



Convergences



n° 82 — février 2003

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

É d i t o



Lannée 2003 a commencé par la grève du 28 janvier pour l'éducation et par les manifestations du 1^{er} février en défense des retraites. Le 1^{er} février, nous étions tous ensemble, côte à côte, salariés du public et du privé.

Ces deux journées ont montré une fois de plus que l'unité, même si elle peut être difficile à réaliser, est indispensable pour combattre efficacement les attaques gouvernementales et faire avancer nos revendications.

Face aux agressions du gouvernement Raffarin (budget, décentralisation, retraites, salaires, suppression de 5600 MI-SE,...) et aux menaces qui pèsent sur les services publics et sur la protection sociale, l'ensemble du mouvement syndical a été capable de s'unir.

Nous devons continuer avec fermeté et détermination dans cette voie.

Aujourd'hui, le gouvernement s'apprête à réformer les retraites au détriment des salariés, à remettre en cause la répartition et la solidarité intergénérationnelle.

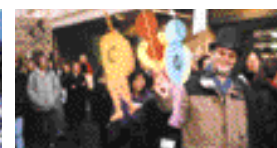
Pour l'en empêcher, nous devons nous rassembler, public, privé, chômeurs et retraités sur des revendications unifiantes : pour une retraite à 37,5 annuités, à taux plein dès 60 ans.

Nous devons réaffirmer haut et fort que nous refusons une politique et des choix économiques et sociaux qui criminalisent les pauvres et laissent prospérer la pauvreté.

Michelle Hazard

La fonction publique de carrière

pp. 9 à 12



Les COPsy manifestent p. 7

pour nous contacter...

Secrétaire générale

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

Trésorier national

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

Secrétaires généraux adjoints

Bibliothèques

Anne-Marie PAVILLARD
SNASUB-FSU
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 6 028
34030 Montpellier
Tél. 0467104141

Établissements supérieurs

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

Services (ministères, rectorats, IA...)

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

Presse

Béatrice BONNEAU
14, rue Rébéval
75019 Paris
Tél. 06 1 994 8713

Organisation et questions statutaires

Pierre BOYER
27, rue Bouchardon
75010 Paris
Tél. 01 42460509
Tél. 06 03 48 86 60

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 53794904

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

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
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 34976

Patrick LE TUHAUT
Lycée Jacques Decour
12, av.Trudaine
75009 Paris
Tél. : 01 550 78046

Arlette LEMAIRE
Inspection académique
4, rue d'Auxonne
54042 Nancy Cedex
Tél. : 03 839 35661

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 80395097

Pierre PIEPRZOWNIK
Lycée Saint-Sernin
3, place Saint-Sernin
31000 Toulouse
Tél. : 05 61 23 4575

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. 038 1480694
Marina JOSIPOVIC
Trésorière
BU de Belfort
43, faubourg des Ancêtres
BP 455
90008 Belfort Cedex
Tél. : 0384 2152 88

Bordeaux
Jean-Claude CARABINI, SA
261, avenue Pierre Bouneau
40270 Grenade sur l'Adour
Tél./Fax : 0558 45 4774
Jacqueline POMMARES
Trésorière
79, rue Guillaume Leblanc
33000 Bordeaux

Tél. : 05 56 98 04 60
Caen
Christian EURY, SA
Restaurant universitaire A
23, avenue de Bruxelles
14070 Caen Cedex 5
Tél. : 02 315 66352
Chantal MOREL
Trésorière
CROUS
Restaurant universitaire C
114, rue de Lebisey
14070 CAEN Cedex
Clermont-Ferrand
Gilberte JACOB, SA
(voir BN)

Marie-Christine LABRANDINE
Trésorière
35, route de Durtol
63830 Nohanent
Tél. : 04 736 28838

Corse
Lucien ROCHIETTI, SA
Inspection académique
Palais de la mer
BP 177
20293 Bastia Cedex
Tél. : 04 953 45940

Monique CHIARI
Trésorière
LEP Scaroni
Rue de la 4^{ème} DMM
20600 Bastia
Tél. : 04 95 54 53 06
Créteil
Yann MAHIEUX, SA
SNASUB-FSU
3-5, rue de Metz
75010 Paris
Tél. : 01 42 46 05 09

Pierre BOYER, SA
(voir BN)
Dominique CHASSAGNE
Trésorier
Bat 1
122, Bd Victor Hugo
92110 Clichy
Tél. : 01 42 46 05 09
Dijon
Nicolas FAVELIER, SA
UFR de Langues (160)
2, Bd Gabriel
21000 Dijon
Tél. : 03 803 95 097
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 1360
Josiane MICHALLAT
Trésorière
7, rue Joseph Rolland
38120 St Egrève
Tél. : 04 76 74 11 4
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 5 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
Lycée Eugene Jamot
1, rue William Dumazet
23200 Aubusson
Tél. : 05 55 67 72 80
Lyon
Eric FOUCHOU-
LAPEYRADE, SA
CLOUS
11, rue Tréfilerie
42100 Saint-Etienne
Tél. 04 77 81 85 50/52
Marc CHEVALIER
Trésorier
8 parc du Centre
69100 VILLEURBANNE
Tél. 04 78 68 04 67

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
Michèle MORVAN, SA
Inspection académique
7, rue Jonelière
44300 Nantes
Tél. : 02 51 81 74 34
Ghyslaine GIRAudeau
Trésorière
17, rue du Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte

Nice
Christophe ANTUNEZ
Lycée "Les Eucalyptus"
Avenue des Eucalyptus
06200 Nice
Tél. : 04 92 29 30 14
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 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, SA
Lycée St Exupéry
82^{ème}, A.France BP 1060
52105 st Dizier
Tél. 03 25 05 82 44
Jacqueline WILNER
Trésorière
8, rue Guynemer
10150 Pont Sainte Marie
Rennes
Fabrice KAS, SA
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
Arnaud CRESPIN
Lycée Jeanne d'Arc
2, rue Sainte Geneviève
du Mont
76000 Rouen
Tél. : 02 32 08 10 00
Agnès DEVAUX
Trésorière
9 bis, rue des Lombards
76290 Montvilliers

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 6 16 91 5
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
Lycée François Villon
Rue Salvador Allende
78130 Les Mureaux
Tél. : 01 30 99 20 01
Christine LARROQUE
Trésorière
Lycée professionnel
Gustave Eiffel
9, allée Jean de Florette
95120 Ermont
Tél. : 01 34 14 17 32

Guyane
Martinique
Contactez le SNASUB national Réunion
Laurent QUINSON
Trésorier
16, rue Thérésien Cadet
appartement n°6
résidence Pierre et Sable
97490 Ste Clotilde
Tél. : 02 62 92 01 22

PRENDRE CONTACT AVEC LE SNASUB 3-5, rue de Metz 75010 Paris
Tél. 01 44 79 90 42
ou 01 44 79 90 47
Fax 01 42 46 63 30
E. mail : snasub.fsu@ras.eu.org
Site internet : <http://www.snasub.fsu.fr>



Bulletin mensuel du SNASUB
Syndicat National de l'Administration Scolaire
Universitaire et des Bibliothèques
3-5, rue de Metz 75010 Paris Tél. : 01 44 79 90 42
Directrice de la publication : Michelle Hazard
Rédactrice en chef : Béatrice Bonneau
Impression : Imprimerie Grenier — 94 250 Gentilly
• ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D735



Retraites : le combat ne fait que commencer !

Avec la FSU, le SNASUB revendique pour tous :

- **Le droit à la retraite à taux plein à 60 ans**, avec possibilité de départ avant cet âge pour certains,
- **Avec une pension représentant 75 % du salaire brut d'activité** (des 6 derniers mois pour le public, des 10 meilleures années pour le privé),
- **Après 37,5 annuités de cotisation.**

Ces trois éléments sont indissociables. En rabattre sur un seul d'entre eux constituerait un recul qui obligerait chacun à "choisir" éventuellement entre un départ à 60 ans avec une retraite incomplète ou une prolongation de l'activité pour jouir d'une retraite à taux plein.

C'est pour porter ces exigences que les salariés du public et du privé étaient ensemble dans la rue le 1^{er} février et y redescendront autant qu'il le faudra.

Sommaire

En bref	p. 4
Audience au ministère	p. 5
Les services académiques et départementaux	p. 6
1000 COPsy dans la rue	p. 7
Elections professionnelles	p. 8
Dossier	pp. 9 à 12
EPLE	
Les concessions de logement	p. 13
Enseignement supérieur	
Bibliothèques	
<i>"les personnels des universités au XXI^e siècle"</i>	p. 14
Congrès du SNASUB	
➤ Amendements aux statuts	p. 15
➤ Contribution au débat	p. 16
Vie des académies	p. 17
Le temps partiel	p. 18
Lu pour vous	p. 19
<i>Vers une société sécuritaire</i>	
<i>Interview de Louis Weber</i>	p. 20

La fonction publique de carrière

pp. 9 à 12

**Tous ensemble
contre la guerre en Irak**

**15 février 2003
Manifestation nationale
à Paris**

Depuis le mois de septembre, les mobilisations contre la guerre se multiplient dans le monde : 100 000 manifestants à Washington, 400 000 à Londres, un million à Florence...

En France aussi, depuis quelques mois, les manifestations contre la menace d'agression américaine, contre tout engagement de la France dans la préparation ou le déroulement des opérations armées, et en solidarité avec les peuples du Proche et du Moyen-Orient (Irakiens, Kurdes, Palestiniens), se succèdent.

Alors que la menace se précise, de très nombreuses organisations dont la FSU appellent à manifester le 15 février 2003 à Paris. Ce jour là, des manifestations similaires auront lieu dans toutes les capitales européennes.
(Pour connaître le lieu de rendez-vous (non communiqué pour l'instant) contactez votre secrétaire académique ou consultez le site de la FSU : www.fsu.fr)

Par ailleurs, en cas de déclenchement des opérations militaires, l'ensemble des organisations signataires de l'appel au 15 février appellent à manifester :

- **le soir même partout en France (à Paris, devant l'ambassade des Etats-Unis, place de la Concorde) ;**
- **ainsi que le samedi suivant.**



**Renouvellement
des représentants
en Commission
administrative
paritaire des**

**Bibliothécaires adjoints
spécialisés**

27 février 2003

**Votez et faites voter
SNASUB-FSU**

**Renouvellement des
représentants en Commission
administrative paritaire des**

**Magasiniers spécialisés
et Magasiniers en chef**

13 mars 2003

**Votez et faites voter
SNASUB-FSU**

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

Ne prenez pas le risque que votre suffrage ne soit pas pris en compte, votez et faites voter dès réception du matériel de vote.

**Commission "G"
Mutations à l'étranger (ASU)**

**Représentante des personnels
Michèle MARTIN DARMON**
Collège Le Haut Mesnil
24, rue Arthur Auger
92120 Montrouge
Tél. : 01 42 53 11 51

Si vous demandez une mutation à l'étranger, n'hésitez pas à la contacter

Argumentaire Retraites

Si vous refusez les Raffarinades sur les retraites, mais trouvez que vous manquez d'arguments pour les combattre...

Allez sur le site Internet de la FSU www.fsu.fr, vous y trouverez un ensemble de fiches qui vous permettront de tordre le coup à la désinformation gouvernementale "rubrique 24/01 Fiches FSU sur les Retraites".

Elles sont consultables en ligne et téléchargeables au format ppt (powerpoint) ou pdf (lien sur le site du SNASUB : www.snasub.fsu.fr)

Audience au ministère

Une délégation composée de Michelle Hazard, secrétaire générale, Mylène Martinez secrétaire générale adjointe, Jacques Aurigny membre du bureau national, a été reçue le 16 janvier 2003 au ministère de l'Éducation nationale par Chantal Pélissier, sous-directrice de la DPATE, Fabienne Thibaut-Lévêque et Sylvain Merlen, ses adjoints.

Nous avons abordé les sujets suivants :

- La réorganisation du ministère
- La circulaire relative aux EPLE
- Les transformations des postes AASU après publication des vacances de postes au BOEN
- Le bilan du protocole Sapin.

La réorganisation de la centrale

Le ministère de l'Éducation nationale a modifié sa structure : une direction des personnels, de la modernisation et de l'administration (DPMA) sous la direction de Dominique Antoine avec trois sous-directions - une s/direction chargée de la gestion prévisionnelle des emplois et des personnels - une s/direction qui gère les personnels, gestion prévisionnelle et statutaire plus l'encadrement de l'administration centrale (administrateurs civils plus les emplois fonctionnels) ; - une s/direction de Poitiers à compétence

nationale avec la création d'une École supérieure de l'encadrement.

Ce projet de texte a été soumis au CTPC puis au Conseil d'état pour application de ces nouvelles dispositions courant mars-avril.

La DPMA aura compétence transversale sur la décentralisation.



Le projet de circulaire EPLE qui abroge la circulaire N° 96.122 du 29 avril 1996

Nous avons rappelé les anomalies de fonctionnement dues à la mise en place de l'ARTT, le manque d'ouverture du dialogue social inexistant au ministère de l'Éducation nationale. Si le SNASUB n'a pas signé l'ARTT, ne participe pas aux commissions de suivi, tout au moins le SNASUB souhaite une réunion bilatérale pour exposer ses divergences sur les différents dossiers traités par le ministère. Nous sommes intervenus plus particulièrement sur les astreintes liées au projet de la circulaire sur les EPLE :

- pas de limites aux astreintes pour les personnels logés par nécessité de service
- disparité entre les établissements
- poids des associations et collectivités territoriales
- répondre aux besoins du service public
- rôle du secrétaire général : compétences

sur le plan comptable ou gestionnaire, missions ? Les représentants de l'administration nous ont confirmé que le temps de service hors présence élèves s'effectuait dans le cadre des 1600 heures et des mesures prises par l'ARTT. Tous les personnels doivent se référer aux 1600 heures pour une égalité de traitement. Devant un tel constat, le SNASUB s'est engagé à envoyer par écrit des propositions de modifications du texte et observations. Lors de cette audience, nous avons rappelé à l'administration la discordance entre la mise en place de l'ARTT et la réalité du terrain.

Transformation des postes AASU après publication des vacances au BOEN

Nous avons proposé à l'administration de déclarer pour la mi-février les postes transformés ou restés vacants à la suite des CTPA dans les académies, et la possibilité pour nos collègues de modifier leurs vœux jusqu'à une date à déterminer de façon à effectuer le travail en amont pour la CAPN. Madame Pélissier et ses adjoints étudieront cette proposition de solution.

Le bilan Sapin

Pour terminer nous avons demandé un bilan du plan Sapin, qui nous sera transmis à la mi-mars, et regretté les nouveaux recrutements de contractuels depuis la mise en place du plan. Nous avons souhaité un bilan de cette situation. Nous avons rappelé notre position sur la mise en place de titulaires-remplaçants, ce qui limiterait les nouveaux recrutements de contractuels, et le souhait de la mise en place d'un groupe de travail, qui avait déjà commencé il y a quelques années. Cette proposition sera examinée par les services.

**Jacques Aurigny,
Michelle Hazard,
Mylène Martinez**

Quel avenir pour les services académiques et départementaux de l'Éducation nationale ?

Alors que la question de la décentralisation est abordée largement, même si ce n'est pas de façon démocratique (les assises régionales et départementales n'en ont été qu'un simulacre !), le projet de transformation du statut des rectorats et des inspections académiques reste confidentiel.

Qui en débat ?
Qui nous en informe ?
Ni les raisons ni les finalités de ce projet ne sont affichées par le gouvernement.

Je développerai, pour lancer ce débat complexe, quelques points essentiels :

Le premier, qui soutend toute la problématique, est la transformation des services extérieurs déconcentrés en établissement public à caractère administratif. Le débat sur l'augmentation ou la diminution de la déconcentration (pouvoirs déconcentrés du recteur, de l'inspecteur d'académie) est très ancien et a fait souvent l'objet de dissertation dans les concours administratifs ! Par le biais des missions déconcentrées les autorités académiques et départementales ne se distinguent pas de l'État, l'acte administratif subséquent au-delà de la délégation de signature étant la délégation de pouvoir. A contrario,

la transformation des services extérieurs de l'État en EPA remettra en cause l'unité organique de l'État et cassera ainsi le cadre organisationnel de la république.

On voit bien que cette transformation juridique n'est pas neutre.

Le contrat n'est-il pas par une voie détournée le moyen de revenir à ce qui a concrètement échoué dans les services publics : "le projet de service".

Doter l'EPA d'une enveloppe globale (au conseil d'administration

Ne s'agit-il pas plutôt, comme avec le projet actuel de décentralisation, de "dégraisser" l'État en le réduisant à l'exercice des missions dites régaliennes (diplomatie, défense, police, justice) ?

Dans un autre domaine, n'y a-t-il pas d'autres dispositions possibles

- pour améliorer le partenariat avec les collectivités locales sans dessaisir l'État de sa responsabilité décisionnelle en matière, par exemple, de définition du schéma de formation et de carte scolaire ?
- pour permettre aux usagers du service public d'éducation d'avoir leur mot à dire sur le fonctionnement dudit service public ?

La question sur le devenir des personnels administratifs de l'ASU (administration scolaire et universitaire), de leur recrutement, de leur carrière, de leurs garanties statutaires reste aussi ouverte. Comme reste également entière celle d'un service public de qualité garantissant les mêmes droits d'accès aux citoyens sur l'ensemble du territoire national.

Colette Bassac



Ainsi les services départementaux de l'Éducation nationale en tant que représentants de l'État disparaîtront. L'idée même d'administration de l'Éducation nationale n'est-elle pas abolie ?

Il ne s'agira plus pour l'administration de l'Éducation nationale de la mise en acte des dispositions législatives et réglementaires, mais d'un pilotage par contrat.

de définir les objectifs à atteindre avec le risque réel de "sacrifier" des pans entiers d'activité) nous renvoie à ce qui se passe dans les hôpitaux publics : avec la dotation globale de fonctionnement, ils sont amenés à réduire la logistique et parfois les activités de soin ! L'autonomie financière donnée à l'EPA ne règlera donc pas pour autant la question cruciale du niveau des moyens donnés à l'action publique.



Convergences :

Quelles sont les missions des centres d'information et d'orientation ?

Jean-Marc Châtelet :

Les CIO sont des services extérieurs de l'éducation nationale. Il en existe en France 592 lieux d'accueil, d'écoute et de conseil. Les consultations sont gratuites et ouvertes à tous (scolarisé ou non et quel que soit l'âge du consultant). On y trouve l'ensemble des informations sur les études et les professions. Le public fréquentant le CIO peut trouver des ressources documentaires et informatisées, il peut aussi être reçu en entretien par un conseiller d'orientation psychologue afin de faire le point sur son projet et de mettre en place une stratégie pour le réaliser. Le personnel administratif du CIO (surtout agents administratifs ou SASU) joue un rôle très important : accueil "physique" des consultants ; accueil téléphonique du CIO ; documentation ; préparation et tirage de nombreux documents d'information destinés aux élèves ; frappe de compte-rendus psychologiques et d'exams individuels, etc. Les CIO jouent également un rôle de centre – ressource : statistiques sur le suivi des élèves ; insertion des jeunes ; études économiques locales ;

formation des parents d'élève et des enseignants. Les 3900 conseillers d'orientation psychologues ne consacrent qu'environ 40 % de leur temps de travail au CIO.

24 janvier 2003 Plus de 1000 COPsy, un quart de la profession, étaient dans la rue. Pourquoi ?

Le reste de leur activité se déroule dans les établissements scolaires (1 COPsy pour 1400 élèves, soit 2 ou 3 établissements !). Ils travaillent en liaison avec les enseignants sur l'adaptation des élèves et l'orientation. Ils participent aux conseils de classe en y apportant une autre vision de l'élève. Ils animent des séances d'information en classe et des actions d'orientation.

Convergences :

Pourquoi les CIO sont-ils dans la ligne de mire de la décentralisation ?

Jean-Marc Châtelet :

Le ministère de l'Éducation nationale, s'appuyant sur la demande de certaines régions visant à mieux contrôler l'information

professionnelle et l'insertion des jeunes, vient de décider d'expérimenter la décentralisation des CIO et de leurs personnels. Il s'agirait de confier aux régions la carte des formations, l'enseignement professionnel et l'orientation. Cela permettrait également un regroupement de plusieurs structures (missions locales, ANPE, AFPA, CIO) en "guichets uniques".

Convergences :

Quelles conséquences la décentralisation aurait-elle sur les missions ?

Jean-Marc Châtelet :

Les missions des COPsy seraient profondément transformées. Il s'agirait d'une remise en question de la place singulière occupée par les COPsy au croisement des aspirations individuelles et des réalités collectives (informations dirigées selon les priorités régionales : apprentissage ; adaptation des choix des jeunes aux besoins de l'économie locale ; remise en cause de l'élévation des niveaux de formation et de qualification...). Nos actions dans les établissements scolaires, notamment dans le cadre de la contribution à la réussite scolaire, seraient remises en cause.

Convergences :

Et sur les statuts des personnels ?

"Convergences" a rencontré Jean-Marc Châtelet, directeur du CIO d'Arras et secrétaire national du secteur COPsy/directeurs de CIO du SNES.

Jean-Marc Châtelet :

Le statut des personnels serait lui aussi modifié par un transfert à la fonction publique territoriale (et donc la fin du recrutement national et de la mobilité) pour les COPsy et les directeurs de CIO. Pour les personnels administratifs, la disparition progressive des CIO se traduirait par des retours en établissement scolaire ou services départementaux.

Convergences :

Comment aujourd'hui améliorer l'orientation ?

Jean-Marc Châtelet :

Il existe de nombreux dysfonctionnements en matière d'orientation :

- les procédures d'affectation empêchent de nombreux élèves de rejoindre la formation choisie.
- l'absence de passerelles véritables entre les différentes voies de formation empêche les parcours de réussite.
- l'échec scolaire : comment un élève ayant un sentiment d'incompétence et de dévalorisation peut-il "s'orienter" positivement ?

Les conseillers d'orientation psychologues et directeurs de CIO n'accepteront pas la mise en place de cette décentralisation. Avec le SNES et la FSU, ils feront reculer le ministère afin de conserver leurs missions nationales et leur statut.

**Propos recueillis
par Pierre Boyer**

Elections professionnelles

Règles ...

Les élections professionnelles qui permettent aux personnels d'élire leurs représentants sur la base d'une orientation donnée, d'engagements sur des objectifs annoncés, ont lieu réglementairement tous les trois ans. Les élections nationales et académiques sont organisées au même moment.

Il arrive qu'au cours des trois ans de mandat, les commissions paritaires ne puissent plus siéger, plusieurs élus ayant obtenu mutation ou avancement ou quelquefois départ à la retraite. Des règles bien précises président alors à la composition des commissions paritaires, selon que la durée du mandat restant à courir est inférieure ou supérieure à un an.

Si cette durée est supérieure à un an, de nouvelles élections doivent être organisées ; dans le cas contraire, un tirage au sort est réalisé.

Cette règle du tirage au sort est particulièrement contraire à la démocratie. Ainsi des personnels qui ne l'ont pas souhaité représentent leurs collègues. Ils n'ont pour cela bénéficié d'aucune formation et ne se sont engagés sur aucune "philosophie" alors que des

sièges sont démocratiquement dévolus aux organisations qui ont obtenu les suffrages des personnels qu'ils représentent. Et comment et sur quoi les personnels qui ont le droit d'être défendus le sont-ils ? Il y a alors pour l'administration une grande marge de manœuvre ...

Cohérence...

Il avait été question lors de la loi Perben sur les élections que les organisations syndicales ayant obtenu des sièges puissent, en cas de vacance, désigner leurs représentants pour la durée du mandat restant à couvrir ; mais il n'avait pas été donné suite.

Ainsi, les personnels administratifs devaient élire leurs représentants en 2003 pour ce qui concerne les catégories C et en 2004 pour les catégories A et B. Or le ministère a fait passer en Comité technique paritaire ministériel la prorogation des CAPN des catégories C jusqu'au 14 mai 2004.

Parallèlement, les rectorats proposent maintenant en Comité technique paritaire académique la prorogation des CAPA jusqu'à cette date, ce qui laisse donc une durée de mandat supérieure à un an. Or, dans de nombreuses académies, en raison de possibilités d'avancement plus conséquentes (mais



combien insuffisantes) et de la soi-disant extinction du corps des agents, beaucoup de CAPA n'ont plus la composition requise. Et les rectorats tentent de faire une opération en deux temps : tirage au sort immédiat au vu de la fin du mandat 2003 puis prorogation des CAPA, ce qui aboutit à prolonger le mandat de commissaires paritaires qui, désignés et non élus, ... n'ont pas de mandat ! Il s'agit en fait de proroger des CAPA qui n'existent plus !

Démocratie...

Soyons logiques : ou les CAPA peuvent siéger et il est possible d'envisager leur prorogation, ou elles n'existent plus et nous devrions être en année d'élections professionnelles. Les personnels doivent élire leurs représentants. On constate en outre que si les CAPA sont prorogées jusqu'en mai 2004, la durée du mandat excède l'année. De nouvelles élections doivent avoir lieu.

Certes, l'organisation d'élections professionnelles

est lourde. Elle l'est pour les collègues des rectorats déjà surchargés. Elle l'est pour les organisations syndicales qui doivent mener tous les combats en cette année 2003 où des menaces sans précédent pèsent sur nos retraites, sur nos statuts ... Mais n'y a-t-il pas, pour le gouvernement, une certaine logique dans ce contexte à éviter une véritable représentation des personnels ?

Après la consultation des personnels d'EDF sur l'avenir de leur système de retraite, on voit clairement à quoi sert l'expression démocratique des salariés.

La démocratie a un coût. Il est pour le SNASUB incontournable. Nous invitons tous les collègues à refuser la règle inique du tirage au sort parce que si la démocratie a un coût, elle n'a pas de prix !

...et tours de passe-passe !

Jacques Aurigny,
Michèle Martin Darmon

Dossier

La fonction publique de carrière



Le service public répond à la nécessité de satisfaire les besoins d'intérêt général qui ne peuvent l'être correctement par l'initiative privée.

Pour assurer son fonctionnement, le régime d'emploi de ses agents est très logiquement différent de celui du privé. C'est la conception française de la fonction publique, consacrée depuis 1946 par un statut général constitué de droits et d'obligations. Alors que le système de "l'emploi", en vigueur à des degrés divers dans certains pays, rapproche les conditions d'emploi de celles du secteur privé, le système de la "carrière" correspond à une permanence de l'emploi du fonctionnaire, qui a vocation, dans le cadre du corps auquel il appartient, à exercer diverses fonctions.

Le système dit "de carrière" reconnaît qu'une dignité particulière s'attache normalement à l'exercice des fonctions exercées au bénéfice de tous. Mais la faiblesse des salaires reflète le peu de considération que l'État employeur manifeste pour ses agents et pour le service public. Un État si peu sûr de ses missions qu'il est prêt à en transférer une partie notable aux collectivités territoriales, est également peu soucieux des conditions d'emploi de ses agents. Maltraiter les fonctionnaires, c'est d'une certaine façon maltraiter la République dans ses missions.

Le système de la carrière est remis en cause, généralement pas de manière directe, mais à travers un certain nombre de dispositions managériales, comme le profilage des postes, qui tendent peu ou prou

à supplanter l'idée que le fonctionnaire a vocation, dans le cadre du statut particulier du corps auquel il appartient, à assurer un certain nombre d'emplois.

Salarié en face de son employeur, le fonctionnaire est souvent accusé de défendre des intérêts particuliers. Défendre la fonction publique de carrière, c'est en réalité, bien au-delà de la défense d'intérêts particuliers, défendre le rôle des services publics, et les droits de tous les usagers contre la prise en charge par des intérêts privés d'un nombre croissant de missions d'intérêt général. Le statut garantit la neutralité du service public. A l'équité en matière de recrutement correspond l'égalité de traitement entre tous les usagers.

Carrière ou emploi ?

Deux systèmes de fonction publique sont possibles : celui de la carrière et celui de l'emploi.

La fonction publique française est construite sur le système de la carrière.

Le fonctionnaire entre dans un corps, c'est-à-dire un ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier.

Il progresse dans sa carrière en gravissant les échelons de son corps. Il passe au grade ou au corps supérieur par concours ou par liste d'aptitude. Il est affecté à un des emplois correspondant au niveau du corps (grade) dans lequel il se trouve. Il peut néanmoins changer d'emploi sans subir de conséquence sur le déroulement de sa carrière.

Ce système garantit la stabilité de l'emploi et protège l'administration des aléas du jeu politique.

Dans le système de l'emploi, le fonctionnaire affecté à un des emplois du service public n'a pas nécessairement vocation à *"faire carrière"* au sein de la fonction publique.

Cette organisation est liée au *"système des dépouilles"*, dans lequel un nouveau gouvernement s'assure la loyauté partisane des fonctionnaires en remplaçant ceux qui sont en place par des *"fidèles"*. Ce système est pratiqué aux Etats-Unis par exemple.



La Fonction publique

Ancienneté et choix

Comment apprécier le *"mérite"* ?

Bien souvent, cette appréciation ne reflète que la faveur du moment.

Construite sur le modèle militaire, la fonction publique se montre plus soucieuse d'évaluer les mérites d'agents atomisés que d'analyser les résultats collectifs d'un service. Si la notation n'était pas dépourvue de subjectivité, l'évaluation fera encore plus la part belle à des inégalités de progression de carrière injustifiées. L'ancienneté doit être reconnue comme critère prioritaire pour les promotions : c'est le seul élément objectif.

Non titulaires

La revendication de titularisation des non titulaires est destinée à *"réparer"* les recrutements successifs de personnels précaires.

Cette revendication n'est pas toujours bien vécue par ceux qui ont passé un concours de droit commun pour entrer dans la fonction publique. Elle est pourtant indispensable pour chaque collègue non-titulaire et pour éviter le développement d'une *"sous-fonction publique"* qui, édictée dans une logique de *"gestion privée"*, menacerait à terme l'existence de la fonction publique elle-même.

Indispensable pour l'unité des agents, elle l'est aussi au bon fonctionnement des services publics, qui ont besoin d'un personnel reconnu dans sa compétence dont la permanence est à l'image de ses missions.

Profilage et mobilité

Les réformes dans *"l'air du temps"* prônent, sans craindre la contradiction, à la fois le profilage et la mobilité non seulement géographique, mais aussi fonctionnelle.

Les personnels peuvent souhaiter se spécialiser, ou au contraire, à un autre moment de leur carrière, se diriger vers d'autres fonctions.

Ces souhaits individuels peuvent-ils rencontrer ceux de l'administration ?

En réalité, l'administration est davantage soucieuse de profilage que de mobilité.

Mais il est vrai que mobilité géographique, fonctionnelle et profilage peuvent se concilier dans le cadre d'une mise en concurrence généralisée des personnels dans une grande *"bourse à l'emploi"* des postes vacants des trois fonctions publiques.

L'aptitude à la mobilité est aussi valorisée pour dissimuler les lacunes de la formation, notamment lors de l'accès à un nouveau type de poste.

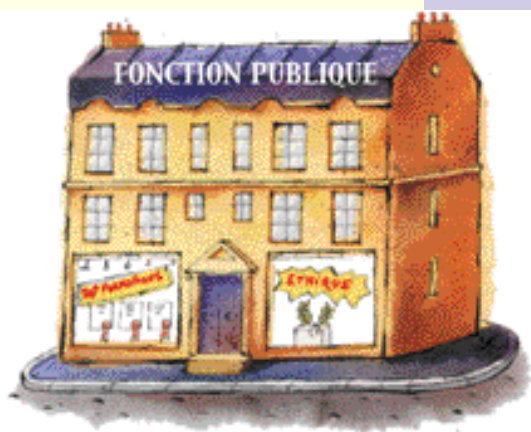
Retraite : un traitement continué

Le droit à pension est l'une des garanties fondamentales du fonctionnaire.

Depuis 1853, où le droit à pension de retraite a été étendu aux fonctionnaires civils, le régime de retraite des fonctionnaires de l'État ne relève pas d'une caisse de retraite. Leur pension de retraite est en effet un *"traitement continué"* de leur rémunération d'activité. Elle est censée, comme d'ailleurs le traitement d'activité, permettre de mener une vie d'une dignité en rapport avec les fonctions occupées.

L'idéologie du "moins d'état"

Les propos parfois consensuels sur l'avenir de la fonction publique ne doivent pas faire oublier que les choix actuels sont dictés par l'idéologie du "moins d'État". A travers la décentralisation ou la privatisation de pans entiers du service public, il s'agit moins de rapprocher l'administration du citoyen que de vider l'État de son contenu, par l'abandon de ses missions. Le transfert des personnels aux collectivités territoriales, voire diverses formes de gestion privée, est la suite logique de cette démarche.



Les pensions de retraite sont imputées sur le budget de l'État. Il n'y a donc pas de problème d'équilibre d'une caisse de retraite, mais de l'argent que la société veut mettre à disposition de ses aînés, notamment de ceux qui ont fait leur carrière au service de l'État.

Pourtant, le niveau minimum de pension (944,87 euros depuis le 1^{er} décembre 2002) est carrément misérable.

Dans la fonction publique territoriale, les retraités dépendent d'une caisse de retraite. On voit bien là aussi que la fonction publique territoriale ne reprend pas vraiment l'ensemble des principes qui régissent la fonction publique d'État.

Des défis à relever

Les départs massifs à la retraite vont modifier profondément la pyramide des âges dans les trois fonctions publiques. Il est essentiel que la culture du service public demeure.

Les organisations syndicales ont un rôle à jouer dans cette transmission. Car il y a bien un débat entre ceux qui croient au service public, qui pensent que l'intérêt général est davantage que la somme des intérêts particuliers, et que ses missions sont spécifiques, et ceux qui rêvent d'une administration réduite au minimum, ce qui en reste étant géré comme une entreprise. L'efficacité sociale, critère de l'emploi public, est un objectif exigeant qui ne peut être enfermé dans des critères de rentabilité financière et les règles du marché.

La carrière du fonctionnaire

Elle se réalise par sa progression continue dans la hiérarchie de son corps ou de son cadre d'emplois, selon le rythme prévu à son statut.

L'avancement de grade implique souvent l'attribution de nouvelles fonctions, d'un nouvel emploi que l'agent doit accepter sous peine d'être considéré comme ayant renoncé à sa promotion.

L'avancement peut être limité au traitement. Il se distingue alors de l'avancement de grade, en ce qu'il n'implique aucun transfert d'emploi. Il s'agit de l'avancement d'échelon.

Un principe essentiel de la fonction publique : l'appartenance à un corps donne vocation à y occuper tous les emplois dans le champ de ce corps. La compétence est mesurée par le concours et le stage, et assurée dans la durée par la formation continue.

Les garanties

L'existence d'un contrôle juridictionnel ainsi que d'une législation et d'une réglementation constituant un véritable statut a pour conséquence la limitation du pouvoir discrétionnaire des autorités hiérarchiques.

Le contrôle juridictionnel est la plus ancienne et la principale des garanties. L'article 34 de la Constitution (la loi fixe les règles concernant "les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de l'État") consacre leur indépendance vis-à-vis des vicissitudes politiques et administratives sur la base d'une séparation du grade (qui appartient

au fonctionnaire) et de l'emploi (à la disposition de l'administration).

Définition : est fonctionnaire l'agent qui, occupant un emploi permanent, est titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative.

Leur recrutement et le développement de leur carrière doivent respecter le principe d'égalité édicté par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Les fonctionnaires sont des citoyens pleinement responsables de leur activité au service des autres citoyens dont ils doivent rendre compte, conformément à l'article 15 de la même déclaration.



La FPT se tourne vers "l'emploi"

La fonction publique territoriale est aussi dans son principe une fonction publique de carrière. Néanmoins, les collectivités recrutent sur des profils

précis. Par ailleurs, le recrutement initial se fait souvent sous forme contractuelle. Dans les autres cas, le concours ne donne droit qu'à l'inscription sur une liste d'aptitude à l'emploi : à chaque lauréat de démarcher pour trouver un emploi. La validité de l'inscription est de deux ans, et les lauréats de l'année en cours sont donc en concurrence avec ceux de l'année précédente et avec les titulaires demandant une mutation. Certains emplois de titulaire sont à temps incomplet.

La volonté du législateur de 1982 de constituer à partir des emplois territoriaux une véritable fonction publique n'a pas résisté au temps, et notamment aux pressions des élus locaux, qui veulent avoir la maîtrise du recrutement.

Le système initial où le CNFPT faisait des propositions que les collectivités ne pouvait refuser que deux fois a été supprimé en 1987.

Les collectivités territoriales font souvent appel à des cabinets de recrutement pour "auditionner" les candidats.

Le statut est bien souvent ressenti comme un carcan et une survivance du passé.

Les modes de recrutement sans concours se développent : intégration après détachement, emplois de catégorie C si le statut particulier le prévoit...

Enfin, est envisagée la création, pour les concours de catégorie A, d'un troisième concours ouvert aux candidats justifiant d'une expérience confirmée dans les emplois contractuels de droit public ou du secteur privé. La porte du clientélisme est largement ouverte.

La "circulation entre les trois fonctions publiques, et même entre le public et le privé", l'augmentation des détachements, souhaitée par le ministre de la Fonction publique, correspondent à une mise en concurrence au sein des fonctions publiques.

Europe

Pour la Commission européenne, l'"administration publique" se cantonne strictement aux emplois comportant une "participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique".

Dans le cas de la France, cela exclut d'emblée plus de la moitié des agents titulaires, en particulier la quasi totalité des personnels de l'Éducation nationale.



Il y a une contradiction grandissante entre une politique européenne de libéralisation, qui débouche sur de futures directives concernant l'ouverture à la concurrence de tous les services publics, et leur rôle politique central en France comme garant de la solidarité sociale et d'une politique de redistribution.

Carrières, rémunérations, promotions

La notion de carrière ne recouvre pas seulement la notion de pérennité de l'emploi, mais aussi celle d'une réelle promotion.

Hors, les promotions internes par changement de corps sont faibles de par la structure des emplois (15% en A, 25% en B, 60% en C). Et l'amplitude de carrière à l'intérieur d'un même corps est désespérément étroite.

Il est nécessaire de reconnaître les qualifications, celles acquises à travers la formation initiale et continue et celles acquises par l'expérience. L'évolution des techniques administratives, des diplômes, des qualifications, demande une restructuration des catégories statutaires.

Les revalorisations qui peinent pourtant à suivre le SMIC, intervenant en bas de la hiérarchie ne sont pas répercutées tout au long de la grille indiciaire. L'écart entre les rémunérations se réduit sans cesse. Les changements de corps, qui impliquent un

changement fonctionnel et souvent aussi une mutation géographique, en deviennent moins attractifs.

L'octroi d'indemnités diverses compense mal, crée des inégalités entre les corps des diverses administrations (et, pour la FPT, entre les collectivités territoriales), et lèse les retraités.

Le législateur de 1946 avait établi une relation entre le traitement de base, qui ne devait pas être inférieur à 120 % du SMIC.

Cette disposition, qui aurait pu être le moteur d'une hausse des salaires dans le privé, est restée lettre morte.

Il faut donner tout son sens à la mobilité entre les Fonctions publiques et à l'intérieur de chacune d'elles, dont le statut de 1983 avait fait une garantie fondamentale, en la développant non pas par l'inégalité des rémunérations entre corps de niveaux équivalents mais par leur parité.



Les concessions de logement

Les difficultés rencontrées par le collègue du Nord pour faire reconnaître pleinement son droit à être logé par nécessité absolue de service (NAS) mettent en évidence l'application parfois incertaine des textes et les libertés prises en matière de concessions de logement.

Textes (RLR 218-0)

Le décret n° 86-428 du 14 mars 1986 est le texte de base. Il a modifié certaines dispositions en particulier sur le calcul de l'effectif pondéré d'un EPLÉ duquel découle le nombre de concessions accordées. Son application a soulevé des interrogations au point qu'une circulaire n° 92-202 du 12 juillet 1992 (RLR 218-0 p. 45) est venue l'interpréter et clarifier l'état du droit positif (notamment l'ordre d'attribution) en rappelant le maintien des textes antérieurs notamment les circulaires n° 70-495 du 28 décembre 1970, 71-99 du 16 mars 1971 (cf. ordre des concessions) et l'instruction n° 83-323 du 8 septembre 1983 (cf. en cas de partition). Enfin, le code du domaine de l'état, partie réglementaire, section VI art. 92 et suivants.

Bénéficiaires

Si pour le personnel ouvrier, les textes sont souples et ne sont pas limitatifs quant au nombre maximal de NAS (cf. art.4 décret de 1986 "au minimum" un TOS dans un EPLÉ avec externat simple...), il en est tout autrement pour les personnels administratifs. A partir du nombre et de la qualité des élèves (externes, DP, internes, classes indus, etc.), des points sont donnés qui ouvrent droit à un nombre de concessions par NAS (décret de 1986 art.3).

"Le principe de la priorité accordée à la fonction" a été réaffirmé par la circulaire de 1992.

De même la circulaire précise "les types de fonction ouvrant droit à une attribution de logement à leurs titulaires, à savoir direction, gestion et éducation. Cet ordre figurait d'ailleurs dans la réglementation antérieure", c'est-à-dire la circulaire de 1971 qui détermine l'ordre suivant :

1. Chef d'établissement
2. Chef des services économiques (si deux NAS) ou chef d'établissement adjoint (si plus de deux NAS)
3. Chef des services économiques (si plus de deux NAS)
4. Adjoint du chef des services économiques
5. Par alternance fonctionnaire de direction, gestion, éducation. L'intendance avant la vie scolaire, c'est si rare (commentaire d'un gestionnaire...)

Procédure

Le chef d'établissement propose au CA les personnels qui bénéficient des NAS dans l'ordre ci-dessus. La proposition se limite à préciser les noms des personnels bénéficiaires de NAS (cas de plusieurs adjoints du gestionnaire par exemple et détails des TOS logés), de justifier sur rapport de l'opportunité de concessions par utilité de service (US, cf. cas de CPE ne pouvant bénéficier de NAS) et de présenter des conventions par occupation précaire (COP).

Il est nécessaire d'avoir préalablement et annuellement saisi le service des domaines qui donne son avis sur la nature de la concession et le cas échéant donne la valeur locative du logement selon la description faite par l'EPLÉ ou après visite des lieux. Après transmission des décisions portant concessions par NAS, US et COP, la collectivité locale de rattachement arrête les concessions de logement. Là aussi la marge est faible puisqu'elle se borne à appliquer les textes réglementaires.

vigilance !

Cas particuliers et problèmes courants

En cas de dérogation à l'obligation de loger accordée intuitu personae par le recteur, le logement ne peut être occupé par un autre personnel de l'établissement en NAS. Une NAS n'est pas accordée aux bénéficiaires à titre personnel mais "au regard des fonctions qu'ils exercent". Au-delà des arguments juridiques en la matière (le logement est affecté à la fonction pas à la personne), on comprend les problèmes en cas de mutation : quid du nouveau venu qui veut occuper le logement qui lui revient de droit par NAS et quid du bénéficiaire à qui l'on a "généreusement" donné le même logement à titre gratuit et qui doit cesser instantanément de l'habiter... Dans cette hypothèse, le logement doit rester vacant (il est affecté à la fonction)

et seule une occupation en COP est admissible.

S'agissant du logement du chef d'établissement, il doit pouvoir être libre du jour au lendemain (bon à savoir en cas de COP sur le logement accordée à un tiers quand le chef d'établissement a une dérogation). Le CA de même que la collectivité locale de rattachement ne peuvent modifier l'ordre d'attribution en préférant par exemple un CPE à un SASU adjoint du gestionnaire. La délibération du CA comme l'arrêté de la collectivité doivent respecter le décret de 1986 et la circulaire de 1992 qui l'interprète...

Même si la dérogation à l'obligation de loger ne dégage pas l'intéressé des obligations et astreintes liées à ses fonctions, il est regrettable que la pratique des dérogations se multiplie et que par exemple les personnels de direction ne soient pas présents le soir et le week-end en cas de problème, laissant le gestionnaire ou son adjoint seul...

Soyons vigilants au respect de cette réglementation assez complexe, à ce que les collègues de l'intendance ne soient pas lésés par rapport aux CPE, à ce que les obligations financières des bénéficiaires soient effectives (la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable est ici comme ailleurs engagée en cas de non recouvrement des créances).

De tout cela découlent les astreintes et permanences de service, mais c'est une autre histoire...

Thomas Vecchiutti

Les personnels de l'université au XXI^e siècle

La Conférence des présidents d'université (CPU) a décidé d'organiser en mars 2003 un colloque sur le thème "Les personnels de l'université au XXI^e siècle". Le SNASUB-FSU, comme les autres organisations syndicales ayant des élus au CNESER, a été consulté à deux reprises par des responsables de la CPU afin de donner un avis sur les fiches préparatoires au colloque. Deux ateliers du colloque porteront sur les personnels IATOSS. Nos interlocuteurs nous ont indiqué qu'ils nous adresseraient de nouvelles fiches après les audiences. Les questions posées sont éclairantes quant au but de ce colloque !

Modes de recrutement, évaluations, promotions, formations, régimes indemnitaires

➤ **Recrutement**
Qui doit déterminer ces emplois, leur nature, leur nombre ? L'université ? ou l'état ? Le rapport actuel proposition/disposition peut-il être maintenu ?
- L'université ne devrait-elle pas pouvoir modifier, transformer les emplois vacants ?
- Faut-il déroger au principe du concours pour d'autres corps et d'autres catégories que certains

corps de catégories C ?
Faut-il aller vers une plus grande proportion de recrutements directs ?
Faut-il utiliser plus largement la liste d'aptitude ?
- Concours locaux ou nationaux ? Le modèle doit-il être unique pour tous les corps ?
Les épreuves du concours sont-elles adaptées aux corps, grades et emplois qu'ils pourvoient ?
Une organisation déconcentrée ou décentralisée du concours améliorerait-elle le processus de recrutement ?

➤ **Carrière**
La distinction entre l'ASU et la filière RF est-elle nécessaire ? Cadre local ou national ?
Comment intégrer la validation d'acquis d'expérience (VAE) ?
Quels type et fréquence de la formation ?
Par l'université, les organismes de fonction publique ou des organismes extérieurs professionnels ?
Les emplois gagés ne risquent-ils pas d'aboutir à la création de deux fonctions publiques ?

➤ **Conditions de travail**
Quel rôle pour les organismes paritaires ?
Quelle répartition des tâches dans l'université avec la déconcentration ?
Quel régime de travail ?

➤ **Indemnitaire**
Quel régime indemnitaire ?
Quelle égalité entre les corps ?

Evolution des métiers

➤ **Attente des usagers**

Accueil des étudiants, dialogue avec les enseignants.

➤ **Modification des tâches**

Impact de la "décentralisation" en matière de gestion : personnels, règles des marchés, développement des nombreux logiciels.

➤ **Attente des personnels**

Volonté croissante d'être associés aux prises de décisions, à la vie des établissements.

➤ **Définition des tâches**

Réflexion sur les référentiels métiers à tous les niveaux, sur les postes de travail au niveau hiérarchique, les compétences attendues et le contenu des tâches à accomplir.

➤ **Formation**

Adéquation entre formation et référentiel des emplois.

Le SNASUB a fait remarquer que les questions posées par les fiches orientent de fait le débat dans la perspective d'une déconcentration/décentralisation/autonomie des universités, comme d'ailleurs le rapport sur le "budget global" de la CPU.

Nous avons réaffirmé notre attachement à la fonction publique d'État, seule garante de l'égalité pour le service rendu aux usagers et le traitement fait aux agents.

Nous avons rappelé notre attachement au recrutement par concours et notre opposition au recrutement au niveau des établissements.

Nous avons demandé si le même sort était réservé aux personnels de bibliothèque.

Quant à l'opportunité de créer une "quatrième" fonction publique, du supérieur, nous avons exprimé notre refus de la remise en cause du statut de l'actuelle fonction publique d'État.

Marie Ganozzi



Propositions de modifications des statuts et du règlement intérieur du SNASUB

Statuts

Article 1 : Le syndicat national **des personnels de l'administration scolaire, universitaire, des bibliothèques et de recherche et formation (SNASUB-RF)** ... (Jacques Soudain).

Article 5 : Le SNASUB a pour principes
 - de fonder son action sur la mobilisation des personnels, la négociation et la réalisation de l'unité la plus large des salariés,
 - de garantir en son sein la pluralité des opinions et de leur expression en reconnaissant le droit de tendance,
 - de garantir l'expression des secteurs professionnels,
Ajouter :
 - de dégager les **convergences entre ces secteurs pour faire avancer les revendications transversales notamment à travers la presse nationale.** (Michèle Martin Darmon)

Article 6 : Les adhérents peuvent se regrouper en section locale d'établissement, de service ou de secteur géographique. Ils élisent, **à bulletin secret**, directement en assemblée générale, un secrétariat **pour la durée d'un an**, chargé d'animer la vie syndicale de la section, d'assurer

l'information et la défense des personnels, leur représentation auprès des autorités locales.

Ajouter :

Le secrétaire de la section locale, durant son mandat, est tenu de convoquer une assemblée de section tous les 4 mois, pour faire le point avec les adhérents. (Olivier Tulasne)
Ajouter article 6 bis :
Les décisions prises doivent refléter la position majoritaire de la section, sans exclure la position minoritaire. (Olivier Tulasne)

Article 6 bis devient article 6 ter

Article 7 : Les adhérents peuvent constituer dans chaque département une section départementale qui est réunie en assemblée générale à l'initiative du bureau départemental. Ils élisent pour **trois* ans à bulletin secret**** un bureau départemental composé d'au moins un secrétaire et un trésorier. (* Jacques Soudain, Michèle Martin Darmon ; ** Olivier Tulasne)

Article 8 : Les adhérents constituent dans chaque académie une section académique qui est réunie au moins une fois par trimestre en assemblée générale, à l'initiative du bureau académique.

Ils élisent pour **trois ans**, au scrutin de liste et à bulletin secret, une commission administrative académique. (Jacques Soudain, Michèle Martin Darmon)

Article 15 : Le montant de la cotisation annuelle est fixé par la commission administrative nationale. La part qui revient aux trésoreries académiques et nationale est fixée par le congrès.

Ajouter :

Elle doit permettre de faire vivre le syndicat à tous les niveaux et au plus proche du terrain. C'est pourquoi, la part académique ne doit en aucun cas être inférieure à 40 % de la cotisation. (Michèle Martin Darmon)

Les cotisations collectées sont transmises intégralement au trésorier académique qui procède au reversement de la part revenant à chaque instance.

Ajouter :

Les adhérents qui le souhaitent peuvent s'acquitter de leurs cotisations par prélèvement automatique. Pour les académies qui ne pratiquent pas le prélèvement automatique des cotisations, celui-ci peut être assuré directement par la trésorerie nationale.

Dans ce cas, les trésoriers académiques déduisent la part académique qui leur revient des cotisations dues à la trésorerie nationale. (Jacques Soudain)

Ajouter article 16 bis :

Lorsqu'une section locale, départementale ou académique décide de publier un bulletin, celui-ci doit se plier aux conditions énoncées dans l'article 16. (Olivier Tulasne)

Règlement intérieur

Ajouter article 1bis :

Les membres d'une instance du syndicat siégeant avec voix délibérative doivent être syndiqués au plus tard au 1^{er} mars de l'année scolaire considérée pour pouvoir continuer à siéger. (Patrick Le Tuhaut)

Article 2 : **Les sections locales**, les sections départementales et les sections académiques **peuvent établir** leurs règlements intérieurs, votés en assemblée générale, en conformité avec les dispositions statutaires et réglementaires du SNASUB. (Olivier Tulasne)

Article 5 : La commission de vérification des comptes (articles 14

et 15 des statuts) comprend trois membres choisis tous les **trois ans** par la commission administrative nationale suivant le congrès, en dehors des membres de la commission administrative nationale. (Jacques Soudain, Michèle Martin Darmon)

Ajouter :

sur proposition des listes ayant présenté des candidats. Afin de garantir une indépendance totale des commissaires aux comptes, dès lors que deux ou plusieurs listes sont en présence, un commissaire aux comptes est désigné par la liste majoritaire, les deux autres commissaires aux comptes faisant l'objet d'une désignation par la ou les listes minoritaires. La commission de vérification des comptes désigne en son sein... (Michèle Martin Darmon)

Article 8 : Les votes en sections **locales**, académiques et **nationales** sont organisés **à bulletin secret**, sous la responsabilité des Bureaux académiques sortants, après un débat dans les assemblées générales départementales et académiques préparatoires au Congrès national. (Olivier Tulasne)



Contributions au débat

Le débat sur l'action, l'orientation, les revendications, les statuts est ouvert dans *Convergences*, ainsi que sur la liste de diffusion snasub-débat@ras.eu.org. N'hésitez donc pas à nous envoyer vos contributions (3000 signes maximum pour publication dans *Convergences*).

Modifications statutaires

Nous effectuons dans ce numéro (p. 15) une première publication des propositions de modifications statutaires qui ont été recensées. Elles seront republiées dans le bulletin spécial numéro 1 avec les argumentaires. Si vous souhaitez rédiger un "pour" ou un "contre" par rapport à un amendement, envoyez nous votre contribution (1000 signes maximum).

Calendrier du Congrès

21 février 2003

➤ Routage du 1^{er} bulletin spécial Rapport d'activité, rapport financier, rapport de la commission de vérification des comptes, propositions de modifications statutaires ;

2 avril 2003

➤ Routage du 2^e bulletin spécial Listes et motions d'orientation ;

Du 14 avril au 16 mai 2003

➤ AG académiques et votes ;

20 mai 2003

➤ Dépouillement des votes ;

Du 2 au 6 juin 2003

➤ 4^e congrès du SNASUB-FSU.

Appel à constitution d'une liste du courant "Front unique" au prochain congrès du SNASUB-FSU

Les personnels IATOS sont aujourd'hui confrontés à une offensive du gouvernement Chirac Raffarin d'une extrême violence.

S'agissant des retraites l'objectif est de liquider notre code des pensions et donc notre droit à la retraite à taux plein après 37,5 annuités. Au-delà, il s'agit d'aller vers les 40 annuités puis 43 exigées par le MEDEF. Pour cela, Raffarin a besoin du "dialogue social" tout en précisant qu'il n'y a rien à "négocier".

S'agissant de notre statut, notre transfert à la territoriale ou aux conseils d'universités signifie notamment la fin de la garantie d'être titulaire de notre poste. Ainsi, la décentralisation conduit non pas à une réforme des statuts nationaux des IATOS mais à leur destruction.

Cette politique vient d'être rejetée par les salariés d'EDF-GDF ce qui est un point d'appui pour l'ensemble des salariés.

Les personnels IATOS attendent de leur syndicat, de leur fédération, la FSU, qu'ils se prononcent :

- pour la défense inconditionnelle du code des pensions de la FPE (37,5 annuités; 75 % du salaire moyen des 6 derniers mois d'activité, financé par le budget de l'Etat).

- pour le retrait du projet de loi constitutionnelle sur la décentralisation, contre toute discussion sur sa mise en place

Or les syndiqués ne peuvent que constater que s'agissant des retraites, dans leur appel au 1^{er} février, confédérations et fédérations (FSU comprise) acceptent de fait notre passage aux 40 annuités, s'apprentent à discuter avec Raffarin. Ils constatent qu'il n'y a pas un mot dans *Convergences* de janvier sur ce dossier central !

C'est pourtant maintenant qu'il faut agir !

Le fait qu'après le Non des électriciens et gaziers d'EDF à la liquidation de leur régime particulier, Mer annonce le maintien du projet de loi montre ce qu'est la concertation : un simple moyen pour le gouvernement de faire avaliser ses plans aux directions syndicales.

En conséquence, la direction du SNASUB doit se prononcer :

- pour que la FSU refuse de participer à la "concertation" sur les retraites et appelle les autres syndicats, en premier lieu la CGT et FO, à la rejoindre.
- pour que la FSU (dont 2 SNASUB) se retire immédiatement des discussions sur la GRH qui ne servent qu'à associer les syndicats à la mise en place du salaire au mérite, au transfert des IATOS à la Territoriale, au non remplacement de tous les départs en retraite, etc.

Sur cette base, il est possible d'engager le front unique des syndicats et la mobilisation pour défaire l'offensive gouvernementale et préserver l'ensemble de nos acquis.

Pour que ces positions soient défendues, portez-vous candidat pour la constitution d'une liste "Front Unique" en nous contactant avant fin février. En imposant 60 syndiqués pour constituer une liste, les statuts du SNASUB font tout pour éviter que ce débat ait lieu.

**contacts : Eric Panthou, SCD,
146 rue Léo saignat,
33076 Bordeaux ou
etienne.valyi@lyon.iufm.fr**

Agence comptable

Pour le rectorat de Toulouse, pour modifier la carte des agences comptables, l'accord des établissements "satellites" ne serait plus nécessaire : le collègue X pourrait être "rattaché au lycée Y ou au lycée Z"... Cette lecture des textes n'est pas à nos yeux correcte : il est totalement inacceptable et extrêmement dangereux de ne pas tenir compte du désaccord d'un conseil d'administration qui, à une forte majorité, a rejeté la modification de l'agence comptable ; l'autonomie de l'EPL est malmenée, les textes juridiques sont ignorés ; demain toute modification sera possible à condition d'avoir l'accord de l'agence comptable

"réceptrice" ; il n'y aura plus qu'à faire pression sur le conseil d'administration du "satellite".
Le 20 décembre, le secrétaire général nous a répondu : il va passer en force et modifier les 2 agences comptables concernées.
Pour lui, l'accord de l'établissement qui perd l'établissement regroupé n'est pas juridiquement nécessaire, ce qui pour nous est inexact ; en outre il s'appuie sur notre silence au CTPA, feignant de ne pas comprendre que nous ne nous opposons pas à la modification de la carte comptable proposée, mais que nous nous opposons à cette décision tant qu'il n'y a pas l'accord de tous les établissements concernés.

Pierre Pieprzownik

Toulouse

Non aux contractuels "kleenex"

Début décembre 2002, une contractuelle sapinisable apprend brutalement que le rectorat va rompre son contrat au 1^{er} janvier 2003. Elle avait pourtant signé quelques jours plus tôt un contrat rectoral l'affectant jusqu'au 30/06/03 dans un établissement toulousain. Motif de la rupture du contrat : nomination d'un titulaire après transformation du poste de C en B.

Support juridique : article 46 du décret du 17/1/86.

Les contractuels doivent-ils payer pour l'imprécision dans la gestion des personnels ?
Peut-on licencier un contractuel sapinisable à cause d'une soi-disant insuffisance professionnelle ?
Ont-ils oublié que la DPATE avait fortement conseillé de ne pas licencier les collègues titularisables ?

**Bureau Académique
Toulouse.**

Transfert des personnels

La loi du 22 janvier 2002 portant 3^e statut particulier de la Corse prévoit des transferts de compétences et de personnels de l'Éducation nationale à la collectivité territoriale de Corse (CTC).
La Division académique de l'enseignement technique, la Division de la programmation et de l'organisation scolaire (DPOS) et le Service académique d'information et d'orientation sont les trois services mis à disposition de la CTC par convention entre le préfet et le président du Conseil exécutif de la CTC.

Des garanties sont données pour que les personnels de ces services conservent les mêmes primes, le même déroulement de carrière que les autres : ce sont les services qui sont mis à disposition, pas les personnels.

7 postes sont tout de même transférés. Ils ne concernent pas concrètement des personnels de l'Éducation nationale.

3 postes sont donnés par l'Etat au titre de la dotation générale de décentralisation (DGD).
Pour le reste, concernant le transfert de la construction et de l'entretien des bâtiments universitaires, 1 poste d'IRE (poste budgétaire EN mais sur lequel un fonctionnaire de la DDE est détaché depuis plusieurs années) et 2 postes de catégorie B de la DDE Haute Corse sont transférés.

Cernant la partie du service DPOS transférée

(statistique, élaboration carte scolaire, schéma prévisionnel des formations, suivi des moyens), 1 poste budgétaire de catégorie B sur lequel est détaché un fonctionnaire de l'INSEE depuis des années est transféré, 1 poste vacant de catégorie A de l'action culturelle est également transféré ainsi qu'un poste de A et un poste de B donné par l'État au titre de la dotation générale de décentralisation.

Ces dispositions figurent dans le projet de décret présenté le 28 novembre 2002 en commission tripartite et à la Commission EPLE du 16 janvier 2003.

Corse

Nous avons vigoureusement protesté contre le retard pris (les mises à disposition sont effectives depuis le 1^{er} janvier 2003...). Nous avons dénoncé l'absence d'information des personnels concernés qui entretient les pires rumeurs.

Nous avons surtout constaté la novation que constitue ce démembrement de notre administration. La brèche est ouverte dans laquelle vont s'engouffrer tous les potentats locaux, tout heureux de pouvoir étendre leurs pouvoirs sur l'Éducation nationale et ses personnels. De ce point de vue, la mise en oeuvre de la loi sur la Corse tant sur le fond que sur la forme n'augure rien de bon...

Thomas Vecchiutti

Le temps partiel

Les fonctionnaires de l'Etat et les agents non-titulaires peuvent être autorisés à travailler à temps partiel. Outre le régime de droit commun, des formes particulières de temps partiel, liées à des situations familiales (mi-temps de droit), à la santé (mi-temps thérapeutique) sont venues compléter ce dispositif.

Le temps partiel de droit commun

Les quotités sont de 50, 60, 70, 80 ou 90 % de la durée de travail. Les refus doivent être motivés. L'autorisation est accordée par période de six mois à un an, renouvelable par tacite reconduction dans la limite de trois ans (au-delà : sur demande et autorisation expresses). Elle peut être suspendue pendant certaines périodes au cours desquelles les agents sont rétablis dans les droits des fonctions à temps plein (congés de maternité ou d'adoption, de paternité). Certains fonctionnaires (les comptables) sont exclus du bénéfice du temps partiel. Les recrutements doivent compenser en priorité les temps partiels.

La réintégration à temps plein peut être anticipée à la demande du fonctionnaire ou sans délai pour motif grave (maladie par exemple : faute de réintégration, les congés seront rémunérés sur la base du temps partiel). En cas de litige, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente.

Le déroulement de carrière (avancement, promotion, formation) est le même que pour un temps complet. Le cumul de fonctions est autorisé seulement pour la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques et pour les activités d'enseignement dans le cadre de la formation continue.

La rémunération est calculée par rapport au temps plein. Les quotités de 80 % et 90 % sont rémunérées respectivement 6 / 7^e (85,7 %) et 32/35^e (91,4 %).

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la NBI et aux primes et indemnités de toute nature afférents soit au grade et à l'échelon de l'agent, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein. Certaines indemnités (frais de déplacement, indemnité de délocalisation) sont maintenues intégralement. Le calcul et le contingent des heures supplémentaires sont spécifiques. Les congés annuels sont rémunérés au prorata du temps partiel.



Le congé de formation ne suspend pas le temps partiel : l'indemnité que percevra l'agent sera donc de 85 % de son traitement à temps partiel.

Pour la retraite, les périodes de temps partiel sont considérées comme des services à temps complet pour l'ouverture du droit à pension. Par contre, la liquidation de la pension est basée sur le temps effectif. Le capital décès est d'un montant identique à celui d'un temps complet.

Service à temps partiel annuel

Mis en place à titre expérimental par la loi du 25 juillet 1994, il est pérennisé par le décret du 7 août 2002.

L'autorisation est accordée pour une année renouvelable deux fois par tacite reconduction. Elle indique l'alternance des périodes travaillées, non travaillées et la répartition des horaires de travail. La modification en cours d'exercice peut intervenir à titre exceptionnel. La rémunération calculée sur l'année est payée par mensualités égales et régularisée en fin de période.

Mi-temps de droit pour raisons familiales

Il s'applique de droit pour tous les agents à l'occasion de chaque naissance (jusqu'au 3^e anniversaire) ou adoption (pendant trois ans), ou pour donner des soins à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant. La durée de 50 % hebdomadaire peut être accomplie dans un cadre mensuel. Il peut être procédé à un contrôle pour vérifier le bien-fondé de ce mi-temps et certaines fonctions de responsabilités restent exclues de l'exercice de ce droit.

Mi-temps thérapeutique

Ce temps institué dans l'article 34 bis du statut général fait obligatoirement suite à une absence plus ou moins longue du service pour maladie.

La durée du mi-temps thérapeutique est de 3 mois après un congé de longue maladie ou de longue durée, de 6 mois après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Le mi-temps thérapeutique est accordé soit parce qu'il est de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle. La rémunération est maintenue intégralement.

Pierre Boyer



par Pierre Boyer

Compte-rendu de la réunion du 7 novembre 2002 du **CCHS du MEN** (enseignement scolaire) (BOEN n° 2 du 9 janvier 2003).

Arrêté du 4 décembre 2002 et circulaire n° 2002-267 du même jour relatifs à l'**organisation des élections à la CAPN des bibliothécaires adjoints spécialisés** (BOEN n° 46 du 12 décembre 2002).

Arrêté du 10 décembre 2002 fixant les **taux annuels des indemnités allouées aux agents comptables et gestionnaires des établissements d'enseignement** (JO du 16 janvier 2002).

Arrêté du 10 décembre 2002 relatif aux **élections à la CAPN des agents d'administration de recherche et de formation** (BOEN n° 47 du 19 décembre 2002).

Arrêté du 12 décembre 2002 relatif à l'**organisation du concours de recrutement des CASU - année 2003** (BOEN n° 47 du 19 décembre 2002).

Arrêté du 13 décembre 2002 établissant la **liste d'aptitude aux fonctions de CASU** (BOEN n° 2 du 9 janvier 2003).

Arrêté du 13 décembre 2002 modifiant l'arrêté du 21 février 2002 fixant la **liste des corps d'assimilation pour l'attribution de l'IFTS à certaines catégories de personnel en fonctions à l'administration centrale du MENR** (JO du 21 décembre 2002).

Arrêté du 13 décembre 2002 établissant le **tableau d'avancement à la hors-classe du corps des CASU au titre de l'année 2003** (BOEN n° 3 du 16 janvier 2003).

Décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002 relatif à la **prise en compte pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie au profit des fonctionnaires** (JO du 28 décembre 2002).

Arrêtés du 31 décembre 2002 autorisant au titre de l'année 2003 l'**ouverture de concours pour le recrutement de SASU et d'adjoints administratifs des services déconcentrés et leur répartition par académie** (JO du 5 janvier 2003).

Décret n° 2003-20 du 6 janvier 2003 relatif à l'**ouverture de certains corps et emplois de fonctionnaires de l'Etat aux ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen** (JO du 9 janvier 2003).

Décret n° 2003-22 du 6 janvier 2003 relatif aux **cumuls d'activités et de rémunérations des agents** (JO du 10 janvier 2003).

Arrêté du 7 janvier 2003 fixant pour l'année 2003 le **nombre des postes offerts aux concours de recrutement d'attachés d'administration scolaire et universitaire** (310) externe : 155 ; interne : 155 ; TH : 27) (JO du 15 janvier 2003).

Décrets modificatifs n° 2003-37, 2003-39 et 2003-40 du 8 janvier 2003 fixant les **conditions exceptionnelles d'intégration de personnels non titulaires du MEN, du ministère de la culture et du ministère de la jeunesse et des sports dans des corps de fonctionnaires de catégorie C, B et A** (JO du 15 janvier 2003).

Arrêté du 2 janvier 2003 relatif à l'**accès au grade d'APASU de 2^e classe** (160 postes) (BOEN n° 2 du 9 janvier 2003).

Arrêté du 8 janvier 2003 prorogeant le **mandat des membres des CAPN de certains personnels** (BOEN n° 3 du 16 janvier 2003).

Note de service n° 2003-003 du 8 janvier 2003 relatif à l'**organisation des élections à la CAPN des agents administratifs (services centraux)** (BOEN n° 3 du 16 janvier 2003).

Adhérez au SNASUB
N'oubliez pas que vous pouvez désormais régler votre cotisation par prélèvement automatique. Téléchargez le formulaire de prélèvement sur notre site www.snasub.fsu.fr et rejoignez-nous.

Donnez vous dès aujourd'hui les moyens de vous défendre, syndiquez-vous !

BULLETIN D'ADHESION au SNASUB — FSU 2002-2003

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 2002-2003 : par point d'indice nouveau majoré (cf. bulletin de salaire) + points NBI :

- jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré:0,24 € par point d'indice

- entre l'indice 301 et l'indice 400: 0,26 € par point d'indice

- à partir de l'indice 401: 0,28 € 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

Rappel

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 50 % de leur montant

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. Possibilité de paiement échelonné par prélèvement automatique (cf. Convergences n° 77)

Démythifions le Klan Sarkozy !

Alors que l'action du nouveau gouvernement est marquée par l'affichage d'une priorité accordée aux questions de sécurité, des inquiétudes se font jour dans de nombreux milieux, notamment quant à l'efficacité de cette politique, sa compatibilité avec les droits individuels et collectifs, l'avenir du rôle de la prévention, et le type de société que ces mesures tendent à créer. "Convergences" a interrogé Louis Weber, président de l'Institut de recherches de la FSU.

les problèmes dans ce domaine. D'autant moins que, contrairement à une idée reçue, ce sont les personnes déjà défavorisées par ailleurs qui en souffrent le plus. Les causes sont connues : ce sont souvent les conséquences du chômage de masse dans certains quartiers, de la pauvreté et parfois de la misère, des mauvaises conditions d'habitat, etc. Qu'il faille que la société se donne les moyens de surmonter ces problèmes, qui en douterait ? Mais faire de la lutte contre l'insécurité une



Convergences :
Le projet de loi sur la sécurité intérieure, qui définit de nouveaux crimes et délits, est actuellement en cours de discussion au Parlement. Cette pénalisation croissante des rapports sociaux répond-elle aux besoins de la société ?

Louis Weber :
Depuis quelques années maintenant, les gouvernements ont mis l'accent sur les questions de sécurité. Il serait évidemment vain de nier

gouvernement et pénaliser la répression, inventer sans cesse de nouveaux délits, comme le font les ministres actuels et notamment celui de l'intérieur, c'est autre chose. C'est la marque d'une certaine politique de droite qui espère ainsi faire pièce à l'extrême droite sur son propre terrain, au détriment des libertés fondamentales.

Convergences :
Comment voyez-vous l'articulation entre prévention et répression ?

Louis Weber :
Ce fut une des grandes conquêtes de la Libération que de privilégier l'éducation et la prévention au lieu de s'en tenir à la répression. La punition, surtout quand il s'agit de la jeunesse, ne se justifie que dans les cas où toutes les ressources de la prévention ont été épuisées. Mais il faut avoir une idée large de la prévention : l'éducation y joue un rôle, mais aussi tout l'ensemble des mesures sociales qui s'imposent aujourd'hui, y compris la rénovation de l'habitat, les efforts pour (re)donner une âme aux villes et aux quartiers qui l'ont perdue, etc.

Convergences : Peut-on parler d'une criminalisation de l'action syndicale ?

Louis Weber :
Il y a criminalisation de l'action syndicale lorsque des actes accomplis dans ce cadre sont réprimés comme s'il s'agissait de délits de droit commun. C'est le cas aujourd'hui pour José Bové et ses amis. Mais il y a d'autres exemples, des militants de la CGT dans la Manche, par exemple. C'est d'autant plus scandaleux que d'autres actes, nettement plus violents, je pense par exemple au saccage du bureau de Dominique Voynet, il y a quelques années, n'ont pas eu de conséquences judiciaires malgré les plaintes déposées.

Convergences :
Peut-on parler d'un passage de l'État providence à l'État pénal ?

Louis Weber :
C'est la thèse de quelques sociologues. Le rôle de l'État ne serait plus aujourd'hui de réguler l'économie ou de corriger les inégalités mais seulement de faire la police en quelque sorte, pour que l'économie libérale puisse se développer sans entraves. Il y a un peu de cela même si la réalité économique et sociale est un peu plus complexe. Et ceci notamment grâce à l'action des syndicats qui restent fort heureusement des acteurs majeurs de la dynamique de nos sociétés.

Convergences :
Le syndicalisme est-il également menacé ?

Louis Weber : Menacé non, mais mis en cause oui. Mais ce n'est pas une situation nouvelle : il en a toujours été ainsi. Les affrontements sont cependant plus profonds dans la société contemporaine où le rêve des libéraux est d'éliminer tout ce qui peut freiner la concurrence et le profit. Raison de plus pour ne pas se laisser faire et, au contraire, renforcer nos organisations ! C'est l'intérêt général qui le commande aujourd'hui.

Propos recueillis par Pierre Boyer