

Convergences



de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques



Il y a 140 ans,
la Commune de Paris

Edi to

Jacques
Aurigny



Oui, il ne fallait pas signer le protocole Tron

En ne signant pas le protocole Fonction publique, la FSU a réaffirmé son attachement au statut de la Fonction publique.

Un regret : les autres forces syndicales, en signant, s'engagent dans un marché de dupes.

La politique gouvernementale de suppression massive de postes de fonctionnaires d'Etat met en péril le fonctionnement du service public : le dernier exemple en date -l'invitation par le ministre de l'éducation faite aux chefs d'établissements de faire appel à Pôle Emploi pour trouver des enseignants remplaçants- est un signe des temps.

Il s'agit de faire disparaître des services entiers de remplacement dans les inspections académiques et rectorats et de faire disparaître la notion même d'enseignant.

Chacun comprend bien qu'il ne s'agit pas d'une querelle sémantique : après la CDIisation c'est le recours systématique à des contrats de remplacement gérés par Pôle Emploi dont il est question.

Cette orientation condamnerait le recrutement de personnels enseignants et de personnels administratifs pour les gérer et pourquoi pas demain privatiser tout l'enseignement ?

Le SNASUB, avec sa fédération, n'est pas engagé par la signature des autres fédérations :

Nous sommes résolument aux côtés de tous les agents pour exiger la titularisation des CDD et CDI.

Dossier Quel avenir pour la Fonction publique ?

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.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.tresorerie@wanadoo.fr

Secrétaires généraux adjoints

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

Marie Ganozzi
04 78 58 06 92
marie-ganozzi@wanadoo.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
fsubnf@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

Michèle Martin-Darmon
06 87 28 98 04
mmartin-darmon@wanadoo.fr

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@yahoo.fr

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

Hervé Petit
05 61 50 38 73
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
06 76 23 23 32 richard.barachia@univ-avignon.fr
Céline Beltran, SA
06 76 33 50 51 celine.beltran@ac-aix-marseille.fr
Florence Marly, SA
06 76 37 88 56 florence.marly@ac-aix-marseille.fr
SNASUB-FSU
Rectorat Place Lucien Paye
13621 Aix en Provence
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
philippe.lalouette@ac-amiens.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
jeanclaud.carabini@wanadoo.fr
193 rue du 19 mars 1962
40465 Laluque
Nathalie Prat, Trésorière
06 82 91 75 26
tresorerie@snasub-bordeaux.org
12 rue des Camélias
64000 Pau

Caen

François Ferrette, SA
02 33 32 52 00
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

Contactez le SNASUB national
Françoise Eliot, Trésorière
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
09 71 22 31 81

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
Nora Berkane, Trésorière
SNASUB-FSU
Bourse 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 Moulehawy, SA
Charvet Evelyne, 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
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1er étage
28 rue des Archives
59000 Lille
Eric Fouchou-Lapeyrade, SA
03 21 99 68 20
eric.fouchou-lapeyrade@ac-lille.fr
Guy Douay, Trésorier
douay.guy@gmail.com
124 rue Francisco Ferrer
59000 Lille

Limoges

Marie-Hélène Dumas, SA
05 55 54 03 45
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr
Lycée Delphine Gay
avenue Joliot Curie
23400 Bourgneuf
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
Sébastien Poupet, SA
06 74 14 55 46
Olivier Aubally, Trésorier
06 21 03 29 91
153 place St Sylvestre,
Le Trollet 01150 Sainte Julie

Montpellier

Claude Roussel, SA
04 66 62 86 55
clauderoussel-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

Chantal Welsch-Floremont, SA
3 rue du Four
54610 Abaucourt sur Seille
Céline Perez, SA
03 83 95 10 66
emilio.perez@laposte.net
Annie Lespignal, 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
Françette Grizeau, Trésorière
26 av. F. Mitterrand
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-fsu.centre@orange.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
Yannick Jourdan, Trésorier
yannick.jourdan@free.fr
Lycée Bergson,
27 rue Edouard Pailleron
75019 Paris
01 42 02 83 50

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
09 54 27 65 40
tresoacad51.snasub@free.fr
Pont Cosca
56190 ARZAL

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
96 77 61 98 95
michellecollet@gmail.com
INSA Rouen Place E. Blondel
76821 Mont St Aignan Cedex
Agnès Devaux, Trésorière
02 32 74 40 33
9 bis rue des Lombards
76290 Montvilliers

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 36 47
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 Cépérie 31100 Toulouse
Dominique Frapaise, Trésorière
domalice@free.fr
71, rue des Chalets
31000 Toulouse

Versailles

Sylvie Donné Lacouture, SA
07 60 46 58 63 (SNASUB)
sylvie.donne@ac-versailles.fr
Rémy Cavallucci, SA
07 60 47 45 61 (SNASUB)
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 de Hanches
francoise.dutemple@ac-versailles.fr

HORS METROPOLE

Etranger, Guadeloupe, Guyane, Martinique :
contactez le SNASUB national

Réunion et Mayotte

Jean-Claude Michou, SA
32, rue Jean Sita
97430 Le Tampon
snasub.universite-reunion@univ-reunion.fr
Jean-Odel Oumana, SA
06 92 72 02 16
Rectorat de la Réunion
24, avenue Georges Brassens
97702 Saint-Denis Messag.
Cedex 9
Marc Dufêtre, Trésorier
02 62 57 95 67
mdufetre@univ-reunion.fr
64 chemin la pointe
97430 Le Tampon

**Le 1^{er} mai 2011,
Solidarité internationale et progrès social**

Le 1^{er} mai, journée de solidarité internationale du monde du travail, prend un relief particulier dans un monde marqué par des évolutions majeures.

Les organisations CFTD - CGT – FSU – Solidaires – UNSA expriment leur soutien aux peuples des pays arabes qui se soulèvent pour la dignité et la liberté. Partout dans le monde, cette onde de choc salutaire bouscule les dictatures et porte un message d'espoir de liberté, de démocratie et de progrès social.

Elles font aussi du 1^{er} mai une journée de solidarité européenne en dénonçant les politiques d'austérité imposées par les Etats membres de l'Union et les Institutions européennes pour « assainir » les dépenses publiques. Les salarié(e)s ne doivent pas payer le coût d'une crise dont ils ne sont pas responsables.

En France, le 1^{er} mai 2011 se déroule dans un contexte de crise économique et sociale qui creuse les inégalités et mine la cohésion sociale, un contexte de tension sociale toujours forte liée aux préoccupations des salariés en matière d'emploi, de salaires et de conditions de travail qui se sont exprimées fortement dans les mobilisations de 2009 et 2010 face à la crise et à la réforme des retraites.

Partout participons aux manifestations unitaires pour :

- **Donner la priorité à l'emploi** par des politiques économiques et sociales prenant appui sur une réelle politique industrielle qui réponde aux impératifs écologiques et des services publics de qualité, favorisant la réduction des inégalités. Prioriser des mesures en faveur des jeunes. Mettre fin au non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

- **Améliorer les salaires, les pensions et le pouvoir d'achat**, permettre à chacun de vivre dans la dignité en garantissant le droit pour toutes et tous à une protection sociale solidaire et de haut niveau tout au long de la vie. Faire reculer les inégalités entre les femmes et les hommes.

- **Améliorer les conditions de travail** et faire reconnaître la pénibilité.

- **Lutter pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations**, notamment concernant tous les travailleurs migrants.

L'exigence d'une vie meilleure faite de justice sociale, du respect des droits fondamentaux, d'un travail décent, reconnu et valorisé doit se faire entendre.

Mobilisons-nous pour le « vivre ensemble », la solidarité entre les salariés et l'égalité des droits, le choix de la paix, le choix du social. C'est de cette façon que reculeront l'exclusion, le racisme, le rejet de l'autre.

Nos organisations appellent tous les salariés, les chômeurs et les retraités à participer aux manifestations unitaires organisées dans toute la France.

CFTD - CGT – FSU – Solidaires – UNSA

Sommaire

n° 168 - avril 2011

Edito	1
Contacts	2
Sommaire	3
Brèves	4
Actualités	
Catégorie B	5
Non titulaires	6-8
EPLÉ	17
Bibliothèques	18
Supérieur	19-20
Fiche pratique	21
Vie des académies	22-23
Lu pour vous	23
Adhésion	24

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 / 52

Directrice de la publication : Arlette Lemaire

Rédacteur en chef : Pierre Boyer

Mise en page : Sauveur Salcedo

Publicité : Com'D'Habitude Publicité

Impression : Imprimerie Grenier - 94250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498

Prix du n° : 2,50 €



Dossier

**Quel avenir
pour la
Fonction publique ?**

pp. 9 à 16

Ouverture de l'agenda social dans la Fonction Publique

Le Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique a ouvert l'agenda social en souhaitant une Fonction publique plus efficace et plus juste.

Pour la FSU, cela renvoie à la nécessaire ouverture de discussions sur les missions des personnels, leurs conditions de travail, et pour une plus grande égalité entre les usagers et entre les territoires.

Plus d'efficacité exige aussi que le gouvernement renonce à supprimer un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

La FSU regrette qu'il n'y ait pas à cet agenda social d'ouverture concernant l'emploi et les salaires.

Le rendez-vous salarial ne pourra se limiter aux propositions du ministre et la FSU portera à cette occasion l'exigence d'une négociation sur le point d'indice et le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Concernant les non titulaires dans la Fonction publique, la FSU a réaffirmé son engagement et son investissement sur ce sujet et pour l'emploi titulaire dans la fonction publique.

La FSU a enfin demandé un bilan des réformes en cours notamment celles de la RGPP et des retraites, en effet pour la FSU, la réforme des retraites est inefficace et ce dossier n'est pas clos.

La FSU poursuivra son engagement à porter les revendications des personnels dans le cadre de toutes les concertations qui seront ouvertes.

Communiqué de presse FSU, 31 mars 2011

Ensemble, mobilisons-nous pour nos salaires et notre pouvoir d'achat. Signons la pétition intersyndicale et faisons-la signer massivement.

(site : <http://salairesfonctionpublique.fr>)

Motion sur le dispositif ECLAIR adoptée par la CAN du SNASUB-FSU des 29 et 30 mars 2011

En juillet 2010, le ministre de l'Education nationale imposait à 105 EPLE de 10 académies la labellisation CLAIR.

En janvier 2011, sans aucune évaluation, le ministre annonçait l'élargissement du dispositif ECLAIR à 1700 écoles et 200 collèges et lycées.

Sous couvert d'éducation prioritaire et sans aucun moyen supplémentaire pour les élèves, ECLAIR introduit de nouvelles règles de gestion des ressources humaines qui viennent remettre en cause la gestion paritaire des personnels.

En demandant à chaque agent de s'engager pour un minimum de cinq ans et de respecter une lettre de mission individualisée, tous les postes des établissements ECLAIR deviennent des postes à profil.

Le SNASUB-FSU rappelle la primauté du droit annuel à participer aux opérations de mouvement, conformément à l'article 60 de la loi de 1984 portant statut, sur la circulaire CLAIR du 22 juillet 2010.

Revalorisation des pensions : le compte n'y est pas

La FSU retraités prend acte de l'augmentation des pensions de 2,1% au 1er avril 2011, conformément à l'article L.261-23-1 du Code de la Sécurité sociale. Le gouvernement a corrigé la perspective d'inflation pour 2011 afin de tenir compte des hausses annoncées. Rappelons que l'application de ce dispositif, que nous avons condamné, a conduit à une revalorisation réelle des pensions en 2010 de seulement 0,9%. La mesure 2011 ignore la perte de pouvoir d'achat et les difficultés de vie croissantes des retraités comme il ignore celle des salariés.

Cette évolution se traduira par une augmentation d'environ 25 euros mensuels pour une pension moyenne. Cela est loin de compenser l'évolution des « dépenses contraintes » (gaz + 21% en 1 an, électricité, carburants, alimentation, santé....)

La FSU Retraités constate que les pertes accumulées depuis des années ne sont pas prises en compte, qu'aucune mesure spécifique n'est décidée en faveur des pensions les plus faibles, ni pour réduire les inégalités hommes/femmes.

Elle s'inquiète des perspectives d'augmentation de la CSG des retraités qui accentueraient les pertes de pouvoir d'achat des retraités dont beaucoup connaissent une situation de grande précarité. Elle s'oppose fermement à l'idée d'une assurance obligatoire dans le cadre de la perte d'autonomie.

La Section Fédérale des Retraités de la FSU appelle les retraités à continuer de signer et faire signer massivement la pétition qu'elle a initiée ; à agir avec les actifs pour la revalorisation du pouvoir d'achat de tous. Elle propose à l'ensemble des organisations syndicales de retraités de poursuivre ces actions dans un cadre unitaire.

Communiqué FSU, 14 avril 2011

Les agents ne doivent pas être amenés à quitter leur établissement contre leur gré, même s'ils « n'adhèrent pas au nouveau projet ».

Ce dispositif constitue une nouvelle attaque contre le statut de la Fonction publique d'Etat et le droit à mutation des personnels selon des règles transparentes, à l'aide de barèmes de gestion notamment.

L'affectation dans ces établissements relèvera d'un recrutement local piloté par les chefs d'établissement avalisé par les recteurs et non plus d'une opération de mutation. C'est la porte grande ouverte au népotisme et à l'embauche des précaires corvéables à merci.

En conséquence, le SNASUB-FSU demande l'abandon du dispositif ECLAIR.

La lutte contre les inégalités scolaires passe par le rétablissement des 56 700 postes supprimés dans l'Education nationale depuis 2007, et non par la liquidation des moyens accordés à l'éducation prioritaire ; RGPP et chasse aux postes budgétaires obligent.

Catégorie B



Déclaration préalable des commissaires paritaires nationaux du SNASUB-FSU – CAPN DES SAENES du 22 mars 2011

Cette CAPN se déroule alors qu'ont lieu dans les académies les comités techniques paritaires traitant des implantations des suppressions de postes administratifs pour la rentrée prochaine. Au fil des rentrées scolaires et universitaires, ce sont plus de 5.000 postes qui auront été détruits dans la filière administrative, pour satisfaire à la politique de suppressions des emplois de fonctionnaires. Et tout cela pour financer le déficit public creusé notamment par des réformes fiscales visant à limiter l'impôt des plus riches (le bouclier fiscal a déjà coûté près de 2 milliards d'euros depuis sa mise en oeuvre) ou bien des entreprises du CAC 40 (la réforme de l'impôt sur les sociétés (IS) aura coûté plus de 20 milliards de recettes en 2008).

Pourtant, cette destruction massive des emplois administratifs percute de plein fouet le fonctionnement de nos services et établissements et pèse de plus en plus lourdement sur les conditions de travail des personnels. Le gouvernement le sait bien puisqu'il semble avoir abandonné son discours velléitaire digne de la méthode Coué qui disait en substance qu'on allait faire plus et mieux autrement, qu'il fallait profiter des suppressions de postes pour réorganiser et améliorer... Tout le monde sait bien désormais, et les rapports des inspections générales comme les remontées des services déconcentrés sont là pour en attester, que cette politique affaiblit l'administration de l'éducation nationale et la place dans une situation fort délicate tout en fragilisant également la situation des personnels et en dégradant fortement leurs conditions de travail.

Nous avons lu les textes officiels qui fixent les épreuves de recrutement et d'avancement à l'intérieur du corps des SAENES. Nous n'avons pas été surpris d'y découvrir l'ultime preuve de l'arnaque de la réforme de la catégorie B lors de la création du nouvel espace statutaire. Au-delà même du contenu des nouvelles obligations statutaires contenues dans le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010, nous pouvons dire que l'objectif principal du ministère de la fonction publique dans cette affaire visait à pouvoir rémunérer des personnels d'encadrement en catégorie B. Il y a tellement peu de différence entre les épreuves qui rythmeront la carrière des SAENES et celles des ADAENES que nous entendons d'ici les conclusions des gestionnaires de masse salariale : pourquoi payer des fonctionnaires (les ADAENES) en catégorie A quand on peut faire effectuer les mêmes tâches (ou presque) par des fonctionnaires de catégorie B ?

Tout cela risque de mener à une déqualification générale des emplois de l'encadrement intermédiaire avec comme objectif immédiat la limitation des dépenses de rémunérations. Le SNASUB-FSU s'opposera fermement à de telles conséquences. Il déplore, une fois de plus, que l'aveuglement de certains face à la politique réelle (et non pas rêvée) du gouvernement lui ait permis d'obtenir une caution syndicale.

Puisque nous allons examiner les mutations inter académique des SAENES, nous souhaiterions dénoncer les conséquences de la mise en oeuvre du dispositif ECLAIR sur les mouvements des personnels. Dans les académies chargées de l'expérimentation, TOUS les postes administratifs vacants implantés dans les EPLE CLAIR sont devenus des PRP, qu'ils soient de catégorie A, B ou C à l'instar des postes de l'enseignement supérieur. Cela n'est pas acceptable car cela a pour conséquence de réduire les possibilités de mouvement et va encore limiter le nombre de collègues mutés. On passe d'une logique de mouvement à une logique de recrutement. Nous avons même entendu dans certains groupes de travail, qu'une des conditions à l'entrée dans un EPLE CLAIR était la perte de son droit à mutation précisé par l'article 60 de la Loi de 84 portant statut pendant cinq ans. Nous vous demandons d'intervenir pour rappeler le droit statutaire à mutation contre les menaces de remises en cause s'appuyant sur une circulaire ministérielle.

Pour finir, nous déplorons le fait de n'avoir pu disposer des documents de travail relatif au mouvement dans les COM que la veille de cette séance. Cela est sans doute dû à la trop grande autonomie laissée aux COM pour cet acte de gestion, qui, de fait, relève plus d'une opération de recrutement que de mutation.

Suzanne MAMOUL, Françoise ELIOT, Jean-Christophe CASTELAIN, François FERRETTE, Jean-Claude CARABINI, Philippe LALOUETTE, commissaires paritaires nationaux SNASUB-FSU pour les SAENES.

Non à la précarité !

Protocole non titulaires : poursuivre les mobilisations !

Un protocole qui méritait d'être débattu

Le texte soumis à signature par le gouvernement à l'issue des négociations comporte des avancées qui transposées dans la loi, devraient permettre la titularisation d'un certain nombre de contractuels et améliorer la situation des agents non titulaires ; en outre, il ne comporte pas de recul par rapport à la situation existante, ni sur les principes statutaires, ni sur les règles de recrutement ou de gestion des non titulaires.

Il comporte cependant de réelles limites, écartant selon les secteurs de la Fonction publique, une partie importante des personnels précaires, en particulier ceux qui sont recrutés sur de faibles quotités de travail. Du point de vue du gouvernement, il clôt le débat ; la FSU ne l'entend pas ainsi. Si au sein de son bureau national, une majorité s'est prononcée en la faveur de la signature par la FSU de ce protocole, ses insuffisances, alors que nous devons combattre des attaques statutaires et une politique agressive de réduction de l'emploi public, n'ont pas permis d'obtenir la majorité qualifiée nécessaire (70% en Pour).



La FSU continuera de mobiliser et d'intervenir à tous les niveaux, pour défendre l'ensemble de ses revendications. Elle veillera à ce que les dispositions favorables aux personnels soient effectives et élargies au plus grand nombre des agents. Elle demande que la situation des personnels recrutés sur emplois aidés, celle des assistants d'éducation, et des assistantes maternelles et familiales... puissent faire l'objet de discussions sans délais.

(Communiqué FSU).

Motion adoptée par la CAN du SNASUB

En soumettant un « protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi » aux organisations syndicales, le gouvernement entend avancer dans son objectif d'aller vers une Fonction publique de métier plutôt que de carrière en substituant le recrutement par contrat à celui sur statut.

L'augmentation de la précarité que le gouvernement prétend combattre est en réalité le produit de sa politique. En supprimant 100 000 postes en 3 ans, il a renforcé le recours à des personnels précaires pour assurer le fonctionnement des services publics.

Il est clair que ce protocole ne répond pas à la situation sociale préoccupante d'un million de salariés précaires et remet en cause le statut de la Fonction publique en multipliant le recours à la CDIisation du Personnel.

Il ne comporte aucun chiffrage des personnels concernés, ni ne s'engage financièrement à créer le cadre budgétaire suffisant à la mise en oeuvre d'un véritable dispositif national de résorption de la précarité dans l'ensemble de la Fonction publique par voie de recrutements compensatoires, rétablissant les postes supprimés et créant les postes nécessaires à un service public de qualité.

Consciente du rôle que le gouvernement entendrait faire jouer à un accord avec les organisation de fonctionnaires à proximité des élections comme de l'enjeu que représente la résorption de la précarité, la CAN du SNASUB du 14 mars 2011 se prononce contre la signature du protocole par la FSU, pour qu'elle fasse valoir son droit d'opposition et prenne contact sans tarder avec les autres organisations dans le but de constituer un front unitaire et d'organiser la mobilisation des personnels.

Cette position s'inscrit dans le cadre de nos mandats de congrès :

- L'arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit.
- La titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires, qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de deux ans d'ancienneté en équivalent temps plein.
- L'intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveau A et B.



Le 14 mars 2011

Négociations sur les contractuels : que propose le gouvernement ?

Le samedi 25 janvier 2010, sur TF1, Nicolas Sarkozy déclarait « Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels pour ne pas les laisser en situation de précarité. » Un an après, François Baroin, ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État et Georges Tron, secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, ont proposé aux organisations syndicales de signer un protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique.

Dans la Fonction publique, près d'un million de collègues contractuels subissent la précarité et aspirent à davantage de stabilité professionnelle et matérielle. Que propose le protocole qui doit servir de base à une future loi ?

En préalable, le protocole procède à plusieurs rappels qui n'engagent pas à grand chose de nos jours mais qu'il est toujours bon de voir écrits :

- Les emplois permanents de la Fonction publique doivent être occupés par des fonctionnaires et les employeurs publics doivent faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents contractuels.
- Le remplacement, lorsqu'il correspond à un besoin prévisible et constant, doit être assuré par des agents titulaires.
- Le concours est la voie d'accès à la Fonction publique.

La première partie du texte ouvre pour quatre ans à compter de la publication de la loi, une voie d'accès à l'emploi titulaire. Elle concerne les agents contractuels recrutés sur des emplois de catégorie A, B ou C, à l'exception des emplois soustraits à la règle d'occupation par des fonctionnaires titulaires (ex. : les assistants d'éducation).

Pour bénéficier de ce dispositif de titularisation, il faudra :

- Etre en CDI à la date de publication de la loi ;
- Voir son CDD se transformer en CDI en application de la loi à la date de publication de la loi ;
- Etre ou avoir été en CDD entre le 1er janvier 2011 et la date de signature du protocole + avoir deux années au minimum d'ancienneté à la date de signature du protocole + avoir quatre années d'ancienneté au cours des six dernières années auprès de son employeur. Les agents en CDI ou en CDD sur un emploi permanent impliquant un service à temps incomplet ou non complet, rentrent dans le dispositif sous réserve que leur contrat à la date de signature du protocole prévoit un service égal au taux maximum autorisé.

Le ministère communique sur 50 000 titularisations mais refuse d'inscrire tout chiffre dans le protocole. Ces titularisations pourront être pourvues par la voie de concours internes, de concours professionnalisés, d'examens professionnels ou de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C.

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle permettra de ne pas exiger la condition de diplôme pour accéder à un corps de catégorie B ou A.

Pour se présenter à la sélection donnant accès à un corps, il faudra avoir exercé en tant qu'agent contractuel des missions de niveau au moins équivalent à celles définies par le statut de ce corps.

Les organisations syndicales n'ont aujourd'hui aucune garantie sur le fait que l'ensemble des ayant-droit seront titularisés.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif de titularisation, tous les CDD seront automatiquement transformés en CDI à la date de publication de la loi lorsque les agents contractuels :

- Cumulent six ans d'ancienneté au cours des huit dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour la fonction publique de l'Etat;
- Ou ont plus de 55 ans et cumulent trois ans d'ancienneté au cours des quatre dernières années auprès de leur employeur.

Le ministère avance le chiffre de 100 000 transformations de CDD en CDI mais refuse d'inscrire tout chiffre dans le protocole.

Le financement des titularisations et des CDI-sations se fera par transformation des crédits affectés pour la rémunération des agents contractuels. L'Etat a prévu de ne pas déboursier un centime pour résorber la précarité dans la Fonction publique. Faute de financement complémentaire, l'évolution du salaire des collègues passés en CDI risque d'être bien réduite, à moins d'être financée par les futures suppressions de postes de titulaires dans un jeu à somme négative.

La deuxième partie du texte cherche à clarifier le cadre juridique du recrutement des agents contractuels au sein des trois Fonctions publiques en rendant plus transparentes les procédures de recrutement, en précisant les motifs de licenciements ou la nature du congé maternité...

L'article 4.1 de la loi n°84-16 du 11 juillet 1986 permet, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, de recruter en CDD pour trois ans renouvelable une fois avant passage en CDI. Le protocole introduit pour les emplois permanents qui ne peuvent être occupés par des fonctionnaires en l'absence de corps, la possibilité de recruter à titre expérimental directement en CDI sur ces emplois permanents. C'est la porte fermée à la création de nouveaux corps de fonctionnaires correspondant à la modernisation de nos missions et la banalisation du recours au CDI en lieu et place du statut. >>>



>>> Le texte propose également d'harmoniser entre les trois Fonctions publiques les conditions de recrutement en CDI à temps incomplet. D'une quotité inférieure à 70%, ces CDI permettent rarement de sortir de la précarité. S'agissant des besoins temporaires, la notion «d'accroissement saisonnier d'activité» remplacera celle de «besoins saisonniers» pour les durées de contrats n'excédant pas six mois sur une période de référence de douze mois ; la notion «d'accroissement temporaire d'activité» remplacera celle de «besoins occasionnels» pour les contrats n'excédant pas douze mois sur une période de référence de dix-huit mois. Le protocole assouplit la CDI-sation des contractuels recrutés sur des besoins permanents en ne tenant plus compte des interruptions de contrat inférieures à trois mois pour rejeter une demande de CDI et en instaurant une portabilité de l'ancienneté acquise auprès du même département ministériel ou établissement public.

Les comités techniques deviennent le lieu du dialogue social concernant les agents contractuels, que ce soit en matière de recrutement et d'accès à l'emploi titulaire ou de rémunération.

Enfin, la troisième partie du protocole étend aux agents contractuels des mesures jusqu'ici essentiellement appliquées aux agents titulaires, pour le meilleur et pour le pire. Ainsi, tous les agents contractuels recrutés sur un contrat supérieur à un an bénéficieront d'un entretien professionnel annuel au cours duquel seront abordés les droits à formation et les préparations aux concours.

La rémunération au mérite des agents contractuels sera développée sur la base de critères aussi objectifs que la manière de servir ou les résultats des agents. Des règles d'évolution périodique de la rémunération des contractuels devraient voir le jour, entérinant ainsi l'idée de carrières précaires.

La gestion du risque chômage sera dès cette année externalisée par le biais d'une convention de gestion avec Pôle emploi, permettant ainsi de supprimer quelques postes en services académiques.

Pour les agents recrutés sur des besoins temporaires (contrats maximums de six mois sur douze ou de douze mois sur dix-huit) une indemnité de fin de contrat est à l'étude.

Actuellement, les agents contractuels sont recrutés sur des contrats de 15 jours à dix mois. Chaque année ils acquièrent de l'ancienneté et, du fait de l'action syndicale, des droits au réemploi.

Le protocole crée deux catégories de contractuels :

- des CDD recrutés sur des emplois permanents qui ont vocation à finir en CDI dans la Fonction publique en lieu et place de fonctionnaires titulaires ;
- des CDD sur des besoins temporaires recrutés depuis la loi mobilité du 3 août 2009 en intérim et qui ont vocation à servir de kleenex, ne pouvant rentrer dans les clous de la CDI-sation.

L'action unie de la FSU, de la CFDT, de la CFTC, de la CGT, de Solidaires et de l'UNSA a permis de faire évoluer les premiers projets du gouvernement en élargissant les modalités de titularisations à tous les contractuels et en réduisant les conditions d'ancienneté permettant de rentrer dans le dispositif.

Seulement voilà, 150 000 agents sur 870 000, cela ne fait pas le compte. Bien loin de chercher à résorber la précarité dans la Fonction publique, ce texte l'organise pour les années à venir en créant une catégorie d'intérimaires jetables. Faut-il enfin rappeler qu'un CDI, même dans la Fonction publique, confère moins de droits qu'un emploi de titulaire. En CDI, en cas de suppression du support budgétaire, il n'y a pas de mesure de carte scolaire mais un licenciement pur et simple. En CDI, il n'y a pas de carrière ni de grille indiciaire, juste le droit de négocier tous les trois ans son salaire. Et ce droit à négociation ne signifie pas un droit à augmentation... Toutes ces raisons font que la FSU et le SNASUB n'ont pas signé ce texte.

La CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT, FO et l'UNSA ont signé le 31 mars dernier ce protocole qui doit déboucher sur un projet de loi examiné à l'automne au Parlement.

En matière de résorption de la précarité, le SNASUB-FSU rappelle ses mandats :

- Arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire ;
- Titularisation sans concours en catégorie C de tous les contractuels qui le souhaitent à partir du moment où ils justifient de deux ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
- Intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B ;
- Accès de tous les non titulaires aux indemnités et aux primes.

Arnaud Bevilacqua



Quel avenir pour la Fonction publique ?

La Fonction publique est aussi ancienne que le service de l'Etat. Les agents publics ont d'abord été recrutés pour des missions permettant d'assurer la souveraineté de l'Etat (justice, armée, monnaie). Ensuite, des missions de service public ont fait leur apparition, c'est-à-dire des activités peu ou mal prises en charge par l'initiative privée mais dont l'Etat considère qu'elles doivent être assurées.

Peu à peu, s'est imposée l'idée que l'agent public devait disposer de garanties spécifiques, contrepartie de son engagement et des contraintes de celui-ci.

La fragilisation du statut par l'apparition de nouvelles formes de précarité (notamment l'intérim) correspond à l'application d'une idéologie néo-conservatrice, celle du « nouveau management public » pour laquelle la notion de service public a peu de pertinence, puisque selon elle il faudrait intégrer dans le secteur marchand la plus grande partie de ces activités. Les échecs notamment à l'étranger de la mise en application de ces théories ne découragent pas ceux qui, en France, veulent les voir mises en application.

Le dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite conduit à l'abandon de certaines missions, mais aussi au recrutement de contractuels. Dans plusieurs secteurs du service public, les personnels ont de plus en plus de difficultés pour assurer leurs missions. La RGPP, c'est bien la réduction généralisée des postes à pourvoir !

Le mythe de l'auto-régulation par le libre jeu des forces économiques a été démenti par la dernière crise financière, mais les libéraux ont la mémoire courte. Le rattachement de la Fonction publique au ministère du budget est significatif de la priorité accordée à la réduction de la dépense publique par rapport à la satisfaction des besoins sociaux.

Les fonctionnaires que nous sommes souhaitent la réhabilitation du rôle de l'Etat et des collectivités publiques afin que soient assurées les fonctions sociales indispensables. Il est aussi nécessaire que soient renforcés le rôle et les moyens de ceux qui ont en charge d'assurer ces missions.



Le destin lié des services publics et du statut des fonctionnaires

Les agents publics ont d'abord été recrutés pour des missions régaliennes, celles qui assurent l'autorité de l'Etat, puis pour des missions de service public, c'est-à-dire des activités d'intérêt général peu ou mal prises en charge par l'initiative privée et dont l'Etat considère que leur pérennité est importante pour la société.

On est passé progressivement de la notion de puissance publique à celle de service public.

Après 1945 se sont développés davantage encore les services publics, les agents bénéficiant d'un statut fixant leurs droits et obligations, ainsi que les droits des usagers (égalité de traitement par exemple).

Aujourd'hui des remises en cause apparaissent, elles concernent à la fois les missions du service public et le statut des fonctionnaires.

1. Des agents publics pour les activités régaliennes, puis pour le service public

Les fonctionnaires occupaient jusqu'à la fin du 19^{ème} siècle essentiellement des fonctions de type « régaliennes » : armée, justice, diplomatie.... A l'entière disposition de l'Etat, ils disposent de peu de droits et peuvent être révoqués discrétionnairement. Fin 19^{ème}, la moitié de fonctionnaires sont des militaires. La retraite existe, mais n'est pas vraiment un droit.

A partir du début du 20^{ème} siècle, les services publics se développent plus rapidement. Les agents publics (postiers, instituteurs) ne bénéficient pas des progrès de la législation du travail, progrès issus des luttes, mais ils exercent une pression pour obtenir des droits (Fédération des syndicats d'instituteurs dès 1906, par exemple). Les services publics (jusque là du domaine de l'Eglise : assistance, éducation) se sont développés sous la pression sociale, le progrès des idées démocratiques et les besoins nouveaux de l'industrie et du commerce. On passe de l'idée de charité à l'idée de besoin d'intérêt général, de la notion de besoin individuel à celle de besoin collectif.

La notion de service public n'est pas neutre politiquement. Un service public est un service qui n'est pas pris en charge par l'initiative privée. Les services publics se sont largement développés contre la volonté des forces conservatrices, même si celles-ci en dernière analyse avaient besoin de

travailleurs mieux formés ; mais elle aurait préféré que ce soit l'Eglise qui les forme (les « patronages »), ce qui aurait assuré un certain contrôle social.

Pourquoi une prise en charge par l'Etat ? Le caractère systématique de la réponse aux besoins en services publics contribuait à les faire échapper à l'Eglise. Une réponse globale ne pouvait être apportée que par l'Etat, pour des raisons logistiques et pour des raisons politiques. On est dans un Etat laïc.

Seul l'Etat pouvait répondre aux défis de l'éducation de masse et de la santé de masse. L'Eglise ou d'autres initiatives privées ne disposaient plus de la logistique nécessaire, elles n'avaient plus non plus le consensus indispensable à cette prise en charge. Une partie des forces au pouvoir demeurait clairement opposée à la démocratisation de l'enseignement. Elles ont ainsi délaissé le champ de l'éducation, qui a pu dans une certaine mesure échapper aux forces conservatrices ; dans l'entre-deux guerres, Pétain critiquait les « instituteurs communistes », et plus tard il les fit révoquer.

Une question se pose à ce moment-là : les employés de ces services publics devaient-ils avoir un régime de travail différent de celui du secteur privé ?

Le régime d'emploi était de droit public, les agents ne bénéficiaient pas des avancées du code du travail. Ils relevaient d'un « contrat de fonction publique ».

Avant la seconde guerre mondiale, les organisations syndicales étaient donc plutôt pour le contrat (de droit privé), afin de ne pas diviser les travailleurs, de ne pas mettre les agents publics sous la coupe de l'Etat et de leur assurer un minimum de droits face à leur employeur. Elles étaient opposées à la spécificité du « contrat de fonction publique », dans lequel par exemple la grève conduisait à la révocation.

A l'inverse, ceux qui au fond critiquaient la notion même de service public ne souhaitaient pas un régime de travail différent de celui des fonctionnaires régaliens, lequel était caractérisé par l'absence de droits. D'autant plus qu'en même temps le droit du travail s'était développé dans le secteur privé. Du coup, maintenir les salariés sous la coupe de l'Etat pouvait leur paraître séduisant. Cela correspondait d'ailleurs à une organisation fasciste, qui se développait en Italie, Espagne, Portugal, Allemagne, France aussi.



2. Après 1945, c'est dans le cadre du statut que se sont développés les droits des agents des services publics

A partir de 1945, les services publics connaissent un développement inégalé jusqu'alors. Le domaine de la santé est particulièrement concerné : sécurité sociale, développement des hôpitaux publics. La lutte contre la mortalité infantile et les vaccinations sont à l'ordre du jour. L'obligation scolaire s'étend (14, puis 16 ans) et l'éducation connaît une relative démocratisation. C'est un progrès social et cela correspond aussi à la nécessité de salariés plus qualifiés, mieux soignés et éduqués.

Le statut

Avec la Libération, le statut a pris un autre sens que celui qui était craint par les syndicats dans les années 20 et 30 : celui de droits pour les agents publics rattrapant et allant plus loin que ceux des salariés du secteur privé, et garantis par l'Etat.

L'emploi à vie, le paritarisme, sont des innovations favorables aux agents publics. Le fait d'avoir un statut dérogatoire du secteur privé se situe dans une optique où la Fonction publique serait en avance sur le reste du secteur salarié.

La sélection par concours correspond à la mise en œuvre du principe d'égalité d'accès aux emplois publics.

Les fonctionnaires sont garantis dans leur indépendance :

droit de grève et droits syndicaux, paritarisme (les commissaires paritaires sont des délégués du personnel), carrière.

Les droits des usagers (égalité devant le service public par exemple), neutralité (laïcité) sont affirmés. Le statut est complété en 1948 par une grille indiciaire unique des traitements afférents aux différents corps et grades.

Une seconde étape est franchie à l'occasion de la réforme de décentralisation de 1982 : en même temps que le législateur transfère des compétences importantes de l'Etat, il s'attache à faire bénéficier les agents territoriaux et hospitaliers de règles communes avec les fonctionnaires de l'Etat et à poser des principes de parité et de mobilité entre les trois fonctions publiques.

La remise en cause des services publics se situe dans la remise en cause des acquis du Conseil National de la Résistance. Pour l'idéologie libérale, tout peut entrer dans le secteur marchand : éducation, culture, santé... Le statut, synonyme de progrès et de droits pour les salariés du secteur public, est de ce fait aujourd'hui menacé. On assiste à une tentative de relégitimation du contrat.



La FSU bientôt entendue devant le Conseil Constitutionnel au sujet de la loi mobilité

La FSU a déposé devant le Conseil d'Etat le 14 janvier 2011 un recours en annulation contre le décret du 12 novembre 2010 traitant des modalités de la réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Par mémoire distinct, la FSU avait posé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur la conformité de la loi mobilité de 2009 à la Constitution.

La loi de 2009 a introduit dans le statut une nouvelle sous section intitulée « réorientation professionnelle », dont les dispositions conduisant à terme à mettre des fonctionnaires d'abord en disponibilité d'office puis éventuellement à les licencier en cas de

réorganisation d'un service n'ont jamais été examinées quant à leur conformité à la Constitution.

L'arrêt du Conseil d'Etat (audience du 23 mars) pointe en particulier le manque de consultation des instances paritaires avant toute décision de réorientation de chaque fonctionnaire ainsi que le nécessaire examen de la situation particulière des représentants élus du personnel.

La FSU produira des observations devant le Conseil et entend bien poursuivre par tous moyens mis à sa disposition la défense des personnels qu'elle représente.

Eloge du statut

Deux modèles de fonction publique sont possibles : fonction publique « d'emploi » ou « de carrière ».

A la fonction publique d'emploi correspond le contrat, où la pérennité de l'emploi n'est pas assurée : il peut y avoir licenciement économique, ou en fin de mission pour les « contrats de mission ». C'est le modèle anglo-saxon.

A la fonction publique de carrière correspond le statut, avec l'emploi à vie, la garantie de réaffectation si des services sont supprimés : c'est le modèle français. La distinction du grade et de l'emploi (l'agent est titulaire de son grade, il a vocation à occuper tous les emplois du corps dont il relève) donne au statut une certaine souplesse : elle facilite la mobilité, notamment la mobilité choisie, mais aussi celle qui peut être imposée pour raisons de service.

Le statut de fonctionnaire, c'est

le dévouement, la déontologie, le devoir de réserve, le désintéressement, l'obligation de consacrer entièrement son activité professionnelle au service public, le fait de ne pas travailler pour le supérieur hiérarchique mais pour le service public.

Le principe du concours garantit l'égalité d'accès des citoyens aux emplois publics.

L'indépendance du fonctionnaire par rapport à ses supérieurs, qui n'ont pas le pouvoir de le licencier, permet la sérénité dans l'exercice des fonctions. Elle garantit l'application par tous les échelons de la hiérarchie des règles égalitaires définies par les lois et règlements pour l'accès de tous les usagers au service public.

C'est pour toutes ces raisons qu'il est légitime que le statut soit le régime juridique des agents de la Fonction publique.



Suppressions de postes

Les suppressions de postes : réductions des missions et porte ouverte à la contractualisation

Les suppressions de postes sont le corollaire de la réduction des missions. Le dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite conduit à l'abandon de certaines missions, mais aussi au recrutement de contractuels. Le non-remplacement est expliqué par des raisons financières, la réduction des dépenses publiques. Mais au-delà, c'est la conception statutaire et de carrière qui est mise en cause.

Le risque existe que se développe à côté de la fonction publique statutaire une fonction publique – bis, de type contractuel, avec toutes les variantes dans la précarité et le degré de droit public, allant du CDI à l'intérim. L'éducation nationale a déjà perdu ses personnels TOS, elle perd nombre de postes administratifs, économisés par la mutualisation des services départementaux et rectoraux. 80 000 emplois éducatifs et enseignants ont été supprimés ces 5 dernières années. L'assouplissement de la carte scolaire a réduit la mixité sociale, la scolarisation à 3 ans recule. Le nombre d'adultes encadrants dans les établissements se réduit. A l'inverse, l'enseignement privé et les officines de soutien scolaire se développent.

IGAEN : des hauts fonctionnaires insistent sur les dangers pour le système éducatif des suppressions massives d'emplois.

Le rapport 2010 de l'IGAENR affirme que « la tension dans les services administratifs, en particulier les services départementaux, est très sous estimée par l'administration centrale du ministère ». Et plus loin : « S'ils sont moins visibles que les équipes enseignantes, les services administratifs n'en constituent pas moins un rouage essentiel du fonctionnement du système éducatif dont la technicité et les capacités d'adaptation sont sollicitées au-delà du raisonnable ».

« Ce fonctionnement les expose à un niveau de risque qui ne peut plus être méconnu ».

Le texte note l'inquiétude des personnels face aux effets des suppressions d'emplois, soulignant que « cette situation provoque stress et découragement ; certains personnels sont en difficulté psychologique, voire en souffrance ».

Le rapport insiste sur la situation particulière des IA, où s'opèrent la majorité des suppressions d'emplois : « Les IA de taille moyenne vont maigrir au point d'atteindre un seuil de fiabilité par rapport à leurs missions actuelles ». Avec un humour désabusé, il note même que si certaines IA ne subissent aucune suppression en 2010, « c'est qu'elles sont devenues trop petites pour qu'on y supprime encore des emplois ». L'inspection générale insiste sur l'impact que les suppressions cumulées depuis 6 ans finissent par avoir « sur les conditions de travail et le moral des personnels concernés, ainsi que sur le type de service rendu (souligné par l'IG) aux usagers et aux personnels ». Elle dit qu'il s'agit « d'une question centrale à laquelle le ministère évite de répondre, laissant chaque recteur organiser ses services régionaux et départementaux ».

Le texte évoque les mutualisations de services (entre IA, entre rectorat et IA) que les recteurs ont mis en place pour tenter de pallier les effets des suppressions. Il y voit un aspect positif : l'harmonisation des pratiques départementales et une professionnalisation accrue des agents. Mais cela n'en compense pas à ses yeux l'aspect négatif, qui est « que cet ensemble d'opérations de mutualisation ne dessine rien qui ait véritablement du sens concernant le rôle des services départementaux ».

S'agissant de la déconcentration, le rapport relève « les limites d'un pilotage et d'une gestion académiques autonomes dans un contexte de contraintes (budgétaires) de plus en plus fortes ».

Au CTP ministériel du 21 décembre : la ventilation par académie des retraits d'emplois 2011

Le MEN a communiqué lors du CTP ministériel du 21 décembre la répartition des suppressions d'emplois de titulaires dans l'enseignement scolaire.

Dans le 1er degré -les écoles maternelles, élémentaires et primaires- 3367 emplois d'enseignants seront détruits alors que le

nombre d'élèves attendus pour la rentrée 2011 serait en progression de 19000.

Dans le second degré -les collèges et les lycées- 4800 postes d'enseignants doivent disparaître malgré une prévision de 42500 élèves supplémentaires.

Dans le même temps, le ministère souhaite supprimer 600 postes d'administratifs, sans toutefois préciser aux recteurs le budget du programme dans lequel ces retraits doivent intervenir : établissements scolaires ou services académiques, le suspens demeure...

Postes administratifs	suppressions d'emplois au 01/09/2011	suppressions d'ETPT au 01/09/2011
Aix-Marseille	-15	-5,00
Amiens	-16	-5,33
Besançon	-14	-4,67
Bordeaux	-17	-5,67
Caen	-10	-3,33
Clermont-Ferrand	-28	-9,33
Corse	-10	-3,33
Créteil	-25	-8,33
Dijon	-24	-8,00
Grenoble	-15	-5,00
Guadeloupe	-5	-1,67
Guyane	0	0,00
Lille	-59	-19,67
Limoges	-11	-3,67
Lyon	-12	-4,00
Martinique	-5	-1,67
Montpellier	-10	-3,33
Nancy-Metz	-19	-6,33
Nantes	-25	-8,33
Nice	-14	-4,67
Orléans-Tours	-19	-6,33
Paris	-25	-8,33
Poitiers	-25	-8,33
Reims	-12	-4,00
Rennes	-20	-6,67
Réunion	-5	-1,67
Rouen	-25	-8,33
Strasbourg	-12	-4,00
Toulouse	-23	-7,67
Versailles	-25	-8,33
Siec	-8	-2,67
Adm.centrale	-35	-11,67
Suppressions d'emplois restant à déployer en cours de gestion 2011	-32	-10,67
TOTAL	-600	-200,00

Suppressions de postes

Déclaration du SNASUB au CTPM du 21 décembre 2010

Nous évoquons dans la déclaration liminaire de la FSU plus de 5000 postes d'administratifs supprimés depuis 2004. A la lecture des bleus budgétaires pour 2011 on constate le passage :

- de 28 000 postes à 24 000 (- 4000 dans les Services) pour la période 2004-2010 ;
 - de 33 300 à 30 300 (- 3000 en EPLE).
- Soit au total plus de 7000 postes supprimés.

Certes plusieurs centaines sont liés au transfert des personnels TOS depuis 2004. Il reste plus de 6000 suppressions sans bilan véritable : seul le rapport de l'IGAEN de juillet pointe les difficultés de fonctionnement des services

académiques qui souffrent dans leur fonctionnement et dont les personnels sont sans perspective d'avenir.

2011 va encore aggraver la vie des services et des EPLE avec 600 suppressions.

Le SNASUB constate une dégradation des services rendus aux usagers (exemple des bourses versées de plus en plus tard aux familles faute de moyens). La mise en place de nouvelles applications (CHORUS) se fait dans des conditions difficiles et avec des retards cumulés.

Le SNASUB réaffirme son opposition à toutes les suppressions de postes qu'il ne cautionne pas. Il participera en janvier aux actions avec les autres syndicats contre ces suppressions.

La dérive contractuelle

Logique contractuelle et rémunération

Sur fond de « faire mieux avec moins », l'objectif principal est de réduire globalement le niveau des rémunérations.

Mais il s'agit aussi de faire progresser l'individualisation des rémunérations afin de développer les inégalités salariales et la mise en concurrence des personnels entre eux. Le mode de rémunération déterminant largement le rapport à l'emploi, la contractualisation des rapports de travail a besoin de s'appuyer sur une rémunération individualisée.

Il faut pour cela imposer la notion de performance individuelle qui procède des systèmes de rémunération « à la tâche » de jadis dans l'industrie ou l'agriculture. Mais si peser du charbon après extraction ou fixer un prix forfaitaire pour la taille d'un champ de vigne est facile, la transposition dans les activités de service nécessite une définition précise de la performance individuelle et de sa mesure, ce qui est plus complexe.

Cela implique de développer un cadre prétendument objectif d'évaluation des compétences individuelles, pour masquer le fait que toute évaluation de la performance est par nature subjective et qu'elle devient trop souvent injuste lorsqu'elle repose sur le seul avis d'un chef de service.

En faisant de l'argent le moteur principal de la motivation, et de l'individu la cible privilégiée de la politique de rémunération, la gestion « managériale » va creuser un fossé entre les agents en exacerbant la concurrence interne. En mettant l'individu au centre des politiques de « management », l'administration cherche à briser les solidarités afin de pouvoir isoler chaque agent dans un « tête-à-tête » où le rapport de forces est évidemment de

son côté. Cela permet d'obtenir assez facilement de personnels atomisés ce qui ne pourrait être obtenu par la négociation collective.

Logique contractuelle de l'entretien d'évaluation

L'introduction de dispositifs d'évaluation du personnel participe d'une stratégie de changement qui vise à transformer le système administratif français.

Il y a contractualisation des relations entre les différents acteurs de l'évaluation.

REMUNERATION AU MERITE:
UN SYSTEME DROLEMENT BIEN PENSE



Une des caractéristiques de ces dispositifs est en effet de chercher à établir entre l'évaluateur et l'évalué des relations fondées sur l'acceptation partagée par l'évalué des objectifs et des moyens pour les atteindre.

S'il s'agissait de créer des occasions d'échange sur les objectifs collectifs du service, sur les conditions de leur mise en oeuvre, sur les besoins de formation, hors de tout enjeu individuel, nous ne pourrions qu'y être favorables. Or la démarche est d'emblée invalidée par l'aspect concurrentiel que le cadre réglementaire impose délibérément à l'entretien.

De ce fait, ni l'évaluateur ni l'évalué ne peuvent aborder l'exercice sans arrière pensée, puisque chacun d'eux sait que s'y jouent la carrière et le régime indemnitaire de l'agent qui « bénéficie » de l'entretien.

Le statut attaqué

Nouvelle donne budgétaire

La LOLF substitue aux emplois définis avec précision par le budget de l'Etat, d'une part un plafond de crédits de personnel obéissant à un principe de fongibilité asymétrique qui n'autorise que son abaissement au profit d'autres titres de dépense, d'autre part un plafond d'autorisation des emplois (exprimés en équivalent temps plein, ETP) spécialisé par programme, qui permet de faire évoluer sans autorisation budgétaire la structure des emplois par niveau de catégories et de grade. Comme il n'y a pas de correspondance entre la notion budgétaire d'emploi et la notion statutaire d'emploi permanent, la LOLF peut favoriser un recours accru à des agents contractuels.

Interministérialité, missions, métiers

Aujourd'hui subsistent 500 corps et le gouvernement a engagé une nouvelle étape en vue de la mise en place de vastes corps interministériels regroupant chacun plusieurs dizaines de milliers d'agents, notamment dans les corps administratifs ou techniques (par exemple les attachés d'administration).

Le Conseil d'Etat a eu à définir les conditions de création et de gestion de ces corps (avis des 28 et 29 mai 2009).

L'interministérialité va dans le sens des redéploiements et des suppressions de postes. Comme souvent, le gouvernement présente ces mesures comme favorables pour les fonctionnaires. En réalité, c'est surtout le développement de la mobilité imposée qui est facilité, et ce n'est pas par hasard que cette réforme intervient dans une période de redéfinition du périmètre des interventions de l'Etat.

Les corps correspondent à des missions, les fusions de corps correspondent aussi au fait que des missions disparaissent ou que leur disparition est prévue. Les réformes en cours font passer les missions au second plan par rapport à la logique «métiers». Mais est-ce la même chose d'occuper des fonctions administratives à l'Education nationale ou dans une préfecture, par exemple ?

La démarche «métiers» met en avant l'individuel (le professionnalisme) au détriment du collectif (la profession, le corps d'appartenance).

Elle est illustrée notamment par une approche des primes à la fois plus individualisée et davantage dans une logique «emploi» : ainsi avec la PFR, modulée d'une part selon les fonctions occupées et d'autre part selon les résultats obtenus.

Le services publics en danger

Quel élément principal retenir de trois ans de RGPP et de réorganisation des services publics ?

«La RGPP, dans toutes ses dimensions, budgétaire, structurelle et managériale, a pour objectif de réduire les dépenses publiques et de transférer des parties importantes de l'économie du public au privé. Sa mise en oeuvre constitue une entreprise de destruction des politiques publiques et des services publics. C'est aussi la suppression de 160000 postes dans la fonction publique d'Etat d'ici 2012. Mais l'opinion n'est pas convaincue par la RGPP. Si l'image des services publics reste bonne au sein de la population, une majorité estime qu'ils vont plutôt mal depuis ces dernières années.

Quelle doit être la prochaine étape de la réforme de l'Etat ? Aujourd'hui, il est temps d'arrêter l'offensive contre la fonction publique et le statut des fonctionnaires. Il faut privilégier une politique de l'emploi, à l'inverse de la suppression d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite et permettre à la fonction publique de remplir mieux ses missions.»

Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU, interview pour «Acteurs publics».

Services publics : urgence

Des pans entiers du service public : éducation, police, justice, santé, ont de plus en plus de difficultés pour assurer leurs missions.

La France dépense moins que la plupart des pays développés pour la formation de la jeunesse.

La refonte de la carte hospitalière a montré les inégalités devant l'accès aux soins. Les gouvernements successifs n'ont pas réussi à conduire les médecins à s'implanter dans les déserts médicaux. Les dépassements d'honoraires discriminent entre les patients et encouragent le développement des mutuelles complémentaires. Avec franchises et remboursements, l'assurance maladie ne couvre plus le coût des soins qu'à hauteur de 55 %.

Le budget de la police nationale ne cesse de diminuer. A court de moyens, l'Etat prévoit d'élargir les missions des policiers municipaux à l'enquête de police judiciaire. Il se tourne aussi vers les polices privées (sociétés de sécurité).

La RGPP conduit l'éducation nationale à réduire les effectifs de toutes les catégories de personnels : 80000 emplois d'enseignants supprimés en 5 ans, plusieurs milliers d'emplois administratifs.

Le statut attaqué

L'intérim : le contrat le plus précaire

La loi de 2009 a rendu possible le recours à l'intérim. Le Conseil d'Etat l'avait en effet prohibé en 1980, les agents publics ayant seuls vocation à assumer les missions d'intérêt général : la loi s'impose, dans la mesure où elle n'est pas anticonstitutionnelle, ce qui sur ce point reste à prouver. Il est donc désormais possible de recruter un personnel malléable et saisonnier : pour renouveler indéfiniment il suffira d'espacer les contrats de quelques jours... C'est le droit privé qui sera appliqué au salarié, celui-ci étant l'employé de l'agence d'intérim et non de l'administration. Cela permet donc de contourner les effets de la jurisprudence Berkani (tous les agents de services publics administratifs sont de droit public). Avec l'intérim, l'administration dispose de 18 mois en continu (et non 12 comme pour un contractuel classique à durée déterminée). La loi ne définit d'ailleurs pas de restriction pour les postes concernés, on pourrait donc imaginer des postes importants pourvus par cette voie ! Le salarié relèvera du code du travail mais les litiges l'opposant à l'administration relèveront de la justice administrative.

La Commission des lois du Sénat avait noté : « *L'intérim sera utilisé, n'en doutons pas, pour banaliser l'arrivée de salariés sous contrats privés dans les collectivités* ». Les sénateurs avaient estimé qu'ils devaient refuser « *la transposition d'une disposition du droit du travail qui organise la précarité des salariés alors que la fonction publique compte déjà de nombreux contractuels placés dans une situation fragile* ». Ils constataient aussi que « *le sens du service public s'acquiert par une longue pratique et par l'application d'un statut spécifique* ».

Le cumul d'emplois

Dès 2007, la loi du 2 février (article 20) était partiellement consacré au « cumul d'activités et encouragement à la création d'une entreprise ». Encouragement à « travailler plus pour gagner plus » soit par cumul d'emplois public et privé, soit par le départ anticipé, dans ce dernier cas avec une prime à la clef.

Désormais (article 14 de la loi du 3 août 2009) les fonctionnaires peuvent « *lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de leur accord* » être « *nommés dans des emplois permanents à temps non complet* » y compris dans une autre des trois fonctions publiques.

Le fonctionnaire doit exercer un service au moins égal au mi-temps dans l'emploi correspondant au grade du corps dont il relève. Le cumul de tels emplois doit lui assurer le bénéfice d'un service équivalent à un temps complet et d'une rémunération correspondante.

Le fonctionnaire pouvant cumuler avec des activités ayant peu de rapport entre elles (dans une autre des trois

fonctions publiques par exemple) et l'administration ayant l'initiative de la mesure (même si l'accord du fonctionnaire est requis), des dérives sont possibles : l'administration ne pourra-t-elle pas en réalité imposer le cumul ? Sera-t-il utile de recruter puisque les emplois pourront être répartis par cumul ? N'est-ce pas aussi sous-entendre que des agents sont sous-utilisés ? Pour atteindre un niveau de revenus décent, les agents devront-ils « cumuler » ?

La réorientation professionnelle

L'article 7 de la loi envisage la « réorientation professionnelle » des agents dont l'emploi aurait vocation à être supprimé dans le cadre d'un projet de réorganisation. Désormais, cet agent pourra être écarté s'il a refusé « *successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel* ».

On peut penser qu'il pourra y avoir en pratique de fausses offres (des offres existantes mais dont on saura que l'agent les refusera parce qu'elles sont trop éloignées de ses aspirations, compétences ou vocation). Par ailleurs, il apparaît que l'agent est ici défini plus par l'emploi qu'il occupe qu'en fonction de son grade : cela correspond au passage d'une fonction publique de corps à une fonction publique de métiers.

La réintégration peut intervenir, sur demande du fonctionnaire, sur l'une des trois premières vacances dans son corps d'origine. On peut se demander si les fonctionnaires placés d'office en disponibilité auront une réelle chance de réintégration, face aux demandes concurrentes de mutation ou d'avancement sur des postes vacants de moins en moins nombreux.

Jusqu'à présent, en cas de suppression d'emploi (ce qui était rare) l'administration était tenue d'en proposer un autre à l'agent et souvent, cela ne suscitait pas de contentieux important. Avec les suppressions massives, nombre d'agents en situation de réorientation professionnelle ne pourront, en raison du chantage au licenciement, trouver une réaffectation que sur des emplois très dégradés.

Le mécanisme de réorientation professionnelle permet d'éviter une loi de dégageant des cadres (qui permettrait de licencier) avec notamment son impact politique.



Déboires de la gestion managériale

Le « Nouveau management public »

L'idée principale du NMP est que les méthodes de management du secteur privé, supérieures à celles du secteur public, peuvent lui être transposées. Le secteur public est jugé inefficace, excessivement bureaucratique, rigide, coûteux, centré sur son propre développement, non innovant et ayant une hiérarchie trop centralisée. Historiquement, le NMP est tout d'abord apparu au Royaume-Uni avant de se répandre dans tous les pays de l'OCDE ainsi que dans plusieurs pays en développement.

Dans une approche alarmiste du niveau de déficits publics, ce concept a été présenté comme un élément majeur de la nécessaire recherche du retour aux équilibres budgétaires. C'est là l'origine de la Revue générale des politiques publiques pour les services de l'État, pour ramener la Fonction publique à ses effectifs de 1990.

La crise de 2008 a fait revenir au centre du jeu les administrations publiques et l'État, et a conduit à remettre en cause l'idée que le privé serait un modèle d'efficacité. Les drames humains dus au nouveau mode de management d'entreprises comme France Telecom ont aussi profondément marqué les esprits.

Les économies réalisées par les suppressions de postes ne compensent pas forcément les augmentations mécaniques de masse salariale, à cause de la revalorisation des primes et de l'allongement des durées de carrière... Car le NMP s'accompagne de rémunérations plus individualisées, « au mérite » avec notamment la généralisation de la fameuse « prime de fonctions et de résultats ».

L'individualisation sur des critères chiffrés a pourtant de fortes conséquences négatives : il a été ainsi par exemple observé qu'outre-Manche, les enseignants se concentraient sur les seules connaissances mesurées au moment de l'évaluation de leurs élèves, au détriment des autres...

Démantèlement des services publics en Grande-Bretagne

Avec le plan d'austérité libéral-conservateur, 100 000 emplois publics ont été supprimés en moins de deux mois.

Près de 100 000 emplois dans tout le secteur public ont été supprimés seulement dans les six dernières semaines, d'après un dossier publié par le syndicat UNISON [syndicat des travailleurs des services publics].

Ces données n'ont fait que confirmer les craintes de nombreuses personnes de « rejoindre la masse des chômeurs » mettant en péril leurs quartiers, les services qu'ils rendaient jusqu'ici et l'économie toute entière. Le secrétaire-général d'UNISON, Dave Prentis, a déclaré : « Derrière toute statistique, il y a des familles qui ont désespérément besoin de garder un toit au-dessus de leur tête, de quoi manger sur leur table et la dignité d'avoir un job décent ».

« Avec près de 2,5 millions de chômeurs, les coupes de la coalition sont en train de briser des vies et de démolir les chances du pays de connaître une reprise. Les travailleurs licenciés et la fermeture de services essentiels ne remettront pas l'économie sur pied ».

Les emplois perdus comprennent 1 600 emplois au complexe hospitalier (NHS) Heart of England, 1 200 emplois municipaux dans l'Hampshire, 1 000 à Norfolk et 400 dans le Sussex de l'Est.

L'UNISON a déclaré que cela démontrait que les « économies d'efficacité » de 20 milliards de livres sur la Santé (NHS) exigées par le gouvernement se sont traduites en pertes d'emplois et « trahissent le mensonge » sur le fait que les fonds concernant la santé seraient préservés. Le document alimentera également les peurs que les coupes nuisent à la qualité des services de santé.

Une des principales conclusions qui ressort de l'enquête est que le taux élevé de mortalité au Complexe hospitalier de la Fondation du Mid Staffordshire Hospital Foundation Trust découlait du fait que la prestation des soins de haute qualité dépendait du nombre suffisant de personnes affectées à chaque unité de soins, avec les compétences adéquates. L'aide aux jeunes a également été sérieusement touchée dans les dernières semaines avec 8 000 emplois supprimés au service d'orientation professionnelle, en dépit des niveaux records de chômage chez les jeunes.

M.Prentis a déclaré : « Obtenir l'aide appropriée peut faire ou défaire l'avenir de jeunes qui tentent désespérément de savoir où ils vont, ainsi que des travailleurs licenciés luttant pour se reformer ».

Il a appelé le gouvernement à adopter une « vision politique alternative pour stimuler la reprise économique » et garder les gens au travail.

Ce sont les banquiers « qui continuent à empocher leurs bonus » qui doivent être pénalisés, non les gens ordinaires, a-t-il ajouté.

92 milliards d'euros de réduction des dépenses publiques sont programmés pour les 5 prochaines années par le gouvernement britannique, ainsi que la disparition de 500 000 emplois du secteur public.



Intervention du SNASUB au Conseil Supérieur de l'Éducation, 17 mars 2011

Dans son fameux rapport de février 2008, la Cour des Comptes soulignait « les défaillances et insuffisances de la fonction comptable des EPLE ». Elle pointait un positionnement institutionnel du comptable peu clair, une gestion des ressources humaines insatisfaisante et une réglementation ancienne et incomplète.

Elle préconisait la création d'agences comptables desservant un nombre plus important d'établissements avec des équipes renforcées et dédiées, pouvant se consacrer aux seules fonctions comptables, ainsi qu'une véritable instruction codificatrice actualisée, harmonisée avec la LOLF et débouchant sur des indicateurs de performance.

Les académies se sont engagées dans la diminution du nombre d'agences comptables puisque environ la moitié d'entre elles ont été supprimées en deux ans.

Le Ministère, quant à lui, s'est engagé dans l'évolution du cadre comptable, avec la constitution d'un groupe de travail, devant aboutir à la modification de l'outil informatique permettant d'enregistrer les opérations budgétaires et comptables des EPLE.

Le rapport de février 2011 de la Cour des Comptes n'est pas de nature à nous rassurer. Il fait le point sur les suites données à ses recommandations telles qu'elles figurent dans son rapport de 2008.

Si la Cour constate une évolution positive, à son sens, relative à la diminution du nombre d'agences comptables, qui desserviront à l'horizon 2012 en moyenne 6 établissements ; elle demande au Ministère d'aller plus loin, de poursuivre sa réorganisation du réseau des agences comptables et rappelle sa préconisation d'une vingtaine d'établissements en moyenne.

Le nombre de personnels administratifs mis à la disposition dans les établissements ne cesse de diminuer, avec une perte d'environ 3000 postes dans les EPLE soit environ 10% en 4 ans

C'est parce qu'il y a cette volonté de regrouper encore et encore les établissements que le texte qui est présenté ne peut nous satisfaire. D'autant que dans le même temps le nombre de personnels administratifs mis à la disposition dans les établissements ne cesse de diminuer, avec une perte d'environ 3000 postes dans les EPLE soit environ 10 % en 4 ans.

Les annonces et les prévisions pour les années à venir aggraveront encore cette situation.

Nous constatons que se dessine une modification en profondeur de toute l'infrastructure administrative du système éducatif.

Tout montre que la gestion des EPLE se complexifie, elle nécessiterait plus de personnels mieux formés et plus qualifiés. C'est la raison pour laquelle les suppressions de postes vont à l'encontre des objectifs annoncés.

Les académies se sont engagées dans la diminution d'agences comptables puisque environ la moitié d'entre elles ont été supprimées en deux ans

De plus, la mise en place d'agences comptables surdimensionnées éloigne les actes de gestion de l'utilisateur et compromet les relations établies dans la communauté éducative.

La constitution d'agences comptables hypertrophiées conduit à la déconnexion de la mission comptable du fonctionnement des EPLE.

Or pour le SNASUB le sens de cette mission est de garantir un bon fonctionnement financier au plus près des usagers pour répondre aux besoins du service public d'éducation.

Enfin la notion d'agence comptable interdépartementale est significative d'une évolution que nous refusons.

Marie Dolorès Cornillon



Bilan actuel d'avenir ou de devenir de la Bibliothèque Interuniversitaire de Montpellier

La BIU est un établissement composé de 12 bibliothèques universitaires (BU) implantées à Montpellier (UM1-UM2-UM3), Nîmes et Béziers, et de services centraux. Cette structure, régie par une convention datant de 1993, permet de mettre en œuvre une politique générale d'établissement pour répondre aux besoins de l'ensemble de la communauté universitaire de Montpellier. Elle gère 152 agents (dont 17 contractuels) en poste dans les différentes bibliothèques du réseau et dans les services centraux, qui interviennent dans les domaines transverses (harmonisation documentaire, accès aux ressources électroniques, informatique documentaire, patrimoine, gestion administrative et financière de l'établissement). La BIU permet aux usagers de bénéficier des ressources et des services de l'ensemble des BU de Montpellier.

Depuis maintenant deux années, la structure BIU pose problème à nos trois universités. Le passage à l'autonomie de deux des universités a mis à mal notre structure. Puis c'est le logiciel « SYMPA » mis en place lors de la LRU au ministère qui ne reconnaissait pas l'interuniversitaire. Ces deux établissements ont ainsi pu présenter leurs dossiers de passage aux RCE (Responsabilités et compétences élargies) sans aucune mention de la documentation. Notre université de rattachement a ainsi eu beaucoup de mal à faire reconnaître notre existence, les postes et les budgets des deux universités autonomes n'étant plus fléchés. Tant bien que mal nous étions parvenus à un statu quo.

Mais le passage à l'autonomie de cette dernière, prévu pour janvier 2012, repose le problème de façon plus aiguë encore. Ne pouvant pas supporter à elle seule la masse salariale que nous représentons, des décisions doivent être prises.

Si deux des universités s'accordent à dire que nous remplissons bien nos missions et que notre statut doit être préservé, le dernier établissement profite de notre situation ambiguë pour tenter de réduire sa masse salariale.

Face à de telles attaques, le personnel ne pouvait rester passif. Le débat jusqu'alors n'avait lieu que dans notre université de tutelle qui paraît convaincue de l'absurdité de la situation. Les représentants du personnel de la BIU ont tenté de faire sortir la discussion de nos murs et d'alerter l'ensemble de la communauté universitaire : en demandant la création d'un groupe de travail réunissant présidents d'université, direction de la BIU et représentants du personnel ; en alertant le ministère, à plusieurs reprises, sur notre situation par des motions lues en CAPN, enfin en demandant à être nommés experts exceptionnellement au CTP des deux autres universités.

Toutes ces demandes sont restées lettre morte jusqu'à la visite préparatoire au contrat quadriennal des représentants du ministère, qui nous ont alors accordé audience. Nous avons été reçus par le Directeur de cabinet du recteur et l'Adjoint au chef de mission de l'information scientifique et technique et du réseau documentaire (MISTRD) à la Direction générale pour l'enseignement supérieur, le

vendredi 8 avril 2011. Nous leur avons transmis une lettre co-écrite avec la direction concernant l'avenir de la BIU. L'entretien a débuté par l'énoncé d'un message politique à l'attention des agents de la BIU. Pour le Ministère, la Bibliothèque Interuniversitaire est le fleuron de l'interuniversitaire à Montpellier. Le devenir de la BIU n'est donc pas en péril puisque les services ministériels ont toujours eu à cœur d'éviter l'éclatement de la structure. Maintenant que la fusion des trois universités montpelliéraines n'est plus d'actualité et que le nouveau PRES est à l'étude, notre structure doit être pérennisée.

Dans un premier temps, il est proposé de conforter le statut de notre structure par une nouvelle convention, qui remplacerait la précédente. Ce document, auquel les trois universités se réengageront, contractualisera et sanctuarisera la BIU et ses emplois. D'après eux, cette convention empêcherait les Universités d'utiliser les emplois BIU comme variable d'ajustements de leurs propres besoins en postes. Notre université de rattachement n'aurait donc plus à craindre pour ses emplois et sa dotation.

Dans un second temps, il est nécessaire de préparer les nouveaux statuts du PRES 2ème génération et de voir si la BIU peut éventuellement y être rattachée. Les statuts doivent être établis entre les différents Présidents puis être validés par le Conseil d'Etat, vraisemblablement à la mi-2012. Si jamais les nouveaux statuts ne le permettent pas, la convention signée précédemment doit être suffisante pour garantir le maintien de notre structure.

Cette entrevue a, d'ores et déjà, obligé les Présidents des différentes universités du site à nous écouter. Nous avons reçu dès la fin de cette visite l'invitation à participer au CTP d'une des universités. Nous ne doutons pas que la seconde fasse de même.

Les représentants du personnel se sont engagés à suivre et à participer aux travaux qui nous seront proposés. Toutefois, face à de telles promesses, nous ne manquerons pas de rester vigilants parce que la BIU de Montpellier doit continuer à exister et à évoluer.

Les élus SNASUB-FSU Montpelliérains : Jean Llurba, Valérie Vayssière-Gaspard, Julie Vidal



Précarité : urgence à globaliser les luttes !

Une mobilisation qui vient de loin

Après une mobilisation à l'ENS Paris rue d'Ulm contre la précarité en 2009 avec l'obtention de quelques avancées, une nouvelle mobilisation a démarré à l'automne, soutenue fortement par les élèves de l'établissement. Si cette lutte concerne l'ensemble des précaires, elle est portée tout particulièrement par les personnels de restauration qui lors d'assemblées générales ont dénoncé leurs conditions de travail (harcèlement, violence...), et en partie par les personnels de bibliothèque.

Le groupe de travail mis en place en décembre recense 88 personnels contractuels, sur un total de 390 BIATOSS. Suite au durcissement des mobilisations la direction de l'Ecole annonce au mois de décembre qu'elle est prête à signer des CDI aux personnels contractuels de catégories B et C, comptabilisant 6 ans d'ancienneté au 31 mars 2011. Cette décision est confirmée par un vote au CTP et au CA de l'Ecole.

Dès le mois de janvier, les personnels de la restauration rentrent en grève reconductible, et depuis ils n'ont pas repris le travail. La caisse de grève est financée par la vente de sandwiches solidaires et par des soutiens militants.

En février le mouvement des personnels de restauration se durcit et un accord sur la grille indiciaire est trouvé dans le cadre du groupe de travail et de la direction de l'Ecole. Les locaux sont occupés par les personnels en grève et les étudiants au mois de mars. La Directrice demande l'ouverture de négociation entre le Ministère, les élus et les personnels en grève. Les personnels de bibliothèque se mettent en grève durant deux jours et s'associent à la demande d'un plan de résorption de la précarité et des CDI immédiats pour tous. Les revendications des personnels en grève sont appuyées par les enseignants chercheurs.

Le CTP d'avril a voté la proposition de grille indiciaire et s'est exprimé sur la nécessité de sortir du conflit à travers notamment un plan de CDIisation.

Des avancées...

Lors de la rencontre au le ministère, Mme la directrice adjointe de cabinet a déclaré « que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ne disposait pas de 14 postes de fonctionnaires pour le restaurant de l'Ecole normale supérieure. Le ministère ne peut envisager de procéder à des titularisations hors les règles de droit commun de la fonction publique, il n'y aura donc pas de dispositif ad hoc pour l'Ecole ».

Les personnels réclament « l'application du protocole sur la précarité signé le 31 mars destiné à « dé-précariser les contractuels » qui ouvre la possibilité d'intégrer des personnels précaires à des emplois statutaires. Les représentants des personnels en demandent l'application à l'ENS. La représentante de la ministre répond « que la solidarité gouvernementale a comme conséquence une

parole unique de l'Etat et une absence de divergence entre le MESR et le SEFF ». Dans les faits le ministère refuse aux précaires de l'ENS tout espoir d'intégrer le statut de fonctionnaire de l'Etat...

Lors de cette rencontre et dans le cadre d'un plan de lutte contre la précarité à l'ENS, la direction de l'Ecole a proposé un plan d'octroi du CDI après trois années d'ancienneté. Le ministère a fini par accepter cette proposition.

En conclusion, « les organisations syndicales présentent ont reconnu les avancées de cette proposition concrète pour tous les personnels contractuels car dans les faits, 19 personnes sont concernées dès à présent par cette disposition. Pour atteindre cette ancienneté de trois ans, les autres personnels se verront proposer des contrats à durée déterminée. La durée de ces contrats sera validée après négociation au sein du CTP ».

... mais pas assez pour les personnels

Cependant, les propositions du ministère ne semblent pas avoir calmé les personnels qui continuent à réclamer leur intégration sur des emplois statutaires. La mobilisation continue ...

Pour une globalisation des luttes

La situation faite aux personnels précaires de l'ENS est identique à celle vécue par des milliers de collègues dans l'enseignement supérieur et la recherche, et au-delà dans la Fonction publique. Leurs luttes sont les nôtres car les problèmes sont identiques d'un établissement à un autre, à savoir d'un côté aucune création d'emplois statutaires et de l'autre recrutement massif d'une main-d'œuvre la plupart du temps sous-payée et malléable à merci. La mobilisation des personnels de l'ENS pose de façon URGENTE et concrète l'indispensable nécessité d'une mobilisation unitaire, massive au niveau national contre la précarité.

Marie Ganozzi



Résultats du vote pour le CNESER

22 mars 2011

Collège BIATOSS

	Inscrits	Votants	Taux de participation	Blancs ou nuls	Exprimés	UNSA	CGT	CFDT	FSU	FO	SUD
2011	86692	25255	29,13%	1155	24100	8867	4663	3214	2647	2452	1456
						36,79%	19,35%	13,34%	10,98%	10,17%	6,04%
2007	66453	21286	32,03	974	20312	7454	3722	3142	2418	2370	1206
						(36,70%)	(18,32%)	(15,47%)	(11,90%)	(11,67%)	(5,94%)
2007 / 2011						+0,09%	+1,03%	-2,13%	-0,92%	-1,5%	+0,1%
sièges						2 sièges	1 siège	1 siège	1 siège	1 siège	

Représentants du SNASUB-FSU :

- Julien GIRAL - Université Paris 12 - titulaire

- Hervé PETIT - Université Toulouse 1 - suppléant

Quelques remarques :

Le nombre d'inscrits chez les personnels BIATOSS a augmenté de 20239. Le taux de participation national a baissé, passant de 32,03% en 2007 à 29,13% (-2,9%). Cependant, malgré une augmentation du nombre de voix (+ 229), la FSU ne progresse pas en pourcentage.

Le scrutin du CNESER est un scrutin difficile dans nos champs de syndicalisations, les prérogatives de cette instance nationale (dont une

grande partie de son activité est axée sur la pédagogiques : formations, diplômes, habilitations, recherche, budget...) peuvent être ressenties par les personnels BIATOSS « éloignées » de leurs préoccupations quotidiennes. Cependant, il est important de rappeler, que les élus du CNESER, jouent un rôle important dans le combat pour la défense d'un enseignement supérieur et d'une recherche publique de qualité. Le CNESER est une tribune de combat pour nos élus contre les attaques du

gouvernement : la LRU, les RCE, les fusions et regroupements d'universités, la mise en place des pôles d'excellences...

Le ministère n'ayant pas transmis aux organisations syndicales les tableaux avec l'ensemble des résultats (par établissement), nous vous les ferons parvenir dès que le SNASUB en aura connaissance.

Collège des Personnels Scientifiques des Bibliothèques

Inscrits	Votants	Taux de participation	Blancs ou nuls	Exprimés	CFDT	SNASUB-FSU	SB-UNSA	CGT	FNSAER-CSEN	FO
(2011) 872 (2ème tour)	541	62,04%	7	534	253	178	34	43	18	8
					47,38%	33,33%	6,37%	8,05%	3,37%	1,50%
(2007) 825 (2ème tour)	541	65,58%	13	528	249	136	64	37	31	11
					47,16%	25,76%	12,12%	7,01%	5,87%	2,08%
2011 / 2007 (2ème tour)					(+0,22%)	(+7,57%)	(-5,75%)	(+1,04%)	(-2,50%)	(-0,58%)
sièges					1 siège					

Ce collège n'a qu'un siège, qui est donc attribué au syndicat arrivé en tête. Chez les conservateurs c'est le SGEN-CFDT qui reste majoritaire.

Mais le SNASUB-FSU, en deuxième position, progresse assez nettement, puisqu'il passe d'un quart des votants à un tiers, tandis que le SNPTES-UNSA s'effondre carrément, son pourcentage diminuant presque de moitié (rappelons que, dans les bibliothèques, ce syndicat a disparu de toutes les CAP, à l'exception de celle des conservateurs généraux) ; ce syndicat passe du 3e rang au 4e, laissant la 3e place à la CGT.

Le reclassement pour inaptitude

I. Conditions de prise en compte de l'état de santé de l'agent

1. en cas d'aptitude partielle ou temporaire aux fonctions

- *le temps partiel thérapeutique*

Il permet une reprise progressive des fonctions après certains congés de maladie, de 50 % à 90 % ; la rémunération à taux plein est maintenue pendant un an maximum.

- *l'aménagement du poste de travail après avis de restriction d'inaptitude*

Il est émis par le médecin de médecine professionnelle et préventive ; si l'administration ne met pas en oeuvre les mesures préconisées, elle doit motiver sa décision et en informer le CHS ou le CTP. L'aménagement de poste traduit concrètement cet avis.

2. en cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions sans inaptitude à l'occupation de tout emploi public

- *l'obligation de reclassement*

Titulaires : le décret 2000-198 du 6 mars 2000 oblige l'administration, dans un délai de trois mois à compter de la demande de l'agent, d'offrir au fonctionnaire devenu inapte à son emploi des possibilités de reclassement, y compris par détachement. A défaut de pouvoir proposer plusieurs emplois, l'administration devra motiver sa décision en montrant qu'elle ne dispose pas de poste disponible ou vacant.

Non-titulaires : la jurisprudence reconnaît le droit au reclassement comme principe général du droit et oblige l'administration à rechercher un reclassement pour l'agent inapte, préalablement au licenciement.

- *la portée du reclassement*

L'administration doit inviter le fonctionnaire devenu inapte à formuler une demande de reclassement. C'est cette demande qui déclenche la procédure de reclassement. L'administration n'a pas d'obligation de résultat, mais elle devra prouver, éventuellement devant le juge, qu'elle a réellement recherché des possibilités

de reclassement. L'intéressé peut être réintégré et recevoir des indemnités.

Les titulaires peuvent être placés en disponibilité d'office pour raisons de santé. Les stagiaires peuvent être placés en congé sans traitement pour une période maximale d'un an renouvelable deux fois.

Mise en œuvre :

- par *l'accès* à des corps de niveau supérieur, équivalent ou inférieur (procédure peu utilisée).

- par *détachement* dans un corps de niveau équivalent ou inférieur, avec demande d'intégration possible après un an. Après cette période, le comité médical se prononce :

- si l'état de santé de l'agent s'est amélioré, il peut être réintégré dans son corps d'origine ;

- si l'état de santé n'est pas stabilisé, le détachement peut être prolongé.

3. en cas d'inaptitude totale et définitive à tout emploi public

L'agent peut alors être admis à la retraite pour invalidité. Il n'y a pas de seuil minimal d'invalidité ou d'âge. Lorsqu'aucun reclassement n'a pu être proposé et que l'intéressé ne remplit pas les conditions pour une admission à la retraite, le fonctionnaire est radié des cadres pour inaptitude médicale. L'avis de la commission de réforme est obligatoire pour la reconnaissance du caractère définitif de l'inaptitude. L'article 17 du décret 86-83 régit le licenciement des non titulaires. Mais aucune disposition ne permet le versement d'une indemnité au fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique.

II. La prise en compte de l'inaptitude physique lors du recrutement et en cours de carrière

Outre la procédure de reclassement, la question de la prise en compte de l'inaptitude physique est également pour partie traitée par la législation relative aux travailleurs handicapés, qui trouve aussi sa traduction dans le statut général.

1. lors du recrutement

La loi du 11 février 2005 a renforcé l'obligation d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique par un dispositif de contribution financière au Fonds pour l'insertion (FIPHP) des administrations ne respectant pas leur obligation d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 %.

Des dispositions législatives et réglementaires favorisent le recrutement de personnes reconnues handicapées. Ainsi l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (titre 1 du Statut général) et l'article 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

- **Recrutement sans concours**

Les personnes en situation de handicap peuvent être recrutées en qualité de contractuel dans une perspective de titularisation au bout d'un an (loi 84-16, article 27 paragraphe 2 ; décret 95-979 du 25 août 1995). Le décret 86-442 du 14 mars 1986 précise les conditions médicales d'aptitude à l'embauche.

- **Aménagement du concours**

des dérogations sont prévues par l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 et par le dernier alinéa de l'article 27, paragraphe 1 de la loi 84-16.

2. en cours de carrière

- *Domaine d'application de la législation sur les travailleurs handicapés* : article 6 sexies de la loi 83-634 ; articles 27 et 60 de la loi 84-16.

- *Précisions complémentaires* :

Un agent titulaire handicapé reste prioritaire vis-à-vis d'un autre agent handicapé, sauf si ce dernier a été recruté en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984.

Par ailleurs, le droit au reclassement est identique, que l'agent inapte à l'exercice de ses fonctions n'ait pas été reconnu travailleur handicapé, qu'il ait été recruté à ce titre ou reconnu ultérieurement.

Pierre Boyer

Limoges

Du rififi à Limoges

Le 23 mars le CTPA de Limoges a été convoqué pour la seconde fois après le boycott organisé par les organisations syndicales FSU-UNSA-CFDT.

Dès 7h30, des enseignants, des lycéens et des parents d'élèves bloquaient les entrées du rectorat, interdisant l'accès à la plupart des personnels et bien entendu à la plupart des membres du CTPA dont le recteur, le secrétaire général et les inspecteurs d'académie.



manif devant le rectorat

Déterminé à entrer coûte que coûte, le recteur a eu recours aux CRS pour évacuer de force et avec une extrême violence l'accès du rectorat. Au passage

un membre du CTPA a vu ses lunettes cassées et tout ce beau monde a pu entrer sous les huées de la foule rassemblée. L'inspecteur d'académie de la Creuse est alors revenu à la grille provoquer les manifestants qui scandaient le mot RESISTANCE.

La représentation syndicale a par la suite reçu un appel du rectorat demandant si elle souhaitait siéger, tous ont répondu favorablement, tout en faisant remarquer qu'il ne leur était pas possible d'entrer. Fidèle à lui-même, le représentant de l'Etat dans l'académie a alors proposé de

faire dégager par la force publique. Il va de soi qu'indignés et unanimes les membres du CTPA ont refusé cette solution. Ils ont fait savoir au recteur qu'ils ne siègeraient pas tant que des conditions de sérénité et de sécurité ne seraient pas assurées. Donc le CTPA s'est tenu malgré tout et sans eux.

Nous (700 personnes dixit la presse) sommes allés défiler sous les fenêtres du préfet de région pour lui faire bruyamment savoir que nous considérons que le recteur s'était disqualifié.

Nous ne lâchons rien : rendez vous pris avec le préfet, boycott de la CAPA des agrégés a été boycottée. A Limoges la stupeur est grande car la situation est inédite : dans notre académie le dialogue a toujours existé, le 23 mars le recteur n'a pas essayé de discuter ou de négocier une entrée pacifique, il a utilisé les CRS.

Le CTPA a confirmé la suppression de 11 postes dans notre champ de syndicalisation, 9,5 dans les CIO soit 2/3 des effectifs et 1,5 poste vacant de titulaire remplaçant.

Marie-Hélène Dumas



sit-in devant la préfecture

Reims

La section académique de Reims s'était prononcée pour la signature du protocole d'accord pour les non titulaires. Certes le texte soumis à signature était encore insuffisant mais il permettait d'activer des leviers pour aller encore plus loin.

Il nous faut maintenant imposer un maximum de titularisations et essayer de récupérer un maximum d'ayant-droits. Obtenir du rectorat la liste de tous les contractuels ayant au minimum deux ans d'ancienneté au 31 mars 2011. Identifier ceux qui auront plus de 55 ans à l'automne et s'assurer qu'ils soient effectivement en poste à la date de la publication de la loi s'ils remplissent les conditions d'ancienneté (trois ans de service auprès du même employeur). Vérifier la nature des temps incomplets (imposés ou choisis)... etc.

Et au-delà, s'adresser à tous nos collègues.

Nous le faisons déjà tous les ans, préalablement au groupe de travail pour l'affectation des non-titulaires. Aux documents que nous avons l'habitude d'envoyer, sera ajoutée une fiche qui nous permettra de vérifier qu'aucun collègue ne soit laissé de côté. Car c'est bien une bataille syndicale qu'il nous faut maintenant mener pour que les dispositions favorables aux personnels soient effectives et élargies au plus grand nombre .

Marie-Reine Bourgeois et Françoise Eliot



Devant le rectorat de Reims le 10 février : non aux suppressions de postes

La Réunion

Cela fait des mois que le SNASUB-974 travaille en inter-syndicale avec l'UNSA et la CGTR pour tenter d'améliorer le sort de centaines d'ANT sur l'académie comme à l'université de la Réunion.

Il faut fiabiliser les contrats, améliorer les parcours professionnels et les conditions de travail, permettre une évolution des rémunérations. Ce mandat a été validé à deux reprises par un vote unanime en CAA (décembre 2010) puis par un vote unanime du bureau du SNASUB (février 2011). L'évolution du protocole national nous paraissait, d'ici, aller dans le bon sens et nous aidait à avancer dans nos propres négociations locales.

Que notre syndicat aille dans le sens du radicalisme forcené sur cette question et rejette en bloc le protocole en cours nous a troublés. Encore plus aujourd'hui en voyant que la CGT de son côté signe ce protocole, et nous sommes surpris de voir que sur cette question nos positions sont beaucoup plus proches d'eux que de celles du SNASUB. Ils regardent la partie pleine du verre, résultat de deux mois de tractations. Alors que nous sommes obnubilés par sa partie vide au point de nier toute évolution.

Des centaines de collègues sont, parfois depuis de nombreuses années, dans une situation de "droit minimum"

et même de droits bien inférieurs à ceux du Code du travail tout en étant ANT à l'université par exemple. Ils ont besoin d'un soutien syndical pour améliorer leur sort.

La titularisation est la solution idéale (pour moi comme pour tous les autres collègues engagés dans ces combats). Le CDI et un meilleur cadrage des contrats constitue une étape améliorant des situations individuelles d'extrême précarité.

Il ne faut pas rêver, jamais aucune collectivité ne créera 900.000 postes statutaires pour intégrer ces 900 000 ANT, ni en 1 an ni en 30 ans. Le SNASUB restera-t-il pendant 30 ans à déclarer haut et fort : titularisation ou rien ? Les 900 000 ANT sans carrière, sans avenir resteront-ils 30 ans à hurler au secours ?

Les ANT très informés que les choses bougent pour eux au niveau national vont comprendre qu'on les lâche dans cette histoire après leur avoir fait miroiter qu'on était prêt à tout pour les aider. Ils savent bien que l'université de la Réunion ne pourra pas leur offrir d'intégration sur 200 postes statutaires, par contre ils savent qu'ils sont 160 à pouvoir évoluer sur un CDI avec une évolution indiciaire à la clé très rapidement et à penser très naïvement que c'est mieux pour eux, que c'est une étape vers un peu moins de précarité et un peu plus d'avenir.

Jean-Claude Michou

Lu pour vous



Arrêté du 3 janvier 2011 modifiant l'arrêté du 6 juillet 2000 fixant les *taux annuels de l'indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques* (JO du 15 mars 2011).

Note de service n° 2011-024 du 11 février 2011 indiquant le nombre de postes offerts (ADJAENES à Mayotte : 5) et rappelant les dispositions propres aux mouvements vers les *collectivités d'outre-mer (Com et Mayotte)* (BOEN n° 10 du 10 mars 2011).

Note de service n° 2011-0003 du 28 février 2011 relative à l'accès aux fonctions d'*agent comptable d'EPSCP* (BOEN n° 13 du 31 mars 2011).

Arrêté du 10 mars 2011 fixant au titre de 2011 le nombre (201) et la répartition académique des postes offerts aux *recrutements sans concours d'adjoints administratifs* de 2e classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) (JO du 17 mars 2011) et **arrêté du 23 mars 2011** le modifiant (JO du 2 avril 2011).

Arrêté du 10 mars 2011 fixant au titre de l'année 2011 le nombre de postes (externe : 31 ; interne : 20 ; TH : 4) offerts

aux concours pour le *recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés* (JO du 19 mars 2011).

Arrêté du 10 mars 2011 fixant au titre de 2011 le nombre de postes (externe : 17 ; interne : 20 ; TH : 10) offerts aux concours pour le *recrutement de magasiniers des bibliothèques principaux* de 2e classe (JO du 20 mars 2011).

Arrêté du 10 mars 2011 fixant au titre de l'année 2011 le nombre et la répartition des postes (242) offerts aux concours externes communs pour le *recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B* (JO du 6 avril 2011).

Arrêté du 11 mars 2011 autorisant au titre de l'année 2011 des recrutements sans concours (44 postes ; TH : 6) de *magasiniers des bibliothèques de 2e classe* et fixant le nombre de postes offerts à ces recrutements (JO du 20 mars 2011).

Arrêté du 11 mars 2011 fixant au titre de 2011 le nombre de postes (90 ; TH : 22) offerts au *concours interne de recrutement d'attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur* (ADAENES) (JO du 17 mars 2011).

Arrêté du 11 mars 2011 fixant au titre de l'année 2011 le nombre (externe : 278 ; interne : 273 ; ACVG : 158 ; TH : 109) et la répartition académique des postes offerts aux concours pour le *recrutement d'ADJAENES de 1re classe* (JO du 17 mars 2011).

Arrêté du 16 mars 2011 fixant au titre de 2011 le nombre (260 ; ACVG : 57 ; TH : 60) et la répartition académique des postes offerts aux concours internes pour le *recrutement de SAENES de classe normale* (JO du 26 mars 2011).

Arrêté du 16 mars 2011 fixant au titre de l'année 2011 le nombre (externe : 78 ; interne : 117 ; ACVG : 27) et la répartition des postes offerts aux concours pour le *recrutement de SAENES de classe supérieure* (JO du 26 mars 2011).

Note de service n° 2011-046 du 16 mars 2011 relative à la campagne 2012 d'*admission à la retraite* des personnels relevant de la sous-direction des personnels d'encadrement (BOEN n° 14 du 7 avril 2011).

Arrêté du 16 mars 2011 autorisant au titre de 2011 l'ouverture de *recrutements d'ADJAENES de 2e classe par voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)* et fixant le nombre de postes (91) offerts à ces recrutements (JO du 26 mars 2011).

Arrêtés du 18 mars 2011 fixant au titre de 2011 le nombre de postes offerts aux concours pour le *recrutement de personnels ITRF* (JO du 30 mars 2011).

Arrêté du 18 mars 2011 fixant au titre de 2011 le nombre de postes offerts aux *recrutements d'adjoints techniques de recherche et de formation par la voie du «PACTE»* (JO du 30 mars 2011).

Arrêté du 21 mars 2011 fixant par pays et par groupe les taux de l'*indemnité d'expatriation et de l'indemnité de résidence pour service à l'étranger* (JO du 26 mars 2011).

Arrêté du 23 mars 2011 fixant au titre de 2011 le nombre de postes (63) offerts à l'*examen professionnel de sélection pour l'accès au grade d'ingénieur de recherche hors classe* (JO du 1er avril 2011).

Arrêté du 23 mars 2011 fixant au titre de 2011 le nombre de postes (266) offerts à l'*examen professionnel de sélection pour l'accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle* (JO du 1er avril 2011).

Arrêté du 23 mars 2011 fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'*indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)* au titre de 2011 (JO du 6 avril 2011).

Note de service n° 2011-047 du 24 mars 2011 relative au *détachement de fonctionnaires de catégorie A* dans les corps des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré du MEN (BOEN n° 13 du 31 mars 2011).



