

CONVERGENCES

de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques



Jacques
Aurigny

Édito

Les mots et les actes !

Le ministre de l'Éducation Nationale a choisi de s'adresser à tous les personnels à l'occasion du comité technique paritaire ministériel pour y tenir un discours très ouvert.

Citons en un extrait :

« La grande force de ce ministère, sa première ressource, sa plus grande richesse, c'est sa formidable ressource humaine.

Ce sont toutes ces femmes, tous ces hommes, par passion, par vocation, qui ont choisi de consacrer leur vie à la transmission des savoirs, à l'instruction des enfants que la Nation nous confie, à leur éducation et, au bout du compte, à leur accomplissement.

Ces femmes, ces hommes qui chaque jour ouvrent les portes de la connaissance à tous les enfants de notre pays. D'où qu'ils viennent, où qu'ils résident. Vous le savez, l'Éducation Nationale, c'est 55 000 écoles, 7 000 collèges et plus de 4 000 lycées. Bref, l'école est le premier service public de proximité. Je dirais même que c'est le service public par excellence. Ce bien public, nous l'avons en partage, nous l'avons en héritage ! ».

Certes nous avons cette richesse en héritage mais le Ministre ne dit pas un mot sur les 13 000 suppressions de postes en 2009 ni sur les 16 000 suppressions prévues en 2010. Une entreprise de destruction du service public avec des conséquences sur l'avenir de millions d'élèves ! Force est de constater que ce bien public est menacé par ceux-là mêmes qui l'encensent !

De belles paroles d'un côté, des décisions aux conséquences dramatiques de l'autre.

Cela est inacceptable ; tous les personnels de l'Éducation Nationale vont devoir le rappeler fortement et de manière unitaire.

Dossier

Mobilité

Contacter le SNASUB



SNASUB FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Tel : 01 41 63 27 51 / 52
Fax : 01 41 63 15 48
snasub.fsu@snasub.fr
http://www.snasub.fsu.fr

Le Secrétariat national

Secrétaires généraux

Arlette Lemaire
SNASUB-FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 51
lemaire.arlette@free.fr

Jacques Aurigny
01 44 41 21 21
aurigny.j@orange.fr

Trésorière nationale

Françoise Eliot
9 rue d'Ancerville
55170 Sommelonne
09 71 22 31 81
snasub.fsu.tresoriere
@wanadoo.fr

Secrétaires généraux adjoints

Pierre Boyer
06 24 08 63 33
pierre.boyer.snasub
@orange.fr

Marie Ganozzi
09 71 46 60 53
marie-ganozzi
@wanadoo.fr

Fabrice Kas
06 85 10 99 94
f.kas@free.fr

Philippe Lalouette
03 22 72 95 02
philippe.lalouette
@ac-amiens.fr

Anne-Marie Pavillard
01 41 63 27 52
amp@snasub.fr

Autres membres du BN

Jean François Besançon
01 53 79 49 04
jf.besancon
@gmail.com

Marie-Dolorès Cornillon
01 40 62 31 31
md.cornillon
@orange.fr

Cédric Dameron
01 53 79 49 04
fsbnf@gmail.com

François Ferrette
09 77 50 72 99
snasub-caen
@orange.fr

Jacques Le Beuvant
02 98 66 07 70
jacques.le-beuvant
@ac-rennes.fr

Yann Mahieux
01 48 96 36 65
yann.mahieux
@snasub-creteil.fr

Eric Panthou
06 62 89 34 30
ericpanthou
@yahoo.fr

Danièle Patinet
03 80 39 50 97
dpatinet@free.fr

Hervé Petit
05 61 50 39 39
herve.petit
@univ-tlse2.fr

Bernard Teissier
04 37 37 62 05
bernard.teissier
@snasub-lyon.fr

Pascal Tournois
06 64 32 10 91
snasubparis@free.fr

Thomas Vecchiutti
04 95 10 53 04
thomaslp
@wanadoo.fr

Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille

Richard Barachia, SA
04 90 16 25 00 richard.barachia
@univ-avignon.fr
Céline Beltran, SA
04 91 48 15 13 celine.beltran
@ac-aix-marseille.fr
Florence Marly, SA
04 91 17 05 08 florence.marly
@ac-aix-marseille.fr
SNASUB-FSU
74 rue Louis Pasteur
84000 Avignon
Mauricette Buchet, Trésorière
04 42 65 90 70
Chemin du Vallon St Pierre
13120 Gardanne

Amiens

Arnaud Bevilacqua, SA
06 75 46 44 18
Bernard Guéant, SA
Philippe Lalouette, Trésorier
SNASUB-FSU
9 rue Dupuis
80000 Amiens
03 22 72 95 02
snasub.amiens@wanadoo.fr

Besançon

Christian Vieron-Lepoutre, SA
03 81 66 61 80
snasub.besancon@gmail.com
Marie-Dominique Lhote, Trésorière
03 81 66 61 82
SNASUB-FSU
SCD Univ. de Franche-Comté
45 B avenue de l'Observatoire
25000 Besançon

Bordeaux

Jean-Claude Carabini, SA
06 82 94 46 28
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr
193 rue du 19 mars 1962
40465 Laluque
Nathalie Prat, Trésorière
06 82 91 75 26
nathalie.prat1@aliceadsl.fr
12 rue des Camélias
64000 Pau

Caen

François Ferrette, SA
09 77 50 72 99
snasub-caen@orange.fr
IA Cité administrative
61013 Alençon Cedex
Christel Alvarez, Trésorière
02 31 81 68 63
Christel.Alvarez@ac-caen.fr
LPO Albert Sorel
Avenue du Labrador
14600 Honfleur

Clermont-Ferrand

Denis Guerot
04 73 64 68 04
denis.guerot@ac-clermont.fr
Collège P. Mendes-France
96 av. Emile Zola
63201 RIOM Cedex
Brigitte Chazal, Trésorière
04 73 84 65 88
Brigitte.chazal@univ-bpclermont.fr
3 rue de l'Amourette
63800 Courmon d'Auvergne

Corse

Thomas Vecchiutti, SA
04 95 10 53 04
thomaslp@wanadoo.fr
LP Finosello BP 581
20189 Ajaccio Cedex 2
Catherine Taieb, Trésorière
catherine.taieb@ac-corse.fr
Lycée Pascal Paoli
Avenue Président Pierucci
20250 Corte

Créteil

Yann Mahieux, SA
01 48 96 36 65/90
yann.mahieux
@snasub-creteil.fr
Adeline Desnoes, Trésorière
SNASUB-FSU
Bourse départementale du Travail 1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex

Dijon

Danièle Patinet , co-SA
Claire Delachambre, Trésorière
SNASUB-FSU
Maison de l'Université
BP 27877 21078 Dijon Cedex
03 80 39 50 97
snasubdijon@free.fr

Grenoble

Abdel Moulehiawy, SA
Charvet Evelynne, Trésorière
SNASUB-FSU
Bourse du travail
32 avenue de l'Europe
38030 Grenoble
04 76 09 13 60
snasub.fsu38@wanadoo.fr

Lille

Nicole Deleforge, SA
03 20 62 30 78
Stéphane Lefevre, SA
03 20 62 30 16
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1er étage
28 rue des Archives
59000 Lille
Eric Fouchou-Lapyerade, SA
03 21 99 68 20
eric.fouchou-lapyerade
@ac-lille.fr
Guy Douay, Trésorier
douay.guy@gmail.com
124 rue Francisco Ferrer
59000 Lille

Limoges

Marie-Hélène Dumas, SA
05 55 37 84 76
marie-helene.dumas
@ac-limoges.fr
Collège Pierre de Ronsard
98 rue de la Brégère
87065 Limoges
Corinne Jeandillou, Trésorière
05 55 69 32 95
corinne.jeandillou
@ac-limoges.fr
Collège Jean Monnet
3 allée René Regaudie
87130 Chateaufort

Lyon

Monique Viricel, SA
06 13 22 57 64
secretariat@snasub-lyon.fr
9 bis rue G. Monmousseau
Bat Education Nationale
69200 Venissieux
Olivier Aubally, Trésorier
06 21 03 29 91
153 place St Sylvestre,
Le Troillet
01150 Sainte Julie

Montpellier

Claude Roussel, SA
04 66 62 86 55
claude.roussel-mendez
@ac-montpellier.fr
Conception Serrano, Trésorière
04 66 62 86 19
conchita.serrano
@ac-montpellier.fr
SNASUB-FSU
IA du Gard 58 rue Rouget de Lisle
30031 Nîmes Cedex

Nancy-Metz

Jean-Claude Magrinelli, SA
06 18 79 64 82
magrinelli.jean-claude@neuf.fr
Chantal Welsch-Floremont, SA
3 rue du Four
54610 Abaucourt sur Seille
Annie Lespinal, Trésorière
03 87 75 87 00
Lycée de la Communication
3 bd Arago 57070 Metz

Nantes

Nathalie Dreameau, SA
02 51 12 52 20
nathalie.dreameau@univ-nantes.fr
Université de Nantes
BU section Sciences
2 chemin de la Houssinière
BP 92208
44322 Nantes Cedex 3
Francette Grizeau, Trésorière
26 av. F. Mitterand
85200 Fontenay le comte
02 51 69 90 41

Nice

Antonia Silveri, SA
06 88 54 39 87
antonia.silveri@ac-nice.fr
Cité Jardin Bât. B1
2 route de Grenoble
06200 Nice
Maryse Aprea, Trésorière
04 94 46 06 32
Village Pelican Villa 41
1192 bd JB Abel 83100 Toulon

Orléans-Tours

Alexis Boche, SA
02 38 78 00 69
snasub.aca45@wanadoo.fr
Natacha Sainson, Trésorière
02 38 63 33 04 (Lycée Voltaire)
SNASUB FSU 10 rue Molière
45000 Orléans

Paris

Pascal Tournois, SA
06 64 32 10 91
snasubparis@free.fr
Université Paris 5
UFR Biomédicale
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
Nadine Loison, Trésorière
01 44 41 18 88
Lycée Fénélon
2 rue de l'Eperon 75006 Paris

Poitiers

Serge Garate, SA
05 49 46 28 70
serge.garate@ac-poitiers.fr
Lycée Camille Guérin
33 rue de la Gibauderie
BP 611 86022 Poitiers Cedex
Madeleine Prat, Trésorière
SNASUB FSU
16 av du Parc d'Artillerie
86000 Poitiers

Reims

Françoise Eliot, SA
06 83 31 83 64
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr
Marie-Reine Bourgeois, SA
06 72 73 96 23
snasub-fsu.acreims
@orange.fr
SNASUB-FSU
Maison des Syndicats
15 boulevard de la Paix
51100 REIMS
Alice Baudry, Trésorière
03 26 61 04 67
tresoacad51.snasub@free.fr
9 rue de Derrière les Vignes
51220 Bermericourt

Rennes

Jean-Luc Pinon, SA
02 98 66 95 73
pinonje@orange.fr
Bruno Leveder, SA
06 79 88 16 66
leveder.bruno@gmail.com
Rectorat
96 rue d'Antrain CS 10503
35705 Rennes Cedex 7
Nelly Le Roux, Trésorière
02 98 98 98 98
IA 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex 9

Rouen

Michelle Collet, SA
06 77 61 98 95
michelle.collet@insa-rouen.fr
INSA Rouen
Place Emile Blondel
76821 Mont St Aignan Cedex
Agnès Devaux, Trésorière
02 32 74 40 33
26 av. F. Mitterand
85200 Fontenay le comte
02 51 69 90 41

Strasbourg

Michel Jedvaj, SA
03 89 42 63 38
snasub-alsace@orange.fr
90 rue Josué Hofer
68200 Mulhouse
Myriam Marinelli, Trésorière
03 88 23 38 25
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9

Toulouse

Dominique Ramondou, SA
06 78 77 00 44 snasub.ac-toulouse@wanadoo.fr
SNASUB-FSU Bâtiment C
3 chemin du Pigeonnier de la Cépière 31100 Toulouse
Dominique Frapaise, Trésorière
domalice@free.fr
1 rue Lucien Lafforgue
31000 Toulouse

Versailles

Sylvie Donné Lacouture, SA
01 30 83 48 62 (Rectorat)
sylvie.donne@ac-versailles.fr
Rémy Cavallucci, SA
01.34.48.57.30
remy.cavallucci@orange.fr
Lycée Edmond Rostand
75 rue de Paris
95310 St Ouen l'Aumône
Françoise Dutemple, Trésorière
3, rue des Sablons
28130 Le Paty des Hanches
francoise.dutemple
@ac-versailles.fr

HORS METROPOLE

Etranger, Guadeloupe, Guyane
Contactez le SNASUB national

Réunion et Mayotte

Jean-Claude Michou, SA
06 92 00 71 09
jcmichou@univ-reunion.fr
32 rue Jean Sita
97430 Le Tampon
Odel Oumana, SA adjoint
06 92 64 07 44
Rectorat de la Réunion
24, avenue Georges Brassens
97702 Saint-Denis Messag.
Cedex 9
Jean-Claude Michou, Trésorier adjoint
32, rue Jean Sita
97630 Le Tampon
snasub@univ-reunion.fr

6ème Congrès national de la FSU, Lille 2010

Un numéro spécial de "Convergences" va bientôt parvenir aux adhérents. Il comportera notamment des tribunes libres des tendances fédérales présentes dans le SNASUB et le matériel de vote.

La période de vote est fixée du 5 au 26 novembre 2009.

Le vote se fait d'une part sur le rapport d'activité et d'autre part sur le choix entre cinq textes d'orientation et listes de tendances. Un cahier spécial du journal fédéral "Pour" y est consacré (Supplément au "Pour" n° 139). Les instances de la FSU (congrès, conseil fédéral...) sont composées en tenant compte de ce vote.

La démocratie, à travers le vote direct des adhérents, est un des "fondamentaux" de la FSU et l'on sait que ce droit ne s'use que si on ne s'en sert pas...

Alors, forgez-vous une opinion et votez massivement !

Par ailleurs, nous vous invitons à participer aux congrès départementaux, qui se tiendront du 14 au 18 décembre 2009 et du 4 au 23 janvier 2010 et débattront des thèmes retenus pour le Congrès.



Convergences

Bulletin mensuel du **SNASUB-FSU**
Syndicat national de l'administration scolaire
universitaire et des bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

01 41 63 27 51

Directrice de la publication : Arlette Lemaire
Rédacteur en chef : Pierre Boyer
Mise en page : Sauveur Salcedo
Dessins : François Perche

Publicité : Com'D'Habitude Publicité
Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498

Sommaire

n° 152 - octobre 2009

Edito	1
Contacteur le SNASUB	2
Sommaire	3
Brèves	4

Actualités

Motions de la CAN	5
3 octobre	6
7 octobre	6
Le SNASUB reçu au MEN	7
Projet de budget de l'Etat	8

Vie des académies

Société	15
EPLÉ	16-17
Services	18
Supérieur	19
Bibliothèques	20
Fiche pratique	21
Adhésion	22
Lu pour vous	23

Dossier

Mobilité, contrainte ou choisie ?

pp. 9 à 14

Pour les droits des femmes : manifestation à Paris le 17 octobre

Le 17 octobre est un appel d'associations, de syndicats et de partis politiques à participer à cette manifestation qui entend dénoncer les attaques encore plus violentes envers les femmes dans cette période de crise : précarité, inégalité salariale, travail à temps partiel imposé, chômage ...

La mobilisation se fait autour de 6 thématiques : LIBERTÉ, AUTONOMIE, DIGNITÉ, LAÏCITÉ, ÉGALITÉ, SOLIDARITÉ. Ces thèmes rappellent, l'importance pour les femmes de disposer librement de leur corps et du respect de leur sexualité, mais aussi d'obtenir une réelle égalité financière, sociale et politique, notre autonomie et notre dignité en dépendent. Cette mobilisation affirme aussi que la laïcité est primordiale et qu'il faut refuser toute ingérence des intégrismes religieux dans la vie des femmes.

Journée d'action « retraités » du 16 octobre

Comme les salariés, les retraités et les personnes âgées n'ont pas à subir les conséquences d'une crise financière et économique dont ils ne sont pas responsables. Toutes les études montrent que la situation des retraités s'est dégradée notamment suite aux réformes de 1993 et 2003.

Les mesures fiscales prévues, les augmentations des « restes à charge

» pour les soins, l'augmentation des complémentaires santé rendent encore plus injustifiable le report de tout rattrapage du pouvoir d'achat au 1er avril 2010.

La Section Fédérale des Retraités FSU appelle tous ses militants à développer les initiatives avec l'ensemble des forces syndicales ou associatives pour rassembler les retraités et personnes âgées le 16 octobre. Le 16 octobre doit être une étape, les mobilisations devront se poursuivre tant au plan local que national.

Valeur du point d'indice Fonction publique au 1er octobre 2009 : + 0,3 %

- valeur du point d'indice : 4,6072 € (ancienne valeur 4,5934 €)
- minimum de traitement brut de base mensuel (calculé sur l'indice minimum majoré 292) : 1345,30 €
- Indemnités de résidence : zone 1 : 3 %, soit 40,86 € zone 2 : 1 %, soit 13,62 € (Décret n° 2009-1158 du 30 septembre 2009)

Arrêté du 23 septembre 2009 modifiant l'arrêté du 4 janvier 2008 fixant les taux annuels des indemnités allouées aux agents comptables et gestionnaires des établissements d'enseignement (JO du 3 octobre 2009).

Déclaration (SNASUB-FSU) au Comité Technique Paritaire Ministériel du 1er octobre

Vous nous présentez aujourd'hui la mise en place de la Prime de Fonction et de Résultat ; le SNASUB-FSU tient à rappeler à cette occasion sa position sur la P.F.R

L'année 2009 connaît des évolutions importantes en matière de primes et régimes indemnitaires :

- Mise en place de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR),
- Hausse relative des crédits indemnitaires alors que les salaires indiciaires restent bloqués, avec la précarisation qui en découle (effet sur les congés maladie, retraites...).
- Un aspect positif : l'attribution d'indemnités pour les personnels logés non bénéficiaires jusqu'ici.

Le SNASUB- FSU dénonce :

- La progression du régime indemnitaire « en échange » des suppressions de postes dans l'Education nationale et la fonction publique 500 postes en 2009 600 prévues en 2010 .
- La volonté du ministère de l'enseignement supérieur de privilégier cette

année une seule filière parmi les 3 filières BIATOS

- L'individualisation des rémunérations et la remise en cause du principe de séparation du grade et de l'emploi qu'introduit notamment la mise en place de la PFR et la modulation indemnitaire dans les services et les établissements ; la réforme de l'évaluation avait déjà posé les bases de cette mise en concurrence des collègues
- La cotation des postes qui vise à comparer et diviser les agents d'un même corps, à profiler les postes et remet en cause le droit au mouvement dans un même corps.

A l'opposé d'une telle politique, le SNASUB-FSU revendique :

- La hausse de la valeur du point d'indice pour tous, le rattrapage du pouvoir d'achat et la requalification des emplois, Sur ce point nous n'acceptons pas que la P.F.R ne concerne
- La revalorisation des primes et indemnités de toutes les filières BIATOS par alignement sur les régimes les plus favorables de la fonction publique d'Etat, préalable à leur intégration dans le salaire indiciaire,
- Des montants indemnitaires identiques à corps ou grades équivalents,

- L'octroi de primes équivalentes aux contractuels,
- La défense des indemnités spécifiques justifiées, statutaires ou fonctionnelles.

Nous nous prononçons :

- Pour la transparence sur les taux versés et le nombre de personnes concernées,
- Contre des coefficients différents à l'intérieur d'un corps selon le type de poste ;

Le SNASUB-FSU oppose à cette cotation la nécessaire requalification statutaire des emplois au regard des missions

- Contre la modulation individuelle au « mérite »,
- Contre l'injustice de certaines retenues (maladie, maternité , accident du travail...),
- Pour l'harmonisation entre filières par le haut ; aucun corps ne doit se retrouver en dessous des taux académiques ou nationaux.

Concernant plus spécifiquement la PFR, après la publication des circulaires ministérielles, le SNASUB-FSU rappelle son opposition de principe à sa mise en place. Il exige la garantie de maintien des volumes indemnitaires antérieurs et la transparence sur la cartographie des emplois.

Motion Action

L'été a été marqué par un approfondissement significatif de la crise économique et sociale. Le gouvernement a accentué son offensive, notamment contre l'emploi public et les acquis statutaires.

Tout doit être mis en oeuvre pour tenter d'arrêter cette politique et imposer des mesures alternatives, qui répondent aux revendications et attentes des salariés.

Dans cette perspective, le SNASUB-FSU considère qu'il est indispensable de donner un nouvel aux luttes unitaires du premier semestre.

C'est pourquoi la CAN du SNASUB-FSU appelle les sections et leurs militants à engager sans attendre le débat avec les collègues, en multipliant les réunions d'information et assemblée générales.

Elle se déclare favorable à l'organisation d'une journée nationale de grève, notamment le jour de la discussion des projets de budget 2010 du MEN et du MESR.

Motion adoptée par la CAN du SNASUB-FSU le 16 octobre 2009

Pour : 34 Contre : 2 Abstentions : 3 Refus de vote : 0

Régimes indemnitaires, Prime de Fonctions et de Résultats : non à l'individualisation des rémunérations

L'année 2009 connaît des évolutions importantes en matière de primes et régimes indemnitaires :

- Mise en place progressive de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR),
- Hausse relative des crédits indemnitaires alors que les salaires indiciaires restent bloqués, avec la précarisation qui en découle (effet sur les congés maladie, retraites...).

Le SNASUB- FSU dénonce :

- La progression du régime indemnitaire « en échange » des suppressions de postes dans l'Education nationale et la fonction publique
- La volonté du ministère de l'enseignement supérieur de privilégier cette année une seule filière parmi les 3 filières BIATOS
- L'individualisation des rémunérations et la remise en cause du principe de séparation du grade et de l'emploi qu'introduit notamment la mise en place de la PFR et la modulation indemnitaire dans les services et les établissements ; la réforme de l'évaluation avait déjà posé les bases de cette mise en concurrence des collègues
- La cotation des postes qui vise à comparer et diviser les agents d'un même corps, à profiler les postes et remet en cause le droit au mouvement dans un même corps.

A l'opposé d'une telle politique, le SNASUB-FSU revendique :

- La hausse de la valeur du point d'indice pour tous, le rattrapage du pouvoir d'achat et la requalification des emplois,
- La revalorisation des primes et indemnités de toutes les

filières BIATOS par alignement sur les régimes les plus favorables de la fonction publique d'Etat, préalable à leur intégration dans le salaire indiciaire,

- Des montants indemnitaires identiques à corps ou grades équivalents,
- L'octroi de primes équivalentes aux contractuels,
- La défense des indemnités spécifiques justifiées, statutaires ou fonctionnelles.

En plus de ces revendications, les élus du SNASUB-FSU dans les CTP locaux peuvent s'appuyer sur plusieurs principes pour déterminer leur position dans les discussions sur la politique académique ou d'établissement :

- Pour la transparence sur les taux versés et le nombre de personnes concernées,
- Contre des coefficients différents à l'intérieur d'un corps selon le type de poste ; le SNASUB-FSU oppose à cette cotation la nécessaire requalification statutaire des emplois au regard des missions,
- Contre la modulation individuelle au « mérite »,
- Contre l'injustice de certaines retenues (maladie, maternité...),
- Pour l'harmonisation entre filières par le haut ; aucun corps ne doit se retrouver en dessous des taux académiques ou nationaux.

Concernant plus spécifiquement la PFR, après la publication des circulaires ministérielles, le SNASUB-FSU rappelle son opposition de principe à sa mise en place et défendra ses mandats dans les instances paritaires. Il exige la garantie de maintien des volumes indemnitaires antérieurs et la transparence sur la cartographie des emplois.

Motion adoptée par la CAN du SNASUB-FSU du 16 septembre 2009 (39 Pour, 0 Contre, 1 Abstention)

Pour le retrait des troupes françaises du Gabon

La parodie électorale destinée à « légitimer » la succession Bongo et maintenir l'ordre corrompu qui règne au Gabon, au plus grand profit des groupes industriels français, ne peut

tromper personne.

Le gouvernement français a cautionné la prise du pouvoir d'Ali Bongo, Sarkozy lui adressant ses félicitations et ses vœux de succès. Quant aux troupes françaises elles appuient de fait la répression par le pouvoir des manifestants notamment à Port Gentil, au nom de la

protection des ressortissants, en fait les intérêts de Total.

Non au déni démocratique

La CAN du SNASUB-FSU se prononce donc pour : Le Retrait immédiat et inconditionnel des troupes françaises du Gabon !

Elle s'adresse à la direction

de la FSU afin qu'elle défende cette position et agisse pour un front unique des organisations syndicales et des partis issus du mouvement ouvrier sur ces mots d'ordres.

Votes : 14 Pour 8 Contre Abstention 9 Refus de vote 8 (adoptée)

Consultation nationale sur l'avenir de La Poste : plus de 2 millions de votants disent NON au changement de statut, NON à la privatisation !

Samedi 3 octobre dernier avait lieu partout dans le pays, la votation citoyenne sur l'avenir du statut de La Poste.

Organisée par le Comité national contre la privatisation de La Poste, regroupant plus de 50 organisations syndicales, associatives ou politiques, cette initiative a montré les vertus de la mobilisation unitaire pour que s'exprime le refus franc et massif du changement de statut, véritable prélude à la privatisation.

Le gouvernement Sarkozy-Fillon souhaite en effet en finir avec La Poste comme établissement public pour la transformer en société anonyme.

Même si Christian Estrosi, ministre de tutelle, promet un capital détenu à 100% par l'Etat dans le cadre de la future SA, il a du mal à convaincre.

Souvenons-nous de ce ministre qui, en 2004, jurait que Gaz de France ne serait pas privatisé à la suite de sa transformation en société anonyme.

Nicolas Sarkozy, pour ne pas le nommer, roi du double discours dans cette affaire est à l'offensive dès lors qu'il s'agit d'en finir avec les monopôles publics (à fortiori lorsqu'ils sont rentables), et de les livrer aux appétits des actionnaires privés.

Contre l'hypocrisie gouvernementale, contre la menace de privatisation et la casse de ce service public de proximité, l'heure est à l'information et à la mobilisation générales. L'unité des salariés de La Poste, des citoyens et des élus est de ce point de vue un acquis pour élargir encore le front du refus.

Déclaration du 5 octobre du Comité national

Ce qui vient d'avoir lieu avec cette consultation est énorme. A cette heure 2 123 717 personnes, résultats comptabilisés et validés par les comités locaux et départementaux se sont rendus aux urnes pour donner leur avis dans une dizaine de milliers de points de vote. Le résultat du vote est sans appel. Plus de 90% des électeurs disent NON au changement de statut de la Poste et à l'ouverture de son capital et donc à sa privatisation.

Cette initiative inédite, à l'échelle du pays, témoigne de l'attachement profond de la population au service public de la Poste qui au-delà de son rôle économique joue un rôle de lien social indispensable et irremplaçable. Le comité national remercie les 2 millions de votants et tient à saluer les milliers de bénévoles qui se sont mobilisés pour assurer l'immense succès de cette votation. Ils ont réalisé quelque chose d'incroyable.

Ce succès est aussi le résultat de l'unité des 62 organisations syndicales, politiques et associatives. Ce rassemblement historique réalisé autour de la défense du service public a démontré sa force et sa légitimité. Cette unité au sein du comité national et des comités locaux doit se poursuivre. La mobilisation conjuguée des postiers, des usagers et des élus conditionne la mise en échec du projet gouvernemental.

Le président de la République et son gouvernement doivent entendre ce verdict sans appel et renoncer définitivement à cette loi. La Poste appartient à toutes et tous, aucune modification du statut de la Poste ne peut se faire sans l'organisation d'un référendum.

Fort de ce succès, la mobilisation se poursuit pour l'organisation d'un véritable débat public pour l'amélioration et le développement du service public.

Le comité national appelle les comités locaux à :

- rencontrer immédiatement les sénateurs et les députés de leur département et circonscription pour exiger du gouvernement le retrait du projet de loi.
- prendre des initiatives en direction des préfetures pour communiquer les résultats de cette votation.

Le comité national demande à être reçu par le président de la République ainsi que par les présidents du Sénat et de l'Assemblée Nationale.

Le comité national met immédiatement en débat dans les comités locaux avec la population les suites à donner à la votation : forum citoyen, journée nationale de manifestations, nouvelle votation et il fera connaître dans les jours qui viennent les initiatives nationales qu'il compte prendre contre la privatisation et pour la défense du service public.

Paris, le 5 octobre 2009

Samedi 17 octobre : manifestation nationale à Paris pour les droits des femmes

En France, en 2009, les femmes perçoivent des salaires inférieurs de 21% à ceux des hommes, elles représentent 80% des travailleurs pauvres, assurent l'essentiel du travail ménager et de l'éducation des enfants. 85% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et leurs retraites sont en moyenne inférieures de 600 € par mois. Une femme meurt tous les deux jours et demi sous les coups de son conjoint. Une femme est violée toute les dix minutes...

Liberté, autonomie, dignité, laïcité, égalité, solidarité, le samedi 17 octobre nous manifesterons ensemble, femmes et hommes, pour imposer le respect des droits des femmes. Pour en savoir plus : www.mobilisationdroitdesfemmes.com



Audience du SNASUB auprès du secrétaire général des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (mercredi 30 septembre 2009)

Pour le Ministère :

P.-Y. Duwoye, secrétaire général du MEN et du MESR ; D. Sabine, Sous-direction de la gestion des carrières ; P. Lafay, Sous-direction des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale

Pour le SNASUB :

J. Aurigny, F. Ferrette, A. Lemaire, P. Tournois

Suppressions de postes

Budget 2010. : Duwoye a confirmé les 600 suppressions de postes, uniquement dans les services et à la centrale ; les EPLE ne devraient pas être touchés. Quant au Sup, à leur connaissance, il n'y a pas de demande de transformation de poste nécessitant des suppressions.

Le problème dans les EPLE reste l'ouverture d'établissements nouveaux, à moyens constants, il n'y aura pas d'ouverture de postes et donc un redéploiement sera obligatoire. Il a confirmé que la suppression de 600 postes se renouvellerait en 2011.

Conséquences des suppressions de postes

P.-Y. Duwoye a reconnu que, globalement, un emploi supprimé était remplacé par un emploi contractuel, puisque le travail existait toujours et n'avait pas pu être redistribué, sauf exceptions de réorganisation ou de rares gains de productivité. Il n'y a pas de volonté de transférer la gestion des bourses lycéennes vers les lycées.

Le dogme de la diminution de l'emploi public perdure, avec ses contreparties : suppressions de missions ou privatisation, c'est la volonté de casser la Fonction publique qui est première.

Souffrance au travail et harcèlement

A. Lemaire, a pointé les conséquences des réorganisations/suppressions de service, (pression au travail), ainsi que de la mise en concurrence des personnels entre eux. La souffrance est grandissante, l'autoritarisme renforcé et les cas de harcèlement se multiplient. Pas de réponse.

RGPP

Il n'y a pas, selon P.-Y. Duwoye, de fermeture des services actuels de gestion des retraites, au moins jusqu'en 2012. Il y aura fermeture de la Baule et centralisation sur une académie de la gestion de l'ensemble de la paie, pensions comprises. Le Dossier Unique de l'Agent sera géré via le SIRHEN (à Versailles) et l'Office National de la Paie (à Caen) qui devraient tourner à plein régime en 2014.

Carte comptable

Pour les regroupements de carte comptable, P.-Y. Duwoye dit que ces regroupements sont faits au nom d'une meilleure efficacité (Cour des comptes, etc.) et qu'aucun collègue n'y a perdu. Ceux qui travaillent plus (ont reçu plus d'établissements à gérer) ont gagné plus et ceux à qui on en a retiré ont peut-être gagné moins mais travaillent moins. J. Aurigny a rappelé que, additionné, cela fait faire des économies à Bercy, car ils ont plus retiré de primes qu'ils n'en ont mis.

PFR

Il est hors de question que le ministère laisse chaque académie faire ses cotations de postes. Un cadrage national sera discuté avec les SG des rectorats sur la partie F (Fonctions). C'est plus compliqué pour le Supérieur, mais, il va y avoir une réunion des SG des universités pour discuter et essayer de trouver un terrain d'entente afin d'éviter trop de disparités.

Pour la part R (Résultats), le taux zéro devrait être exceptionnel. Tout le monde devrait avoir au minimum le taux 1. Les représentants ministériels estiment que la partie R relève d'un acte de gestion pouvant être contesté en CAP. Pour ce qui est de l'enveloppe indemnitaire donnée aux universités, les représentants ministériels disent que la DAF aurait donné assez d'argent aux universités pour que tous les corps aient une évolution indemnitaire équivalente (ce qui semble contradictoire avec le fait qu'ils reconnaissent une augmentation plus forte pour l'ASU que pour l'enveloppe globale).

Prêt à taux zéro et carte musée

Ils sont proposés aux enseignants ; c'est une question FP et il n'est pas question de l'étendre aux BIATOS, ni à l'ensemble des fonctionnaires, nous continuons de demander l'extension de ces droits

Vote électronique

Le vote électronique devrait être mis en place et sera géré par un opérateur public (LaPoste?)

Élections en CTP Spécial

Pour le vote en CTPS, les représentants ministériels pensent améliorer le projet de circulaire dont le SNASUB-FSU a eu une copie, en disant que le CTPA serait informé des discussions en CTPS. Ce n'est pas suffisant, nous avons insisté sur le fait que ce ne devait être qu'un groupe de travail pré-CTPA.

Problème sur les électeurs, notamment les secrétariats des IEN ; sont-ils électeurs ou non ? La décision devrait être identique pour tous les secrétaires d'IEN, dans les locaux de l'IA ou pas ? A suivre ! Seuls les CT pour les Assistants sociaux seraient électeurs. La circulaire devrait paraître prochainement et tenir compte de nos questionnements. La date des élections, laissée à la libre appréciation des rectorats, pourrait être courant décembre.

Loi sur la mobilité

On nous dit que, évidemment, la proposition des 3 postes sera "raisonnable" et qu'il est hors de question de proposer 2 postes bidons pour être sûr que l'agent accepte le 3ème ou parte. Un projet de circulaire FP va être publié pour préciser les points de la loi qui peuvent être applicables immédiatement et ceux qui doivent faire l'objet d'un décret d'application.

Droit de veto dans l'Enseignement supérieur

Pour le droit de veto, ils ne sont pas au courant a priori du nombre ahurissant de refus par veto des universités, ne s'attardant qu'aux 90% de candidatures des IRA acceptées par les universités. Ils ont découvert le nombre important de refus des universités parisiennes pour les B et les C. Malgré une surprise certaine, ils ont estimé qu'une jurisprudence se mettra en place pour régler les "imperfections".

Le recours en cas de veto pose toujours problème, pour l'ASU auprès du Recteur ou du Ministre pour les personnels de Bibliothèque auprès du Ministre, mais difficilement conciliable avec l'autonomie des Universités.

Pour la délégation, **A. Lemaire**

Projet de budget 2010 : comment aggraver la précarité et les inégalités !

Le projet de Budget présenté au conseil des ministres est marqué par la persistance de choix qui accroissent les inégalités, dépouillent les services publics de leurs moyens de faire face aux besoins et tournent le dos aux besoins réels.

Le bouclier fiscal et les dispositions de la loi TEPA sont maintenus et les réductions de charge des entreprises sans contrepartie accentuées. Et les décisions nouvelles en matière de fiscalité ne font que réduire la progressivité de l'impôt

direct et renforcer les injustices tout en imposant de nouveaux sacrifices aux moins favorisés et en accroissant les déficits.

Or ces choix servent de prétexte à poursuivre et amplifier la politique de destruction d'emplois dans les services publics avec pour conséquence une dégradation des services rendus aux usagers, une difficulté accrue à combattre les inégalités et pour les personnels la dégradation des conditions de travail et de formation et l'accroissement de la précarité. Cela risque d'induire des transferts supplémentaires de missions et de charges vers les collectivités territoriales. Au lendemain

d'annonces prétendant instaurer une politique en faveur de la jeunesse, ce sont des dizaines de milliers d'emplois pouvant offrir des débouchés immédiats aux jeunes qui sont ainsi supprimés.

Ce projet de budget, marqué par des choix idéologiques a priori, fragilise encore plus les services publics, les solidarités et le pouvoir d'achat pourtant indispensables pour faire face à la crise : non seulement il ne répond pas à la gravité de celle-ci mais il va aggraver la précarité et les inégalités et sacrifier l'avenir.

(Communiqué FSU, 30 septembre 2009).

33 749 postes de fonctionnaires d'Etat supprimés en 2010

33.754 postes de fonctionnaires d'Etat seront supprimés en 2010, en équivalent temps plein, dont 16.000 dans la seule Education nationale, selon le projet de loi de finances présenté le 30 septembre en conseil des ministres.

La loi de finances 2008 avait "programmé une accélération des réductions d'effectifs, avec la suppression de près de 23.000 équivalents temps plein, et en 2009 un peu plus de 30.600 départs ne sont pas remplacés", "soit 45% des départs à la retraite", rappelle le projet de loi de finances 2010.

En 2010, les trois ministères qui subiront les plus importantes suppressions de postes seront l'Education nationale (-16.000), la Défense (-8.250) et l'Intérieur outre-mer et collectivités (-3.450).

"Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui constitue une priorité gouvernementale, aucune suppression d'emploi n'est programmée", précise cependant le texte.

Vie des académies

Histoire d'un mouvement social général dans les DOM : l'exemple de la Réunion.

Dans les territoires d'outre mer (Guyane, Guadeloupe, Martinique, Nouvelle Calédonie, Réunion) des mouvements sociaux ont éclaté ces derniers mois face à la vie chère (avec la très forte augmentation des carburants et les ententes des gros distributeurs) et contre les bas salaires.

Une part de plus en plus importante des populations d'outre mer ont un pouvoir d'achat en baisse et est aspirée en dessous du seuil de pauvreté.

A la Réunion, de « grosses manifs », parfois très spontanées avaient lieu au nord et au sud de l'île, plus de 50.000 manifestants au total, du jamais vu depuis les manifs « retraites et décentralisation » de 2003. La FSU et ses syndicats se sont engagés activement dans le mouvement et dans le COSPAR (Collectif des Organisations Syndicales, Partis et Associations de la Réunion contre la vie chère).

Les autorités et le patronat effrayés par l'ampleur du mouvement local et par la situation dramatique aux Antilles quelques semaines avant ouvraient dès le mois d'avril des négociations qui conduisirent à :

- la mise en place de compléments de salaire sur 3 ans

à compter du 1er mars 2009 (100€ mensuels Etat, 50€ mensuels employeurs) pour tous les revenus en dessous de 1.4 SMIC : mesure diversement appliquée.

- l'engagement de contrôle sur une liste de prix de première nécessité dans la grande distribution.
- diverses mesures d'aides pour les étudiants et autres mesures sociales.

Le SNASUB-974 intervient au niveau des CCP, des dirigeants administratifs et de la presse pour que le complément de salaire de 50 € mensuels soit versé par le rectorat, les établissements publics et l'université à leurs nombreux contractuels à bas salaires (1.200 sur l'académie, 250 à l'université).

Devant la récente nouvelle hausse des prix à la Réunion et face au non respect des accords sur la part employeur des compléments de salaire « vie chère » le COSPAR est dans une phase de réactivation.

Les mots d'ordre sont ici : **Allons bouger et respect a nou**

**Jean-Claude Michou, S.A. SNASUB-FSU
Réunion/Mayotte**

La loi 2009-972 du 3 août 2009 dite loi de mobilité rend possibles les réorganisations - destructions des services publics

Le vocable « mobilité » utilisé par le gouvernement dans l'intitulé de la loi adoptée cet été par le Parlement ne doit pas faire illusion une seule seconde.

Malgré les discours des ministres ou des députés de la majorité, les personnels doivent savoir que les articles de la loi n° 2009-972 ne visent pas à renforcer ou bien favoriser des dispositions statutaires déjà existantes, relatives à la mobilité des personnels (mutations, détachement...). Mais visent plutôt à permettre des déplacements plus ou moins volontaires de fonctionnaires touchés par des réorganisations de services.

Vous découvrirez dans ce dossier de *Convergences* le détail des dispositions législatives ainsi que nos analyses sur le sujet. Soyons clairs, cette loi n'est qu'une entreprise d'adaptation du statut de fonctionnaire aux nécessités de la RGPP, de ses dizaines de milliers de suppressions d'emplois et des réorganisations - destructions de services qu'elle implique.

Procédures de détachement tous azimuts, droit au départ, réorientation professionnelle, recours à l'intérim et aux contractuels... Les mesures ne manquent pas pour « traiter » les situations lourdes que ne manqueront pas de créer les

retraits massifs d'emplois. Au final, ce ne sont pas les dispositions statutaires favorisant la mobilité choisie par les agents eux-mêmes qui sont renforcées ou même précisées. Ce n'est pas le droit à mutation qui est amélioré ou rendu plus accessible. Non, la loi dite de mobilité ne vise pas à élargir le droit des personnels à exercer sur le poste choisi ou l'affectation souhaitée. Elle vise à rendre possible pour l'administration le reclassement des agents touchés par les suppressions de poste, pour rendre possible (ou socialement acceptables) les restructurations - destructions de services.

A l'instar de ce qui se passe à France Telecom avec le principe de mobilité (qui oblige les cadres à muter tous les 3 ans – principe qui vient d'être suspendu en raison des nombreux cas de suicides dans l'entreprise), nous sommes donc face à des mesures qui imposent une mobilité – en l'occurrence un reclassement.

Le SNASUB-FSU condamne donc fermement cette loi et en réclame l'abrogation, dans le même temps qu'il exige l'arrêt de la RGPP et ses dizaines de milliers d'emplois. Nos services publics doivent être défendus et améliorés, contre la volonté gouvernementale. C'est là tout le sens des mobilisations que nous entendons construire, tous ensemble.



Une loi qui organise

Les dispositions de la loi

La loi 2009-972 « relative à la mobilité et aux parcours professionnels » permet une mobilité du fonctionnaire la plupart du temps imposée. Elle remet en cause certains principes fondamentaux du statut et notamment ceux de neutralité et d'indépendance.

Détachement

L'agent pourra conserver à titre individuel le plafond indemnitaire le plus favorable entre son employeur d'origine et son employeur d'accueil. Le plafond indemnitaire ne dépend plus de l'emploi occupé mais de la situation antérieure de l'agent. C'est un pas de plus vers l'individualisation des rémunérations, au mépris des solidarités entre agents d'un même service. En outre, il exonère l'administration de toute disposition visant l'harmonisation des rémunérations indemnitaires entre ministères.

Réorientation professionnelle

Cette situation sera imposée au fonctionnaire et peut déboucher sur un licenciement de fait ("placé en disponibilité d'office (donc sans traitement) ou, le cas échéant, admis à la retraite").

Cette réorientation s'appliquera dans le cas où le poste de l'agent est supprimé (ou simplement susceptible de l'être) suite à restructuration. Elle fait suite aux destructions en cours de services publics, annonce davantage de suppressions d'emplois et de flexibilité.

Il s'agit là, non seulement d'une remise en cause de la «garantie de l'emploi», principe fondamental du statut mais aussi d'une remise en cause du principe de la Fonction publique de «carrière».

Actuellement, l'administration multiplie les restructurations de ministères et de services. Cette réorientation professionnelle servira à maquiller les futures suppressions de postes et donc d'emplois sous couvert d'engagements de réorientation professionnelle non respectés.

Cumul d'emplois à temps incomplet

Le cumul d'emplois à temps incomplet entre les trois versants de la Fonction publique constitue un véritable écartèlement professionnel. La vérification de l'accord de l'agent ne saurait régler la question. Il peut être difficile de ne pas donner son accord quand l'alternative est elle aussi invivable.

Le caractère expérimental n'est pas suffisant. Nous connaissons trop de situations dans

lesquelles l'expérimentation ne sert pas à vérifier la pertinence d'une mesure mais à apprécier les moyens de la généraliser. Il s'agit là encore de soumettre les agents publics à un système d'emplois précaires et discrétionnaires.

Elargissement des cas de recours à des agents contractuels

« Toutefois, des agents non titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu (...) ».

Renforcer le recrutement de personnels sous contrat, en dehors des seuls besoins ponctuels déjà prévus par la loi et les règles statutaires, c'est introduire plus de flexibilité et de développement de la précarité dans la Fonction publique. La permanence de l'emploi (et donc du statut) est la garantie fondamentale de la continuité du service public et du bon exercice des missions.

Intérim

En faisant appel à des intérimaires, au lieu d'effectuer des recrutements de fonctionnaires à la hauteur des besoins des services publics, le gouvernement compromet l'avenir de la Fonction publique. L'indépendance, la formation, la pérennité de l'emploi qui correspondent à la pérennité des missions du service public ne seront pas assurées, L'embauche de contractuels dans le secteur public doit cesser et la situation de tous les salariés publics en situation de précarité doit être régularisée par une loi de titularisation.

GIPA

Sa pérennisation va peser très fortement sur nos légitimes revendications collectives en matière d'augmentation de la valeur du point d'indice.

Dossier du fonctionnaire

Il pourra être dématérialisé, géré sur support informatique. La question de la confidentialité est posée.

Dérogations au statut général

Elle pourront être adoptées par décret « en cas de besoins propres à l'organisation de la gestion ». Cet article ouvre la voie à la deuxième phase de la fusion des corps, qui serait caractérisée par la création de corps interministériels.

A suivre

Un certain nombre de décrets et d'arrêtés d'application doivent être publiés. La plupart devraient l'être avant la fin du premier trimestre 2010.



une mobilité imposée

Autour de la loi sur la « mobilité et les parcours professionnels »

Un certain nombre de décrets, antérieurs à la loi du 3 août 2009, l'ont en quelque sorte anticipée en mettant en place des dispositions dont certaines sont éminemment dangereuses pour les garanties dont disposent les fonctionnaires.

Trois de ces décrets instituent des primes ou indemnités d'accompagnement des suppressions de postes par restructuration.

Le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 institue une prime de restructuration de service (PRS) et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC), 2 arrêtés fixent le plafond de la PRS et le forfait de l'AAMC (17 avril 2008) ainsi que la modulation de la PRS (20 octobre 2008).

Le décret n° 2008-367 du 17 avril 2008 institue un complément indemnitaire en faveur de certains fonctionnaires de l'Etat à l'occasion d'opérations de restructuration.

Le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 institue une indemnité temporaire de mobilité.

Par ailleurs, le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 institue une indemnité de départ volontaire pour les fonctionnaires quittant définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée. Par ici la sortie...

Enfin, le décret 2008-370 du 18 avril 2008 a élargi les possibilités d'affectation des membres d'un corps, quel que soit leur ministère gestionnaire, à l'ensemble des emplois des autres ministères et établissements publics, dont les fonctions correspondent aux missions qu'ils ont vocation à accomplir.

Il a par ailleurs simplifié les délégations de gestion des actes non soumis à l'avis préalable des CAP, du ministère gestionnaire vers le ministère d'affectation.

Plus récemment encore, un arrêté du 31 juillet 2009 prévoit un entretien d'évaluation en cas notamment de reconversion professionnelle (terme utilisé dans la loi du 3 août 2009), sans prévoir ce qu'il adviendra en cas d'évaluation négative.

Un filet a donc été installé avant que la corde soit coupée, mais les mailles de ce filet sont très larges et ne font que... amortir la chute.



Autour de la loi : PFR et mobilité

Bien qu'en apparence sans lien avec la loi mobilité, le décret Fonction publique n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 instaurant la PFR (prime de fonctions et de résultats) va lourdement peser sur le droit à mobilité des fonctionnaires. En effet, la part de la PFR liée aux fonctions varie dans un rapport de 1 à 6 en fonction de l'emploi occupé. Tous les emplois d'un même corps « éligible » à cette prime font l'objet d'une cotation sur une échelle comportant au moins 6 paliers, censés prendre en compte des niveaux différents de responsabilités, de charges, de contraintes ou de sujétions particulières.

Selon la cotation de l'emploi qu'ils occupent, les fonctionnaires d'un même corps percevront une part F de 1 fois (et même 0 pour certains personnels logés par nécessité de service) à 6 fois le taux de base interministériel. Cela ne peut pas être sans conséquences sur la mobilité des agents ni sur les stratégies qu'ils seront amenés à développer.

On imagine en effet facilement que celles et ceux qui auront la chance d'occuper un emploi à forte cotation ne souhaiteront pas le quitter, sauf pour un autre de niveau au

moins équivalent. A l'inverse, les titulaires d'un emploi peu coté rechercheront une affectation plus prestigieuse parce que plus rémunératrice.

Cela aura un effet désastreux pour le service public : les stratégies individuelles de mobilité seront davantage liées au niveau de cotation des emplois qu'à la nature des missions.

Ce dispositif remet en outre en cause un principe fondateur du statut de la Fonction publique : la séparation du grade et de l'emploi. L'une des conséquences de ce principe est que tout fonctionnaire a vocation à occuper n'importe quel emploi du corps auquel il appartient, par le jeu d'un mouvement. Désormais, chaque emploi (par sa cotation) et chaque fonctionnaire (par son évaluation) étant « profilé », l'arrivée d'un agent sur un emploi donné ne pourra résulter que de la coïncidence entre les deux profils. Et, comme on le verra plus loin, l'appréciation de cette coïncidence risque d'échapper définitivement aux CAP.

Quelques propositions du SNASUB

Créer des postes à hauteur des besoins

La première des conditions pour une vraie mobilité, c'est la création de postes. C'est actuellement le chemin inverse qui est choisi, le projet de budget 2010 le montre amplement. Les années précédentes ont vu la destruction de plusieurs milliers de postes dans notre secteur. Cela aussi pèse sur la mobilité.

A l'inverse d'une politique malthusienne en matière d'emploi public, le SNASUB propose un développement des services publics à hauteur des besoins sociaux, investissement pour l'avenir, et donc la création des emplois nécessaires pour assurer ces missions.

Cette confiance dans l'avenir n'est pas le fait de ceux qui veulent maintenir leur taux de profit et font mine de s'effrayer des déficits publics. Mais le meilleur moyen d'assurer l'équilibre des comptes publics serait d'imposer les plus riches.

Le mouvement remis en cause

On a vu page précédente comment la cotation des emplois qu'introduit la PFR vide d'une partie de sa portée le principe de séparation du grade et de l'emploi. De surcroît, la loi mobilité elle-même s'attaque directement à ce principe.

En effet son article 2, au-delà d'une simplification des procédures de détachement, introduit la possibilité d'une intégration directe d'un fonctionnaire dans un corps ou cadre d'emploi de même catégorie et de niveau comparable à son corps ou cadre d'emploi d'origine, sans même passer par la voie du détachement.

Sous couvert d'une apparente simplification, cet article introduit en fait un véritable renversement de logique par rapport au statut actuel de la Fonction publique. Désormais, et grâce à la LOLF qui a abandonné la notion d'emplois budgétaires ouverts par corps, ce n'est plus l'appartenance à un corps qui permet d'occuper un emploi donné, mais l'accès à cet emploi qui déclenche l'accès au corps correspondant.

Le mouvement tel que nous le connaissons jusqu'à présent, organisé par corps et soumis à l'avis préalable de la CAP correspondante, est totalement remis en cause par cette disposition, d'autant que ces affectations pourraient intervenir à n'importe quel moment de l'année.

Que ce soit à l'intérieur d'un même corps, en raison de la cotation des emplois (voir page précédente) ou à l'échelle interministérielle voire inter-fonctions publiques, la décision finale d'affectation risque de revenir au chef de service d'accueil. Libérés des contraintes de corps et donc du contrôle paritaire qu'elles impliquaient, la loi va permettre aux chefs de service de « faire leur marché » grâce aux bourses de l'emploi public qui se mettent en place. On est loin de la mobilité choisie par les fonctionnaires.

Dans le secteur de l'éducation particulièrement, davantage de moyens c'est une condition essentielle pour permettre aux jeunes de réussir.

A l'inverse d'une soi-disant mobilité (celle de la loi du 3 août 2009) qui n'est que mobilité forcée et dégraissage des effectifs, il faut retrouver la mobilité comme droit des fonctionnaires.

Dans le cadre du non-remplacement d'une partie des départs en retraite, la LOLF favorisera, dans le cadre de l'enveloppe globale d'équivalents temps plein, le recrutement de non-titulaires en CDD ou CDI : les responsables seront tentés de remplacer les titulaires partis en retraite par des contractuels. Cette dérive -outre le risque essentiel de marginalisation de l'emploi statutaire-, joue à plein contre la mobilité : les non-titulaires ne peuvent bénéficier de mobilité. C'est bien le maintien et la création d'emplois statutaires qui permet l'exercice concret du droit à mobilité.

Le changement d'affectation d'un fonctionnaire est en passe de devenir une opération strictement individualisée et contractuelle. Ce sera à chaque agent de négocier (d'égal à égal ?) avec le chef du service dans lequel il souhaite arriver. Nous ne sommes pas loin des préconisations du rapport Silicani, qui suggère de limiter la compétence des CAP à l'avancement, au disciplinaire et ... au licenciement.

Les revendications du SNASUB

Pour le SNASUB, la mobilité doit rester un droit individuel garanti, organisé collectivement sous le contrôle des instances paritaires, notamment des CAP.

S'agissant de l'affectation, le SNASUB est attaché au maintien du mouvement, organisé par corps, où tous les participants sont à égalité de droits, se voient appliquer des règles communes, départagés entre eux sur la base de critères objectifs - de préférence un barème. C'est pourquoi nous sommes opposés par principe au profilage des postes et des personnes.

S'agissant du détachement, nous sommes favorables à l'amélioration des conditions de sa mise en œuvre, à condition qu'il reste soumis au contrôle de la CAP du corps d'accueil.



pour une vraie mobilité

La mobilité comme droit

Mobilité fonctionnelle

Pour le SNASUB, le droit à la mobilité ne se limite pas à sa dimension géographique (changement de lieu), mais revêt également une dimension fonctionnelle. Outre le détachement, qui sera traité plus loin, c'est la possibilité de changer de fonctions tout en conservant son statut, sans obligatoirement changer d'employeur et de résidence administrative, par exemple à l'intérieur d'une université ou d'un gros service déconcentré.

C'est d'ailleurs une des richesses de ministères tels que l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur, la Culture ou Jeunesse et sports de pouvoir offrir une aussi grande variété de missions à l'intérieur d'un même statut.

La pratique de plus en plus systématique de cotation et de profilage des emplois ajoutée à l'évaluation individuelle des agents, toutes pratiques que condamne le SNASUB, remet sérieusement en cause ce droit à une mobilité fonctionnelle choisie.

Droit à la carrière

Pour le SNASUB, ce droit s'entend comme la possibilité offerte à chacun de parcourir la totalité de l'espace indiciaire du corps auquel il appartient et d'accéder à un corps supérieur par liste d'aptitude.

Le découpage de presque tous les corps en deux ou plusieurs grades constitue un obstacle au déroulement linéaire de la carrière. C'est d'autant plus vrai aujourd'hui que, aux conditions d'ancienneté requises pour passer d'un grade au grade supérieur, se superpose désormais le poids considérable de l'évaluation individuelle traduite dans le compte rendu de l'entretien professionnel. Éminemment subjectif et non quantifiable, cet élément affaiblit le pouvoir de contrôle des CAP et autorise l'arbitraire des chefs de service.

Des barèmes respectés, pour une vraie mobilité

Le barème sert essentiellement à déterminer l'ordre d'examen des demandes de mutation. Plus un individu est placé haut dans le barème, plus ses chances seront grandes d'obtenir satisfaction, notamment sur ses premiers vœux.

Pour un mouvement, le barème doit comprendre :

des éléments communs aux candidats : l'ancienneté générale de service, l'ancienneté dans le corps, l'ancienneté dans le poste,

des éléments personnels : rapprochement de conjoint ou assimilé, bonification, enfants à charge, années d'éloignement. Le compte-rendu d'évaluation ne devrait pas intervenir dans le barème de mutation. Le mouvement est l'acte de gestion qui offre la plus grande marge d'initiative aux commissaires paritaires, et qui leur demande le plus de travail

S'ajoutant à l'allongement des carrières qui résulte des dernières réformes statutaires, cela conduit à ce que nombre d'agents n'arrivent plus à atteindre l'échelon terminal de leur corps avant la fin de leur carrière qui, dans le même temps voit son amplitude indiciaire globale diminuer sans cesse. Il en va de même pour l'accès à un corps supérieur par liste d'aptitude. Des documents aussi peu propices à la comparaison entre agents que les lettres de motivation et les rapports d'évaluation sont désormais présentés comme déterminants pour la promotion, privant là encore les CAP de leurs prérogatives.

C'est pourquoi, à ces orientations, le SNASUB oppose les revendications :

- De corps linéaires non segmentés par des grades qui hachent les carrières ;
- De l'utilisation de barèmes prenant en compte des données quantifiables et comparables pour les actes de gestion collective.

Droit à formation

L'envie et la possibilité de changer d'affectation sont largement facilitées si les agents peuvent accéder à une formation avant ou juste après la prise de leurs nouvelles fonctions.

Le SNASUB revendique donc un accès ouvert à une formation choisie, condition indispensable pour permettre une mobilité choisie. Cela s'oppose à ce que la formation demandée par les agents soit, selon les cas, refusée ou imposée par l'autorité hiérarchique en fonction des seuls besoins immédiats du service d'origine.

préparatoire et de compte rendu. Pour que le plus possible de collègues aient satisfaction, tout en respectant les vœux de chacun, il autorise à prendre des distances raisonnables avec le classement résultant du barème.

Cette opération présente néanmoins des difficultés particulières pour les corps d'encadrement et ceux qui regroupent des personnels aux spécialités professionnelles diverses et pointues. Le profilage se prête mal au barème.

Aucun mouvement n'existe pour les corps ITRF – d'où des possibilités de mutation très réduites pour lesquelles les CAP ne sont même pas consultées - alors qu'un mouvement appuyé sur les emplois types des BAP serait imaginable.

Le développement des postes à profil s'oppose frontalement au système du barème. Là encore, nous voyons que le "profilage" et la logique managériale ne font pas bon ménage avec les droits et garanties des personnels.

Mobilité : des règles posées par la loi et rappelées par la jurisprudence

Dans le sens que lui donne le statut général (article 60), la mutation ne doit pas être une mesure disciplinaire. Elle est prononcée dans l'intérêt du service, qu'elle soit décidée pour pourvoir à un emploi vacant, pour améliorer la répartition des personnels ou qu'elle soit rendue nécessaire par la mauvaise entente entre un agent et son supérieur, ou par le comportement du fonctionnaire.

L'exercice du pouvoir d'affecter les fonctionnaires est entouré de certaines garanties pour les intéressés.

La consultation de la CAP quand la situation de l'agent est modifiée

Si la mutation entraîne une modification dans la situation de l'agent, comme la perte d'indemnités accessoires, la modification de ses fonctions ou de sa position hiérarchique, la réduction de ses tâches, un changement d'affectation ou de résidence ou de logement, elle doit être précédée de la consultation de la commission administrative paritaire.

Si la situation de l'intéressé n'est pas modifiée, si la mutation se borne à un changement d'affectation dans le service ou à tirer les conséquences d'un changement de corps, aucune consultation n'est nécessaire.

Il en est de même dans les cas d'urgence (mais il n'y a pas d'urgence par exemple lorsque la vacance aurait du être pourvue depuis plusieurs mois).

Le changement d'affectation à caractère disciplinaire

C'est le déplacement d'office, soumis à la règle de la communication du dossier, et autres formalités prescrites par les statuts.

Serait une sanction le changement d'affectation motivé par des considérations relatives au comportement de l'agent ou portant atteinte à sa situation. Dans certains cas, la mutation même opérée au sein d'un service revêt un caractère disciplinaire, par exemple si elle entraîne un préjudice matériel ou moral (CE, Philip, 9 février 1912) ou si l'instruction révèle une intention disciplinaire (CE, Fays, 2 juin 1916). La décision sera dans ce cas illégale si les procédures disciplinaires n'ont pas été respectées ou si le détournement de pouvoir est établi.

L'administration doit respecter ses propres règles

Par exemple, le juge administratif a récemment annulé en urgence (référé) une mutation sur un double poste alors que l'intéressé avait postulé sur la commune où se trouve le premier demi-poste, mais non sur ce double poste qui faisait l'objet d'une signalisation numérotée différente du choix « tout poste sur la commune de... ».

Les priorités de mutation

Le statut général attribue priorité pour les mutations, mises à disposition ou détachements, aux fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur famille pour des raisons professionnelles.

Le décret n° 95-313 du 21 mars 1995 modifié accorde à certains agents de l'Etat affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles un droit de mutation prioritaire.

L'obligation de faire connaître les emplois vacants est toujours dans la loi

Pour assurer l'égalité de chances des fonctionnaires, le statut général a notamment prévu que l'autorité compétente dresse des tableaux périodiques de mutation après avis de la commission paritaire; les règles d'établissement de ces tableaux ont un caractère statutaire.

En l'absence de tableau, l'autorité doit faire connaître au personnel les vacances, à pourvoir immédiatement si c'est nécessaire (CE. Grosse, 17-5-1961). L'avis de vacance doit être diffusé suffisamment à l'avance pour que tous les personnels en aient eu connaissance (CE. Bocage, 8-2-1965). Lorsque la publication est prescrite, l'affectation d'un agent à un emploi dont la vacance n'a pas été communiquée aux intéressés est illégale (C.E. Thinus, 1-7-1955).

Loi du 11-1-1984, art. 61 : « Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés ».

Les autorités procèdent aux mouvements après avis des commissions paritaires dans les conditions fixées par la loi (art. 60) et compte tenu des demandes et de la situation de famille des intéressés.

Ces garanties tendent à s'effacer avec les postes à profil, la notion de masse budgétaire de la LOLF et le caractère purement indicatif des emplois, cette logique managériale qui ne garantit pas les droits mais voudrait mettre chacun sur un siège éjectable.

Seule la lutte collective, unitaire et massive, pourra mettre en échec cette logique de déréglementation.



France Telecom : Quand les salariés se tuent au travail...

23 suicides en 18 mois et 13 tentatives ont braqué les projecteurs sur le malaise des salariés de France Télécom. Gérard Filoche, inspecteur du travail, auteur de plusieurs ouvrages sur la dégradation des conditions de travail des salariés, témoigne.

Le suicide : «mode» ou conséquence d'un management criminel ?

En tant qu'inspecteur du travail, j'ai été amené à intervenir sur un suicide à France Télécom. Un homme d'une quarantaine d'années a pétié les plombs et s'est pendu chez lui, avec un câble France Télécom. L'enquête du CHSCT consistait à prouver que, depuis des années, il souffrait du management. La direction niait. Mais, à son insu, deux cadres nous ont confirmé que tout ce que nous supposions était vrai.

Le directeur de France Télécom, qui ose parler de la «*mode du suicide*», considère que l'entreprise «*n'a pas assez accompagné les salariés dans la transformation*». Il ne remet pas en cause la réorganisation. Ils vont arrêter toute mutation forcée jusqu'au 31 octobre... et après, ils vont recommencer. La direction a décidé de supprimer des dizaines de milliers de postes, sans licencier. Alors elle met la pression sur les agents, les amène à craquer : objectifs inatteignables, changements de service... Les gens refusent une fois, deux fois, des jobs pourris. C'est dur de refuser systématiquement. Alors ils finissent par accepter. Ils vont au boulot avec le ventre noué, ils travaillent mal, ils s'absentent et ils se font encore plus cogner dessus. Si, à cela, s'ajoute une vulnérabilité personnelle, ils plongent ! * Et il n'y a pas qu'à France Télécom... Dans une entreprise de restauration, une directrice des ressources humaines avait décidé de muter de force une salariée, parce qu'il n'est «*pas bon que les gens restent trop longtemps dans le même poste* ». En deux mois, elle s'est retrouvée à la limite de la dépression. Les DRH qui agissent ainsi sont criminels.



«Travailler plus» et... se tuer au travail

Sur 150 000 accidents cardio-vasculaires annuels, on peut estimer que la moitié est liée au travail (allongement de la durée, stress). Celui qui a inventé le slogan «*travailler plus*» est responsable. Avec des journées de 10, voire 12 heures,

les durées maximales du travail sont enfoncées. J'ai vu un journaliste qui sortait du travail après une journée de 14 heures. Il a tourné le coin de la rue. Il s'est effondré. Crise cardiaque massive. Il est mort. Peut-être aurait-il eu la crise cardiaque dans d'autres circonstances, mais on en demande toujours plus aux salariés et certains en meurent. L'intensification du travail joue sur la santé physique et mentale. Les japonais appellent cela «*karoshi*», les anglais «*burn-out*» (littéralement, se consumer au travail).

Médecine du travail : au service du MEDEF ou du droit ?

J'ai beaucoup de respect pour les médecins du travail qui arrivent à échapper aux pressions, à affirmer leur indépendance, à braver les patrons alors que d'autres se cachent derrière le secret médical pour soutenir la direction. Ensemble dans le CHSCT, médecin du travail, inspecteur et syndicats peuvent contraindre la direction à s'expliquer malgré ses réticences.

La médecine du travail était au départ une magnifique médecine de prévention. Ils l'ont dégradée. Au niveau national, sur 6000 postes, 1400 ne sont pas pourvus. Il n'y a même plus de formation. Le MEDEF, qui gère la médecine du travail, vient de soumettre aux syndicats un texte scélérat pour la démanteler. J'espère qu'aucun ne le signera. Les patrons sont responsables des maladies professionnelles et des accidents du travail. Ils doivent financer la médecine du travail, mais ce devrait être un service public.

Fonction publique : précariser les agents pour les museler

La RGPP dans le public est l'équivalent de la recodification du code du travail que le MEDEF a imposé au privé. Empêcher que les gens soient installés dans un emploi qu'ils aiment et s'y sentent protégés, c'est stupide. En terme de rentabilité, les gens qui sont bien dans un poste sont beaucoup plus efficaces. Mais pour le patronat et le gouvernement, casser les collectivités de travail pour détruire toute velléité de résistance syndicale est plus important. Quand Laurence Parisot déclare : «*la liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail*» ou s'interroge «*La vie, la santé, l'amour sont précaires. Pourquoi le travail ne le serait-il pas ?*», elle fait l'apologie de la barbarie avec toutes ses conséquences pour l'ensemble du monde du travail.

Propos recueillis par Béatrice Bonneau

* Dominique Decèze : La machine à broyer : De France Télécom à Orange : quand les privatisations tuent. Editions Jean-Claude Gawsewitch, collection Coup de gueule

Conditions de travail dans les EPLE

Quand l'inconscience des uns s'acharne sur le travail des autres

Les conditions de travail représentent pour tous les salariés ce qui constitue le socle du vécu d'une activité professionnelle, ce qui la rend sereine ou ce qui contribue à l'angoisse ou au stress. C'est donc sous cet angle que nous pouvons caractériser l'évolution des fonctions, des tâches et des missions.

Pour les personnels administratifs des EPLE au-delà des péripéties qui ont émaillé récemment l'introduction de nouveaux logiciels comme SCOMET et qui n'ont pas facilité, loin s'en faut, la tâche de nos collègues, il n'est pas inutile de se remémorer les changements qui ont eu des conséquences ou qui ne manqueront pas d'en produire à l'avenir. Les procédures d'affectation des élèves, les modifications de filières de formation, les obligations diverses imposées aux établissements, comme celle qui consiste à donner une place à tous les parents (droit de vote aux élections par exemple avec envoi d'information même en l'absence de domicile séparé), les diverses « nouveautés » qui ont peut-être un intérêt mais nécessitent un vrai travail administratif, de nombreuses réformes ont accru les difficultés vécues dans les secrétariats.

Ceci est d'autant plus ressenti comme une aggravation anxiogène de l'activité professionnelle que notre bonne et belle administration ne s'organise jamais autour d'une prévision suffisamment importante des changements et de leurs conséquences, qu'elle nie pratiquement systématiquement les inconvénients induits et s'abstient de toute évaluation d'une expérience avant sa généralisation.

Pour l'intendance ce n'est pas plus rose ; les différents secteurs de l'activité de gestion et de comptabilité sont lourdement impactés (comme on dit aujourd'hui) par les réformes ; elles ont comme principal effet d'obscurcir la lisibilité de l'action des personnels et parfois même le sens de leur mission.

La dernière décentralisation avec les missions dévolues de plein droit aux collectivités et avec la coupure entre personnels d'Etat et personnels employés désormais par celles-ci comporte des inconvénients majeurs que le SNASUB avait dénoncés dès l'origine de la réforme.

On pourrait citer également les « préconisations » concernant les contrôles internes comptables qui s'appuient sur une conception suspicieuse de l'action des personnels d'intendance, la mise en

place des programmes prévisionnels de la commande publique qui alourdissent la procédure de mandatement sans rien apporter à la gestion, etc

Mais bien naturellement et sans que les usagers ne s'en aperçoivent systématiquement, ce sont les suppressions de postes et les regroupements de services (comme la départementalisation des GRETA) qui sont à l'origine des dysfonctionnements les plus dommageables. La carte comptable qui annonce un alourdissement des tâches et, soyons en avertis, des conséquences néfastes à l'emploi, sera à l'évidence un autre élément de dégradation des conditions de travail.

Le rôle que notre syndicat s'assigne, c'est d'exiger une vraie concertation préalable à toute réforme, sans chantage ou marché de dupes, comme celui que certains ont conclu avec la PFR. C'est également d'obtenir tous les aménagements qui permettent aux personnels de vivre leur activité professionnelle dans le respect de leurs droits, dont un des plus importants est la sécurité physique et morale. C'est, pour l'avenir de combattre pour l'emploi public et la pérennité des postes, tant il est vrai qu'un service public de qualité ne peut s'accommoder d'un mouvement perpétuel de changement, aléatoire ou dévastateur.

Jacques Le Beuvant



Quand décentralisation rime avec externalisation

Le SNASUB-FSU avait pointé le risque d'attribuer la mission restauration scolaire aux collectivités locales et avait fait remarquer que non seulement la restauration n'avait rien à voir avec la maintenance et l'entretien, prolongement de la compétence construction, gros entretien et dotations de fonctionnement mais encore que le risque de « faire du fric » sur le dos des établissements et des familles en donnant au privé la confection des repas était bien réel.

A ce titre, c'est l'EPLÉ et non l'Etat qui perdait une compétence et que donc l'autonomie des établissements était mise à mal face à des collectivités donc certaines saluaient à l'idée de mettre la main sur la restauration scolaire.

Dans une région méridionale, la droite au pouvoir imagine une belle usine à gaz : voilà un collège qui en plus de ses élèves, confectionne des repas pour l'école primaire depuis des lustres. Se monte une maison de retraite à proximité... Pourquoi le collège n'assurerait-il pas également la restauration de cette institution ? Effectivement cela se fait ailleurs. Jusqu'ici tout va bien.

Cela se gâte lorsque pour exercer cette mission, la région imagine un GIP, "machin" mi-public mi-privé qui dans l'enceinte du collège et avec les personnels territoriaux, «ses personnels», confectionnerait les repas du collège, du primaire et de la maison de retraite.

Quelles en sont les incidences ? Le collège devient adhérent du GIP et reçoit une facture pour les repas servis aux demi-pensionnaires et commensaux. Le collège ne fait plus les achats de denrées, n'a plus de magasin, plus de stock à tenir, plus de crédit nourriture à suivre...

Dans un collège de petite taille où ce type de tâches constitue l'essentiel du travail du service intendance, on peut s'inquiéter. En effet à quoi cela sert-il que le collège reste un EPLÉ s'il perd la mission restauration scolaire au profit d'un prestataire extérieur ?

Le scénario est déjà écrit. La charte de pilotage signée par la plupart des syndicats de chefs d'établissement a déjà prévu de transformer les petits établissements en Unités Pédagogiques de Proximité (UPP), nouveau "machin" dépourvu de personnalité morale dans lequel un personnel (un enseignant, un CPE, un administratif, etc...) serait le correspondant ; cet UPP serait rattaché à un EPLÉ de plein exercice.

Dans notre exemple, le « gestionnaire » qui n'aurait plus rien à faire en matière de restauration scolaire pourrait bien être ce « correspondant », ce chef d'établissement au rabais. Quant aux personnels TOS exerçant en cuisine, ils deviennent personnels du GIP lequel trouvera bien un argument financier pour les attirer dans son antre.

Devant ce projet, des questions. Les tarifs et les droits constatés ? Comment allier le prix que demandera le GIP avec ce que payent les familles et surtout avec les bourses ? Est-ce que les élèves vont gagner au change ?

En terme de qualité, passer d'une cantine aux repas élaborés tous les jours à une sorte de cuisine centrale, on peut en douter. En terme de prix à payer, malgré l'idée simpliste qui consiste à penser que plus on fait de repas moins le prix payé est faible, c'est bien le contraire qui se produit. Chacun connaît le tarif d'un repas servi par une cuisine centrale d'une commune pour ses écoles maternelles et primaires (la majorité des communes fonctionnent en effet en cuisines centrales).

Enfin, pour les personnels, comment justifier le maintien de personnels administratifs dans ce cadre ? Certains ont même expérimenté à Levallois Perret d'externaliser les droits constatés à une entreprise privée. Résultat, l'établissement ne calcule plus le prix à payer par les familles, ne s'occupe plus des dossiers de bourse, de l'encaissement des frais scolaires.

Face à nos arguments, la collectivité locale en question s'est défendue au nom de l'intérêt général et de la nécessité d'assurer un développement économique pour le secteur concerné ! Voilà le collège conduit à être un acteur du développement économique... On s'éloigne de l'objet de l'Ecole qui est, si on se souvient bien, d'assurer l'éducation, l'instruction et la formation des enfants.

Résumons-nous : la restauration scolaire confiée à un GIP ici, les droits constatés à une entreprise privée là, tous les ingrédients sont réunis pour une mauvaise recette, celle de la disparition des administratifs des EPLÉ ou de ce qu'il en restera !

Thomas Vecchiutti



Le devenir des Etablissements publics nationaux

Le ministère à ses Etablissements Publics Nationaux : « Mourez, nous ferons le reste ! »

Voici quelques années, quelques éminents spécialistes penchés au chevet de l'INRP dans le cadre d'une mission d'audit pointèrent la responsabilité de la tutelle (le MEN) qui « *laisse ses établissements publics en déshérence* ».

Ce diagnostic établi, le Ministère de l'Education Nationale n'en continue pas moins d'appliquer à ces patients son traitement favori : une diète sévère.

Le traitement est multiforme : blocage ou baisse des subventions, augmentation des cotisations de pension civile, suppression de postes, délocalisation d'établissements... Le "Régime Général Pour le Public" sévissant partout, les collègues mis à disposition des EPN par les rectorats, IA ou collectivités... sont récupérés par leur administration d'origine, contribuant ainsi à la baisse des effectifs.

Comment dans ces conditions faire fonctionner les établissements ?

Le climat économique étant peu favorable au développement des ressources propres (vente de services, de produits éditoriaux, abonnements...) et la concurrence étant féroce entre public et privé, c'est la « fongibilité asymétrique » que l'on charge d'équilibrer les budgets en transformant les crédits de personnels en crédits de fonctionnement.

Dans un premier temps, on gèle les postes vacants, puis on encourage par tous les moyens les départs volontaires ». Le CNED vient ainsi de créer une cellule d'évaluation et de suivi des personnels qui devra favoriser la recherche d'un autre emploi pour ceux « qui ne se sentiraient pas bien dans la nouvelle structure »

Quand cela ne suffit plus, on met fin aux détachements des enseignants ou aux contrats des agents non titulaires, de façon à réduire à toute force les « charges de personnel » : les postes rendus vacants peuvent alors être gelés... s'ils ne sont pas supprimés dans le cadre du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux...

Les prescripteurs de la purge ne s'appliquant évidemment pas leurs propres potions, c'est sur la piétaille, et d'abord les personnels administratifs, que s'abat le plus souvent le glaive de la mutation forcée.

Comme dans les armées mexicaines, les généraux ne manquent pas. Quant aux troupes, année Darwin oblige, elles sont sommées de « s'adapter ou disparaître » : la polyvalence, la flexibilité deviennent ainsi le pendant de la mobilité.

Les services sont « redimensionnés » (réduits), voire supprimés, les missions étant alors « externalisées », c'est-à-dire confiées au secteur privé : le maître mot étant, selon la formule d'un recteur, « *d'adapter les missions aux moyens* ».

Qu'importe alors si les demandes des usagers demeurent, voire se diversifient.

Quelles perspectives pour les EPN ?

Cette conjoncture difficile impose au Ministère de l'Education Nationale de s'exprimer clairement sur le sort de ses EPN. Quels établissements ? Pour quels services ? Quelle politique d'édition, de documentation, de recherche, de formation ? Quels moyens mettre en œuvre ?

Le budget 2010 devra apporter une réponse à ces questions : bol d'air par la redéfinition de l'architecture, des missions et des moyens des EPN, ou poursuite de la lente asphyxie ?

Le renouvellement prochain des Commissions Consultatives des Personnels, et plus encore des Comités Techniques Paritaires des divers établissements, permettra aux personnels de s'exprimer.

Yves Limousin



Une mobilité en régression

La loi sur la mobilité a été votée pendant les congés d'été, tout comme la loi LRU avant elle. Cette loi s'ajoute aux nouvelles prérogatives des présidents d'universités dans le cadre de l'autonomie des établissements et de la déconcentration de la GRH et pourrait malheureusement conduire à encore moins de mobilité choisie dans l'enseignement supérieur.

L'autonomie des universités est incompatible à plus ou moins long terme avec le maintien des corps nationaux, ou du moins elle imposera des dérogations majeures aux règles de la fonction publique d'Etat et notamment la remise en cause du rôle des CAP.

La loi sur la mobilité prévoit la possibilité de telles dérogations pour les personnels des établissements publics comme pour les corps interministériels. C'est la porte ouverte à la fin de nos statuts actuels, notamment pour tout ce qui concerne le recrutement, la mobilité et les promotions. De nombreuses pièces du puzzle sont déjà en place.

- Autonomie, politique GRH, pouvoir des présidents :

La politique d'exception est déjà incarnée par le droit de veto accordé par la LRU aux présidents d'universités sur les affectations dans « leurs » établissements. Plus largement, pour contourner l'avis des CAP au moment des mutations de l'ASU, les universités bloquent les emplois en les classant en « poste à responsabilité particulière » (PRP). Résultat c'est un frein supplémentaire au droit à mutation des agents. Par ailleurs, le recrutement direct sur un profil de poste spécifique (sans concours en catégorie C, ou avec concours en catégorie A pour les ITRF) ne favorise pas non plus la mobilité future.

- Primes et masse salariale :

L'éclatement des repères de rémunérations risque aussi de freiner la mobilité. Ainsi, la politique indemnitaire constitue une dimension à prendre en compte lors d'un changement d'établissement du fait de la disparité des montants versés (comme c'est déjà le cas aujourd'hui entre ministères). Les primes pourront même devenir un élément de négociation lors d'une nouvelle affectation, du moins sur des postes d'encadrement ou à forte technicité.

Autre effet pervers que l'on voit s'esquisser ici ou là : avant de « recruter » par mutation ou détachement, les établissements vont désormais regarder l'impact sur leur masse salariale. Voilà de quoi décourager celles et ceux dont la carrière est « trop » avancée et craindre la transformation de certains postes dans des grades moins élevés.

- Encore moins de mobilité pour les personnels

La situation des personnels BIATOS dans l'enseignement supérieur était déjà très diverses selon la filière. Les évolutions seront donc perçus différemment aussi, notamment quant au rôle et au devenir des commissions paritaires dans l'organisation des mutations. Mais contrairement aux annonces, les

personnels auront dans l'ensemble moins de possibilités de muter selon leurs choix qu'auparavant avec l'individualisation de la mobilité : les personnels administratifs et ceux des bibliothèques perdraient beaucoup si le mouvement n'était plus examiné en CAP, l'intervention des élus permettant très souvent d'augmenter le nombre de demandes satisfaites.

On peut aussi pronostiquer sans grand risque malheureusement que la remise en cause du mouvement et de la prise en compte des critères géographiques et familiaux affecterait plus durement les femmes que les hommes.

Même les personnels ITRF, qui ne disposent toujours pas d'un mouvement organisé, n'auront rien de plus, la situation s'étant même dégradée depuis la fin de la campagne périodique de mutation et son remplacement par un système de bourse à l'emploi, que seul le SNASUB a combattu et qui est un échec total.

Par ailleurs, dans un système de réduction drastique d'un emploi vacant sur deux dans la FP, les mutations dans un autre secteur seront d'autant plus difficiles à obtenir.

- Une mobilité forcée, qui sert surtout aux restructurations

Comme dans toute la fonction publique, la loi sur la mobilité fournit au ministère et aux établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche un outil pour individualiser le traitement des agents qui s'articule très bien avec la logique RGPP dans le cadre des restructurations et des mutualisations des services. Ce sera une mobilité imposée aux personnels dans une logique uniquement comptable. C'est également la possibilité de se « débarrasser » de certains agents qui au bout de trois propositions faites par l'administration pourront en cas de refus être licenciés.

De quoi motiver notre refus de laisser faire !

Marie Ganozzi et Bernard Teissier



Quelle politique de numérisation pour les bibliothèques ?

Le 18 août, le Directeur des collections de la BnF annonçait que des contacts étaient en cours entre l'établissement et Google en vue de numériser une partie de ses collections imprimées. Alors que la Bibliothèque municipale de Lyon a déjà signé un contrat avec le géant américain, cette annonce de la BnF, forte d'une collection de plus de 10 millions d'imprimés, traduit l'absence de réelle politique nationale de numérisation.

Une politique de numérisation sans réels moyens.

En 2005, le président Jeanneney entendait contrer l'offensive menée par Google via son projet Google books en promouvant l'idée d'une bibliothèque numérique européenne qui allait prendre forme en 2008 avec le lancement d'Europeana. Cependant, et faute de réelle implication budgétaire des états participant au projet, seulement 1% des fonds des bibliothèques nationales européennes a été numérisé...

La BnF consacre tous les ans 7 millions d'euros à la numérisation de ses collections. Si ce budget est important comparé à celui de ses homologues européennes, il est bien insuffisant pour répondre aux enjeux culturels et scientifiques de numérisation et de diffusion du patrimoine écrit, surtout s'il s'agit de concurrencer une entreprise aussi puissante que Google qui a pu numériser 10 millions de livres en cinq ans en proposant aux bibliothèques une prestation gratuite ...

Quel accès au patrimoine numérique ?

Le rapprochement de la BnF et de Google est un revirement stratégique significatif. Non seulement, Google entend organiser le transfert des droits des œuvres épuisées et orphelines dans le but de créer une librairie en ligne et de concurrencer des entreprises telles qu'Amazon. Mais pire, Google entend s'arroger l'exclusivité de l'indexation des œuvres numérisées, renforçant ainsi son contrôle sur l'accès à l'information et au savoir, en contradiction totale avec les missions des bibliothèques. Nous sommes loin des missions de conservation, de valorisation et de diffusion du patrimoine dévolues à la BnF. La bibliothèque numérique de Google n'est pas l'avenir de la démocratisation culturelle, encore moins un pas en avant dans la libre circulation du savoir, mais son rabaissement à des enjeux purement économiques.

Renforcer le service public.

Faut-il renoncer, faute de budgets à la hauteur, à l'idée d'une bibliothèque numérique permettant l'accès de tous à un patrimoine encyclopédique ? Nous ne le pensons pas et sommes persuadés qu'une telle ambition ne peut être réalisée que sous l'égide du service public qui, au contraire des « partenariats public-privé », est seul à même de garantir de manière indépendante un accès pluraliste, démocratique et pérenne au savoir. Quant à la question des moyens

nécessaire à sa mise en œuvre, elle relève aussi d'un choix politique : que pèsent les 80 millions d'euros nécessaires à la numérisation des collections de la IIIème République face aux 22 milliards d'euros consentis par le gouvernement au patronat avec la suppression de la taxe professionnelle ou aux 15 milliards d'euros du bouclier fiscal ?

Faut-il laisser les bibliothèques isolées face à Google, quand la disparition de la direction du livre et de la lecture du ministère de la Culture et de la sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique du ministère de l'Enseignement supérieur marque l'achèvement d'un processus de renoncement à toute politique nationale en faveur de la lecture publique ? Nous pensons au contraire que contrer Google commande une réponse globale qui passe nécessairement par l'élaboration d'une loi sur les bibliothèques, le rétablissement du Conseil supérieur des bibliothèques, la création d'une direction nationale interministérielle des bibliothèques chargée d'une véritable politique nationale en matière de documentation, de conservation, de numérisation et de lecture publique. Ces revendications nécessitent la mise en place un plan pluriannuel de développement des bibliothèques.

Faut-il avoir peur de Google ? Cette question, maintes fois posée à l'occasion de la polémique suscitée par l'annonce de la BnF ne permet pas de rendre compte des conséquences des choix qui seront faits dans les semaines à venir. La question centrale est plutôt de savoir si le service public se verra doté des outils nécessaires pour résister à la marchandisation du savoir. C'est dans ce cadre que le SNASUB réaffirmera son engagement pour un service public de la lecture et du patrimoine.

Cédric Dameron

- 1 « Google étend son emprise sur le livre numérique », La Tribune, 18 août 2009.
- 2 www.europeana.eu
- 3 On estime le coût de numérisation d'une page entre 0,12 et 0,74 centimes d'euros.
- 4 Depuis 2004, 29 grandes bibliothèques mondiales ont fait appel à Google.



Le compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps permet d'accumuler des droits à congés rémunérés dans la limite de 60 jours.

Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Bénéficiaires

Les agents titulaires et non titulaires, employés de manière continue et ayant accompli au moins 1 année de service.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas en bénéficier mais les droits acquis antérieurement (en tant que titulaire ou non titulaire) sont conservés

Alimentation du compte

- par des jours de congés annuels (mais les agents doivent prendre au moins 20 jours de congés par an),
- par des jours de réduction du temps de travail (RTT),
- et éventuellement, par des jours de repos compensateur dans des conditions fixées par arrêté ministériel. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être versés sur le CET.

En cas de mutation, de détachement, de mise à disposition, etc., l'agent conserve le bénéfice des congés épargnés.

Fonctionnement du compte

Les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte, ainsi que les modalités de son utilisation, sont fixées par arrêtés dans chaque administration.

Utilisation du compte par les fonctionnaires

A la fin de chaque année, les jours épargnés sur un CET peuvent être :

- utilisés sous forme de jours de congés,
- pris en compte au titre du régime de retraite additionnelle,
- indemnisés,
- conservés pour être utilisés plus tard sous forme de jours de congés.

Les conditions d'utilisation par l'agent dépend du nombre de jours comptabilisés sur le CET :

- obligatoirement sous forme de congés pour un nombre de jours comptabilisés sur le CET à la fin de chaque année inférieur ou égal à 20.
- à la demande du fonctionnaire, les jours comptabilisés en fin d'année au-delà de 20 peuvent être, en tout ou partie, :
 - pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique,
 - indemnisés,
 - maintenus sur le compte épargne-temps dans la limite de 10 jours par an.

L'intéressé doit formuler sa demande avant le 31 janvier de l'année suivante. A défaut, les jours sont d'office pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Utilisation du compte par les non titulaires

A la fin de chaque année, les jours épargnés sur un CET peuvent être :

- utilisés sous forme de jours de congés, indemnisés,
- conservés pour être utilisés plus tard sous forme de jours de congés.

Les conditions d'utilisation dépendent du nombre de jours comptabilisés sur le compte épargne-temps.

- obligatoirement sous forme de congés pour un nombre de jours comptabilisés sur le CET à la fin de chaque année inférieur ou égal à 20.
- les jours comptabilisés en fin d'année au-delà de 20 : ils peuvent être, en tout ou partie, à la demande de l'agent :
 - indemnisés,
 - maintenus sur le compte épargne-temps dans la limite de 10 jours par an.

L'intéressé doit formuler sa demande avant le 31 janvier de l'année suivante. A défaut, les jours sont d'office indemnisés.

Retraite additionnelle

Les jours épargnés pris en compte au titre de la retraite additionnelle donnent lieu au versement d'une indemnité sur laquelle sont prélevées les cotisations (RAFP).

Indemnisation en cas de décès

Les ayants droits bénéficient d'une indemnisation au titre des droits à congés acquis.

Conditions d'indemnisation des jours épargnés

Les jours épargnés sont indemnisés sur la base des montants journaliers bruts suivants :

65 € pour les agents de catégorie C, 80 € pour ceux de catégorie B, 125 € pour eux de catégorie A.

Indemnisation en 2009

Les agents peuvent demander jusqu'au 31 décembre 2009 l'indemnisation de la moitié des jours comptabilisés au 31 décembre 2007 sur leur CET.

L'indemnité est versée à hauteur de 4 jours par an jusqu'à épuisement des jours. Si la durée de versement qui en résulte est supérieure à 4 ans, versement en 4 fractions annuelles égales.

Les agents peuvent demander –également jusqu'au 31 décembre 2009- la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle, l'indemnisation ou le maintien sur leur CET de tout ou partie des jours comptabilisés au 31 décembre 2008 au -delà de 20 jours.

Lorsque l'agent demande la prise en compte au titre de la retraite additionnelle ou l'indemnisation, l'indemnité est versée à hauteur de 4 jours par an jusqu'à épuisement du nombre de jours.

Si la durée de versement qui en résulte est supérieure à 4 ans, versement en 4 fractions annuelles égales.

En bref

La monétisation des jours épargnés est un moyen de dissimuler la baisse du pouvoir d'achat.

Pierre Boyer

Arrêté du 19 juin 2009 portant approbation du règlement intérieur de la CAP des SAENES (ex-corps des SAAC) (BOEN n° 27 du 2 juillet 2009).

Arrêté du 24 juin 2009 autorisant au titre de 2010 l'ouverture d'un concours de recrutement d'ADAENES (JO du 14 juillet 2009).

Arrêté du 24 juin 2009 autorisant au titre de 2010 l'ouverture de concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, d'assistants des bibliothèques et de BAS (JO du 14 juillet 2009).

Arrêté du 25 juin 2009 fixant la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues (JO du 26 juillet 2009).

Arrêté du 30 juin 2009 fixant pour 2009, 2010 et 2011 les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du MEN (JO du 17 juillet 2009).

Décret no 2009-824 du 3 juillet 2009 portant majoration à compter du 1er juillet 2009 de la rémunération des personnels (...) de l'Etat, (...) et attribution de points d'indice majoré (JO du 4 juillet 2009).

Arrêté du 10 juillet 2009 autorisant l'ouverture d'un examen professionnel pour l'accès au grade d'assistant des bibliothèques de classe exceptionnelle et fixant le nombre de postes (18) offerts (JO du 24 juillet 2009).

Note de service n° 2009-089 du 13 juillet 2009 relative à la modification au 1er juillet 2009 du taux des indemnités indexées (BOEN n° 31 du 27 août 2009).

Arrêté du 15 juillet 2009 modifiant l'arrêté du 13 juin 1983 portant création de CTP académiques auprès des recteurs d'académie et de CTP départementaux auprès des IA-DSDEN (JO du 7 août 2009).

Décision du 16 juillet 2009 répartissant les sièges au Conseil supérieur de l'éducation (BOEN n° 32 du 3 septembre 2009).

Arrêté du 20 juillet 2009 fixant le calendrier scolaire des années 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 (JO du 22 juillet 2009).

Circulaire n° 2009-122 du 23 juillet 2009 relative à l'application du nouveau dispositif indemnitaire de la PFR (BOEN n° 34 du 17 septembre 2009).

Décret n° 2009-909 du 24 juillet 2009 relatif à l'accompagnement de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat et modifiant le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux CTP (JO du 26 juillet 2009).

Circulaire n° 2009-1023 du 24 juillet 2009 indiquant les modalités de la consultation de représentativité des organisations syndicales appelées à être représentées au CTPM (BOESR du 10 septembre 2009).

Arrêté du 30 juillet 2009 relatif à l'organisation de la formation initiale des élèves des IRA destinés à être affectés à des fonctions relatives au traitement de l'information (JO du 13 août 2009).

Arrêté du 31 juillet 2009 relatif à l'évaluation de la période de professionnalisation pour les agents de la fonction publique de l'Etat (JO du 13 août 2009).

Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'Etat (JO du 13 août 2009).

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (JO du 6 août 2009).

Arrêté du 4 août 2009 fixant les corps et emplois (MEN, MESR, JS) bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats (JO du 10 septembre 2009).

Décret n° 2009-1000 du 24 août 2009 modifiant le décret n° 84-588 du 10 juillet 1984 relatif aux IRA (JO du 26 août 2009).

Décret n° 2009-1052 du 26 août 2009 portant création du service des retraites de l'Etat (JO du 29 août 2009).

Arrêté du 26 août 2009 modifiant l'arrêté du 22 décembre 2008 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 instituant la prime de fonctions et de résultats (JO du 15 septembre 2009).

Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature (JO du 30 août 2009).

Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps (...) (JO du 30 août 2009).

Note de service n° 2009-113 du 28 août 2009 relative aux candidatures à un poste à l'étranger relevant de l'A.E.F.E., pour la rentrée scolaire 2010-2011 (BOEN n° 32 du 3 septembre 2009).

Arrêtés du 1er septembre 2009 fixant au titre de l'année 2009 le nombre d'emplois offerts à l'examen professionnel pour l'accès au grade d'IGR hors classe (51) et au grade de technicien classe exceptionnelle (187) (JO du 17 septembre 2009).

Circulaire du 4 septembre 2009 relative à l'organisation, aux attributions et au fonctionnement des réunions conjointes de CTP des services déconcentrés de l'Etat dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat

Note de service n° 2009-120 du 7 septembre 2009 relative à l'indemnisation des frais occasionnés par les voyages de congés bonifiés, les déplacements temporaires et les changements de résidence en métropole et outre-mer (BOEN n° 33 du 10 septembre 2009)

Programme annuel de prévention 2009-2010 (avis favorable du CCHS enseignement scolaire, réunion du 11 juin 2009). (BOEN n° 34 du 17 septembre 2009).

Arrêté du 16 septembre 2009 et arrêté modificatif du 25 septembre 2009 fixant le taux de l'indemnité compensatoire pour frais de transport en faveur des agents de la fonction publique de l'Etat en service en Haute-Corse et Corse-du-Sud (JO du 18 et du 27 septembre 2009).

Arrêté du 3 septembre 2009 fixant les modalités de la consultation de la consultation de représentativité des organisations syndicales appelées à être représentées au sein du CTPM (BOESR n° 35 du 24 septembre 2009).

Arrêté du 23 septembre 2009 modifiant l'arrêté du 4 janvier 2008 fixant les taux annuels des indemnités allouées aux agents comptables et gestionnaires des établissements d'enseignement (JO du 3 octobre 2009).

Ultra VERT

Le respect de l'environnement au cœur de l'hygiène professionnelle

Depuis plusieurs années, nous développons avec nos partenaires fabricants des produits qui répondent aux exigences de l'environnement.

G.E.H. vous propose une large gamme de produits répondant aux exigences environnementales du système de label écologique de l'UE certifiée par l'AFNOR.

Les produits **G.E.H. - ECOLABEL** sont disponibles dans l'ensemble des univers de l'hygiène et du nettoyage : cuisine, sols, linge, maintenance et essuyage.



Retrouvez-nous sur www.geh.fr

Participons ensemble à la protection de l'environnement !



31 plates-formes régionales et 280 experts sont à votre écoute permanente.



Parc d'Activité des Cortots
12, rue des Cortots
21121 Fontaine les Dijon
E-mail : geh@geh.fr

N° Azur 0 810 026 826
PRIX APPEL LOCAL

Alliez éducation et protection de l'environnement grâce au **Pack Ecole Batribox** !

Le programme de sensibilisation et de collecte des piles et batteries usagées de SCRELEC équipe déjà plus de 1 000 établissements scolaires.



le bac de comptoir

Diffusion des bonnes pratiques environnementales

Ce programme complet de sensibilisation et de collecte mis gratuitement à disposition de tous les établissements scolaires qui en font la demande, incite les élèves à adopter les bonnes pratiques de tri et de gestion des déchets.

Lancé en juin 2008, le **Pack Ecole Batribox** offre d'ores et déjà l'opportunité à 360 000 élèves d'agir concrètement pour la protection de l'environnement au sein de leur établissement avec un geste simple.

Saviez-vous que chaque ménage français stocke chez lui en moyenne 2,5 Kg de piles et batteries usagées ?

Les élèves jouent le jeu

Les résultats de la première année sont très encourageants car grâce aux élèves et au travail des enseignants, plus de 28 000 kilos de piles et de batteries ont été collectés via le programme de collecte et de traitement: « Batribox, l'Eco Reflexe ».

Le recyclage des métaux composant les piles et batteries participe à la préservation de nos ressources.

Comment devenir éco-acteur en quelques clics ?

Le **Pack Ecole Batribox** est destiné à tous les enseignants et chefs d'établissement qui souhaitent faire bénéficier leurs élèves d'une démarche de sensibilisation efficace.

Rendez-vous sur www.screlec.fr

puis cliquez sur « commander gratuitement votre Pack Ecole Batribox » et laissez vous guider !

Financé par les producteurs, premiers importateurs ou vendeurs sous marque de distributeurs, de piles et batteries, **SCRELEC** est un éco-organisme conventionné par les pouvoirs publics pour la collecte et le traitement des piles et des batteries usagées.

Avec le **Pack Ecole Batribox**, **SCRELEC** a la volonté de mobiliser l'ensemble des établissements scolaires de l'hexagone, de la maternelle au lycée et de rattraper ainsi l'avance prise par nos voisins du nord de l'Europe.

En Belgique, en Allemagne et en Autriche une pile usagée sur quatre est collectée par le biais des écoles.



les Minis Batribox

Le programme de sensibilisation

- Un poster pour tout savoir sur les différentes étapes de la fin de vie des piles et batteries usagées et des affiches de signalisation.
- Un DVD pour suivre en images le parcours d'une pile ou d'une batterie usagée.
- Des dépliants d'information.
- Un quizz interactif, développé par matière (histoire, géographie, SVT, sciences et français) disponible sur www.batribox.fr.



Piles et batteries, ça rime avec tri !

batribox
L'éco-reflexe
Plus d'informations sur
www.batribox.fr

Le Pack Ecole Batribox se compose ainsi :

- 1 borne de collecte (bac de comptoir et/ou borne sur pied),
- 2 cartons d'enlèvement,
- les outils de sensibilisation.

la borne sur pied