

Convergences



n° 75 — mai 2002

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

É d i t o



Le 1^{er} mai,
nous étions
des
centaines
de milliers
à Paris et
dans toute
la France...

Le 1^{er} mai 2002, les forces syndicales rassemblées ont su se retrouver autour des valeurs essentielles de fraternité, de progrès social, de paix et de défense des valeurs humanistes. Les centaines de milliers de personnes qui ont défilé ce jour-là à travers toute la France à l'appel de syndicats, de partis politiques et du mouvement social, ont redonné dignité et espoir à toute une population, et en premier lieu à sa jeunesse, traumatisée par les résultats du premier tour de l'élection présidentielle.

Il serait illusoire de croire que l'élection de Jacques Chirac, même avec 82 % des voix, a réglé les problèmes qui ont conduit à une telle situation.

Nul ne peut imaginer que la nomination d'un homme du MEDEF à la tête du ministère de l'Économie et des Finances annonce une politique de progrès social, de développement des services publics, de recul de la précarité, de lutte contre l'insécurité sociale.

Le SNASUB, avec l'aide de tous ses adhérents et des personnels, se battra pour faire prendre en compte les revendications des salariés et des retraités, tant nous sommes convaincus que tout recul dans notre secteur, bien loin d'améliorer la situation des plus démunis, permettrait au contraire de la dégrader encore un peu plus et d'octroyer de nouveaux privilèges aux plus riches.

Ensemble nous gagnerons.

Michelle Hazard

**Vitrolles :
une
bibliothèque
aux griffes
du F'Haine**

p. 15



un 1^{er} mai 2002 historique
pp. 6 - 7



La politique salariale
pp. 9 à 12

pour nous contacter...

Secrétaire générale

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

Trésorier national

Jacques SOUDAIN
20, 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 53 79 49 04

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

Gille GAINI
Lycée Arthur Rimbaud
Quartier des salles
13808 Istres Cedex
Tél. : 04 42 41 10 96

Gilberte JACOB
Collège Pierre Mendès France
96, Av. Emile Zola
BP 24
63201 Riom
Tél. : 04 73 64 68 04

Philippe LALOUETTE
Lycée Edouard Gand
70, bd de St Quentin
80098 Amiens Cedex 3
Tél. : 03 22 53 49 76

Patrick LE TUHAUT
Lycée Jacques Decour
12, av. Trudaine
75009 Paris
Tél. : 01 55 07 80 46

Arlette LEMAIRE
Inspection académique
4, rue d'Auxonne
54042 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 93 56 61

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 09 7

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)
Annick CAPELL
Trésorière
Collège Font d'Aurumy
13710 Fuveau
Tél. : 04 42 12 26 43 3

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

Besançon
Maryse MALFROY, SA
20, rue Mallarmé
25000 Besançon
Tél. 03 81 48 06 94
Marina JOSIPOVIC
Trésorière
BU de Belfort
43, faubourg des Ancêtres
BP 455
90008 Belfort Cedex
Tél. : 03 84 21 52 88

Bordeaux
Jean-Claude CARABINI, SA
261, avenue Pierre Bouneau
40270 Grenade sur l'Adour
Tél./Fax : 05 58 45 47 74
Josiane TROUPENAT
Trésorière
3, Agora du Manoir Bât A
24750 Boulazac
Tél. : 05 59 46 32 70

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

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-Fer^d
Tél. 04 73 31 71 50
Marie-Christine LABRANDINE
Trésorière
35, route de Durtol
63830 Nohanent
Tél. : 04 73 62 88 38

Corse
Lucien ROCHIETTI, SA
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 09 7
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 05 13 06 1
Permanences : mardi, mercredi, jeudi 14h -17 h
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 Bourgaenuef
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 78 83 03

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
Mauricette DIDOT
Trésorière
Route de Neufchef
2^e étage
57700 Hayange
Nantes
Marie AZZOPARDI, SA
Lycée F. Rabelais
BP 289
85205 Fontenay le Comte Cedex
Tél. : 02 51 69 24 80
Ghyslaine GIRAUDEAU
Trésorière
17, rue du Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte

Nice
Annick PERLES, SA
Université de Nice
Sophia Antipolis
ESSI
930, route des Colles
BP 145
06903 Sophia Antipolis
Cedex
Tél. 04 92 96 51 32
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. 02 54 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 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 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 Bordelouge

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. Bérégofoy
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
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



Après le second tour des présidentielles

En rejetant très massivement le candidat de l'extrême-droite lors du second tour de la présidentielle, l'immense majorité des français a confirmé de façon éclatante son attachement aux valeurs que mettaient en avant les centaines de milliers de manifestants qui sont descendus dans la rue ces quinze derniers jours et le 1^{er} mai. Ce vote lève dans l'immédiat une hypothèque sur l'avenir de notre démocratie. La FSU s'en félicite.

Cependant il ne met pas un point final à la lutte contre les idées de l'extrême-droite et n'efface pas les scores de celle-ci. Il importe que les forces démocratiques continuent à mener ce combat.

Il est essentiel que se construisent des politiques capables de répondre aux besoins, de lutter contre la précarité et l'exclusion et de prendre en compte les aspirations de solidarité, de justice et de démocratie qui se sont fortement exprimées en particulier depuis le 21 avril, notamment au sein de la jeunesse.

La FSU y contribuera en défendant et faisant prévaloir notamment ses propositions d'une politique ambitieuse en faveur de l'ensemble de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche, de services publics capables de jouer tout leur rôle, de défense des retraites, d'amélioration des droits des salariés.

Le mouvement syndical doit jouer son rôle dans la suite de ce qu'il a su faire le 1^{er} mai ; pour cela il faut qu'il se rencontre et puisse débattre en recherchant l'unité la plus large et le lien avec le mouvement associatif. La FSU est prête à y travailler à tous les niveaux.

*Paris, le 6 mai 2002
Fédération syndicale unitaire*

Sommaire

En bref	p. 4
ARTT : où en sommes nous ?	p. 5
Un premier mai historique	pp. 6 - 7
Acteurs, spectateurs ou otages ?	p. 8
Dossier	pp. 9 à 12
EPLE	
Etablissements multisites	p. 13
Gestion des personnels	
➤ Régime indemnitaire	p. 14
➤ Démarche GRH à Lille II	p. 14
Bibliothèques	
➤ Vitrolles : une bibliothèque dans les griffes du F'Haine	p. 15
Enseignement supérieur	
➤ Université et citoyenneté	p. 16
➤ SAIC	
Vie des académies	p. 17
Congé de présence parentale et congé de paternité	p. 18
Lu pour vous	p. 19
Les Fonctionnaires sous Vichy	p. 20

La politique salariale

pp. 9 à 12

Fidèle à lui-même

Pour Jack Lang, manifestement, les IATOS n'ont jamais existé et n'existeront jamais... A la veille de quitter ses fonctions, il s'est adressé aux seuls personnels de l'éducation qu'il connaisse : les enseignants !

Mesdames et Messieurs les enseignants,

Avant de quitter mes fonctions de ministre de l'Éducation nationale, je souhaite vous adresser un message de reconnaissance, à vous instituteurs et professeurs, vous dont le métier est d'enseigner, d'instruire, d'éduquer, vous qui faites germer et grandir l'intelligence de nos enfants, qui tenez entre vos mains attentives la forme de la société de demain. [...]

Je veux vous dire ma gratitude. J'ai été émerveillé par les trésors de dévouement, par l'intelligence des êtres et des situations dont vous faites preuve tous les jours dans l'exercice de vos tâches, quelque épuisantes qu'elles puissent être. Je suis fier d'avoir été votre ministre, et confiant dans l'avenir que vous nous préparez. [...]

Je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les enseignants, à toute ma considération et à tout mon respect.

Jack Lang

A-t-on oublié de dire à Jack Lang qu'il y avait aussi des IATOS dans son ministère ?



Nicole Cleuet, membre de la section académique de Lille, secrétaire de la section locale de l'université de Valenciennes,

nous a quittés. Agée de 56 ans, Nicole était connue et respectée dans son université pour les combats qu'elle y avait menés. Elle y avait défendu avec efficacité et détermination les revendications des personnels.

Ses collègues, ses camarades, ses supérieurs lui ont rendu un vibrant hommage.

Le SNASUB, représenté lors des funérailles par Michelle Hazard et Jean-Paul Machen, présente à son époux et à sa famille, ses plus sincères condoléances.

Pour tous ceux et celles qui l'ont connue, gardez de Nicole le souvenir d'une vraie militante.

Bureau national du SNASUB



1000 bibliothécaires contre Le Pen

Suite au résultat du premier tour de l'élection présidentielle, nous, bibliothécaires, médiateurs du livre et documentalistes, souhaitons rappeler que Le Pen et son parti, le FN, ainsi que le MNR qui le soutient pour le second tour, sont par leur idéologie anti-humaniste, mais aussi par leurs actes dans les communes dont ils ont la responsabilité, des ennemis déterminés de la lecture publique.

Ils cherchent à faire des bibliothèques publiques des instruments au service de leurs valeurs, réduisent leurs moyens financiers et humains, cessent de recourir à des professionnels pour leur gestion. Les bibliothèques publiques sont des lieux de rencontre et de confrontation des hommes, des œuvres, des idées. Elles sont au service de toute la population sans exclusive. Instruments de la démocratie, elles ont besoin

de la démocratie pour développer leurs activités et exercer leurs missions.

Nous considérons de notre devoir de participer à la mobilisation de l'opinion en vue d'une défaite la plus cuisante possible de Le Pen, des idées et des pratiques qu'il incarne. C'est pourquoi nous appelons les bibliothécaires, les usagers des

bibliothèques, toutes les électrices et tous les électeurs français à voter au second tour de l'élection présidentielle pour Jacques Chirac, pour faire barrage à l'extrême droite.

Au lendemain du 21 avril, cette pétition a été, en quelques jours, signée par plus de 1000 bibliothécaires.





Si nous en croyons les signataires de l'accord-cadre du 16 octobre 2001, la mise en œuvre de l'ARTT devait conduire à une meilleure équité entre les agents...

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

A ce que nous avons toujours dénoncé :

une individualisation de son application et une disparité des situations !

La durée du travail

"Durée annuelle de référence de 1600 H ... sur la base de 9 semaines de congés" - arrêté du 15 janvier 2002.

9 semaines de congés

- 35 H 10 au Rectorat de Nancy
- 35 H 20 à Lille
- 35 H 50 à Lyon
- 35 H 50**
- 45 jours de congés au Rectorat de Lyon
- 47 à Amiens
- 49 à Reims

Dans les EPLE...

"le service à effectuer n'est pas supérieur à 25 jours (pendant les congés des élèves)" - circulaire n° 2002-007 (3.2.1).

Dans les services et universités...

"la disposition selon laquelle 30 jours consécutifs sont dus à l'agent l'été ... n'est plus imposée de façon systématique" (réponse ministérielle).

La comptabilisation des jours fériés

"Les jours fériés (...) sont comptabilisés comme du temps de travail effectif... lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé (...)" - Circulaire n° 2002-007 (2.1.2).

Certains les forfaitisent. 8 jours fériés comptabilisés pour tous sur la base de 60 heures annuelles au rectorat de Lyon et de Reims. D'autres s'en tiennent aux dispositions strictes du cadrage national...

La pause de 20 minutes

"Les personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures bénéficient d'un temps de pause de vingt minutes non fractionnable (...) (pouvant) coïncider avec le temps de restauration". Circulaire n° 2002-007 (2.3.2.c.1).

"Si la pause s'exerce au milieu de la matinée ou de l'après-midi, l'agent reste immédiatement joignable durant le temps de pause pour toute intervention nécessaire au service. En revanche, lorsque la pause s'exerce pendant l'interruption méridienne, l'agent peut s'absenter de son lieu de travail pour aller déjeuner". (réponse ministérielle).

Autant d'établissements que d'applications.

A Reims, par exemple : à l'université, le temps de pause est accolé à la pause méridienne, le temps de travail effectif ramené de 7 H 35 à 7 H 15 et proratisé pour les temps partiels.

Dans les services académiques, la plupart des personnels n'ont pas modifié leurs horaires et continuent à travailler 7 H 30 par jour, en bénéficiant de jours ARTT (cumul des 20 mn de pause méridienne). Au CROUS et au CRDP, la pause est obligatoirement prise pendant la journée (et encore, avec quelques incertitudes !). La journée de travail de 7 H 30 demeure décomptée 7 H 30. Sans parler des EPLE... avec souvent une approche différenciée pour les TOS et les administratifs.

L'organisation du travail

"La semaine d'activité se répartit sur cinq journées au moins, à l'exception des personnels à 80 %". Circulaire n° 2002-007 (2.3.2.c.2).

A Nantes, les temps partiels à 90 % peuvent travailler sur 4 jours. A l'université de Reims, sur 9 demi-journées.

"La journée de travail comporte une durée minimale de 5 heures.

Le travail en demi-journée (...) d'une durée inférieure à 5 heures avant ou après midi". - Circulaire n° 2002-007 (2.3.2.c.7).

"Une séquence de travail de 8 H 00 à 13 H 00 (fréquemment le mercredi en EPLE) ne constitue pas

deux demi-journées" (réponse ministérielle). Le samedi matin ne se verra donc pas appliquer un coefficient multiplicateur de 1,2 !

L'indemnisation des heures supplémentaires

"Les personnels bénéficiant (...) d'une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ou d'une prime de participation à la recherche (...) ne peuvent bénéficier de récupération au titre de dépassement de l'horaire hebdomadaire". Circulaire N° 2002-007 2.3.2.e). Silence quasi total ... Arrangements internes ?

Et dans votre université, votre service, votre établissement ? D'autres dispositions ?

Un prochain numéro de Convergences devrait en dresser le bilan. Il est donc essentiel de nous faire connaître votre situation.

Téléchargez le questionnaire sur le site du SNASUB-FSU et retournez le immédiatement.

Françoise Eliot



A Grenoble...

Les cortèges du 1^{er} mai 2002 ont été considérés, à juste titre, comme historiques à bien des égards.

électorale de l'extrême droite avec les questions d'urgence sociale non résolues. Certes, la grande majorité des manifestants était venue

Cependant, la plupart des manifestants des cortèges syndicaux comprenaient aisément que la nécessaire bataille pour que Le Pen n'accède pas à l'Elysée ne pouvait se suffire à elle-même.

Le vote Le Pen n'est pas un phénomène émergent dans la situation politique française.



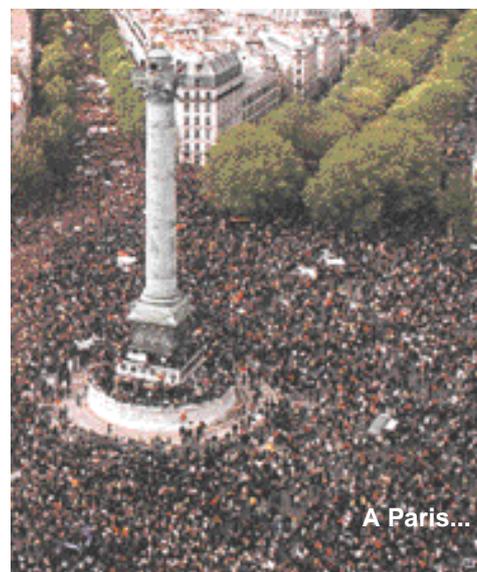
campagne présidentielle, il avait déjà recueilli près de 4,4 millions de voix,

Un 1^{er} mai 2002 historique

D'abord par leur taille, plus de 500000 personnes à Paris, près de 50000 à Lyon, Marseille, Grenoble, Bordeaux... Plusieurs dizaines de milliers dans bon nombre de villes de province.

Ensuite, parce que, 1^{er} mai oblige, ce sont les organisations syndicales qui ont impulsé les rassemblements autour d'un contenu qui ne pouvait se limiter uniquement au refus de Le Pen. Nombreux ont été les appels locaux syndicaux unitaires, appels rejoints par des associations et des regroupements citoyens qui lièrent le problème de la persistance

sur la base d'une mobilisation anti Le Pen qui n'avait pas faibli depuis le soir du premier tour de la présidentielle, mobilisation exemplaire alimentée par une partie de la jeunesse scolarisée.



A Paris...

Souvenons-nous un instant : en 1988, au soir de sa première

contre 4,7 millions le 21 avril au soir (voix auxquelles il faut ajouter celles de Mégret, environ 660000, pour arriver à un score total de l'extrême droite de 5,4 millions de suffrages en 2002).

La nouveauté de la situation ne venait donc pas forcément de ce côté-ci de l'échiquier politique, mais plutôt du fort taux d'abstention (+ 2 millions) ou de la désaffection touchant des candidats plus





traditionnels dans le champ politique
 Jospin : - 2,7 millions de voix, Chirac : - 960000, Lue : - 1,7 million...),
 oire de émergence ou de confirmation
 autres éléments :
 ,4 million de voix pour
 chevenement,
 ,2 million pour
 it Josse,
 1,3 million pour
 extrême gauche...
 électorat du 1^{er}
 our fut largement
 otatile.

Dans ce contexte, les organisations syndicales ont des responsabilités particulières, surtout, après le succès de ce 1^{er} mai.

Elles sont des outils indispensables pour faire avancer les revendications des salariés, seule piste valable pour saper les bases sur lesquelles le FN développe sa démagogie.



A Dakar...

(austérité budgétaire, ouvertures de capital et privatisations annoncées).

dont l'objectif commun de progrès social fédère les énergies, les différences et les aptitudes.

C'est pourquoi l'heure est à l'action syndicale : de façon résolue, déterminée, unitaire, il nous faut réussir à peser pour que les aspirations au progrès social soient entendues, et que les situations d'urgence sociale soient prises en compte.



Dans le sillage de cet exemplaire 1^{er} mai 2002, le SNASUB-FSU continuera à informer, rassembler et mobiliser les collègues pour que tous ensemble, nous fassions aboutir nos revendications.

Philippe Lalouette

Entre 1 et 2 millions de manifestants

Elles sont porteuses de solidarités, de réflexions et d'actions collectives, de liens entre des individus

Agit-il d'une confirmation plutôt brutale de tendances déjà à l'œuvre dans les scrutins précédents (notamment lors des dernières municipales), ou bien s'agit-il d'une norme surprise, longtemps masquée par une assurance affichée quasi quotidiennement sur l'identité des duellistes du second tour ?

Pour répondre aux situations d'urgence sociale, sur les salaires, l'emploi, la précarité, les conditions de travail, il va falloir être en mesure d'obtenir enfin satisfaction, tout en évitant les régressions sociales qui s'annoncent, tant dans le domaine des retraites que sur le terrain des services publics



Les personnels doivent-ils être acteurs, spectateurs ou otages des actions syndicales ?

Il semblerait que le syndicat A&I-UNSA-Éducation, parfois relayé par le SGPEN-CGT, ait lancé en direction de ses commissaires paritaires un mot d'ordre de boycott des CAP académiques et nationales. Il s'agirait par ce biais de manifester sa réprobation par rapport à la réforme du régime indemnitaire mise en place par le gouvernement sortant.

Chaque organisation détermine librement ses plates-formes et ses modalités d'action.

Nous n'aurions donc a priori aucune raison de commenter publiquement la décision d'un syndicat concurrent, d'autant que nous portons un jugement totalement négatif sur la réforme en question.

Mais en l'occurrence le choix opéré par A & I met en jeu le fonctionnement des CAP, dans lesquelles nous avons des élus, ce qui nous amène à nous positionner clairement au regard des personnels et des élus de toutes les autres organisations qui y siègent.

Précisons tout d'abord que le SNASUB n'a jamais été informé par A & I de sa position ni sollicité pour éventuellement s'y associer.

Rappelons ensuite que la refonte du système indemnitaire constituait l'un des sujets de négociation que le ministère de l'Éducation nationale a prétendu réserver aux seuls signataires du document de cadrage sur l'ARTT, dont fait partie A & I mais pas le SNASUB.



Il est plus que probable, compte tenu de la date de publication des textes sur le régime indemnitaire, que les dits signataires n'ont eu que fort peu le loisir de discuter de cette question.

S'ils avaient pu espérer, éventuellement de bonne foi, obtenir une revalorisation indemnitaire en échange de l'acceptation de la flexibilité des horaires, le moins qu'on puisse dire c'est qu'ils ont été floués ; et les personnels avec eux, ce qui est plus grave.

Le principe même d'un tel marchandage avait été rejeté par le SNASUB.

On voit bien aujourd'hui qu'il produit un résultat catastrophique qui cumule flexibilité du temps de travail et sélectivité arbitraire de primes dont le taux moyen n'est même pas revalorisé.

Il est en effet nécessaire de poursuivre l'action, que le SNASUB n'entend pas

limiter à la seule question indemnitaire. Le lien doit être opéré avec la réduction du temps de travail où tout reste à faire, avec la création et la requalification des emplois, avec la revalorisation salariale.

Mais le SNASUB considère que le refus de siéger en CAP n'est pas le moyen approprié en la circonstance. Nous ne rejetons pas a priori cette modalité, que nos élus ont d'ailleurs utilisée et continueront à utiliser.

Pour nous, elle n'a de sens que dans deux séries de cas de figure :

- lorsqu'elle est motivée par des problèmes de fonctionnement de l'instance elle-même, ou par un désaccord sur un ou plusieurs points de son ordre du jour ;
- ou lorsque cette forme d'action est portée par une mobilisation préalable des personnels, dont elle procède et qu'elle accompagne.

Sinon, les personnels que nous sommes censés représenter sont dans le meilleur des cas spectateurs de l'action de quelques individus, à laquelle ils n'auront même pas été appelés à participer. Dans le pire des cas ils peuvent même en être otages, le refus de siéger entraînant forcément un retard dans les actes de gestion sur lesquels la CAP doit émettre un avis.

Sur des questions de cette ampleur, seule l'action des personnels dans l'unité la plus large permettra d'obtenir des avancées significatives.

Il appartient bien sûr aux organisations syndicales de rechercher et construire cette unité. Le SNASUB s'y emploie. Il est également permis d'espérer que le réveil citoyen qui s'est manifesté entre les deux tours de l'élection présidentielle connaîtra des prolongements revendicatifs porteurs de progrès social.

Philippe Rampon

Dossier

La politique salariale



Ce dossier essaie de montrer les mécanismes utilisés par l'État pour fixer des marges à la négociation avec les organisations syndicales, et la cohérence de ces mécanismes avec la politique économique.

Comme en matière de retraites par exemple, la pensée unique a fait des ravages. Peu à peu s'est infiltrée dans les esprits l'idée que les salaires seraient un poids, ce qui est le point de vue de tout employeur peu éclairé. C'est pourquoi les objectifs de la négociation salariale sont encadrés strictement, l'objectif étant une réduction progressive de la masse salariale.

Tandis que le pouvoir d'achat continue de se dégrader, les rémunérations ne parviennent parfois au SMIC que grâce à une indemnité différentielle et un nouveau moyen a été imaginé pour contraindre la masse salariale : la réforme des finances publiques conduisant à fixer des crédits par projet. A partir de 2005, le nombre d'emplois voté sera seulement indicatif, les services déconcentrés répartissant les crédits attribués pour tel ou tel projet (voir Convergences n° 74, avril 2002).

Les carrières sont peu attrayantes : lentes, mal rémunérées, de faible amplitude.

Est-ce ainsi que l'on fera face au défi des recrutements à venir ? Mais peut-on encore parler de carrière alors que les gouvernements successifs prennent en compte les avancements et promotions individuels pour affirmer que le pouvoir d'achat ne baisse pas ?

Nous pensons que l'évolution du point d'indice comparée à celle des prix demeure le meilleur indicateur des évolutions du pouvoir d'achat.

Le choix de réduire la masse salariale de la Fonction publique, notamment dans le produit intérieur brut n'est pas approuvé par tous les économistes.

La faible part des gains de PIB allouée aux salaires est une cause de la faiblesse de la croissance économique. D'autres solutions sont possibles. Il faut en revenir à l'indexation des salaires sur les prix.

Le niveau d'éducation et de qualification de la population, ainsi que le haut niveau des services publics, sont la vraie richesse de notre pays. Et sans tous ceux qui y contribuent, aucune richesse (bien ou service) ne serait produite.

Là comme ailleurs, même si nous ne nous intéressons pas à la politique, la politique s'intéresse à nous.

Les outils de la politique de restriction budgétaire

Les pouvoirs publics ont créé des outils pour pouvoir appliquer leur politique. Ils se présentent comme des instruments d'analyse, mais ils ont été conçus pour atteindre certains objectifs.

Pour camoufler la réalité de sa politique salariale le gouvernement bâtit un indicateur totalement étranger à la mesure du pouvoir d'achat individuel : l'évolution de la masse salariale de la fonction publique.

Celle-ci englobe :

- les mesures générales d'augmentation du point d'indice pour l'année en cours et les répercussions en année pleine des mesures générales de l'année précédente (report) ;
- les effets des mesures catégorielles et ministérielles (revalorisation des grilles, reclassements, ...) ;
- les effets qui résultent des déroulements de carrière (changements d'échelon, de grade et de corps) ;
- les modifications de répartitions et d'effectifs des corps en fonction de l'évolution des qualifications.

De plus, les calculs de la Fonction publique écartent tout élément de nature à agir à la baisse sur son indicateur en ne prenant pas en compte le remplacement des fonctionnaires partant en retraite par des jeunes recrutés.

C'est ainsi qu'est déterminée la "rémunération moyenne des personnels en place"

(RMPP) qui est maintenant la seule référence gouvernementale.

La RMPP stratège la perte d'Indépendance politique volontaris la masse salariale augmente en raison de l'avancement d'échelon et l'ancienneté.

Le déroulement de la carrière des agents provoque inéluctablement une variation de la masse salariale.

Le GVT

Cet indicateur représente l'immense avantage pour l'État employeur d'augmenter automatiquement sans aucune variation de la valeur du point d'indice et de masquer ainsi les pertes de pouvoir d'achat.

Le GVT naît du principe de la carrière : celui-ci comporte avancement (d'échelon) et promotion (de grade et de corps). Mais en même temps, il nie le principe de la carrière, car il fait reposer sur les effets de celle-ci le maintien du niveau de la masse salariale et du pouvoir d'achat : comme si la Fonction publique était une réserve d'indiens, à laquelle serait allouée une masse budgétaire, de préférence en réduction, à l'intérieur de laquelle les promotions des uns ne pourraient intervenir

qu'au détriment du maintien du pouvoir d'achat des autres.



de la qualification pouvait garantir la hausse ou même le simple maintien du pouvoir d'achat.

La notion de carrière est ainsi attaquée sur le plan concret de la rémunération, notamment par le faible espace indiciaire entre début et fin de carrière, et aussi par l'absence de prise en compte des mesures individuelles dans l'évaluation du maintien du pouvoir d'achat. Le principe de carrière ainsi nié, la Fonction publique est, de fait, vidée d'un de ses principes.

Les retraités étant privés par définition de tout avancement, la prise en compte du seul GVT positif est la source principale de baisse de leur pouvoir d'achat.

Le GVT

Le GVT est l'un des dispositifs utilisés pour évaluer l'évolution de la masse salariale de la Fonction publique supposée à effectifs constants. Il se décline en trois effets :

➤ le "vieillessement" est l'estimation des effets des déroulements de carrière (changements d'échelon et de grade) sur la masse salariale ; il mesure l'incidence sur la masse salariale de l'ancienneté des agents.

➤ la "technicité" est l'estimation des effets des changements de corps et des accroissements des corps les mieux rémunérés qui changent la structure et la répartition des traitements (par exemple, la suppression de la catégorie D) ;

➤ le "glissement" est l'effet des remplacements des départs en retraite par des jeunes recrutés dont la rémunération est inférieure à celle des partants ; c'est un effet négatif qui vient en déduction des deux autres.

Le GVT "positif" ou "effet de carrière", seul retenu par le gouvernement, se contente d'ajouter vieillissement et technicité. Il ignore le glissement.

Le GVT "solde" ou "effet de structure" intègre les trois éléments. Le pourcentage d'évolution de l'indice moyen réel de rémunération, d'une année sur l'autre, représente le GVT. Il reflète à la fois les mesures générales, individuelles et catégorielles.

La grille

Le traitement indiciaire résulte du produit de l'indice par la valeur du point d'indice. L'indice de rémunération dépend du grade, de l'échelon et de leur position dans la grille de la Fonction publique. La question de la négociation salariale concerne essentiellement la valeur du point d'indice et ne doit pas être confondue avec celle de la refonte de la grille. Celle-ci est cependant nécessaire pour prendre en compte les qualifications. Cette nécessaire refonte de la grille comporte essentiellement deux dimensions :

➤ **la modification de la répartition entre catégories (A, B, C).** Maintenir 60 % de personnels en catégorie C, compte tenu des qualifications dont font preuve les personnels, est aberrant. Nous demandons que ce chiffre soit ramené à 25 % .

➤ **la révision des bornes indiciaires des corps,** à la fois pour ce qui est de leur niveau en début de carrière et de leur amplitude. Tandis que l'indice minimum, 100 à l'origine, est aujourd'hui à 262 (échelle 2) mais parvient péniblement à atteindre le SMIC, les bornes supérieures des corps n'ont guère évolué, ce qui provoque un "écrasement" de l'amplitude de carrière, d'autant plus important que le corps est situé en bas de la grille.

Les débuts de carrière doivent être revalorisés, les durées de carrière raccourcies ou accélérées. Les corps, au lieu d'être "pyramidés", doivent être "cylindrés" de manière à permettre à tous l'accès à l'indice terminal du corps.

La politique salariale

Avec la mise en œuvre de la désindexation des traitements sur les prix à partir de 1982, la politique salariale dans la fonction publique a constitué un élément important de la politique économique privilégiant la restauration de l'équilibre budgétaire.

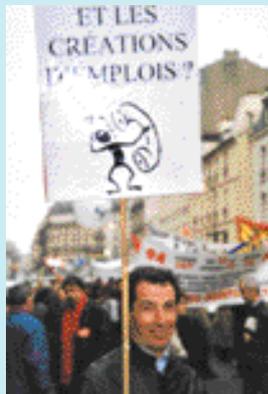
Cette politique salariale a conduit à un recul important du pouvoir d'achat du point d'indice. Non seulement les traitements des fonctionnaires ne profitent pas de la croissance économique enregistrée depuis plus de quinze ans, mais la perte de pouvoir d'achat est de plus de 10 %.

Les dépenses de personnels sont présentées comme insupportables et leur réduction suppose de toucher simultanément aux salaires, aux effectifs et aux retraites.

Avec cette politique de "désinflation compétitive", l'écart entre revenus du travail et revenus du capital s'est accentué. Les inégalités et la grande pauvreté se sont développées. L'inflation a été bridée, mais au prix d'une limitation de la croissance et d'une explosion du chômage. Le partage de la valeur ajoutée défavorable aux

salariés a été une cause de la faiblesse de la croissance.

Une politique active de l'État de relance par les salaires est pourtant possible : il fixe les rémunérations des fonctionnaires et le niveau du SMIC.



Le recrutement

Une situation entièrement nouvelle dans le recrutement des fonctionnaires est en train d'apparaître : le départ massif de fonctionnaires va conduire à des difficultés pour l'État et les autres collectivités publiques à trouver les agents qualifiés dont ils ont besoin. Les générations du "baby boom" vont être remplacées par de nouvelles, moins nombreuses.

Les besoins en personnels qualifiés des entreprises seront directement en concurrence avec ceux de la Fonction publique.

Le minimum Fonction publique qui se situait à 120 % du SMIC dans les années 70, est depuis plusieurs années généralement au dessous du SMIC.

Il est urgent pour le service public d'offrir des carrières plus intéressantes, à la fois en début de carrière et en amplitude.

Prenons seulement deux exemples :

- en 1983, le 1er échelon de la catégorie A était à 75 % au-dessus du SMIC ; en 2000, cet écart n'était plus que de 36 %.
- en catégorie C, parcourir tout l'espace des différentes échelles

de rémunération implique une hypothétique course d'obstacles d'une trentaine d'années, pour une amplitude de carrière allant dans le meilleur des cas de 1 à 1,5.

Des plans de recrutement sont dès maintenant nécessaires, le recrutement massif sur une période relativement courte créant à terme des phénomènes de blocage de promotion.

Le départ massif à la retraite et le remplacement par de nouveaux agents, rémunérés au début de l'échelle indiciaire de leur corps, sera un élément de forte baisse de la masse salariale. Mais le gouvernement se garde bien d'envisager de faire entrer cet élément dans le GVT.

Les enjeux des négociations

Ce n'est que depuis le mouvement de mai 1968 que des négociations annuelles se sont développées après leur officialisation par la loi du 13 juillet 1983.

Les négociations ne portent pas sur l'ensemble des facteurs d'évolution des rémunérations mais en fait essentiellement sur l'évolution du niveau du point d'indice ou des mesures générales équivalentes.

Les mesures dites "catégorielles" qui concernent les reclassements indiciaires dans la grille sont négociées séparément, souvent au niveau ministériel. Pourtant ces mesures sont imputées à l'augmentation de la masse salariale, qui fait référence pour le gouvernement dans l'appréciation de l'évolution du pouvoir d'achat.

C'est ainsi que l'État peut chercher à faire financer par la dévaluation du point d'indice les concessions auxquelles il peut être contraint sur le nombre de points d'indice.

Nous revendiquons :

- une mesure immédiate de 40 points d'indice pour tous au titre de la reconstruction de la grille ;
- une hausse générale des basses rémunérations et des débuts de carrière, le salaire minimum étant amené de nouveau à 120 % du SMIC ;
- une amplitude indiciaire plus grande pour chaque corps ;
- l'intégration des primes et indemnités qui n'ont pas un caractère exceptionnel dans le traitement soumis à retenue pour pension ;
- le retour à l'indexation de la valeur du point d'indice sur les prix.

Les fonctionnaires couteraient-ils trop cher ?

Les salaires – et singulièrement ceux des fonctionnaires – seraient une charge, une sorte de mal dont on n'est pas sûr qu'il soit nécessaire, et qu'il faut en tout cas contenir et réduire au maximum. Tout cela dans une optique de réduction de la "pression fiscale". Tous les économistes ne partagent pas ce point de vue. Pour certains, la pression fiscale n'a pas d'incidence négative sur le développement économique. Bien au contraire, un rôle positif et essentiel doit être reconnu aux infrastructures, à l'éducation, à la recherche fondamentale, tous largement financés par l'impôt. Contrairement aux idées dans l'air du temps, l'impôt ne serait pas un mal nécessaire, mais un bien nécessaire.

La Fonction publique et les services publics jouent un rôle essentiel pour répondre aux besoins sociaux. De plus, l'augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, par ses effets sur la consommation et la croissance, est un élément déterminant pour le développement d'une politique de création d'emplois.

Les primes et indemnités dans la politique salariale

Le recours aux primes et indemnités pour des travaux ou des contraintes liés en permanence à l'exercice du métier vise essentiellement deux objectifs :

- le premier est de ne pas prendre en compte cette fraction du traitement pour le calcul de la pension.
- Le second est de contourner les principes fondamentaux de la grille et de supprimer la proportionnalité entre le traitement et l'indice de traitement.

Ainsi, la réalité des traitements ne respecte plus les classements indiciaires. La transparence disparaît et la communauté de revendication est altérée.

Les corps bénéficiaires sont amenés à jouer le jeu de la discrétion sur la réalité des primes et indemnités. L'employeur maîtrise le système et organise les rivalités et les divisions au détriment de tous les salariés.



Réforme budgétaire

A partir de 2005, le vote du parlement ne portera plus que sur des crédits, les emplois devenant seulement indicatifs, leur répartition entre les différents corps et grades relèverait des services gestionnaires de l'État. Actuellement, le GVT est un élément de pression sur les salaires. Demain, avec l'application de cette réforme, le coût de la rémunération réel d'un emploi deviendra un élément décisif ; le vieillissement d'un corps conduira à freiner l'évolution de ses effectifs, la limite n'étant plus l'effectif mais le coût salarial.

A l'inverse de nos revendications, cela tendra à privilégier des recrutements en A plutôt qu'en A+, en B plutôt qu'en A, en C plutôt qu'en B. Et à développer plus systématiquement encore une politique de non-reconnaissance des qualifications.

Cette réforme prolonge et aggrave la logique de la gestion d'une masse salariale, puisque elle permettra de réduire celle-ci de manière totalement opaque, sans le contrôle du Parlement.

Annexes, établissements à faible effectif, établissements multisites ?

On voit apparaître cette nouvelle dénomination dans un nombre grandissant d'académies et plus encore dans le protocole d'accord sur les chefs d'établissement publié au BOEN de janvier 2002 :

Il.3 Les établissements à faibles effectifs connaissant des problèmes spécifiques pourront être dirigés par un même chef d'établissement, chaque unité étant dotée d'un poste de personnel de direction.

Le poste de personnel de direction pourrait, bien sûr, être occupé par un adjoint et on peut envisager une répartition des tâches entre un principal et un adjoint à l'intérieur d'un seul établissement public local d'enseignement, un seul conseil d'administration, un seul budget.

On voit tout de suite l'intérêt pour le ministère en termes de moyens : une seule dotation en heures d'enseignement à répartir à l'intérieur d'un établissement entre son "siège" et son ou ses "annexes". Langues rares, options : pas de problème, on va demander aux collectivités locales de mettre en place, au nom des technologies nouvelles, l'enseignement par visioconférence ce qui permettra de maintenir un large éventail d'offres d'enseignement !

Le service public français coûte cher, certains voudraient le rationaliser et surtout l'avoir à moindre prix !

Ces expérimentations se font au détriment de la proximité nécessaire entre usagers et personnels enseignants ou non enseignants.

Les premières tentatives d'imposer ce type de structure se heurtent à la définition d'un établissement par le décret du 30 août 1985 qui définit la structure juridique d'un EPLÉ et ne permet pas d'y déroger.



Et la gestion là-dedans ?

Les personnels de catégorie A de l'administration scolaire et universitaire sont normalement désignés pour exercer les fonctions de gestionnaire. Le souci de faire des économies a déjà largement prévalu dans les choix dans les années 80-90. Le rapport Derosier en 1985 reconnaissait déjà qu'avec

la décentralisation, plus de 200 collègues avaient ouvert avec un poste de SASU comme gestionnaire au lieu d'un poste d'AASU (ce qui nous éloigne de la revendication syndicale d'un poste de catégorie A dans chaque établissement).

La responsabilité du gestionnaire, comme celle du chef d'établissement, ne se divise pas et se délègue mal. Comment pratiquement un gestionnaire responsable d'un établissement multisite pourra-t-il vérifier

administratives où le gestionnaire et son adjoint sont invités à se partager les permanences d'été !

Va-t-on vers une nouvelle définition de la responsabilité pénale des fonctionnaires introduite par la loi de mai 1996 ?

Rappelons que "tout fonctionnaire est responsable à la mesure des moyens dont il dispose et compte tenu de ses responsabilités". Mais, comment un chef d'établissement, un gestionnaire, pourra-il assumer des responsabilités sur des sites éloignés, sans les partager avec d'autres ?

La volonté de créer des établissements multisites, en réseaux, avec des moyens mutualisés ne répond pas sur l'essentiel aux besoins des établissements.

Il s'agit au contraire de faire gérer la pénurie par les personnels.

au quotidien que les conditions de sécurité sont réunies dans un site éloigné de 10, 20, 30, voire 50 km ? En désignant un adjoint du gestionnaire ?

Il s'agit d'une vraie question dans la mesure où le libellé "d'adjoint du gestionnaire" n'existe à notre connaissance que dans la circulaire de 1996 sur les permanences

Ces perspectives sont lourdes de dangers. Le SNASUB, avec la FSU, doit prendre toute sa place pour en informer les collègues, les parents d'élèves et les collectivités.

Jacques Aurigny

Régime indemnitaire

Le ministère de l'Éducation nationale a tenu plusieurs réunions sur l'indemnitaire. La dernière s'est déroulée le 15 avril 2002 sous la présidence de Monsieur Dellacasagrande, directeur des affaires financières.

A cette date, le gouvernement s'engageait, s'il était réélu, à envisager une mesure budgétaire de 35 millions d'euros pour la revalorisation des indemnités en 2003, puisque pour l'année 2002, les indemnités restent en l'état. L'hypothèse proposée lors de cette réunion était de multiplier le taux réglementaire par 1,5, soit une mesure plus que ridicule, alors qu'il est possible d'aller de 1 à 8. (cf. exemples ci-dessus, sur la base des taux réellement pratiqués dans la filière administrative).

De qui se moque-t-on ?

Le SNASUB a toujours revendiqué des salaires décents pour l'ensemble des personnels. Aujourd'hui, beaucoup de collègues demandent des indemnités à cause des salaires de misère qu'ils perçoivent, considérant qu'il vaut mieux *"tenir que courir"* ! Pourtant, bon nombre d'entre-eux ne perçoivent pas toujours les montants auxquels ils auraient droit ; les attributions s'effectuant trop souvent *"à la tête du client"*. Et surtout, ces indemnités ne seront pas intégrées dans le salaire lors du départ en retraite !

Dans la filière administrative

	Taux moyen réel	Taux proposé	Différence	% d'évolution
Agent administratif (E 2)	493 €	612 €	119 € (780,58 F)	24,14 %
Adjoint administratif (E 2)	559 €	657 €	98 € (642,83 F)	17,53 %
SASU classe supérieure	1097 €	1488 €	391 € (2158,09 F)	35,64 %
AASU	1399 €	1509 €	110 € (721,55 F)	7,86 %
CASU	3760 €	4008 €	248 € (1626,77 F)	6,60 %

Aujourd'hui, avec l'arrivée du nouveau gouvernement Chirac, on ignore ce qu'il adviendra des propositions de revalorisation indemnitaire.

Il est donc plus que jamais indispensable de revendiquer de réelles revalorisations salariales pour tous, avec une refonte des grilles indiciaires et une requalification de l'ensemble de nos catégories.

Michelle Hazard

Démarche GRH à l'université de Lille II

La politique d'évaluation des personnels qui accompagne la réforme indemnitaire a déjà de nombreux précédents.

Quelques universités ont déjà obtenu des dotations budgétaires spécifiques pour *"tester"* une *"politique des ressources humaines"* aux couleurs du management de l'entreprise.

Ainsi Lille 2, université *"pilote"* en la matière, assistée de la société Aymara, fait remplir aux agents des *"fiches de poste"* (en théorie, purement descriptives), lors d'entretiens avec leur responsable hiérarchique immédiat. Officiellement, il s'agit d'obtenir une photographie

exacte des activités des personnels.

Il ne s'agit pas d'évaluer, de noter, de juger ..., mais de *"rendre compte de la réalité"*. Pourquoi ? Pour rendre adéquate l'offre de formation de l'université aux besoins exprimés par les agents (ça c'est la cerise) ; et *"faire la chasse au gaspi"* (ça c'est le gâteau !).

Le secrétaire général expliquant que si quatre personnes font le même travail, on peut peut-être *"rationaliser"* en n'y affectant que 3 agents (bien évidemment, mauvaises langues que vous êtes, il n'y aura pas de *"mutation"* autoritaire (oh le vilain mot !), mais une *"incitation"* !)



En fait, il s'agit de répondre au manque criant de personnel, à la surcharge des services par un ensemble de mesures qui forme système (c'est ça le management d'entreprise). Il s'agit de :

- flexibiliser (pour répondre aux rythmes variables dans l'année) ;
- précariser (sur plus de 1000 IATOS, 500 sont des précaires !) ;
- tendre à augmenter le temps de travail ;
- et enfin, pour le rentabiliser, définir *"scientifiquement"* la charge de travail et n'y affecter que le strict personnel nécessaire.

Dans l'immédiat, le personnel du SCD, relativement protégé par l'existence de corps spécifiques aux bibliothèques n'a pas vraiment perçu le danger. Mais qu'advierait-il si comme le souhaite la Conférence des présidents d'université pour la catégorie C, il y avait suppression de cette spécificité et création de corps indifférenciés ?

La grande majorité des magasiniers a boycotté ces fiches de postes, refusant cette *"démarche GRH"* qui vise à mettre à l'heure du libéralisme, nos conditions de travail.

Dominique Gérardin

Vitrolles

Convergences :
Quand le FN est arrivé, que s'est-il passé à la bibliothèque ?

Henri Naïditch : le FN a pris la mairie de Vitrolles suite à l'annulation des élections de 1995, un an et demi après Orange, Marignane et Toulon. A Orange, ils avaient "fait le ménage" à la bibliothèque. Ils avaient imposé, épuré, jeté. Ils étaient très violents avec les personnels, brutaux, caricaturaux. A Vitrolles, ils ont procédé beaucoup plus habilement. Ils n'ont pas fait de coup de force. Ils n'ont pas supprimé d'abonnements, ils en ont imposé d'autres (Minute, Présent,...). Dès son arrivée, la conseillère en communication, une véritable caricature, a insisté pour obtenir la liste des ouvrages de la bibliothèque. En fait, elle voulait juste savoir si nous possédions certains auteurs (Céline, Drieu la Rochelle...).

Au FN, il y a le verbe et la pratique. Ils expliquaient que les fonds de la bibliothèque devaient répondre aux désirs de l'ensemble des vitrollais, mais ne se souciaient absolument pas des besoins et des goûts du public. Ils ne connaissent pas la réalité. Ils proposent des bouquins qui ne sont absolument pas adaptés au lectorat. Ils ont les yeux braqués sur les listes d'acquisition mais ils ne se préoccupent pas que le livre qu'ils imposent soient lus. Ils ont fourni des listes d'ouvrages à acheter pour

En 1997, quand Vitrolles tomba dans les pattes du Front national, Henri Naïditch y était bibliothécaire depuis 20 ans. Responsable de la bibliothèque municipale, il a tenu 18 mois, avant de quitter une ville qui était devenue invivable.

"rééquilibrer" les collections. Pour les documentaires, il s'agissait essentiellement de bouquins d'extrême-droite. Pour la partie romanesque, c'était plus surprenant, c'étaient des écrivains qui n'étaient pas explicitement

Une bibliothèque dans les griffes du F'Haine

"marqués", mais les ouvrages avaient tous une thématique commune (immigration, valeurs traditionnelles de la France,...).

Ils étaient complètement paranos et parfaitement incompetents. Même après l'arrivée du Front, on a continué à être la meilleure bibliothèque antifasciste de la région. On s'était entendu avec une librairie pour qu'ils ne nous fassent pas de remise, mais nous donnent des bons d'achat, ce qui nous permettait d'acheter ce qu'on voulait. Personne n'a jamais vérifié.

En 1999, ils ont mis en place un pseudo "comité de lecture", composé de l'adjointe à la Culture, Catherine Marandat, catholique intégriste et de personnels de la bibliothèque. Ce comité



était censé examiner "de façon pluraliste" toutes les commandes. Il est aujourd'hui tombé en désuétude. Tout passe ostensiblement par la mairie. Il est exclu d'acheter un ouvrage où il soit question de race, de sexe, d'amour. Récemment, un documentaire sur le "toucher" a été refusé.

Convergences :
Aujourd'hui, à la bibliothèque, il n'y a quasiment plus de personnel qualifié...

Henri Naïditch : En 1997, on était une petite dizaine de professionnels. Tout le monde est parti. Les frontistes ont exercé des pressions, suscité la délation. En commission paritaire, ils harcèlent les représentants syndicaux. Ils pratiquent l'injure permanente. Ils n'ont aucun respect de l'opposition. Sur la ville, le climat était très lourd. A la bibliothèque, il nous était devenu impossible d'exercer notre métier. Partir est aussi une façon de résister. Lors de mon départ, en juin 1998, j'ai été chargé de rédiger le profil de poste pour recruter mon successeur.

J'ai précisé "chargé d'appliquer la politique municipale". Il n'y a pas eu pléthore de candidats. Il n'y en a même eu aucun ! Le dernier professionnel de l'ancienne équipe a quitté Vitrolles début 2002. Au fur et à mesure, les bibliothécaires ont été remplacés par des militants FN, sans aucune qualification.

Aujourd'hui, toute la bibliothèque est entre leurs mains. Ils ont mis 5 ans pour faire à Vitrolles ce qu'ils avaient fait en un mois à Orange, mais le résultat est identique. La bibliothèque est pétrifiée. Il n'y a plus de budget, plus de personnel qualifié. Il y a des rayonnages, des livres, des personnes derrière une banque de prêt, mais plus de public. Dans le domaine des animations, on ne propose plus que des conférences sur le paganisme ou la parapsychologie. Il n'y a plus d'offre, donc plus de lecteurs. Pourtant, ce n'est pas la présence des ouvrages frontistes qui les font fuir. A peine mis en rayon, ils disparaissent quasi instantanément, discrètement "empruntés" par des antifascistes vitrollais...

Propos recueillis par
Béatrice Bonneau

Après le vote du 21 avril, un regard sur la communauté universitaire

Avec le choc du vote pour l'extrême droite, des universitaires ont animé des réunions, nécessaires pour faire quelques rappels historiques sur le fascisme et l'antifascisme et débattre de la citoyenneté.

Mais l'université est-elle un modèle de citoyenneté au quotidien ?

Modèle d'égalité hommes-femmes ?

Parfois, au vu et au su de certains responsables, fleurissent des bulletins étudiants comportant des blagues sexistes ordurières.

Modèle de solidarité avec les étrangers ?

"Montre d'abord ta carte de séjour et le fric de tes parents !"

Modèle de solidarité avec les défavorisés ?

Quelle volonté d'accueillir les enfants des quartiers populaires pour utiliser les locaux

et le matériel sportif par exemple? Au social on préfère souvent la rentabilité, comme louer les courts de tennis.

Modèle d'ouverture au débat ?

Le discours de ces dernières années a été concentré sur les "facs propres", avec la chasse à l'affichage sauvage, au lieu de donner de vrais moyens pour l'affichage.

On veut ouvrir plus longtemps les services mais on ferme les portes aux réunions d'étudiants qui ne rentrent pas dans le moule des associations et des corpos.

Modèle d'intégration des plus défavorisés ?

Faute de postes pour l'entretien des bâtiments, les responsables recrutent des personnes que l'on doit aider à se réinsérer, sur des contrats précaires. Mais en fait on les embauche uniquement

pour remplir les fonctions de titulaires à temps plein et lorsque ces personnes ont des problèmes on les renvoie sans s'être préoccupé des conséquences psychologiques que ce nouvel échec aura entraîné.

Modèle de lutte contre l'extrême-droite et ses idées ?

A Dijon par exemple Soisson est toujours président du conseil régional grâce à une alliance avec l'extrême droite.

Son représentant au Conseil scientifique réclamait en 1998 la préférence nationale et même locale : *"Du travail pour les Français habitant l'Yonne"* !

Les élus de ce conseil font semblant de l'ignorer et préfèrent faire le gros dos pour obtenir des financements plutôt que de se battre. Rappelons que l'argent de nos impôts n'appartient pas au conseil régional mais à la collectivité.

Les colloques ne suffisent pas pour faire reculer les idées fascistes, il faut aussi, au quotidien, la solidarité et le courage face à certaines situations.

**Nicolas Favelier
Chantal Masson
Danièle Patinet**

SAIC : les crédits du public et la précarité pour le personnel !

Le décret relatif aux services d'activités industrielles et commerciales (SAIC) des universités vient d'être publié.

Il permet la mise en place d'un service commun qui, avec une comptabilité distincte, négocie et assure l'exécution des contrats de recherche ou d'expertises pour un tiers, met à la disposition des créateurs d'entreprise ou de jeunes entreprises des locaux, matériels et moyens, gère les baux et locations commerciales, gère les activités commerciales de l'université.

Le SAIC est créé par délibération du conseil d'administration de l'université et est dirigé par un directeur nommé par le président. Le directeur a autorité sur le personnel du service, prépare le budget et rend compte de son exécution.

Le président peut le désigner comme ordonnateur secondaire ou lui déléguer sa signature. Son mandat est laissé à la libre détermination de l'établissement !

L'université dote le SAIC d'un budget, de moyens en personnels, locaux, crédits, équipements. Le SAIC peut recruter du personnel non titulaire à durée déterminée ou indéterminée ! En clair, on veut disposer de crédits publics mais embaucher des personnels précaires.

Plusieurs arguments sont développés pour justifier la mise en place de SAIC. Jean-Loup Dupont, chargé du dossier SAIC par les ministres de l'éducation et de la recherche, souligne qu'il s'agit d'une structure interne à l'université, contrairement aux groupements d'intérêt public (GIP), aux filiales ou aux associations. Il affirme que cela doit éviter le non respect de la réglementation, notamment fiscale. Il ajoute que la comptabilité des SAIC devra prendre en compte les frais et les salaires des personnels détachés. Autant dire que ce sera un casse-tête pour affecter les coûts soit au secteur formation et recherche, soit au SAIC, sans parler des luttes intestines que cela risque de produire. Bref, une usine à gaz. Le principal argument mis en avant est la souplesse ! Les avantages du financement public et l'insécurité pour les salariés, c'est le rêve ... patronal bien sûr !

Danièle Patinet



30 avril 2002 : journée fac ouverte à l'université de Bourgogne à l'appel du Comité de vigilance contre l'extrême-droite

Vie des académies

Élections partielles

Agents

Progression du SNASUB de 7,1 % en passant en moyenne de 27,6 % à 34,7 %. Les résultats sont très disparates ; nous progressons dans 5 secteurs avec des pointes à 75 % au rectorat et 37,5 % dans le supérieur où nous sommes peu organisés ; nous reculons ou stagnons dans 5 autres secteurs.

Toulouse

La pétition indemnités lancée par l'intersyndicale UNSA/CFDT/CGT a été très bien reçue ...

AI : 3 sièges ;
SNASUB : 1 siège.

AASU

Progression là aussi du SNASUB qui passe de 30 à 32,5 % en moyenne, avec les mêmes différences d'un département à l'autre ; 1 attaché sur 2, dans les Hautes-Pyrénées, presque autant dans la Haute-Garonne et le Tarn-et-Garonne ; plus d'un sur 4 au rectorat et dans le supérieur ; par contre très peu dans le Lot ...

AI : 4 sièges ;
SNASUB : 2 sièges.

Chez les AASU, ces élections se sont réduites à un mano a mano entre AI et nous et une triangulaire chez les AGA où FO et CGT ne présentaient pas de liste cette fois-ci.

Un triste constat : les collègues qui avaient voté CGT ou FO ont partagé leurs voix entre la FEN et la FSU. D'avoir "loupé" de 3 voix un 2^{ème} siège chez les AGA amène comme un goût amer dans notre bouche.

Pierre Pieprzownik

	Attachés			Agents		
	2001	2002	/ 2001	2000	2002	/ 2001
Inscrits	454	454		579	348	
Votants	399	384		429	266	
Blancs/nuls	34	36		23	15	
Exprimés	360	348		406	251	
AI-UNSA	238	234	+ 1,1 %	193	134	+ 5,9 %
SNASUB	108	114	+ 2,75 %	112	87	+ 7,1 %
SGEN-CFDT				47	30	+ 0,3 %
CGT	-	-		31	-	
FO	14	-		23	-	

ARTT :
à la provocation,
répondons par
l'organisation.



Le ministère et le rectorat commencent à peine à mettre en place l'ARTT décidée par le gouvernement Jospin que tombent

Paris

les mesures de carte scolaire pour la rentrée 2002.

Pour notre académie sont créés 9 postes : 6 d'ATOS, 2 d'emplois de santé et sociaux, 1 d'ingénieur. Mais sont supprimés 22 postes : 16 d'OEA, 2 de maîtres ouvriers et 4 d'administratifs

au rectorat, et ceci au titre du redéploiement pour l'ouverture de 2 collèges et la municipalisation de 4 autres.

Il s'agit d'une véritable

provocation qui confirme ce que nous savons déjà : l'ARTT n'est pas créatrice d'emplois ; au contraire elle est un instrument supplémentaire pour en supprimer. Or l'académie est déjà déficitaire de 1200 postes, et des centaines de précaires attendent d'être intégrés et titularisés.

Plus que jamais la défense de la démocratie passe par l'indépendance syndicale et la défense de nos revendications.

Patrick Le Tuhaut

Le congé de présence parentale et le congé de paternité

Le congé parental existe depuis longtemps. C'est la position du fonctionnaire placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Deux dispositions nouvelles ont été récemment mises en place : **le congé de présence parentale, et le congé de paternité.**

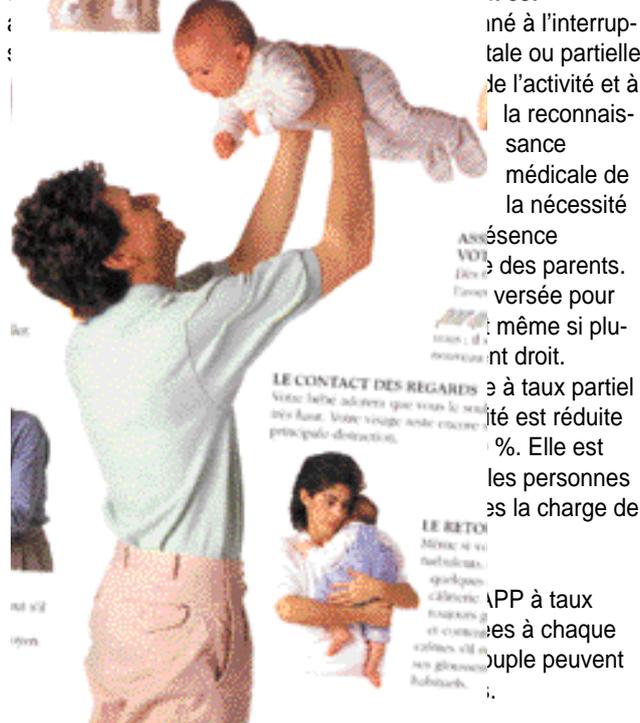
La première est une véritable position statutaire et permet de donner des soins à un enfant.

La seconde permet au père de consacrer du temps aux premiers jours de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

Le congé de présence parentale, créé par la loi 2000-1257 du 23 décembre 2000, est devenu l'article 54 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

C'est la position du fonctionnaire placé hors de son administration lorsque la maladie, l'accident ou le handicap graves d'un enfant à charge, appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui. Ce congé non rémunéré est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée initiale de quatre mois au plus ; il peut être prolongé deux fois, dans la limite d'un an. Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié, et la qualité d'électeur aux CAP. Il n'acquiert pas de droits à la retraite.

A l'issue du congé de présence parentale ou en cas de diminution des ressources du ménage ou de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réintégré de plein droit



Pour pallier l'absence de rémunération pendant le congé, une allocation de présence parentale (APP) est créée, non soumise à condition de ressources. Son versement est

lié à l'interruption ou partielle de l'activité et à la reconnaissance médicale de la nécessité de l'absence des parents. Elle est versée pour la même durée que le droit.

Le taux partiel de l'activité est réduite de 50%. Elle est accordée aux personnes placées à la charge de

l'APP à taux réduit est accordée à chaque parent du couple peuvent bénéficier de ce droit.

Le congé de paternité est accordé en cas de naissance ou d'adoption pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le fonctionnaire conserve son droit à traitement.

Il est accordé au père, sur sa demande, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables, ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Les jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Ils s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux autorisations spéciales d'absence de trois jours accordées à cette occasion. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. La demande de congé doit être formulée au moins un

	Personne en couple	Personne isolée
Interruption complète d'activité	796,01 €	945,27 €
Activité exercée au maximum à mi-temps	398,02 €	497,52 €
Activité comprise entre un mi-temps et un 4/5 ^{ème} de temps	242,51 €	320,67 €

Montant de l'allocation de présence parentale (à compter du 1er avril 2002)

Il est réaffecté dans son ancien emploi dans la mesure du possible.

Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail (ou, sur sa demande, de son domicile, sous réserve de l'application de l'article 60 relatif aux priorités de mutation).

Le congé de paternité

La loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 a institué pour les fonctionnaires de l'État un congé de paternité, inséré à l'article 34-5° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

La circulaire FP/3 - FP/4 n° 2018 du 24 janvier 2002 précise ses conditions d'application.

mois avant la date de début du congé.

En cas d'adoption, la durée du congé est

allongée de onze jours pour l'adoption d'un enfant et de dix-huit jours en cas d'adoptions multiples, à la condition que la durée du congé soit répartie entre les deux parents. Dans ce cas, la durée minimale de chaque congé est réduite à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées. Les agents non titulaires de l'État en bénéficient.

Pierre Boyer



lu pour vous Infos pratiques

par Pierre Boyer

Arrêté du 2 avril 2002 fixant le **taux de l'indemnité de sujétions spéciales des personnels de magasinage spécialisé** des bibliothèques (JO du 10 avril 2002).

Arrêté du 5 avril 2002 fixant le contingent de **recrutement exceptionnel d'adjoints administratifs** d'administration centrale (concours : 45 ; liste d'aptitude : 15), et des services déconcentrés (3040) ainsi que la répartition de ces derniers par académie (JO du 11 avril 2002).

Arrêté du 5 avril 2002 fixant le contingent de postes (2144) offerts pour le **recrutement d'agents administratifs** des services

déconcentrés du MEN (JO du 16 avril 2002).

Avis du 5 avril 2002 relatif aux **recrutements par listes classées par ordre d'aptitude d'agents administratifs** des services déconcentrés (application de la loi du 3 janvier 2001) (BOEN n° 15 du 11 avril 2002).

Arrêté du 15 avril 2002 fixant le nombre d'emplois (99) offerts au **concours interne pour le recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés** (JO du 23 avril 2002).

Arrêté du 15 avril 2002 établissant la liste des organisations syndicales aptes à désigner des représentants au **CTP central du MEN** (BOEN n° 17 du 25 avril 2002).

Arrêté du 23 avril 2002 relatif à l'attribution d'une **indemnité de responsabilité administrative** aux fonctionnaires occupant des emplois de **CASU et de SGASU** (BOEN n° 18 du 2 mai 2002).

Circulaire du 24 avril 2002 relative au **recrutement et à l'intégration des travailleurs handicapés** (BOEN n° 18 du 2 mai 2002).

Arrêté du 26 avril 2002 relatif aux modalités d'organisation des **concours de recrutement d'ITARF** (JO du 3 mai 2002).

Arrêtés du 26 avril 2002 portant organisation du **troisième concours d'AASU et de SASU** (JO du 3 mai 2002).

Arrêté du 26 avril 2002 portant ouverture de concours spéciaux d'accès aux IRA en vue du **recrutement d'analystes-informaticiens** (JO du 3 mai 2002).

Décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux **conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État** (JO du 2 mai 2002).

Décret modificatif n° 2002-684 du 30 avril 2002 relatif au régime de certaines **positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions** (JO du 2 mai 2002).

Arrêté du 30 avril 2002 autorisant l'ouverture de **concours réservés**

pour le recrutement d'adjoints administratifs des services déconcentrés du MEN (578 postes) et de SASU (508 postes) (JO du 4 mai 2002).

Décret n° 2002-734 du 2 mai 2002 modifiant les **statuts particuliers de corps de l'ASU** et fixant les **dispositions applicables à l'emploi de SGASU**, et arrêté du même jour relatif à **l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de SGASU** (JO du 4 mai 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 2001-2002: 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.



Les fonctionnaires sous Vichy

Le gouvernement du maréchal Pétain, issu de l'acceptation de la défaite de 1940, prétendait reconstruire la France autour de valeurs traditionnelles résumées dans la formule "*Travail, famille, patrie*". L'administration fut à la fois l'acteur essentiel et le terrain prioritaire de mise en œuvre de cette politique.

L'application de la politique de Vichy par les fonctionnaires

La collaboration fut plutôt le fait des élites administratives, et la résistance le fait des agents subalternes, méprisés par un régime qui voulait en faire de simples "*employés*" de droit privé. Les allemands constataient, notamment à l'occasion de recherche de réfractaires au STO (service du travail obligatoire en Allemagne), que de nombreux policiers, gendarmes, gardes mobiles se sont efforcés de minimiser ou de réduire à néant les efforts de leurs supérieurs.

Les collaborateurs

Les résistants ont dénoncé la docilité dont ont fait preuve tant de hauts fonctionnaires républicains depuis juin 1940, la facilité avec laquelle ils ont subi les nouveaux maîtres, assumé sans révolte de conscience toutes les besognes qu'on leur imposait. Il y eut, pour sauver l'honneur, tel sous-préfet qui refusait de signer des ordres de perquisition, ou encore, face au STO, l'inertie de nombreux chefs de service.

Les résistants

Instrument de collaboration, l'administration de Vichy ne put toutefois empêcher la résistance en son sein, souvent passive mais efficace.

La résistance apparut essentiellement dans les échelons subalternes et pour des raisons budgétaires, au ministère des finances, qui désapprouvait des projets peu réalistes (versement à vie des allocations familiales par exemple).

Du douanier qui aidait à passer en Espagne aux administratifs qui délivraient de faux papiers ou égaraient volontairement les dossiers, de nombreux rouages de l'administration firent preuve d'imagination pour freiner la mise en place de la politique de collaboration.

L'application de la politique de Vichy aux fonctionnaires

La politique de discrimination

La première tâche à laquelle s'est attaquée le nouveau gouvernement a été d'expulser de l'administration certaines catégories de personnes :

- au motif d'une politique raciste, de la "*préférence nationale*" et de l'arbitraire, les juifs, les francs-maçons, tous les agents dont le père n'était pas né français, durent quitter leur emploi, du professeur d'université à l'agent de service. Par ailleurs, une loi autorisa à relever discrétionnairement de ses fonctions tout agent public.

- au motif d'une conception patriarcale de la famille, le retour des femmes au foyer était une priorité de la politique de la fonction publique. D'où l'interdiction du recrutement de femmes mariées, la mise à la retraite des femmes fonctionnaires de plus de 50 ans, le congé sans solde discrétionnaire, le *numerus clausus*...

Certains ministères (éducation, finances) freinaient l'application de ces dispositions, dont ils mesuraient le caractère chimérique et la désorganisation qu'elles entraîneraient.

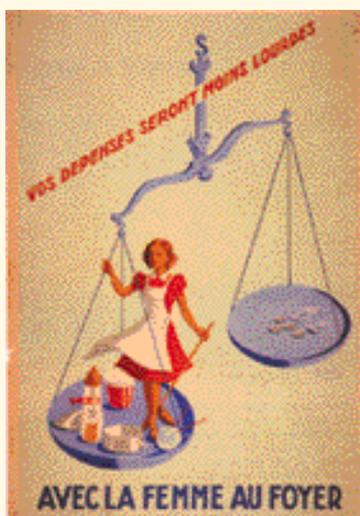
Le modèle : un père de famille conforme et atomisé

Le traitement de base était désormais celui du père de deux enfants ; celui qui, à 35 ans, n'avait qu'un enfant, voyait son traitement diminué de 5 %, et celui qui n'en avait pas du tout, de 15 %. A l'inverse, le traitement d'un père de trois enfants était majoré de 15 %, puis de 10 % par enfant supplémentaire. La proportionnalité des allocations familiales au traitement favorisait les salaires les plus élevés.

Le syndicalisme fut interdit, des associations professionnelles créées, et des délégués du personnel tirés au sort. Certains hauts responsables administratifs exprimaient une volonté de revanche contre les syndicats de fonctionnaires.

Les exclusions font apparaître le profil du fonctionnaire estimé par le régime : l'agent mâle, géniteur, rouage bien pensant et docile d'un État tout puissant. Même le maréchal Pétain, qui n'avait pas d'enfant, ne correspondait pas à cet idéal.

Page sombre de notre histoire, l'époque de Vichy demeure un modèle pour certains nostalgiques. Nous devons aujourd'hui être vigilants devant la réapparition de ces courants xénophobes et de régression sociale. S'ils parvenaient un jour au pouvoir, nos droits, nos emplois, le sens même de nos fonctions, seraient remis en cause.



Pierre Boyer