiers administratifs des intéressés. Celui-ci établit une liste par ordre d'aptitude des candidats, après consultation de la CAP compétente.

➤ Les personnels intégrés dans ce cadre sont immédiatement titularisés, sans période de stage, et classés dans leur nouveau corps de fonctionnaires selon les règles applicables à ce corps, dès le lendemain de la CAP.

**Le SNASUB demande que "l'ordre d'aptitude" soit purement et simplement l'ordre décroissant d'ancienneté et demande à ses élus en CAP de défendre partout cette position.**



### Les recrutements externes

➤ Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

➤ Le dossier de candidature comporte une lettre de candidature et un curriculum vitæ détaillé incluant les formations suivies et les emplois occupés en précisant leur durée.

➤ Les candidats sont auditionnés par une commission d'au moins trois membres qui arrête, par ordre d'aptitude, la liste des candidats déclarés aptes.

➤ Les personnes ainsi recrutées accomplissent une année de stage, selon les dispositions statutaires du corps d'accueil, avant d'être éventuellement titularisées et classées. La CAP n'est consultée que sur la titularisation à l'issue de la période de stage.

### Ce qui est commun aux deux modalités

Dans tous les cas, l'autorité habilitée à prononcer la titularisation est celle auprès de qui siège la CAP compétente pour le corps concerné : le recteur pour les corps à gestion déconcentrée, le ministre pour ceux à gestion nationale. Il est absolument exclu que les présidents d'université, les directeurs de bibliothèque ou les chefs d'établissement prononcent eux-mêmes la titularisation. En outre, le droit à titularisation est totalement indépendant du support budgétaire sur lequel est rémunéré l'ayant droit au moment de sa candidature (crédits

d'État ou ressources propres).

Les listes de candidats déclarés aptes comportent un nombre de noms supérieur au nombre de postes à pourvoir. Il est fait appel aux inscrits sur la liste complémentaire en cas de renoncement de candidats de la liste principale, et pour pourvoir les postes qui se libèreraient jusqu'à la date d'ouverture du recrutement suivant.

Autant le SNASUB est favorable à la titularisation des précaires en échelle 2 sans concours ni examen professionnel, autant il est opposé à cette modalité pour le recrutement externe de droit commun. De plus, comme il n'y a pas de création spécifique d'emplois pour la titularisation, ces deux modes de recrutement vont entrer en concurrence. Il serait absolument anormal que des non titulaires employés depuis plusieurs années ne soient pas titularisés à l'issue du plan si par ailleurs on recrute des nouveaux sur les mêmes emplois.

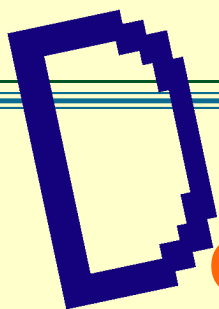
*Philippe Rampon*

### Et pour les autres corps de C, de B et de A ?

Les textes qui doivent permettre d'organiser les recrutements "Sapin" dans ces corps par concours réservé ou par liste d'aptitude ne sont pas encore sortis.

La DPATE nous promet leur publication prochaine et l'ouverture rapide des opérations. Nous vous tiendrons informés.





# ossier

## Fonction publique et handicap



Les chiffres nous le disent : la Fonction publique de l'État accepte mal, encore plus que les Fonctions publiques territoriale et hospitalière, la présence de handicapés en son sein : un peu plus de 3 % seulement des personnels, alors que l'obligation légale est de 6 %.

Un protocole d'accord signé en octobre dernier entre l'administration et les grandes organisations syndicales (dont la FSU) devrait conduire à une amélioration notamment du point de vue du recrutement, de l'accueil et de l'adaptation des postes.

Longtemps, le recrutement de handicapés a été

seulement perçu comme une mesure sociale, un effort que doivent faire les entreprises et les administrations, ce qui a l'inconvénient de renvoyer trop souvent à des notions de charité ou de pitié dont les handicapés n'ont que faire. Ils ont le droit à la différence, ils ont aussi celui de faire leurs preuves comme les autres, de ne pas être catalogués, de ne pas voir leurs compétences perpétuellement mises en doute.

Si le recrutement de handicapés est totalement légitime sur le plan social, et déjà de ce point de vue l'employeur public doit donner l'exemple,

il est également temps que soit perçu le *"plus"* que peut être la présence d'une ou de plusieurs personnes handicapées dans un service. A compétence égale, elles apportent aussi un renforcement des liens entre les personnes, et un enrichissement par la différence de l'autre.

Cela est certes incompatible avec le management par la mise en compétition des individus, dépassé et infantilisant, mais que certains s'acharnent à vouloir faire percevoir comme *"moderne"*, mais totalement en harmonie avec l'idée alternative d'évaluation globale d'un service, axée sur la recherche de l'efficacité.

Trop d'administrations lésinent encore devant les frais parfois occasionnés par une adaptation de poste, sans voir les avantages sur la durée. Les services publics ont tout à gagner à être un modèle de vision à long terme et d'innovation sociale et citoyenne en matière de gestion du personnel.

Les handicapés ne veulent plus être considérés comme une charge pour la société ; ils doivent être reconnus comme une de ses chances. Ils ne veulent pas être recrutés par charité ; ils doivent être employés à partir de leurs compétences et des besoins de l'administration.

## Définition

Est considéré comme travailleur handicapé (...) toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales (Loi n° 75- 534 du 30 juin 1975, article 13).

## Les institutions

Des institutions ont été mises en place pour garantir le respect du droit des handicapés.

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) est compétente pour reconnaître la qualité de travailleur handicapé et pour classer les intéressés dans l'une des catégories suivantes : handicap léger, modéré ou grave.

La décision de la COTOREP doit être motivée. Elle peut faire l'objet d'un recours par le handicapé ou son représentant devant la commission départementale des handicapés dans le délai d'un mois suivant la décision. La COTOREP peut être saisie par le handicapé, son représentant ou un organisme.

Il existe une COTOREP dans chaque département. Elle fonctionne avec un secrétariat permanent. Elle est composée notamment de représentants de l'administration et du corps médical.

La commission départementale des travailleurs handicapés est la juridiction qui reçoit les contestations sur les décisions de la COTOREP. Ses décisions sont susceptibles de recours en cassation devant le Conseil d'État. Elle doit fournir un rapport annuel sur son activité aux organisations syndicales représentatives.

Les membres des commissions sont tenus au secret professionnel sous peine de sanctions pénales.

Le conseil supérieur pour le reclassement des handicapés est chargé de promouvoir les initiatives en direction et en faveur des handicapés ainsi que la diffusion de toutes les informations pouvant favoriser le reclassement des handicapés.

La commission du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel est composée de représentants des ministères des Affaires sociales, de l'Intérieur et des Anciens combattants. Elle est plus particulièrement chargée de la révision de la liste des infirmités compatibles avec les emplois réservés et de faire des propositions sur les conditions d'aptitude physique requises dans chaque administration pour l'admission des candidats.



photo M. Bel DDJS

## Le principe d'obligation d'emploi

L'État et chacun de ses établissements publics administratifs employant plus de vingt agents sont assujettis par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6 % de leur effectif.

Les bénéficiaires sont divers : agents recrutés par concours ou sur des emplois réservés, envoyés par la COTOREP, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, veuves et orphelins de guerre, fonctionnaires devenus inaptes physiquement à leurs fonctions ou percevant une allocation temporaire d'invalidité...

L'obligation d'emploi s'accompagne de celle d'aménagement des postes de travail. Le médecin de prévention a compétence pour proposer ces aménagements et l'administration doit motiver un refus éventuel.

Cependant l'État et les collectivités publiques peuvent passer des contrats de fournitures ou de services avec des ateliers protégés ou des centres d'aide par le travail pour être exonérés de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Cette exonération est limitée à la moitié de l'obligation. L'application de cette disposition fait l'objet d'un rapport annuel aux comités technique paritaires et aux Conseils supérieurs des Fonctions publiques.

## Droit à la différence, à l'indifférence, au respect !

Être différent, c'est risquer d'être perçu comme dérangeant, inquiétant, voire coupable.

La reconnaissance du droit à la différence - et pas seulement pour les handicapés - est indiscutablement une nécessité.

Mais cette reconnaissance ne doit pas être un prétexte pour enfermer l'autre dans un ghetto et finalement le rejeter. Les travailleurs handicapés sont essentiellement des travailleurs. Ils partagent les mêmes soucis et les mêmes luttes. On parle moins du droit à l'indifférence, qui est celui de ne pas être regardé comme une bête curieuse, mais au contraire au-delà

du handicap, comme un être humain parmi les autres, avec des qualités, qui parfois ne plaisent pas à tout le monde, et des défauts qui parfois sont un charme.

Ce droit-là aussi doit être affirmé, au quotidien, c'est tout simplement le droit d'être respecté comme personne humaine.

## Protocole d'accord

Alors que dans le secteur privé nous sommes déjà à la quatrième génération d'accords triennaux (dispositif préconisé par la loi de juillet 87 pour améliorer l'accueil des salariés handicapés dans l'entreprise), le protocole signé par 5 fédérations syndicales, le 7 octobre 2001, était le premier dans la Fonction publique.

Il comporte 4 points :

➤ **amélioration du recrutement et du reclassement** : information et formation aux concours, développement du mode de recrutement contractuel, plus grande facilité du reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions ;

➤ **amélioration de la formation continue et des conditions de travail** : accès plus large à la formation continue, amélioration de l'accompagnement, de l'insertion et des conditions de travail ;

➤ **amélioration des procédures spécifiques** : simplifier la procédure de reconnaissance du handicap, amélioration du régime des autorisations d'absence pour les parents d'enfants handicapés ;

➤ **mise en place de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés** ; chaque ministère ou établissement public devait avant le 31 décembre 2001, élaborer un plan pluriannuel de 3 ans de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés.

A l'issue de la période de 3 ans, le taux global de recrutement de travailleurs handicapés devrait atteindre 6 %. A défaut, sera éventuellement mis en œuvre un dispositif prévoyant, d'une part, la mise en réserve ou le report d'une partie des emplois réservés aux travailleurs handicapés non pourvus et, d'autre part, une contribution au fonds interministériel d'insertion des travailleurs handicapés.

La mise en œuvre suivra-t-elle les bonnes intentions ?



## Recrutement

**Le recrutement peut se faire sur des emplois réservés** après que la COTOREP se soit prononcée sur l'aptitude physique à l'emploi, et que la direction des anciens combattants ait procédé à la vérification de l'aptitude professionnelle. La nomination sur l'emploi réservé est ensuite effectuée, dans l'ordre de classement des candidats et dans le délai de deux mois.

En cas d'inaptitude professionnelle constatée pendant le stage, il peut être procédé à un reclassement du travailleur handicapé à condition qu'il le demande dans un délai de deux mois à partir du constat d'inaptitude.

Il en est de même en cas d'inaptitude physique après la période de stage.

**Les travailleurs handicapés peuvent être recrutés par la voie du droit commun** :

celle du concours. Une expertise est pratiquée par la COTOREP sur l'affection invalidante dont est atteint le candidat. Celui-ci peut bénéficier d'aménagements lors des épreuves de concours. En cas d'inaptitude physique après la période de stage, il peut être reclassé dans les mêmes conditions que pour les autres fonctionnaires. Il faut aussi rappeler qu'une personne handicapée reste libre de se prévaloir ou non de cette reconnaissance si elle opte pour le mode d'accès ordinaire qu'est le concours.

**Une troisième voie existe : le recrutement en qualité de non titulaire.**

Il existait déjà depuis la loi de 1987 dans les catégories C et D. Le décret n° 95-979 du 25 août 1995 a étendu le recrutement contractuel aux

catégories A et B de la Fonction publique, dans le prolongement des dispositions contenues dans la loi n° 95-116 DDOS.

Le décret prévoit dans son article 4 que les candidats qui sont reconnus aptes à l'emploi par la COTOREP et qui remplissent les conditions de diplômes (pour les catégories A et B) ou de niveau de connaissances (pour la catégorie C) peuvent être recrutés par contrat pour une période d'un an. La personne handicapée est recrutée sur un emploi vacant de titulaire.

A l'issue du contrat, une appréciation de l'aptitude professionnelle de l'intéressé est effectuée, comme pour un stagiaire. *"L'année accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une année de stage par le statut particulier"* (art 8).

Si l'agent est jugé inapte, l'autorité administrative prononce le renouvellement du contrat pour une année.

S'il est titularisé au bout de cette seconde année, celle-ci ne lui donne pas droit à une année d'ancienneté supplémentaire. S'il n'est pas titularisé, il peut bénéficier des allocations de chômage.

Le développement de ce type de recrutement contractuel conduisant à titularisation est prévu par le protocole d'accord.





## La présence d'un handicapé peut être un plus !

d'embaucher des handicapés, mais elles préfèrent payer des amendes à l'AGEFIPH. Cela leur revient moins cher que d'adapter les postes de travail. Pour les contraindre à recruter des handicapés, il faudrait augmenter très fortement ces amendes.

### Convergences : Comment es-tu entré dans la Fonction publique ?

**Ali Chihani** : Au départ, j'ai été embauché à la Bibliothèque publique d'information sur un contrat de 6 mois, pour remplacer une jeune femme, emploi jeune, qui partait en congé de maternité. A l'issue des 6 mois, la collègue ayant décidé de ne pas revenir, toute la bibliothèque s'est mobilisée pour que je reste. Mais, cela n'a pas été très facile. Il y avait des résistances au niveau du ministère, pour des raisons budgétaires. La direction a finalement obtenu la transformation du contrat. Je suis resté. Prochainement, je devrais pouvoir bénéficier d'un contrat COTOREP, à l'issue duquel je serai titularisé dans la Fonction publique sur un poste budgétaire et statutaire. Parallèlement, je fais une formation d'assistant bibliothécaire et documentaliste. On pourrait penser que pour les handicapés, l'informatique est un

obstacle. Au contraire. Pour nous, non-voyants, elle joue un rôle essentiel. Avec mon micro, équipé de la synthèse vocale et d'une "plage braille", j'arrive à effectuer les mêmes tâches que mes collègues "voyants", je peux faire du catalogage, je peux vraiment travailler.

### Convergences : Tu travailles dans un service spécialisé dans l'accueil des handicapés visuels...

**Ali Chihani** : J'accueille les personnes handicapées visuelles pour leur faire découvrir les fonds de la bibliothèque, je les forme à la recherche sur Internet, à la bureautique. Je leur apprend à utiliser les matériels mis à leur disposition. Comme je connais leurs besoins, puisque je suis passé par là, ils en découvrent beaucoup plus les possibilités. La présence d'un non-voyant dans un service qui accueille des handicapés visuels, c'est vraiment un plus. Mon agenda peut en témoigner. J'ai des rendez-vous tous les jours. Je refuse du monde !

### Convergences : La législation oblige les entreprises privées de plus de 20 salariés à employer 6 % d'handicapés, qu'en est-il de la Fonction publique ?

**Ali Chihani** : La loi devrait s'appliquer à l'État. mais l'État fait toujours des lois qu'il ne s'applique pas à lui-même... Il doit y avoir actuellement 3 % d'handicapés dans la Fonction publique d'État. Il faut se battre pour que les handicapés puissent être recrutés dans le public. Mais de leur côté, il faut aussi qu'ils acceptent d'effectuer les démarches administratives pour être reconnus comme travailleur handicapé par la COTOREP. Beaucoup refusent de passer par ces procédures qui institutionnalisent leur différence.

### Convergences : Y a-t-il des associations d'handicapés revendicatives ?

**Ali Chihani** : Non. Il existe des organismes d'assistance, financés par l'AGEFIPH, théoriquement, pour aider les handicapés à trouver du travail, mais ce ne sont pas des associations de lutte. Elles se préoccupent plus des versements d'allocations que de défendre réellement le droit au travail. Elles ne cherchent pas à rendre autonomes, mais au contraire à maintenir en situation de dépendance.

### Convergences : Comment faire respecter ses droits ?

**Ali Chihani** : Quand on est handicapé, s'imposer dans un milieu de travail est parfois difficile. On nous demande plus. On doit moins montrer nos faiblesses, toujours faire nos preuves. Ceux qui sont "différents" se sentent seuls. La force des syndicats, c'est de faire nombre face à la direction. Agir ensemble, c'est essentiel pour faire respecter les droits.

Devenu aveugle très jeune, Ali Chihani a aujourd'hui 30 ans. Employé à la Bibliothèque publique d'information, il fait partie des 3 % d'agents handicapés de la Fonction publique d'État. Même si, pour lui "il a toujours été facile de trouver du travail", il sait qu'un handicapé doit en permanence "faire ses preuves".

### Convergences : As-tu rencontré des difficultés pour trouver du travail ?

**Ali Chihani** : Non, pour moi, ça a toujours été facile. J'ai fait du télémarketing, j'ai vendu des formations aux PME-PMI, j'ai formé des personnes à la bureautique. Bien sûr, quand on dit au téléphone à un futur employeur qu'on est aveugle, qu'on a un handicap, que cela va peut-être nécessiter une adaptation du poste de travail, ça lui fait toujours peur au départ, mais il ne faut pas se décourager. Les grandes entreprises ont une obligation légale

## Respect des personnels

Les établissements scolaires du second degré, lycées et collèges constituent aujourd'hui le niveau d'enseignement où se joue pour une part déterminante le pari de la réussite éducative. Leur organisation, leur gestion et leur administration ont connu depuis une quinzaine d'années avec les mouvements de déconcentration, d'information et de décentralisation une modification fondamentale qui permet aujourd'hui d'affirmer leur autonomie et leur fonctionnement en réseaux.

Pour autant, le ministère de l'Éducation nationale a-t-il pris conscience des changements intervenus ? A-t-il placé les personnels administratifs dans la situation adéquate pour

accompagner la politique éducative, faire reculer l'échec scolaire et jouer pleinement leur rôle ?

L'épisode récent de la mise en place de l'ARTT témoigne du contraire. Alors qu'une politique moderne de gestion des ressources humaines aurait justement dû consister en une analyse des fonctions préalables à la formalisation d'un cadre, on a construit de toute pièce une machine infernale méprisante à l'égard des individus, suspicieuse vis-à-vis de l'encadrement et génératrice de tous les mécontentements. Là où hier encore beaucoup ne comptaient pas leur temps ou leurs efforts, on veut aujourd'hui administrer la preuve qu'il leur faudra faire plus et plus longtemps.

Une approche purement quantitative du travail administratif est déjà difficile, quand celui-ci est défini strictement par des traitements de dossiers ou des procédures formalisées. Elle devient contre-productive quand l'activité de service aux usagers se situe au plus près de chacun d'entre eux. Nos missions dans les EPLE sont souvent méconnues, même de la hiérarchie.

Nombre de secrétaires de chefs d'établissement vont bien au-delà des tâches "classiques" d'un secrétariat et sont de véritables conseils pour les enseignants, les familles et les élèves dans l'ensemble de leurs démarches à caractère scolaire, social, d'insertion...

Les personnels d'intendance ont vu également s'étendre très largement le panel de leurs compétences, certains se sont spécialisés et sont devenus les personnes-ressources pour leurs collègues dans des domaines aussi variés que l'informatique, les travaux, les procédures de marchés publics, la sécurité, ; d'autres, comme les gestionnaires, ont par nature une vocation généraliste de plus en plus affirmée.

Dans un tel contexte, vouloir appliquer l'ARTT sans moyens, sans créations de postes constitue une vaste duperie et la preuve d'une absence totale d'ambition

pour permettre aux établissements de réaliser les objectifs qui leur sont assignés.

Demain, on nous parlera encore dans notre ministère d'optimisation des moyens, de mutualisation, de redéploiement ou de concentration des agences comptables. Se rendra-t-on compte que c'est au plus près des usagers que se jouent les enjeux majeurs des politiques éducatives et qu'un service public de qualité mérite une administration de terrain, motivée, impliquée et disposant des marges d'action nécessaires à son efficacité ?

A défaut d'une prise de conscience de cet ordre, ceux qui nous gouvernent continueront à phosphorer sur d'improbables constructions d'usines à gaz et réinventeront, sans doute, des solutions aussi porteuses d'avenir que la généralisation des pointeuses.

Le ministère de l'Éducation nationale fait aujourd'hui du respect un thème fort de sa communication envers les élèves. Sans vouloir paraphraser un humoriste aujourd'hui disparu, il serait souhaitable que notre administration apporte la preuve qu'elle dispose pour les personnels administratifs du minimum de cet ingrédient si nécessaire... au moins un échantillon.

**Jacques Le Beuvant**



## Adjoint administratif principal (1ère classe)

(NEI\*)

Echelons	Durée moyenne	INM
3 <sup>ème</sup>	-	393
2 <sup>ème</sup>	4 ans	378
1 <sup>er</sup>	3 ans	359

\*Nouvel Espace Indiciaire

## Adjoint technique principal

(NEI\*)

Echelons	Durée moyenne	INM
6 <sup>ème</sup>	-	415
5 <sup>ème</sup>	4 ans	393
4 <sup>ème</sup>	3 ans 6 mois	365
3 <sup>ème</sup>	3 ans 6 mois	354
2 <sup>ème</sup>	2 ans 6 mois	342
1 <sup>er</sup>	2 ans 6 mois	327

\*Nouvel Espace Indiciaire

## Adjoint technique

### Adjoint administratif principal (2<sup>e</sup> classe)

(échelle 5)

Echelons	Durée moyenne	INM
11 <sup>ème</sup>	-	378
10 <sup>ème</sup>	4 ans	359
9 <sup>ème</sup>	4 ans	348
8 <sup>ème</sup>	4 ans	336
7 <sup>ème</sup>	3 ans	324
6 <sup>ème</sup>	3 ans	316
5 <sup>ème</sup>	3 ans	306
4 <sup>ème</sup>	2 ans	296
3 <sup>ème</sup>	2 ans	285
2 <sup>ème</sup>	2 ans	276
1 <sup>er</sup>	1 an	271

## Agent technique principal

### Adjoint administratif

(échelle 4)

Echelons	Durée moyenne	INM
11 <sup>ème</sup>	-	351
10 <sup>ème</sup>	4 ans	344
9 <sup>ème</sup>	4 ans	334
8 <sup>ème</sup>	4 ans	323
7 <sup>ème</sup>	3 ans	315
6 <sup>ème</sup>	3 ans	305
5 <sup>ème</sup>	3 ans	297
4 <sup>ème</sup>	2 ans	287
3 <sup>ème</sup>	2 ans	278
2 <sup>ème</sup>	2 ans	272
1 <sup>er</sup>	1 an	266

# Tableaux indiciaires des personnels ITRF de catégorie C

## Dispositions transitoires

Il est créé dans le corps des adjoints techniques de recherche et formation un grade provisoire. Les adjoints administratifs de recherche et formation peuvent être intégrés sur leur demande et après avis des CPE et CAPA.

Cette intégration se fait à identité d'échelon avec conservation de l'ancienneté acquise dans cet échelon.

Les adjoints administratifs de recherche et formation intégrés dans le grade d'agent technique principal de recherche et formation peuvent sur leur demande et après avis des commissions compétentes être intégrés dans le grade provisoire adjoint technique de recherche et formation.

## Adjoint technique de recherche et formation

### Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et formation

Par tableau d'avancement

- être au 6<sup>ème</sup> échelon du grade d'adjoint technique,
- justifier de 11 ans de service public dans le corps d'adjoint technique ou d'agent technique de recherche et formation dont au moins 3 ans comme adjoint technique.

### Accès au corps d'adjoint technique de recherche et formation

Par liste d'aptitude (1/5 des nominations dans le corps)

- être agent technique de recherche et formation,
- justifier de 9 ans de services publics.



# Enseignement supérieur

## Agent d'administration (1<sup>ère</sup> classe)

### Agent technique

#### Agent des services techniques (1<sup>ère</sup> classe)

(échelle 3)

Echelons	Durée moyenne	INM
11 <sup>ème</sup>	-	337
10 <sup>ème</sup>	4 ans	324
9 <sup>ème</sup>	4 ans	315
8 <sup>ème</sup>	4 ans	308
7 <sup>ème</sup>	3 ans	300
6 <sup>ème</sup>	3 ans	292
5 <sup>ème</sup>	3 ans	284
4 <sup>ème</sup>	2 ans	276
3 <sup>ème</sup>	2 ans	268
2 <sup>ème</sup>	2 ans	265
1 <sup>er</sup>	1 an	263

## Agent d'administration (2<sup>e</sup> classe)

### Agent des services techniques (2<sup>e</sup> classe)

(échelle 2)

Echelons	Durée moyenne	INM
11 <sup>ème</sup>	-	323
10 <sup>ème</sup>	4 ans	306
9 <sup>ème</sup>	4 ans	302
8 <sup>ème</sup>	4 ans	294
7 <sup>ème</sup>	3 ans	287
6 <sup>ème</sup>	3 ans	283
5 <sup>ème</sup>	3 ans	278
4 <sup>ème</sup>	2 ans	271
3 <sup>ème</sup>	2 ans	267
2 <sup>ème</sup>	2 ans	264
1 <sup>er</sup>	1 an	262

## Pour un déroulement de carrière décent !

Les grilles indiciaires et l'évolution de carrière des catégories C sont notoirement ridicules. De plus, en multipliant les grades et les corps, la majorité des collègues part en retraite sans avoir atteint le dernier échelon du corps de recrutement. Encore moins nombreux sont ceux qui parviennent à accéder au corps supérieur.

Il est demandé à toutes les catégories de personnels une plus grande qualification, mais les salaires en revanche ne suivent pas.

## Le SNASUB et la FSU revendiquent :

- une mesure significative au titre de l'accroissement du pouvoir d'achat d'au moins 3 % par an sur chacune des années 2000, 2001 et 2002,
- des mesures concernant les plus basses rémunérations avec comme objectif de porter rapidement le minimum Fonction publique à 1144 € net dans un premier temps, puis 1296 € dans un deuxième temps,
- l'ouverture de négociations sur la reconstruction de la grille avec une première mesure de 40 points d'indice uniformes à valoir sur cette refonte,

## Agent technique

### Accès au grade d'agent technique principal de recherche et formation

Par tableau d'avancement

- être au 6<sup>e</sup> échelon du grade d'agent technique.

### Accès au corps d'agent technique de recherche et formation

Par liste d'aptitude (1/5 des nominations dans le corps)

- être agent des services techniques ou agent d'administration de recherche et formation,  
- justifier de 9 ans de service public.

### Accès au grade d'agent des services techniques de 1<sup>ère</sup> classe par tableau d'avancement

d'avancement

- justifier de 6 ans d'ancienneté de grade.

## Intégration des personnels précaires dans le cadre de la loi sur la résorption de la précarité

Sur la base d'un dossier comportant une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé.

### Recrutements externes

Aucune condition d'ancienneté n'est requise le dossier de candidature comporte une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé. Les candidats sont auditionnés par une commission d'au moins 3 membres qui arrête une liste par ordre d'aptitude des candidats déclarés aptes. Les personnels accomplissent 1 année de stage avant d'être éventuellement intégrés.

- l'intégration des primes au salaire (contre la "fongibilité" et l'individualisation des primes),
- un véritable avancement pour tous sans les multiples barrages que constituent les grades et corps multiples.

**Les candidats qui se porteront sur les listes présentées par le SNASUB lors des prochaines élections professionnelles des catégories C des personnels ITRF mettront tout en œuvre pour appuyer cette plate forme revendicative.**

**Marie Ganozzi  
Danièle Patinet**

## Un tiers des personnels sera en retraite en 2010 !

### Structure de la profession

Fonction publique d'État	Nombre de personnes	Structure %	Femmes %	Age moyen
Conservateurs	1543	27	71	46 ans 4 mois
Bibliothécaires	528	9	85	46 ans
Bibliothécaires adjoints spécialisés	652	12	86	39 ans 7 mois
Assistants des bibliothèques	667	12	78	47 ans 5 mois
Magasiniers en chef	618	11	57	39 ans 1 mois
Magasiniers spécialisés	1650	29	56	38 ans 9 mois

Un tiers des personnels titulaires des bibliothèques, actuellement en poste devrait quitter son emploi entre 2001 et 2010.

Selon les estimations, on aboutirait à une moyenne de 200 par an.

Le nombre de départs annuels atteindra son maximum :

- en 2007, pour les assistants de bibliothèque ;
- en 2008, pour les conservateurs ;
- en 2009 - 2010, pour les autres catégories ;
- voire, plus tard pour les magasiniers en chef.

En 2010, 51 % des assistants et 42 % des conservateurs exerçant aujourd'hui seront vraisemblablement en retraite.

**Il y a urgence. Qu'attend le ministère pour recruter, pour ouvrir des concours offrant suffisamment de postes pour assurer la relève ?**

Structure par catégorie :

A : 37 %, B : 23 %, C : 40 %.

Femminisation :

A : 75 % ; B : 82 % ; C : 57 %.

Personnels de plus de 55 ans :

A : 18 % ; B : 14 % ; C : 5 %.

Les corps des conservateurs, des bibliothécaires et des assistants de bibliothèque sont particulièrement concernés.



### Projection des départs en retraite jusqu'en 2010

Fonction publique d'État	Moyenne annuelle des départs en retraite 2001-2005	Moyenne annuelle des départs en retraite 2001-2010	Cumul des départs en retraite sur 5 ans des effectifs initiaux	Cumul des départs en retraite sur 10 ans des effectifs initiaux	Effectifs présents au 31/12/1999	Nombre de départs en retraite au 31/12/2010
Conservateurs	60	65	19 %	42 %	1543	648
Bibliothécaires	12	18	12 %	35 %	528	185
Bibliothécaires adjoints spécialisés	15	18	12 %	28 %	652	183
Assistants des bibliothèques	33	34	25 %	51 %	667	340
Magasiniers en chef	14	16	10 %	25 %	618	154
Magasiniers spécialisés	37	43	11 %	26 %	1650	429
Total	171	194	15 %	34 %	5658	1939

# Vie des académies

## Globalisation

Le 31 janvier 2002, les représentants des OS ont été conviés à une réunion sur "la globalisation des moyens ATOS".

Il s'agit de la globalisation des postes de secrétariat et d'intendance des EPLE pour :

- une polyvalence des personnels,
- une rationalisation des tâches, afin d'impulser la circulaire sur les missions.

La dotation d'un EPLE serait indistincte entre secrétariat et gestion : une seule pour l'ensemble.

- Cela nécessitera la révision des barèmes de dotation (je dirais "barème de répartition" puisque, malgré l'ARTT, il n'y aura pas les créations en conséquence).

Mais ne serait-ce pas le moyen de récupérer des postes ?

- Cela impliquera bien évidemment de doter à part les agences comptables.

Des questions surgissent : quel impact sur les mutations, notamment lorsqu'il s'agira de poste logé ?

Si l'on ne différencie plus les fonctions, quid des astreintes, des responsabilités du chef d'établissement, du gestionnaire ?

## Orléans-Tours

Le secrétaire général de l'académie est favorable à une expérimentation dès la rentrée scolaire 2002 dans quelques EPLE volontaires. Il est nécessaire que ceux-ci engagent une réflexion après avoir recueilli l'assentiment de toute l'équipe administrative (car selon un représentant syndical : "ce processus doit s'appuyer sur une équipe solide !").

Tout agent peut être affecté à un moment ou un autre en EPLE. C'est donc l'ensemble des personnels de l'ASU qui est concerné et devra donner son avis.

**Evelyne Horckmans**

## Résultat des élections des commissaires paritaires académiques des Agents

### Caen

	Agents		
	Résultats 2002	/ 2000	
Inscrits	251		
Votants	192	76,49 %	
Blancs/nuls	7		
Exprimés	185		
<b>SNASUB</b>	<b>80</b>	<b>43,2 %</b>	<b>+ 22,5 %</b>
A & I	72	38,9 %	- 18,5 %
SGEN-CFDT	33	17,8 %	+ 4,7 %

Pour la première fois dans l'histoire (récente) de notre section, nous arrivons en tête dans une élection de CAPA.

**Le SNASUB, avec 80 suffrages exprimés sur 185 soit 43,24 % des voix, prend 2 sièges sur 4 (1 en 2000).**

A&I obtient 72 suffrages (144 en 2000) et 2 sièges au lieu de 3 précédemment.

Avec 33 suffrages, le SGEN n'a aucun siège. Félicitations aux candidats, aux élus et à toute la section académique pour son travail

**Christian Eury**

	Attachés			Agents		
	Résultats 2002	/ 2001		Résultats 2002	/ 2001	
Inscrits	253			293		
Votants	211	83,39 %		207	70,64 %	
Blancs/nuls	13			13		
Exprimés	198			194		
AI-UNSA	130	65,65 %	- 1,01 %	36	18,55 %	- 15,41 %
FO	16	8,08 %	- 0,96 %	62	31,95 %	+ 1,80 %
SGEN-CFDT	35	17,67 %	- 0,90 %	62	31,95 %	+ 5,29 %
<b>SNASUB</b>	<b>17</b>	<b>8,58 %</b>	<b>+ 2,87 %</b>	<b>34</b>	<b>17,52 %</b>	<b>+ 8,32 %</b>

## Résultat des élections des commissaires paritaires académiques des agents et attachés du 19 février 2002

### Agents

Il y a 156 inscrits et 121 exprimés de moins par rapport au scrutin précédent.

### Strasbourg

Le SNASUB est la seule organisation à progresser en voix (+ 5). Il enregistre également la plus forte progression en pourcentage (+ 8,32 %). Avec 17,52 % il obtient pour la 1ère fois depuis sa constitution dans l'académie de

Strasbourg un siège dans la CAPA des agents.

En 2000, il avait manqué une voix pour obtenir 1 siège ! A&I qui était encore en 2001 la 1ère organisation chez les agents

perd 71 voix et 15,41%. Cette perte fait rétrograder une organisation qui ne cesse de se targuer d'être majoritaire à la 3e place avec seulement 2 voix de plus que le SNASUB.

Le SGEN perd 22 voix mais gagne 5,29 % tandis que FO tout en perdant 33 voix progresse de 1,80 %.

### Attachés

Grande stabilité par rapport au scrutin de 2001

Le SNASUB est la seule organisation à progresser en voix (+ 5) et en pourcentage (+ 2,87 %).

Cette progression se fait au détriment de toutes les autres organisations syndicales.

Pour la 1ère fois le SNASUB dépasse FO et se classe en 3e position des organisations représentatives.

A&I reste de loin la 1ère organisation chez les attachés tout en perdant 10 voix et 1,01 % ; Le SGEN perd 4 voix et 0,90 % tandis que FO perd 3 voix et 0,96 %.

**Gérard Gunzburger**



## Fonctionnaire, candidat, élu...



Dans certains pays l'obligation de neutralité des agents publics est perçue comme les empêchant d'exercer la totalité de leurs droits de citoyens. Il en était de même en France jusqu'en 1945 pour les militaires, qui étaient exclus du droit de vote. La conception du "fonctionnaire citoyen" conduit à accorder le droit de vote et d'éligibilité aux fonctionnaires, et des facilités pour la candidature à un mandat électif et son exercice.

### Détachement de plein droit

Il est prévu pour les fonctionnaires exerçant un mandat parlementaire, de maire de commune de plus de 10000 habitants, d'adjoint au maire d'une commune de plus de 30000 habitants, de président ou de vice-président de conseil général ou régional.

### Autorisations d'absence pour l'exercice d'un mandat local

Le titre 1 du Statut général prévoit dans son article 11 bis : "Sans préjudice des dispositions plus favorables qui leur seraient applicables, les fonctionnaires qui occupent des fonctions publiques électives bénéficient des garanties (...) reconnues par la loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux".

Parmi ces garanties, se trouve la possibilité pour les élus de disposer de temps malgré leurs obligations professionnelles.

### Mandats d'élus locaux concernés

La loi et son décret d'application (du 16 novembre 1992) concernent : les élus municipaux (conseillers municipaux, maires et adjoints) ; les conseillers généraux ; les membres des conseils économiques et sociaux régionaux.

### Autorisations d'absence pour participer aux réunions et crédit d'heures

Elles sont attribuées pour permettre aux agents élus d'assister aux réunions des conseils, commissions et organismes où ils représentent leur collectivité territoriale. L'agent doit informer son administration dès qu'il a connaissance de la date de la réunion.

La circulaire FP 905 du 3 octobre 1967 prévoit, dans la limite des nécessités de service, des autorisations d'absence complémentaires d'une journée ou deux demi-journées par semaine pour les maires des communes de 20000 habitants au moins, et d'une journée ou deux demi-journées par mois pour les maires des autres communes et pour les adjoints des communes de 20000 habitants au moins. L'exercice de certaines responsabilités

importantes (maires et adjoints, conseillers municipaux des villes de 100 000 habitants et plus, membres de conseils généraux ou régionaux) ouvre droit à un crédit d'heure distinct des autorisations d'absence ; ce crédit d'heures prend la forme d'un forfait trimestriel variant de 23 h 30 à 117 heures selon l'importance des fonctions. Dans certains cas, ce crédit d'heures peut être majoré par le conseil municipal.

### Garanties

L'ensemble des temps d'absence (autorisations d'absence et crédit d'heures) est plafonné, par année civile, à la moitié de la durée légale du travail. La circulaire FP 905 du 3 octobre 1967 ne prévoit pas de retenues sur salaires à l'occasion des autorisations d'absence. Toutefois, dans l'éventualité d'un temps d'absence non rémunéré, une compensation financière pour les élus municipaux ne bénéficiant pas d'indemnités de fonctions est possible, à la charge de la commune dans laquelle ils ont leur mandat. La totalité du temps d'absence est pris en compte comme temps de travail pour l'appréciation des droits statutaires et sociaux. Il ne peut être imputé sur le congé annuel. La loi protège les

élus de toute dégradation de leur statut professionnel et de tout déclassement, licenciement ou sanction prononcé sur la base des absences utilisées.

### Autorisations d'absence pour candidature à un mandat parlementaire ou local

Elles sont imputées sur les droits à congés annuels ou reportées sur une autre période. Elles sont de 20 jours pour les élections législatives, sénatoriales ou européennes, de 10 jours pour les élections régionales, cantonales ou municipales (circulaire FP 1918 du 10 février 1998). Les candidats peuvent demander à être placés en position de disponibilité pour convenances personnelles (ou en congé non rémunéré pour les stagiaires et les non titulaires) au delà de ces 10 ou 20 jours.

### Autorisations d'absence pour un congrès politique

Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées mais on encourage les partis politiques à tenir ces instances pendant les jours fériés ou les week-ends.

**Pierre Boyer**

par Pierre Boyer



Arrêté du 4 février 2002 fixant le contenu et les modalités d'organisation de la formation des assistants des bibliothèques stagiaires (JO du 23 février 2002).

Arrêté du 4 février 2002 fixant le nombre d'emplois (75) offerts au concours externe pour le recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés (JO du 7 février 2002).

Arrêté modificatif du 6 février 2002 portant délégation de pouvoir aux recteurs en matière de gestion des personnels ITARF (JO du 15 février 2002).

Décret n° 2002-182 du 12 février 2002 portant attribution d'une indemnité de

responsabilité administrative aux SGASU et CASU et arrêté d'application du même jour (JO du 15 février 2002).

Arrêté du 12 février 2002 relatif à l'accès au grade de SAAC de classe exceptionnelle du MEN (BOEN n° 8 du 21 février 2002).

Arrêté du 13 février 2002 fixant la répartition par académie des postes offerts aux concours d'adjoints administratifs des services déconcentrés (BOEN n° 8 du 21 février 2002).

Arrêté du 14 février 2002 modifiant l'arrêté du 28 novembre 2000 fixant le calendrier des années scolaires 2001-2002, 2002-2003 et 2003-2004 (JO du 22 février 2002).

Décret n° 2002-230 du 15 février 2002 relatif à l'application de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et annexe : liste des indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la Fonction publique (JO du 22 février 2002).

Arrêté du 18 février 2002 autorisant l'ouverture de concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires élèves de l'ENSSIB (JO du 26 février 2002).

Arrêté du 20 février 2002 fixant le nombre d'emplois offerts aux concours pour le recrutement de bibliothécaires (externe 17 ; interne : 15) (JO du 1er mars 2002).

Arrêtés du 20 février 2002 fixant les corps d'assimilation pour l'attribution de l'indemnité d'administration et de technicité et de l'IFTS aux agents du ministère de la jeunesse et des sports (JO du 1er mars 2002).

Avis du 20 février 2002 modifiant le calendrier des élections aux CAPA pour certains corps de personnels ITRF (BOEN n° 8 du 21 février 2002).

Arrêté du 22 février 2002 fixant le nombre de postes offerts aux concours pour le recrutement de SASU (externe : 394 ; interne : 590 ; ACVG : 50 ; TH : 30) et de SAAC (externe : 15 ; ACVG : 9 ; TH : 3) (JO du 27 février 2002).

Avis relatif au calendrier prévisionnel des recrutements pour 2002 (Fonction publique de l'Etat, armées, communautés européennes) (annexe au JO du 6 mars 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.

## Egal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

Après le rapport Colmou sur la place des femmes dans la haute Fonction publique, un comité de pilotage a été créé en novembre 2000 pour "l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques". Composé d'universitaires et de représentants de la Fonction publique, il est présidé par Anicet Le Pors.

Selon un rapport présenté par ce comité au Conseil supérieur de la Fonction publique, le 24 janvier, "l'inégal accès tient d'abord et avant tout au cadre de la société dans son ensemble. Le déterminisme social et culturel forme les filles en tant que fille et les garçons en tant que garçon dès l'enfance. La société, la famille et l'école ont, de ce point de vue là, un rôle majeur... Ce cadre d'analyse dépasse largement celui de la Fonction publique, mais il doit être partie prenante de la réflexion, sous peine de semer des illusions sur l'efficacité des mesures spécifiques à la Fonction publique."

Après cette première partie qui constitue un résumé plutôt brillant sur la construction des inégalités entre hommes et femmes, une 2<sup>ème</sup> partie aborde les inégalités spécifiques à la Fonction publique, notamment en ce qui concernent les voies d'accès aux grandes écoles et les évolutions de carrière.

La 3<sup>ème</sup> partie fait des propositions pour réaliser l'égal accès. Celles-ci sont reprises dans un ensemble de 18 propositions recouvrant



- 5 grands items :
- améliorer la connaissance des inégalités (statistiques sexuées) ;
  - réduire et réorganiser le temps de travail (mise en place des 35h, organisation du travail) ;
  - agir sur les voies d'accès et de recrutement ;
  - intervenir sur les déroulements de carrière ;
  - développer des actions transversales.

Ces propositions ne sont pas vraiment nouvelles. Leurs réalisations se heurtent aux administrations dont l'inertie ou le manque de volonté bloquent le plus souvent la mise en oeuvre de l'égalité professionnelle.

Lors de la présentation de ce premier bilan, l'accent a été mis par les rapporteuses du Comité sur l'opportunité de la mise en place des 35 h pour contribuer à changer le temps et l'organisation du travail :

" la réduction du temps de travail pour tous, hommes et femmes, constitue une orientation qui permet à la fois, à court terme de mieux gérer les contraintes et, à moyen terme, de les faire évoluer en impliquant davantage les hommes dans la sphère dite privée."

A l'oral, les rapporteuses ont reproché aux organisations syndicales de ne pas avoir intégré la dimension d'égalité hommes-femmes dans les

La dimension d'égalité professionnelle qu'ils souhaitent voir prendre en compte ne figure dans aucune circulaire sur la RTT. L'ARTT a été le plus souvent un prétexte à une mise au pas des personnels, à une remise en cause des droits acquis et à une rentabilisation le plus souvent contradictoire avec les missions du service public. L'ensemble des organisations syndicales a été unanime pour dénoncer cet état de fait et insisté sur le fait qu'en refusant de créer les emplois nécessaires, il n'y aurait pas de réelle réduction du temps de travail permettant un meilleur partage des tâches entre hommes et femmes. Sur les autres propositions, notamment celles concernant les déroulements de carrière, nous avons mis en avant la question du "mérite" et des profils de postes qui se multiplient. Car derrière ces deux notions, interviennent des critères subjectifs qui reposent sur une organisation masculine du travail. Par ailleurs plusieurs études sur les grandes écoles ou institut de formation sont prévues afin d'analyser les mécanismes de blocage à l'encontre des femmes soit à l'entrée, soit à la sortie : ENA, école polytechnique, l'INET de Strasbourg, l'École d'agronomie. Une étude est prévue sur les femmes provisoires. Ce premier rapport devait être présenté officiellement à l'occasion du 8 mars. Espérons que nous dépasserons l'effet d'annonce pour que des mesures plus contraignantes soient prises pour mettre fin aux inégalités professionnelles que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Anne Leclerc