

Convergences



n° 105 - mars 2005

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

Édito



Pour le gouvernement, le "dialogue social" se résume au mépris total. Face aux mobilisations massives des lycéens et des personnels de l'Éducation nationale, Fillon ne renonce pas à imposer sa loi. Le recul tacticien sur le bac ne doit pas masquer le fond de la réforme : une école au rabais, pénalisant les enfants des familles les plus défavorisées. Quant aux IATOS, ils sont soumis aux mesures arbitraires et à l'autoritarisme tant par la décentralisation que par la réforme sur l'évaluation/ notation.

L'avant-projet de loi d'orientation et de programmation pour la recherche et l'innovation conforte la destruction de la recherche publique au profit du financement public d'une recherche immédiatement rémunératrice pour les entreprises.

De même, alors que le rejet d'une constitution qui consacrerait une Europe libérale et anti-sociale ne cesse de progresser, la date du référendum avance de jour en jour.

Pourtant, alors qu'ils nous demandent de nous serrer la ceinture, ces ministres occupent des logements à vingt fois le SMIC sur notre dos.

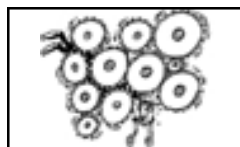
C'est par la mobilisation massive et unitaire et c'est aussi par le refus des mesures antisociales au niveau communautaire que l'on fera reculer le MEDEF, ses équivalents européens et les gouvernements qui les servent.

Éducation, recherche, culture, public, privé, le 10 mars, tous en grève !

Marie Ganzozi



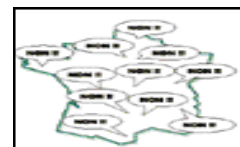
**Jeudi 10 mars
Tous en grève
Tous dans la rue !**



Un projet redoutable pour la fonction publique
pp. 6-7



Discriminations Hommes/Femmes : où en est-on dans la fonction publique ?
pp. 9 à 12



Évaluation/notation : le ministère recule... mais ne renonce pas !
p. 8

pour nous contacter...

Secrétaire générale
Arlette Lemaire
SNASUB-FSU
3-5, rue de Metz
75010 Paris
☎ : 01 44 79 90 42/47
arlette.lemaire@ac-nancy-metz.fr

Trésorière nationale
Françoise Eliot
9, rue d'Ancerville
55170 Sommelonne
☎ : 08 71 22 31 81
(coût d'un appel local)
snasub.fsu.tresorerie@wanadoo.fr

Secrétaires généraux adjoints
Jacques Aurigny
☎ : 01 44 41 21 21
jacques.aurigny@wanadoo.fr

Béatrice Bonneau
☎ : 06 19 94 87 13
BeatriceBonneau@aol.com

Marie Dolorès Cornillon
☎ : 01 56 21 36 36
intendance.camot@wanadoo.fr

Marie Ganozzi
☎ : 04 78 77 31 09
marie-ganozzi@wanadoo.fr

Michelle Hazard
☎ : 01 44 7990 42/47
hazard.michelle@wanadoo.fr

Anne-Marie Pavillard
☎ : 01 44 79 90 42/47
amp@snasub.fr

Autres membres du Bureau national
Colette Bassac
☎ : 05 62 61 69 15
colette.bassac@wanadoo.fr

Pierre Boyer
☎ : 01 42 46 05 09
☎ : 06 24 08 63 33
snasub.creteil@free.fr

Bettina Cordova
☎ : 01 53 79 85 82
bettina.cordova@bnf.fr

Patrick Le Tuhaut
☎ : 01 55 07 80 46
snasub75@yahoo.fr

Jean-Claude Magrinelli
☎ : 03 82 53 21 88
Jean-Claude.Magrinelli@wanadoo.fr

Yann Mahieux
☎ : 01 48 96 36 65
viyakem@free.fr

Michèle Martin Darmon
☎ : 01 42 53 11 51
Fax : 01 49 85 78 30
mmartin-darmon@wanadoo.fr

Mylène Martinez
☎ : 04 67 10 41 41
snasub@free.fr

Eric Panthou
☎ : 06 62 89 72 51
ericpanthou@yahoo.fr

Danièle Patinet
☎/Fax : 03 80 39 50 97
dpatinet@free.fr

Pierre Pieprzownik
☎ : 05 61 23 45 75
ppiepro@ifrance.com

Philippe Rampon
☎ : 04 76 58 12 1
phrampon@wanadoo.fr

Thomas Vecchiutti
☎ : 04 95 10 53 04
thomasjp@club-internet.fr

Secrétaires, Correspondants, Trésoriers académiques

Aix-Marseille

Marcel Chatoux, SA
Rectorat
Place Lucien Paye
13100 Aix en Provence
☎ : 04 42 91 74 70
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr
Giséle Capell
Trésorière
Collège Font d'Aurumy
13710 Fuveau
☎ : 04 42 68 02 77

Amiens

Philippe Lalouette, SA
Lycée Edouard Gand
70, bd de St Quentin
80098 Amiens Cedex 3
☎ : 03 22 53 49 76
snasub.amiens@wanadoo.fr

Daniel Duchat
Trésorier
SNASUB-FSU

9, rue Dupuis
80000 Amiens
Besançon

Marlyse Malfoy, SA
20, rue Mallarmé
25000 Besançon
☎ : 03 81 48 06 94
malfoy@lib.univ-foamte.fr

Marina Josipovic
Trésorière
BU de Belfort
43, faubourg des Ancêtres
BP 455
90008 Belfort Cedex

☎ : 03 84 21 52 88

Bordeaux

Jean-Claude Carabini, SA
193, rue du 19 mars 1962
40465 Lalauque
☎ : 0558 57 53 01
☎ : 06 82 94 46 28
jeanclaude.carabini@free.fr

Maxime Gonzales
Trésorier
Lycée professionnel
Francis Jammes
BP 127
64201 Orthez Cedex
☎ : 05 59 69 01 85

Caen

Christian Eury, SA
Restaurant universitaire A
23, avenue de Bruxelles
14070 Caen Cedex 5
☎ : 02 31 56 63 52
ru.a@crous.unicaen.fr

Chantal Morel
Trésorière
CROUS
Restaurant universitaire C
114, rue de Lebigey
14070 Caen Cedex

Clermont-Ferrand
Gilberte Jacob, SA
Collège Pierre Mendès France
96, Av.Emile Zola
BP 24
63201 Riom

☎ : 04 73 64 68 04
giljacob@netcourrier.com
Marie-Christine Labrandine
Trésorière
35, route de Durtol
63830 Nohanent
☎ : 04 73 62 88 38

Corse

Thomas Vecchiutti, SA
(voir BN)
Catherine Taïeb
Trésorière
Lycée Pascal Paoli
avenue Président Pierucci
20250 Corte
☎ : 04 95 45 03 16

Créteil

Pierre Boyer, SA
(voir BN)
Yann Mahieux, SA
(voir BN)
SNASUB-Créteil
Bourse départementale du Travail
1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
creteil.snasub@free.fr
Mauricette Didot
Trésorière
2, allée de la Butte aux Cailles
93160 Noisy le Grand
☎ : 01 64 80 36 32
creteil.snasub@free.fr

Dijon

Jean-Emmanuel Rollin, SA
jean-emmanuel.rollin@u-bourgogne.fr

Antoine Michéa, SA
antoine.michea@u-bourgogne.fr
SNASUB-FSU
Maison de l'Université
BP 27877
21078 Dijon cedex

☎/Fax : 03 80 39 50 97
Claire Delachambre
Trésorière
Maison de l'Université
BP 27877
21078 Dijon cedex

☎ : 03 80 39 50 97
Grenoble
Philippe Rampon, SA
(voir BN)

Josiane Michallat
Trésorière
7, rue Joseph Rolland
38120 St Egrève
☎ : 04 76 74 71 14

Lille

Nicole Deleforge, SA
Evelynne Delplace, SA
Jean-Paul Machen, SA
Edgar Walker, SA
edgar.walker@ac-lille.fr
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre
1er étage

28, rue des Archives
59800 Lille
☎ : 03 20 12 03 31
Fax : 03 20 51 30 61
fsunord@nordnet.fr
Guy Douay
Trésorier
124, rue Ferrer
59800 Lille

☎ : 03 20 34 04 54
Limoges

David Gipoulou, SA
Lycée Pierre Bourdan
Place Molière
BP 19
23011 Guéret cedex
☎ : 05 55 41 70 02
snasub.fsu.limousin@wanadoo.fr

Sylvie Martinez
Trésorière
Collège Victor Hugo
Rue Edmond Michelet
19002 Tulle
☎ : 05 55 20 76 10

Lyon

Monique Viricel, SA
Lycée Jacques Brel
7, av. Oschatz
69200 Venissieux
☎ : 04 72 50 31 60
Olivier Aubailly
Trésorier
6, place ST SYvestre
Le Troliet
01150 Ste Julie

☎ : 06 21 03 29 91
Montpellier

Aline de Freitas, SA
Place de la Fontaine
30210 Vers Pont-du-Gard
☎ : 04 66 62 86 03

chazelfr@yahoo.fr
Conception Serrano
Trésorière
IA du Gard
58, rue Rouget de Lisle
30031 Nîmes Cedex
☎ : 04 66 62 86 19

Nancy-Metz

Jean-Claude Magrinelli, SA
(voir BN)
Mauricette Didot
Trésorière
Route de Neufchef
2^e étage
57700 Hayange
☎/Fax : 03 82 84 76 17

Nantes

Sylvie Courtier, SA
Université de Nantes
Service de la formation continue
2 bis, Bd Léon Bureau
BP 96228
44262 Nantes cedex 2

☎ : 02 51 25 07 39
snasub@fsu44.org
Ghyslaine Giraudeau
Trésorière
17, rue du Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte

Nice
Huguette Baisse, SA
UFR médecine
06107 Nice Cedex 2
☎ : 04 93 37 76 41
baisse@unice.fr

Maryse Apréa
Trésorière
Village Pélican
Villa 41
1192, Bd J.B. Abel
83100 Toulon

Orléans-Tours
Françoise Cadiou, SA
CIO
Rue Bretonnerie
45000 Orléans
☎ : 02 38 54 87 00
snasub.aca45@wanadoo.fr

Maryvonne Maufrais
Trésorière
109, rue F. Lépine
28600 Luisant
☎ : 023734 34 28

Paris
Patrick Le Tuhaut, SA
(voir BN)
Michèle Maselko-Avenel
Trésorière
Lycée Carnot
145, bd. Malesherbes
75017 Paris
☎ : 01 56 21 36 42

Poitiers
Serge Garaté, SA
Lycée Camille Guérin
33, rue de la Gibauderie
BP 611
86022 Poitiers Cedex
☎ : 05 49 46 28 70
serge.garate@ac-poitiers.fr

Lucienne Forest
Trésorière
3, pl. du clos des Carmes
86000 Poitiers

Reims

Françoise Eliot, SA
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr
(voir BN)
Pierre Saidi, SA
UFR Médecine
51, rue Cognacq Jay
51095 Reims Cedex
☎ : 06 87 49 71 48
pierre.saidi@univ-reims.fr
Alice Baudry
Trésorière
SNASUB FSU
Maison des syndicats
15, boulevard de la Paix
51100 Reims
☎ : 03 26 91 39 62
alice.baudry@univ-reims.fr

Rennes

Fabrice Kas, SA
Collège Jean Richepin
8, bd Kennedy
22370 PleneufValAndré
☎ : 02 96 72 22 75
f.kas@free.fr

Nelly Le Roux
Trésorière
Collège La Tourelle
Impasse Gauguin
BP 1703
29107 Quimper Cedex
☎ : 02 98 52 32 40

Rouen

Michelle Collet, SA
Université de Rouen
SCUIO
rue Lavoisier
76821 Mont St Aignan
☎ : 02 35 37 10 75
michelle.collet@univ-rouen.fr

Agnès Devaux
Trésorière
9 bis, rue des Lombards
76290 Montivilliers
Strasbourg

Gérard Guntzburger, SA
snasub.fsu@wanadoo.fr
SNASUB FSU
10, rue de Lausanne
67000 Strasbourg
☎ : 03 88 36 20 90
Catherine Diener
Trésorière
7, rue Louis Pasteur
67205 Oberhausbergen
☎ : 03 88 10 63 18

Toulouse
Marc Dauphin, SA
Collège Olympe de Gouges
570, rue Ramierou
82000 Montauban
☎ : 05 63 92 74 30
Colette Bassac, SA
(voir BN)

Dominique Ramondou, SA
9, Chemin des Martyrs
de Bordelongue
31100 Toulouse
☎ : 05 61 55 86 84
ramondou@cict.fr

Régine Fliant
Trésorière
Collège Haut Lavedan
33, Avenue Jean Moulin
65260 Pierrefitte
Nestalas

Versailles

Michèle Martin Darmon, SA
(voir BN)
Collège du Haut Mesnil
24, rue Arthur Auger
92120 Montrouge
Remy Cavallucci
Trésorier
Lycée Jean Jaurès
25, rue Charles Lecocq
95104 Argenteuil Cedex
☎ : 01 39 98 50 05

Guadeloupe Guyane

Martinique
Contactez le SNASUB national Réunion
Laurent Quinson
Trésorier
16, rue Thérésien Cadet
appartement n°6
résidence Pierre et Sable
97490 Ste Clotilde
☎ : 02 62 92 01 22
laurent.quinson@wanadoo.fr

N'hésitez pas à vous adresser à nos représentants académiques (ci-contre), ou à notre siège national :

SNASUB-FSU
3-5, rue de Metz
75010 Paris
☎ : 01 44 79 90 42
ou 01 44 79 90 47
Fax : 01 42 46 63 30
E. mail :
snasub.fsu@snasub.fr
Site internet
http://www.snasub.fsu.fr



Bulletin mensuel du SNASUB-FSU
Syndicat national de l'administration scolaire universitaire
et des bibliothèques
3-5, rue de Metz 75010 Paris ☎ : 01 44 79 90 42/47
Directrice de la publication : Arlette Lemaire
Rédactrice en chef : Béatrice Bonneau
Secrétariat : Olivier Morvan
Publicité : Clotilde Poitevin-Amadiou ☎ : 06 19 94 66 85
www.comdhabitude.fr (Microsoft p. 20)
Impression : Imprimerie Grenier — 94 250 Gentilly
ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D73S



Sommaire

Pour nos salaires, le service public, les agents de la fonction publique dans l'action interprofessionnelle le 10 mars

La page des salaires dans la fonction publique est loin d'être tournée.

Nous l'avons rappelé au ministre suite aux mobilisations massives du 20 janvier et du 5 février, largement soutenues par la population.

Son absence de réponse sur les salaires et les pensions est profondément inacceptable ! D'autant plus que les passages en force continuent, qu'une nouvelle réduction de l'emploi public est programmée, menaçant la qualité du service public.

Dans la continuité des actions engagées, nos organisations appellent tous les salariés de la fonction publique à faire grève, à se rassembler et à manifester le jeudi 10 mars, dans toute la France, en convergence avec les salariés des services publics et du secteur privé, actifs et retraités.

Pour la fonction publique, nous continuons à porter nos exigences en matière de salaires, d'emploi public, de défense du service public et de ses missions.

Dans l'unité d'action, par la grève et la manifestation, faisons du 10 mars un temps fort et incontournable.

Les organisations syndicales de la fonction publique : CGT-CFDT-FO-UNSA-FSU-CFTC
23 février 2005

En bref	p. 4
10 mars : tous ensemble dans l'action	p. 5
Décentralisation :	p. 6
Un projet redoutable pour la fonction publique	p. 6-7
Évaluation/notation, le ministère recule...	p. 8
Dossier	pp. 9 à 12
Bilan du protocole Sapin	p. 13
EPLE	
Contrôle des chambres régionales des comptes	p. 14
Enseignement supérieur	
Résultats des élections professionnelles	p. 15
En débat	
Financement des syndicats	p. 16
Mutations à l'étranger	p. 16
Jeunesse et sports	
Montry, c'est fini...	p. 17
Vie des académies	p. 17
Fiche pratique	
La disponibilité	p. 18
Lu pour vous	p. 19

Hommes, femmes et discriminations

pp. 9 à 12

En bref...

Lettres de cadrage budgétaire
de Matignon : 17000 à 21 000
suppressions de postes seraient
prévues pour 2006 !

**Election professionnelle des
conservateurs de bibliothèque
6 avril 2005
Votez et faites voter SNASUB-
FSU**

Conservateurs généraux

Jean-Pierre Jacquet (SCDU Limoges)
Bruno Carbone (BMC La Rochelle)
Marie-Thérèse Martini (BIU Montpellier)
Jean-Paul Chadourne (SCDU Lille 3)

Conservateurs en chef

Christine Stotzenbach (SCDU Marne-La-Vallée)
Nelly Clement-Guyader (SCDU Rouen)
Claude Rolland (SCDU Aix-Marseille 1)
Mireille Le Van Ho (Bibliothèque Mazarine)

Conservateurs 1^{ère} classe

Béatrice Bonneau (Bpi)
Mireille Teissedre (ABES)
Catherine Etienne (SCDU Bordeaux 1)
Michèle Francois (SCDU Le Havre)

Conservateurs 2^e classe

Sandrine Gropp (BIU Montpellier)
Anne Charmasson-Creus (BMC Lyon)
Marie-Madeleine Coste (BnF)
Lucie Albaret (SICD Grenoble 2&3)

**Attention : les votes doivent parvenir au
ministère AVANT le 6 avril 2005**

Stop Bolkestein
Contre la directive Bolkestein,
signez et faites signer la pétition
sur : www.stopbolkestein.org

**Elections professionnelles des
personnels ITARF :
vos élus SNASUB-FSU**

Ingénieurs d'études

Bernard Teissier (ENS lettres - Lyon)
Pierre Hebert (Université de Rouen)

Techniciens

Antoine Messien (Université de Poitiers)
Michel Clervers (INSA Rouen)

Adjoints

Sylvie Millet (IUT - Université du Havre)
Eric Dupont (Université de Tours)

**Adjoints administratifs
de recherche et formation**

Marie-Laure Beaugendre Chenaf (IUT -
Bordeaux 4)
Mireille Bernard Marie Sainte (Université Paris
11)
Philippe Barbot (Université du Havre)
Gilles Bardel (ENSAIT - Roubaix)

N'hésitez pas à les contacter

La "négative attitude" ...

**Déclaration de Gérard Aschiéri après les
propos du Premier ministre**

En reprochant aux enseignants de dire toujours "non" à toute réforme et en parlant de "négative attitude" pour ceux qui contestent le projet de loi Fillon, le Premier ministre s'est montré particulièrement insultant pour des personnels qui, au quotidien sur le terrain, donnent beaucoup pour faire réussir tous les jeunes et revendiquent les moyens de le faire encore mieux. Tout comme François Fillon, il ignore délibérément toutes les propositions dont nous demandons en vain de pouvoir discuter. Croyant peut-être faire un bon mot, il a simplement manifesté un mépris qu'il prétend démentir par ailleurs à grand renfort de protestations de bonne volonté. En réalité sur tous les dossiers, qu'il s'agisse des salaires, des 35 heures, des services publics, de l'école ou de la recherche, le Premier ministre continue de faire la sourde oreille et semble confondre le dialogue social avec un monologue ressassant à l'envi les mêmes affirmations et contre vérités et ignorant les attentes.

Ce n'est pas ainsi qu'il rétablira la nécessaire confiance et engagera un véritable dialogue.

**Gérard Aschiéri, Secrétaire général de la FSU
7 février 2005**

10 mars

Éducation, recherche, services publics, privé, tous ensemble dans l'action

Refus des suppressions de postes, abandon du projet de loi d'orientation sur l'école, du projet de LOP sur la recherche et l'innovation, exigence de négociations sur nos propositions pour un service public d'éducation qui assure la réussite de tous les jeunes, défense du pouvoir d'achat des actifs et des retraités, défense des statuts et des services publics, refus de l'allongement du temps de travail, refus des transferts de missions et de personnels,... les mobilisations se multiplient : elles manifestent une volonté croissante d'agir, de ne pas laisser passer de nouvelles régressions, de faire aboutir des revendications. Elles touchent les personnels de l'éducation, les fonctionnaires, les agents des services publics, les salariés du privé, les jeunes. La seule réponse du gouvernement à cette mobilisation massive a été l'affirmation qu'il poursuivrait la même politique ! Non seulement il ignore les revendications mais il avance des mesures qui constitueraient des régressions supplémentaires.

La FSU se félicite des appels unitaires dans la fonction publique et l'éducation pour une nouvelle journée de mobilisation le 10 mars ; elle se félicite également de l'appel de la FCPE à une journée "Ecole morte" ce jour-là. Cette journée doit être l'occasion d'une action d'ampleur associant salariés du public et du privé :

- parce que la remise en cause du code du travail et la remise en cause des

- statuts et des services publics sont les deux versants d'une même politique de régression sociale ;
- parce que la volonté de remise en cause des 35h et de dégradation supplémentaire des conditions de travail menace aussi bien le public que le privé ;
- parce que salariés du privé ou du public, actifs et retraités, voient leurs salaires et pensions stagner, leur pouvoir d'achat régresser alors que les profits des entreprises explosent ;



- parce que la lutte pour l'emploi et contre la précarité concerne tous les salariés et donc aussi l'emploi public ;
- parce que des services publics partout performants, une école qui ait les moyens d'assurer la réussite de tous les jeunes sont des facteurs déterminants d'une politique de droits, de justice, de développement économique et social et de vitalité des territoires ;
- parce que le gouvernement reste totalement sourd aux revendications salariales des fonctionnaires et au contraire, essaye de mettre en avant une refonte des statuts

- qui bouleverserait les principes de la fonction publique ;
- parce qu'il programme pour 2006 de nouvelles suppressions de postes ;
- parce qu'en matière d'éducation, tout en faisant quelques concessions aux luttes que nous avons conduites, il avance à marche forcée dans les procédures de vote d'une loi que personnels, jeunes, parents contestent. Il n'apporte aucune réponse aux revendications qui se multiplient sur la carte

scolaire. Il ne répond pas à l'urgence de transformer le système éducatif afin de faire réussir tous les élèves.

La FSU appelle les personnels de l'éducation et des services publics à participer massivement à la grève le 10 mars et à manifester pour leurs revendications.

Elle apporte également son soutien à la journée de manifestation des lycéens du 8 mars et à celle des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur le 9 mars. Elle appelle les personnels à débattre des suites de l'action dans les assemblées générales le 10 mars.

Fédération syndicale unitaire
23 février 2005

Amplifier notre action, le 10 mars

Le gouvernement continue à se montrer sourd aux revendications exprimées avec force par les personnels et les jeunes : les suppressions de postes se traduisent sur le terrain ; le gouvernement maintient son projet de loi d'orientation sur l'école qui va à l'encontre de la réussite de tous les jeunes et ignore les attentes et les revendications des personnels ; il poursuit les transferts des missions et des personnels ; il rejette les revendications salariales et maintient des décisions qui amputent encore plus le pouvoir d'achat.

Les fédérations FAEN, FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT, UNSA Éducation appellent donc les personnels à poursuivre leur action et à prolonger la mobilisation :

- contre les suppressions de postes qui compromettent l'avenir ;
- pour l'emploi et les salaires ;
- pour un service public d'éducation qui assure véritablement la réussite de tous, ce qui implique l'ouverture de véritables négociations pour une autre loi.

Sur ces bases, elles se prononcent pour tout mettre en oeuvre afin que l'ensemble des personnels de l'éducation participent activement le 10 mars à la grève et aux manifestations.

FAEN, FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT, UNSA Éducation
Paris, le 18 février 2005

Principes généraux élaborés par le bureau national des 2 et 3 février 2005

A partir du moment où les conventions de partition définitive de service auront été conclues entre le recteur et les collectivités territoriales concernées, aucun fonctionnaire de l'État ne doit se voir imposer contre sa volonté un transfert vers une collectivité territoriale, que ce soit par la voie de l'intégration dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale (FPT) ou du détachement.

Il en découle que, à l'intérieur d'une même académie, le nombre de personnels de l'État transférés en application de la convention définitive de partition ne peut être supérieur au nombre de fonctionnaires volontaires en poste dans l'académie.

- S'il y a moins de volontaires que d'emplois décentralisés, les emplois correspondant à la différence seront transférés vacants.

Transfert aux régions et départements des services assurant la gestion des TOS et conséquences sur les personnels

- S'il y a plus de volontaires que d'emplois décentralisés, ceux qui partiront seront les plus anciens dans le service concerné (par analogie avec les mesures de carte scolaire).

Tous les fonctionnaires actuellement affectés dans les services ultérieurement transférés et qui ne souhaitent pas exercer dans la fonction publique territoriale, même dans le cadre du détachement, doivent être réaffectés par mesure de carte scolaire sur un emploi éducation nationale de la fonction publique d'état.

Le calendrier prévu pour la signature des conventions de partition est tel que la définition précise du nombre, de la nature et de l'implantation des emplois transférables ne pourra être connue et stabilisée avant la fin des mouvements 2005. Cela signifie que pour s'effectuer dans la transparence, les réaffectations par mesure de carte scolaire des personnels concernés devront s'effectuer dans le cadre des mouvements au titre des rentrées 2005 et 2006. Entre temps, les personnels concernés restant dans leur service d'origine sont mis à disposition provisoire de la collectivité de transfert, sans changer de lieu d'exercice.

Dans la mesure où la demande d'un poste "ultérieurement décentralisable" (PUD) dans le cadre du mouvement s'accompagnerait d'une bonification spécifique au barème, l'arrivée sur un tel poste, en l'ayant expressément demandé, implique, sauf circonstances exceptionnelles, l'acceptation par l'intéressé de son transfert vers une collectivité territoriale.

Outre la défense de ces principes généraux, les responsables académiques du SNASUB interrogeront, dans les meilleurs délais, les recteurs sur

les points suivants :

- nombre et répartition par corps, de l'implantation actuelle et de la ventilation entre les collectivités d'accueil des postes transférables, dans le cadre des conventions de mise à disposition ?

- information diffusée auprès des personnels potentiellement concernés ?

Ils exigeront la tenue d'un CTPA consacré à cette question.

Ils se renseigneront sur l'état des négociations entre l'État (recteurs, inspecteurs académiques) et les collectivités territoriales.

Un projet redoutable pour la fonction publique

Quand la question lui est explicitement posée, le ministère de la Fonction publique dément. Pourtant, il ne s'agit pas de politique-fiction. Les "pistes" proposées par les projets gouvernementaux de réforme de l'Etat représentent un réel danger qui a amené le secteur "situation des personnels" de la FSU à s'en saisir et à produire l'analyse suivante. D'une cohérence rigoureuse, elles aboutiraient si elles se concrétisaient, à la destruction intégrale du statut de la fonction publique d'Etat.

Ce projet concernerait :

- le recrutement
- le déroulement de carrière
- la rémunération
- la gestion et le dialogue social

Recrutement

Il s'agirait de transformer les 900 corps et grades en 28 cadres statutaires interministériels, en excluant du périmètre : les militaires (y compris les gendarmes), magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires des assemblées parlementaires.

Le cadre statutaire se situerait à l'intersection de 6 filières : administration, administration financière, santé/social, technique, sécurité, et formation et culture avec 5 niveaux de responsabilités :

- cadre dirigeant (ou expert)
- cadre supérieur
- cadre
- assistant(e)
- adjoint(e)

Actualité

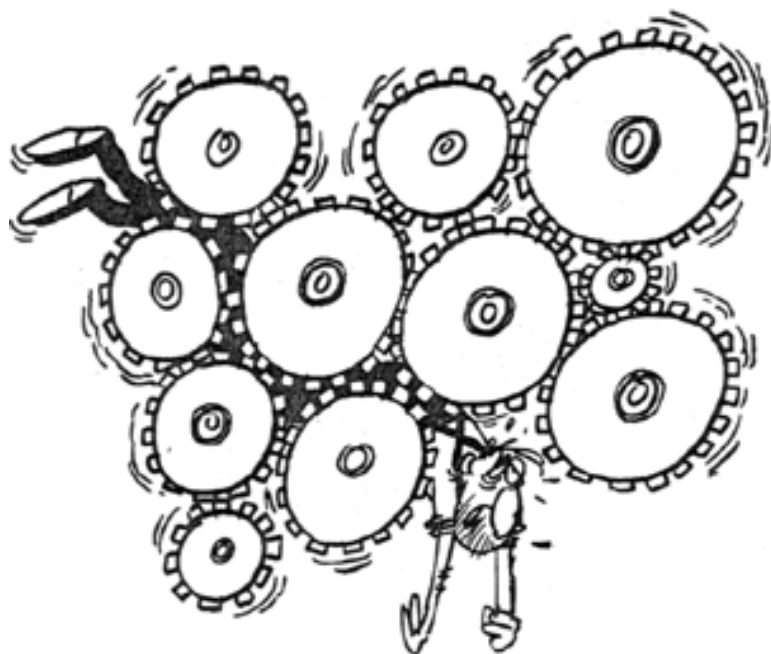
garantirait des règles communes de déroulement de carrière et la vocation occuper une catégorie d'emploi correspondant à son grade.

Il y aurait un concours commun pour un même cadre statutaire. L'appartenance à un cadre statutaire déterminerait la vocation à occuper un type d'emploi ; le lauréat serait nommé dans un cadre statutaire. Celui qui aurait été recruté dans le cadre d'une spécialité, serait affecté pour son premier poste sur un emploi correspondant pour une durée de 4 ans. À la fin de ces quatre années, il aurait la vocation à occuper tous les postes du même cadre statutaire que

- création d'outils de gestion dématérialisés avec publication obligatoire de fiches de poste identiques pour l'ensemble des ministères pour que chaque individu puisse postuler sur ces postes.

Déroulement de carrière

- Abandon de la notation au profit d'un entretien d'évaluation renforcé ;
 - Abandon de la notion d'ancienneté dans l'administration ainsi que de la référence au "grade" ;
 - Réaffirmation des notions de succès dans les fonctions exercées, de parcours professionnel ;
 Modulation du déroulement de carrière en fonction du mérite.



rien, sans être tenu par sa spécialité. Il s'agirait de créer un vivier de ressources humaines accompagné d'une grande mobilité fonctionnelle y compris entre les différentes filières sous réserve de la justification de la compétence professionnelle.

La procédure de détachement serait simplifiée, sauf hors fonction publique État vers les collectivités territoriales

Pour favoriser la mobilité, trois mesures seraient prévues :
 - l'harmonisation des grilles indiciaires des régimes indemnitaires entre les filières ;
 - la réforme de la politique indemnitaire ;

Rémunération

La rémunération des fonctionnaires serait divisée en trois parties :
 - une partie fixe indiciaire liée au grade et au cadre statutaire,
 - et deux autres parties modulables :
 l'une liée à la technicité et à la localisation de la fonction exercée ;
 l'autre à la performance individuelle et collective.

Nous pouvons d'ores et déjà en déduire que la part indiciaire s'amenuisera progressivement, la négociation salariale liée au point d'indice perdant alors beaucoup de son intérêt. Parallèlement la mise en œuvre

d'un régime indemnitaire révisable annuellement rendrait beaucoup plus précaire la rémunération globale des fonctionnaires, en particulier pour ceux nouvellement recrutés qui se verraient appliquer les premiers cette réforme.

Gestion et dialogue social

Des incertitudes pèsent sur le maintien du système actuel des CAP. Dans certains ministères, les CAP nationales perdraient leur rôle d'instance de régulation et d'appel des décisions individuelles, au profit d'une fonction de pilotage des politiques de ressources humaines des différents départements ministériels. Il serait envisagé un regroupement des CAP par cadre statutaire au niveau de responsabilité, et compris dans le cadre déconcentré. Pour certains services, la création de CAP inter-cadres à vocation interministérielle auprès des préfets de région serait programmée.

Pour le ministère, ce projet ne serait nullement d'actualité... (cf. ci-dessous, audience du 28 janvier 2005). Mais comment y croire quand toutes les réformes actuelles concourent effectivement à une remise en cause fondamentale du statut de la fonction publique ?

Le discours officiel

Le 28 janvier 2005, la FSU était reçue par le directeur de cabinet du ministre de la Fonction publique.

Selon le ministère, Il n'y aurait dans les cartons aucune réforme radicale sur le recrutement, le principe de carrière, le cadre statutaire, juste une "modernisation"!

Néanmoins le représentant du ministre réaffirme que pour l'administration, la réforme de l'Etat est essentielle.

Il précise que la commission de modernisation du Conseil supérieur de la fonction publique) se réunira pour examiner la mobilité qui serait un "vivier de postes", le déroulement des carrières, la grille, la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Il insiste sur l'importance du "cadre statutaire" dans la réalisation de ces objectifs. Mais il affirme que les arbitrages sont en cours à Matignon, que le schéma n'est pas définitif, qu'il sera discutable...

Évaluation/notation : le ministère recule, mais ne renonce pas !



Réforme évaluation/notation : la "négative attitude" a encore frappé !

La carte de la résistance

Dans les universités, depuis quelques semaines, les adoptions par les conseils d'administration de motions demandant la suspension ou le retrait du nouveau dispositif évaluation/ notation se multiplient : Paris 1, Paris 3, Paris 6, Paris 7, Paris 10, Paris 13, Bretagne occidentale (Brest), Dijon, Franche-Comté (Besançon), Grenoble 2, Le Havre, Lille 3, Nantes, Pau, Perpignan, Rennes 2, Toulouse 1, Toulouse 2, Toulouse 3...

Dans d'autres établissements, des pétitions ont été massivement signées ou des motions ont été adoptées en assemblée générale par les personnels : Angers, Avignon, Mulhouse, Nancy 2, Poitiers, Reims, Rouen, INSA Rouen, CROUS Caen,...

A la Culture également, les personnels de la Bpi ont massivement signé une pétition.

Dominique Antoine, directeur de la DPMA au ministère de l'Éducation nationale, a réuni le 24 février les organisations syndicales représentées au CTPM. D'entrée, il précise que ni le retrait ni la modification du nouveau cadre réglementaire ne sont à l'ordre du jour. Il ne s'agit que de "mettre la réforme en œuvre de manière plus progressive que prévu". Il annonce la mise en place prochaine d'un groupe de travail sur les filières de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui examinera les possibilités d'un rapprochement des modes de gestion, voire des statuts, des ITRF et des ITA. Il examinera également l'éventuel abandon de la notation pour les personnels ITRF ; c'est une demande du SNPTES-UNSA, à laquelle le SNASUB ne se rallie pas.

S'agissant de la notation/évaluation, ses propositions sont les suivantes :

- ◆ Les commissions académiques d'harmonisation pour les personnels en fonction dans le supérieur seront supprimées. Les ITRF et les personnels de bibliothèques relèveront d'une commission nationale, et les personnels de l'ASU de la commission académique placée auprès du recteur.
- ◆ En 2005, il n'y aura aucune évaluation des personnels de l'éducation nationale. Cette année sera consacrée à la fixation des objectifs, sur la base d'entretiens individuels. Cette fixation d'objectifs ne sera pas contractuelle, mais relèvera de la seule responsabilité du supérieur hiérarchique. Les premiers entretiens d'évaluation auront lieu en 2006. Des instructions vont être rapidement données en ce sens aux recteurs et présidents d'université.
- ◆ Mais, sauf pour les ITRF, il y aura bien notation en 2005 sur la base du nouveau dispositif. Cette notation servira de base à une campagne de réduction d'ancienneté au titre des années 2004 et 2005.
- ◆ Pour les ITRF, les réductions d'ancienneté au titre des mêmes années s'effectueront selon les modalités du décret de 1985 portant statut de cette filière.
- ◆ Enfin, Dominique Antoine étudie l'idée, sur la base d'une notation qui

resterait bisannuelle, de maintenir une campagne annuelle de réduction d'ancienneté. Nous avons pour notre part émis de vives réserves. En effet, les bénéficiaires risquent d'être les mêmes sur les deux années consécutives.

La tenue même de ce groupe de travail et les "mesurettes" proposées, qui consistent essentiellement à reporter d'un an la mise en œuvre de certaines dispositions réglementaires, ne sont que le résultat du double constat qu'a dû faire la DPMA :

- d'une part la forte opposition des personnels à ce qu'ils perçoivent comme une remise en cause du service public et des garanties collectives des fonctionnaires ;
- d'autre part l'impossibilité matérielle dans laquelle se trouve l'appareil administratif à faire face à la réforme dans les délais initialement prévus.

En fait, le ministère de l'Éducation nationale se contente de reculer pour mieux sauter, mais il ne renonce aucunement à son projet initial qu'il entend appliquer dans son intégralité.

La balle reste dans le camp des personnels.

Philippe Rampon

ossier

hommes femmes & discriminations



OU EN EST-ON DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Si la fonction publique est largement féminisée et les femmes majoritaires, les différences sont considérables selon les secteurs.

Par ailleurs, les écarts de carrières demeurent très importants. Temps partiels, disponibilités, congés

parentaux, carrières tardives et/ou interrompues, s'ajoutent au moment de la retraite pour empêcher beaucoup de femmes fonctionnaires, et encore plus de non titulaires, d'avoir une pension décente. Les nouveaux textes aggravent cette situation.

Les solutions législatives ne permettent pas de résoudre ces inégalités. En effet, en dehors du domaine politique, le principe constitutionnel d'égalité interdit une discrimination favorisant les unes au détriment des autres.

Les principaux obstacles restent culturels et sociaux. C'est sur eux que le législateur devrait se pencher. Les besoins sociaux sont loin d'être entièrement couverts, et ce sont les femmes les moins favorisées socialement qui en subissent le plus les conséquences dans leur vie personnelle et professionnelle.

Les obstacles culturels freinent encore certaines promotions.

Les inégalités hommes/femmes dans la fonction publique

Les femmes devraient pouvoir, par le biais du bilan professionnel et de formations adaptées, reprendre le cours de leur carrière. L'organisation du travail devrait être revue pour faciliter la résolution de problèmes matériels d'organisation de la vie privée. Mais peu de solutions leur sont proposées.

Il conviendrait également de veiller à ce que les femmes puissent travailler dans de bonnes conditions.

Or les problèmes de harcèlement moral, mis en lumière, depuis la loi du 17 janvier 2002, touchent essentiel-

lement les catégories C et par là-même les femmes, plus représentées au bas de l'échelle hiérarchique.

L'Etat, la fonction publique, l'éducation nationale, ne peuvent ignorer ces problèmes.

La situation des femmes dans la fonction publique reflète celle qui est la leur dans l'ensemble de la société : des

progressions, parfois aussi des reculs, et toujours un combat nécessaire pour aller vers la parité, même si elle semble parfois un horizon qui s'éloigne au fur et à mesure que l'on s'en rapproche.

Nous pensons quant à nous que le combat de la parité peut et doit être gagné.

Une parité difficile à atteindre

La part des femmes dans la fonction publique n'augmente que lentement et de manière inégale.

Les facteurs sociaux restent déterminants pour expliquer la difficulté des femmes à accéder aux emplois de direction. Les femmes continuent d'assumer plus de responsabilités dans l'éducation des enfants et dans la gestion du foyer, d'où la difficulté de concilier responsabilités professionnelles et charges familiales.

La lente progression des femmes dans l'échelle de la fonction publique est marquée par une forte inégalité entre les services centraux et les services déconcentrés. Dans les services déconcentrés, aux emplois de direction, elles n'occupent qu'un emploi sur dix, contre un sur cinq dans les administrations centrales. En effet, la mobilité géographique joue en leur défaveur, les femmes continuant à privilégier la localisation géographique de l'emploi du conjoint par rapport à leur carrière. Or les marges de progression sont importantes. L'inégalité hommes / femmes ne réside pas dans un vivier de diplômés moins important chez les femmes, la progression spectaculaire des jeunes filles dans le système scolaire faisant d'emblée écarter cette hypothèse.

Recrutement et affectation

L'accès des femmes aux emplois publics est reconnu depuis longtemps mais de façon limitée. Il a fallu attendre la libération pour que le "libre accès" des femmes soit généralisé avant que le préambule de la Constitution de 1946, ne garantisse aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.



Depuis 1982, les recrutements exclusifs d'hommes ou de femmes sont interdits. Recrutements distincts et affectations différenciées ne sont autorisés que si l'appartenance à un sexe est une condition déterminante pour l'exercice des fonctions. La loi du 13 juillet 1983 (le titre I du statut) affirme dans son article 6 l'égalité des sexes.

Le Conseil d'Etat affirme, en se référant au principe constitutionnel, que les femmes ont vocation à occuper tous les emplois publics, dans les mêmes conditions que les hommes, qu'aucune distinction ne peut être introduite entre les personnels de l'un et l'autre sexe dans les conditions d'exercice des fonctions.

Le rapport Versini

Un rapport "sur la diversité dans la fonction publique" remis par Dominique Versini, ancienne secrétaire d'Etat chargée de la lutte contre la précarité et l'exclusion, compare emploi public et privé et nous renseigne sur la place de la femme dans la fonction publique.

Les femmes représentent 59 % des agents publics contre 43 % dans le privé, mais elles n'occupent que 13 % des emplois supérieurs. A l'Éducation nationale, elles sont 62 % mais moins d'un professeur d'université sur cinq est une femme, et on ne compte que cinq rectrices.

Donc, si la fonction publique s'est largement féminisée, il n'en demeure pas moins que les femmes restent cantonnées au bas de l'échelle des responsabilités et donc des salaires. Certes, la voie des concours permet maintenant aux femmes de postuler pour la plupart des postes. Seuls certains emplois restent exclusivement réservés aux hommes (sous-marins, commandos, gendarmerie mobile...). Mais elles demeurent minoritaires en catégorie A.

Femmes et concours

Selon le ministère de la Fonction publique, il apparaît que dans la fonction publique de l'État, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à ne pas rejoindre leur poste après succès à un concours. Il faudrait agir sur l'organisation du travail et sur la mobilité. Une circulaire du premier ministre du 6 mars 2000 invite chaque ministère à élaborer un plan avec des objectifs de taux de féminisation, pour chaque catégorie d'emplois.

Mais cette promotion sociale passe par une organisation du travail différente, qui permettrait aux femmes de concilier vie privée et vie professionnelle : adaptation des horaires, délégations de pouvoirs par exemple.

Retraitées

Les écarts de rémunérations constatés entre les hommes et les femmes dans la fonction publique se traduisent au niveau des pensions. Ils s'expliquent par un déroulement de carrière moins favorable aux femmes du fait d'interruptions de carrière plus fréquentes liées à l'arrivée d'un enfant (recours au congé parental et au temps partiel). Selon l'INSEE (juillet 2004), cet écart s'élève globalement à 20 % s'agissant des pensions.

Si les écarts de rémunérations sont peu importants en début de carrière, ils s'accroissent avec l'âge et la durée d'activité. Les femmes sont surreprésentées dans les bas salaires. Par ailleurs, les temps partiels ont de graves incidences non seulement sur la rémunération immédiate, mais aussi sur les carrières, de même que les interruptions pour élever les enfants : l'obligation de concilier vie familiale et vie professionnelle a de lourdes conséquences sur le montant des pensions.

Les nouvelles dispositions sur les retraites mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2004, pénalisent encore plus les femmes :

- la bonification pour enfants : auparavant, tout enfant né ou adopté donnait lieu pour la femme fonctionnaire à une bonification d'un an prise en compte pour le calcul de la pension.

Désormais, si l'enfant est né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004, il ne donne lieu à bonification que s'il est né ou a été adopté pendant que la mère était fonctionnaire, ou au cours de ses études si le recrutement est intervenu dans les 2 ans suivant l'acquisition du diplôme nécessaire pour se présenter au concours. La validation de services de non-titulaires entraîne l'acquisition du droit à bonification. Si l'enfant est né après le 1^{er} janvier 2004, il n'y a plus de bonification. Est appliquée une majoration de durée d'assurance de 2 trimestres par enfant, qui intervient donc dans le calcul de l'éventuelle décote. Mais elle ne compte pas pour le calcul du montant de la pension.

- la décote frappe plus souvent les femmes, parce qu'elles ont plus souvent des carrières incomplètes : entrée tardive dans la fonction publique, ou interruption d'activité (disponibilité pour suivre le conjoint, ou liée à l'enfant, au-delà des 12 trimestres pour un enfant de moins de 3 ans).

- le minimum de pension : là aussi, ce sont les femmes qui sont les plus touchées, par les effets des bas salaires, des interruptions de service, du départ en retraite avec jouissance immédiate pour les mères de trois enfants. Le nouveau calcul du minimum de pension conduit à un abaissement important de celui-ci pour des carrières incomplètes (moins 125 euros pour 25 ans de services).



Le harcèlement est un comportement pervers qui porte atteinte à la dignité de la personne et a souvent pour effet d'altérer la santé, physique et mentale, et de compromettre l'avenir professionnel. La difficulté principale est de prouver sa réalité, la victime étant souvent isolée par rapport aux collègues, du fait de la situation créée par le harceleur souvent en position hiérarchique supérieure. En face de son habileté, l'important est de ne pas rester isolée, et de dénoncer les faits.

Les femmes, majoritaires en catégorie C, se trouvent de ce fait davantage exposées au harcèlement moral de la part de supérieurs hiérarchiques. Elles sont aussi les plus confrontées au harcèlement sexuel.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée (titre I du statut) prévoit que sont passibles de sanctions disciplinaires :

- le fait de distinguer entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur apparence ;
- le harcèlement sexuel ou moral ;
- le supérieur qui sanctionne un agent pour avoir relaté ces manquements ou formulé un recours hiérarchique ou juridictionnel pour les dénoncer.

La condamnation du harcèlement sexuel n'est plus limitée à celui émanant de la hiérarchie. Il n'est plus non plus enfermé dans une définition étroite d'agissements.

Harcelées

Les dispositions relatives au harcèlement sont également applicables aux non-titulaires. L'aménagement de la charge de la preuve (l'employeur doit prouver que les agissements établis par le salarié ne constituent pas du harcèlement sexuel et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement) ne concerne que le secteur privé.

Par ailleurs, le code pénal prévoit désormais que *"le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende."* (article 222-33-2).

Statistiquement, que représentent les femmes dans la fonction publique ?

Taux global de féminisation ...

Au 31 décembre 2002, les femmes représentent 57 % des agents titulaires et non titulaires civils de l'État (53 % en 1980).

Enseignants compris, la plupart en catégorie A, on compte 52 % de femmes en catégorie C, 65 % en catégorie B et 58 % en catégorie A au 31 décembre 2002.

Le tableau du taux de féminisation des titulaires civils dans les ministères par catégorie hiérarchique de 1980 à 2002 nous montre une progression lente (cf. tableau). Le taux de féminisation varie en fonction de l'âge, de la filière et de la catégorie.

Plus l'âge augmente, plus la part des femmes est importante (67 % chez les "moins de 30 ans" contre 82 % chez les "50 ans et plus").

Les femmes représentent 70 % des agents en disponibilité, 97 % des congés parentaux, elles bénéficient moins de la formation continue.

Rémunérations...

Le différentiel des rémunérations est important : 62 % des hommes ont un indice majoré inférieur à 500, et 66 % des femmes. Il se retrouve au niveau des retraites : la pension des femmes est de 20% inférieure à celle des hommes. L'écart entre hommes et femmes est de 20 % pour les A, 6 % pour les B et 10 % pour les C. Des carrières plus courtes et la proportion plus faible de femmes dans l'encadrement supérieur expliquent ces différences.

Dans nos filières...

La filière administrative, moins féminisée (87 %) que la filière santé - sociale (98 % de femmes), l'est davantage que la filière ouvrière et technique (62 % de femmes).

Au sein de la filière administrative, plus le niveau hiérarchique s'élève et moins on trouve de femmes. Ainsi, elles constituent 70 % des effectifs de catégorie A contre 87 % pour la catégorie B et 92 % pour la catégorie C.

Si 57 % des AASU sont des femmes, c'est le cas seulement de 38 % des CASU. Les secrétaires administratifs sont à 85 % des femmes, les agents et adjoint à 93 %. Ces données sont à corréliser avec celles du temps partiel : 1 % des CASU, 23 % des secrétaires d'administration, 29 % des adjoints et agents administratifs.

Les personnels des bibliothèques sont fortement féminisés (70,5 %), les ITARF le sont beaucoup moins (54 %).

Temps partiel...

L'emploi à temps partiel contribue au différentiel indiciaire, puisqu'il conduit à passer les échelons plus lentement. Dans l'éducation nationale, il concerne 1,8 % des hommes et 11,3 % des femmes. Chez les moins de 30 ans, 1 % des hommes travaille à temps partiel, et 3 % des femmes. Chez les 30/39 ans, c'est 2 % des hommes et 17 % des femmes. Chez les 40/54 ans, 2 % chez les hommes et 12 % chez les femmes. Ce sont les femmes de catégorie C qui travaillent le plus à temps partiel (23 %) contre 19 % en catégorie B et 10 % en catégorie A : le temps partiel n'est pas un choix, mais une obligation qui frappe surtout les plus défavorisées.

Les ministères à fort taux de féminisation :

Emploi et solidarité : 71,5 %, Education nationale : 66,7 %, Economie, finances et industrie : 59,6 %

Les ministères à faible taux de féminisation :

Intérieur : 28,5 %, Equipement : 29,4 %

Responsabilités...

Au concours de recrutement des IRA, la part des femmes admises régresse entre 1990 et 2003 de 51 % à 46 %, et cette diminution affecte tant le concours externe que le concours interne.

A l'ENA, pour la même période, elle passe de 16 à 26 % (concours externe), de 31 à 32 % (concours interne).

Dans les emplois de direction d'administration centrale, elles sont 23 %, 11% pour ceux des services déconcentrés.

Dans les organismes consultatifs, le chemin vers la parité progresse plus rapidement du côté de la représentation des personnels que de celle de l'administration.

Concours

Les femmes représentent 53 % des candidats aux concours titulaires d'un diplôme bac + 2, et 75 % des candidats titulaires d'un bac + 3 et plus. Pour les recrutés et pour l'ensemble des catégories, si elles n'en représentent que 49 %, elles sont 51 % des titulaires d'un bac + 3 et plus. La parité parmi les membres des jurys n'est pas atteinte.

Taux de féminisation des titulaires civils dans les ministères par catégorie hiérarchique de 1980 à 2002

Années	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C	Total titulaires	Total non titulaires
	Enseignants	A +	Autres A	Total A	Enseignants	Autres B			
1980	50	16	28	44	71	47	65	50	53
1990	51	25	36	47	74	50	67	53	55
2002	61	34	45	58	78	56	65	52	57

Résorption de la précarité : bilan du protocole Sapin

Seulement 36 % des intégrations entrent dans le cadre du protocole puisque 38 % des ANT ont été intégrés après réussite à un concours interne "de droit commun" et 26 % à un concours externe. Le ministère reconnaît que la résorption de la précarité ne représente que 20 % au regard des nouveaux recrutements de personnels contractuels. Par ailleurs, les CES (contrats emplois solidarité), CEC (contrats emplois consolidés) et emplois jeunes, qui représentent des milliers d'emplois, n'étaient pas pris en compte dans le plan Sapin.

Le ministère reconnaît que ce sont seulement 2/3 des ANT "sapinisables" qui sont intégrés. Nous avons fait remarquer la grande disparité selon les filières. Si on ne peut que se féliciter de l'intégration massive des personnels TOS, médico-social et de laboratoire (95, 98 et 100%), on ne peut accepter les chiffres concernant les personnels administratifs, ITRF (51 et 60 %), le pompon revenant aux personnels des bibliothèques avec seulement 10 % !



Par ailleurs, nous avons souligné que la majeure partie des intégrations s'est faite au niveau le plus bas.

Des questions sont restées sans réponse :

- devenir des collègues non intégrés et remplissant les critères du Sapin ?
- devenir des emplois gagés dans le cas où les établissements ne pourraient les financer ?

Nous demandons la création d'emplois correspondant aux besoins réels des établissements et permettant la titularisation des agents non titulaires.

Marie Ganzozi

Alors que les profits explosent... en janvier, le taux de chômage a atteint la barre des 10 % !

En janvier 2005, le taux de chômage a atteint 10 %, un taux qu'il n'avait plus atteint depuis février 2000 ! Le chômage de longue durée (plus d'un an) a augmenté en 2004 de 5,6 %. 21, 8 % de jeunes sont au chômage. Ya basta !

Les informations données ne portent que sur les 33 386 agents non titulaires (ANT) recensés lors de la mise en place du protocole Sapin (données fournies lors du CTPM de l'enseignement supérieur du 10 février 2005)

Filières	Ayants droit	Sur crédits état/enseignement scolaire	Formation continue	Enseignement supérieur	Ressources propres enseignement supérieur	Titularisations 2001 (concours droit commun)	Titularisations 2002 (concours droit commun + Sapin)	Titularisations 2003 (concours droit commun + Sapin)	Titularisations 2004 (concours droit commun + Sapin)	Total résorption 2001/2004	Solde théorique ayants droit Sapin	Titularisations
Administrative	16 199	4838	2650	2245	6466	816	4232	2218	965	8231	7968	51 %
Médico-sociale	1037	932	0	31	74	334	373	303	8	1018	19	98 %
Ouvrière	9442	8023	300	512	607	934	3626	2259	3136	8955	487	95 %
Laboratoire	391	359	0	5	27	140	126	125	1	392	0	100 %
S/total IATOSS	27 069	14 152	2950	2793	7174	2234	8357	4905	3110	18 596	8474	69 %
ITRF	4822	110	16	1555	3141	547	1567	539	217	2870	1952	60 %
Bib/Doc	1495	13	41	398	1043	NR	55	49	49	153	1342	10 %
Total général	33 386	14 275	3007	4746	11 358	2771	9979	5493	3376	21 619	11 768	65 %

Contrôle des chambres régionales des comptes

La loi de finance rectificative pour 2004 adoptée en décembre modifie le régime de la responsabilité des comptables publics en réduisant le délai de prescription applicable aux comptes financiers et en permettant que cette prescription ne soit plus nécessairement constatée par voie juridictionnelle.

La modification introduite tend à simplifier la procédure ainsi que la tâche du juge des comptes. Si, pendant le délai de 6 ans, "aucune charge provisoire ou définitive n'a été notifiée" au comptable, il est de droit "déchargé de sa gestion au titre de l'exercice concerné". Dès lors, à l'issue du délai, non seulement une action en responsabilité sera impossible, mais la décharge de responsabilité interviendra automatiquement, sans que la prescription n'ait à être constatée par le juge et le quitus sera acquis sans décision juridictionnelle.

Plus de responsabilités et de moyens d'un côté, moins de contrôles de l'autre. Avec la décentralisation, les collectivités locales voient s'accroître leurs compétences et leurs moyens et le législateur tend parallèlement à restreindre le contrôle financier exercé par les chambres régionales des comptes.

Dans nos établissements, ces allègements des contrôles sont difficilement compréhensibles lorsque dans le même temps, on nous demande d'élaborer un état prévisionnel de la commande publique sans outil informatique adapté et sans tenir compte de la spécificité de nos missions.

La nouvelle législation pourrait contribuer, dans les faits, à faire disparaître progressivement le contrôle juridictionnel : la décharge et le quitus étant automatiquement acquis au terme de la prescription, les chambres pourraient être tentées de laisser courir le délai de 6 ans sans effectuer le moindre contrôle.



Le rôle des juridictions financières, lui, évolue de plus en plus vers d'autres fonctions, telles que le contrôle de gestion ou, en application de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances, vers la certification des comptes de l'État.

Depuis la promulgation de loi de finances rectificative, les comptes remis par les comptables publics avant le 31 décembre 1998 ne peuvent donc plus donner lieu à une action en responsabilité personnelle et pécuniaire. Il faudra toutefois rester vigilant sur l'évolution de la procédure de "gestion de fait" qui s'applique aux personnes maniant des fonds publics sans avoir la qualité de comptable public.

Délai de prescription

Jusqu'en 2001, dans le silence des textes, les comptables publics étaient soumis à la prescription extinctive trentenaire de droit commun, la loi de finances rectificative du 28 décembre 2001 a introduit une prescription décennale. La loi de 2004 réduit encore ce délai pour le ramener à 6 ans.

En effet, c'est la loi de 2001 qui avait réformé la procédure en supprimant la sanction d'inéligibilité automatique qui existait jusqu'alors et en ramenant la prescription de 30 à 10 ans. Il serait préjudiciable que la réduction du délai de prescription pour les comptes des comptables publics puisse être appliquée à la gestion de fait.

Marie Dolorès Cornillon

Jugement des comptes

La mise en jeu de la responsabilité des comptables publics est essentiellement objective : il s'agit de juger les comptes, non les comptables. La procédure juridictionnelle relève du juge financier (Cour des comptes ou chambres régionales des comptes), qui a pour particularité d'être saisi d'office lors du dépôt des comptes au greffe.

Le premier arrêt est provisoire et a pour objet de régler le compte, c'est-à-dire de reconnaître officiellement son exactitude matérielle.

Le second arrêt est définitif et a pour objet d'apurer le compte. Soit il décharge le comptable de sa gestion et, éventuellement, le déclare quitte à la sortie de son poste comptable, soit il arrête sa responsabilité financière. Ainsi, le juge peut prendre un arrêt de débet qui indique les sommes restant à sa charge, ainsi que d'éventuelles amendes.

Des élus pour la défense des acquis des personnels, du service public

Le 27 janvier, les personnels ITARF ont élu leurs représentants aux commissions paritaires nationales pour les catégories A et B, académiques et nationales pour les catégories C pour l'ensemble des 11 corps.

Un succès incontestable

Le SNASUB, et au-delà la FSU, progressent en voix et en sièges. En effet, alors que nous n'avions obtenu qu'un siège (en ADARF) en 2001, nous en obtenons 5 en 2005.

Nous serons donc présents dans les CAPN des ingénieurs d'études, des techniciens, des adjoints techniques (cf. liste des élus SNASUB-FSU p. 4). Par ailleurs, nous gagnons un siège supplémentaire dans le corps des ADARF. La FSU devance FO et talonne sérieusement le SGEN-CFDT.

Nous assurons de façon significative notre présence dans un grand nombre d'académies, avec plus de 20 %, voire plus de 30 % des voix dans certaines. Cette percée nous conforte dans l'idée

que les personnels se reconnaissent dans les valeurs défendues par la FSU d'un syndicalisme de luttes et de transformation sociale. C'est le résultat d'un travail collectif mené par le SNASUB-FSU dans les établissements, les académies et au niveau national.

Organiser la résistance, développer la riposte !

Nous continuerons à mettre tout en œuvre pour que la gestion des carrières des collègues se fasse dans la plus grande transparence sur la base de barèmes objectifs, en lien avec les commissions administratives paritaires académiques (CAPA) et les élus des commissions paritaires d'établissements (CPE).

Nous nous battons pour supprimer les inégalités de traitement entre fonctionnaires en matière de salaire, d'indemnités, d'évolution de carrière, contre la réforme évaluation/notation,

le salaire trinôme, le remplacement des postes de titulaires par des contrats à

Nous refusons également la suppression de certaines missions comme

	Elections 2001			Elections 2005		
Inscrits	30897			35470		
Votants	16641	53,85 %		19392	55,33 %	
Exprimés	15712			18252		
		%	Sièges		%	Sièges
UNSA	7617	48,47 %	41	8724	47,80 %	38
CGT	3203	20,38 %	12	3977	21,79 %	12
SGEN	1809	11,51 %	8	2024	11,09 %	5
FSU	1192	7,58 %	1	1756	9,62 %	5
FO	1390	8,84 %	1	1675	9,17 %	2
CFTC	0			91		0

durée déterminée (CDD) et des contrats à durée indéterminée (CDI) de droit privé.

Nous agissons pour faire échec au projet de "refonte des grilles" qui n'a pas pour objectif un "repyramidage" des emplois reconnaissant les qualifications. Il s'agit en réalité du "cadrage d'emplois" par catégories selon la logique de la Loi organique des lois des finances (LOLF). Cela nous aligne sur le mode de gestion de la fonction publique territoriale avec l'individualisation des carrières.

l'informatique par exemple, et leur "externalisation" (transfert aux entreprises privées) liée à la politique de la stratégie ministérielle de réforme ainsi qu'au non remplacement d'un départ en retraite sur deux. Nous continuons à exiger une véritable réduction du temps de travail, sans flexibilité, sans annualisation.

Grâce à votre confiance, les élus FSU œuvreront à la défense individuelle et collective des personnels et pour la défense d'un service public, garant d'un traitement égalitaire.

Marie Ganozzi

	Inscrits	Votants	Nuls	Exprimés	Participation	UNSA	CGT	SGEN	FSU	FO	CFTC
IGR	2000	1063	54	1009	53 %	520	117	236	73	63	-
IGE/ATA	5486	3040	126	2914	55 %	1350	487	548	326	203	-
ASI	2235	1277	65	1212	57 %	690	210	123	125	64	-
TECH	7767	4273	205	4068	55 %	2070	820	450	384	344	-
ADT	7157	4020	233	6787	56 %	1787	928	307	313	361	91
AGT	3462	1805	121	1684	52 %	726	475	115	175	193	-
AST/AGA	6480	3399	270	3129	52 %	1285	883	245	285	431	-
SARF	417	255	32	223	62 %	145	57	-	-	16	-
ADARF	466	260	34	226	56 %	151	-	-	75	-	-
Total	35470	19392	1140	18252	55,33 %	8724	3977	2024	1756	1675	91

Pour le financement des syndicats par les syndiqués eux-mêmes

Dans la page "Débat" du supplément au n°102 de décembre 2004, Pascal Tournois se prononce "pour un financement public des syndicats".

Tous les arguments qu'il développe sont en fait de très bonnes raisons d'adopter la position contraire : le financement des syndicats par les syndiqués eux-mêmes.
- "montant des cotisations peu élevé" et "baisse tendancielle du taux de cotisation".
On demanderait donc aux patrons et à l'État de suppléer à la crise du mouvement syndical, dont l'origine même est la tendance à l'aliénation de sa propre indépendance. Qui peut croire que patrons et l'État aideraient les syndicats à les combattre !

- "le financement public existe déjà de manière informelle".

Ah bon ? S'il s'agit des décharges syndicales, nous savons que leur pourcentage se calcule à la troisième décimale près, qu'elles sont loin d'être toutes compensées, et qu'il s'agit du produit d'un rapport de force.

- "les syndicats ... contribuent à la vie économique et sociale de notre pays"... en combattant les orientations politiques et sociales des gouvernements et du patronat. Faut-il rappeler que la vocation ultime du syndicat est l'abolition du salariat ?

- Le financement public des partis politiques n'aliène pas leur indépendance. Ce n'est pas la réalité.

- Un système de péréquation pour éviter une prime aux grosses organisations syndicales. C'est l'aveu de faillite de la proposition de Pascal. Qui piloterait le système de péréquation et prendrait la décision ? L'État ? Le patron ? Cela nous ramène aux points précédents.

Il ne peut y avoir de raccourci à la lutte de classes et je revendique le devoir des salariés à être les constructeurs exclusifs de leurs organisations.

Syndiquez-vous et resyndiquez-vous au SNASUB-FSU

Patrick Le Tuhaut

Mutations à l'étranger : commission consultative ou parodie ?

Le ministère des Affaires étrangères avait convoqué ce 9 février 2005 la commission consultative paritaire ministérielle n°2 dans laquelle la FSU a deux sièges, l'UNSA, un siège, la CFDT, un siège, avec pour ordre du jour le mouvement 2005 des agents comptables du réseau culturel relevant du MAE.

Cette commission avait été précédée d'un groupe de travail où nous avaient été communiquées les listes définitives des postes à pourvoir et des candidatures sur ces postes.

La première constatation est que le nombre de postes mis au mouvement est considérablement restreint du fait du transfert de compétences d'un certain nombre d'agences comptables auprès des paieries générales (en liaison avec la DGC publique, dans la perspective de la LOLF). C'est le cas notamment dès 2005 de l'Allemagne, de l'Espagne, du Royaume Uni qui expérimentent la LOLF depuis 2004 ... En 2006, Italie et Maroc devraient également être transférés...

La deuxième modification importante concerne l'éclatement du poste de Moscou, qui est scindé en deux agences comptables : Moscou/Saint Pétersbourg et Tachkent/Ouzbékistan/Azerbaïdjan/Géorgie/Turkménistan. Ont donc été "examinées" les candidatures sur les postes de Vienne, Prague, Belgrade, Helsinki, Budapest, Beyrouth et Moscou/Tachkent.

De fait, le MAE nous a indiqué les collègues qu'il avait sélectionnés dont deux qui ne figuraient pas sur les listes qui nous avaient été communiquées. Le SNASUB, qui avait contacté l'ensemble des collègues en question, a soulevé le nom de plusieurs collègues qui remplissaient les conditions et semblaient correspondre aux critères énoncés auparavant par l'administration (maîtrise de langues étrangères demandées, maîtrise de GFC, expérience d'agence comptable ...).

Les jeux étaient faits... AI-UNSA, lorsque nous avons proposé un collègue pour Moscou ou Tachkent, les deux postes pour lesquels les choses ne sont pas définitivement bouclées (SASU retenu, mais également promu AASU par liste d'aptitude), a souligné que la candidature de ce collègue ne pouvait être de son point de vue recevable dans la mesure où il faisait l'objet d'une inspection générale... Recontacté depuis, celui-ci nous a confirmé qu'il s'agissait de fait d'une inspection datant de deux ans, qui concernait son chef d'établissement et lui avait été favorable.

Pour deux collègues non retenus, le SNASUB a obtenu l'assurance qu'un poste de Secrétaire général leur serait proposé. Rappelons que les postes de SG sont attribués par le MAE sans consultation des organisations syndicales (le mouvement sera vraisemblablement bouclé en avril-mai). Mais, pour les postes d'agent comptable, pouvons-nous considérer qu'il y a eu consultation ?

Michèle Martin Darmon

Montry c'est fini, "Lamour" commence sa braderie



L'annonce de la fermeture du site du CREPS de Montry au 1^{er} septembre prochain a été faite le matin même du CTPM du 1^{er} février 2005 à l'ensemble des personnels sans aucune forme d'explication.

Ce qui est scandaleux, c'est que les personnels ATOSS n'ont eu que 10 jours pour demander une

mutation, compte tenu du calendrier du ministère de l'Éducation nationale. Comble de l'ironie, le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative (MJVA) proposait d'organiser un groupe de travail au printemps pour étudier le devenir des TOS non concernés aujourd'hui par le transfert aux collectivités territoriales. Comment peut-on qualifier de tels agissements ? Il est vrai que les ATOSS ne font pas partie du cœur de métier du MJVA !

Sollicité par les représentants des personnels, le ministère n'a pas été en mesure de communiquer la liste des emplois supprimés en 2005 et le programme pluriannuel des suppressions de postes TOS bien que ce point ait été inscrit à l'ordre du jour à la demande de la parité syndicale lors du CTPM du 16 décembre 2004.

Par ailleurs, des informations alarmantes nous font craindre que d'autres CREPS subissent le même sort (Antibes, Boulouris ainsi que l'ancienne école nationale de ski de Chalain). Chaque ministère devant faire des économies (2 %) pour le budget 2006, nos collègues administratifs qui gèrent les TOS risquent d'être en position délicate.

Que dire de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat ?

Peut-on dans les conditions actuelles accorder du crédit aux déclarations de la Centrale qui essaie de rassurer la parité syndicale en certifiant que le ministre intervient personnellement auprès des préfets zélés qui ont déjà programmé le rattachement des services déconcentrés Jeunesse et Sports au sein de leur préfecture ?

Un groupe de travail se réunira le 18 février 2005 pour débattre de la survie des services Jeunesse et Sports. Notre inquiétude est grande, concernant le devenir des missions éducatrices qu'ils remplissent dans les différents domaines, notamment celui de l'éducation populaire, et des personnels qui y concourent.

Christine Robakowski

SMR = Stratégie ministérielle de regression

Les personnels administratifs du rectorat de Poitiers avaient eu connaissance de l'enquête DPMA de novembre 2004, tendant à définir le périmètre des compétences de "gestionnaires de TOS". Ils ont donc demandé à rencontrer le secrétaire général, rencontre qui eut lieu le 13 janvier 2005.

Lors de cette réunion, nous avons eu :

- connaissance des projets de suppressions de postes :

- 16 suppressions dans les services académiques (rectorat et IA) dont cinq gestionnaires de prestations familiales au 1^{er} juillet 2005 ;

- plan de trois ans de réduction du chapitre 31.96 (remplacement) et suppression au 1^{er} septembre 2005 de 8 équivalents temps plein contractuels
- confirmation du volume des postes correspondants à l'enquête DPMA :

- 18 postes seraient à transformer en postes ultérieurement décentralisés (PUD).

Les règles (et les avantages) du transfert à la fonction publique territoriale ont été longuement explicités aux personnels présents ;

le secrétaire général a notamment indiqué, alors que la convention de mise à disposition des services n'est pas signée, que les personnels administratifs seraient transférés en cours d'année scolaire, peut-être au début de chaque trimestre, en fonction du nombre de TOS qui auraient exercé leur droit d'option pendant

les trois mois précédents ; voilà comment les collègues ayant des compétences en gestion des TOS seraient "accueillis à bras ouverts" dans les collectivités territoriales ! Nous contestons ce principe et avons demandé :

Poitiers

- que les personnels PUD ne souhaitant pas demander leur détachement bénéficient de mesures de carte scolaire à la date effective d'une rentrée scolaire (2005, 2006 ou 2007) ;
- que l'ensemble des mesures de suppressions et de PUD soient examinées au prochain CTPA.

Depuis le 13 janvier, les rumeurs vont bon train. 20 postes seraient finalement à transformer en PUD provisoirement pour un maximum de deux ans ; 25 postes seraient supprimés dans les services académiques (17 titulaires et 8 contractuels) plus trois ou quatre dans les EPLE ; à la faveur des suppressions partielles de postes dans les services des examens et concours des inspections académiques, un regroupement des CAP-BEP serait envisagé au rectorat.

Cela nous promet de joyeux débats lors des prochaines procédures de mutation !

Annette Fradet
 annette.fradet@ac-poitiers.fr

La disponibilité

C'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Les cas de disponibilité

La mise en disponibilité d'office concerne les fonctionnaires reconnus inaptes au terme des différents congés de maladie et ne pouvant être reclassés dans un autre poste. La consultation préalable du comité médical est nécessaire. Elle doit être précédée soit d'une procédure contradictoire permettant à l'agent de faire entendre le médecin de son choix, soit de la communication du dossier. Si elle est fondée sur un fait matériellement inexact, elle est annulée par la juridiction.

La disponibilité d'office est d'une année renouvelable 2 fois (également après avis du comité médical). A l'expiration de ce délai, l'agent est réintégré s'il est apte à reprendre son service, ou mis à la retraite et s'il n'a pas droit à pension, licencié. Si, à l'expiration de la troisième année, il résulte d'un avis du comité médical que l'agent pourra normalement reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, un troisième renouvellement est possible.

La disponibilité sur demande est accordée sous réserve des nécessités de service pour :

- effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général : 3 ans maximum, renouvelable une fois ;
- convenances personnelles : également 3 ans renouvelable une fois, 6 ans au maximum au cours de la carrière ;
- exercer une activité d'intérêt public dans une entreprise : l'agent doit avoir 10 ans de services effectifs, n'avoir pas eu depuis 5 ans à élaborer ou passer des marchés avec l'entreprise ou à la contrôler ;

- créer ou reprendre une entreprise : l'agent doit avoir 3 ans de services effectifs, et la disponibilité ne peut excéder 2 années ;

La mise en disponibilité, lorsqu'elle n'est pas de droit, doit être précédée de l'avis de la CAP.

Elle est accordée de plein droit au fonctionnaire pour :

- donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou maladie graves : 3 ans renouvelables deux fois ;
- élever un enfant de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un enfant, au conjoint ou à un ascendant : 3 ans renouvelables sans limitation ;
- suivre son conjoint devant s'éloigner pour raisons professionnelles : 3 ans renouvelables sans limitation ;
- se rendre hors de métropole en vue de l'adoption agréée d'un ou plusieurs enfants : 6 semaines par agrément ;
- exercer un mandat d'élu local pour la durée du mandat.

Les statuts particuliers peuvent fixer la proportion maximale des fonctionnaires susceptibles d'être mis en disponibilité. Les mises en disponibilité d'office ou de droit n'entrent pas en compte pour l'application de cette proportion.

Un agent en disponibilité ne peut être recruté par son administration d'origine.

La fin de la disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration 2 mois au moins avant l'expiration de la période en cours.



La réintégration est de droit mais subordonnée à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire. Elle peut s'opérer dans un autre poste de travail en cas d'inaptitude physique requise pour l'ancien emploi. L'avis du comité médical est obligatoire pour la réintégration après congé de maladie ordinaire de douze mois consécutifs ou à l'issue d'un CLM ou CLD, pour l'aménagement des conditions de travail après disponibilité, pour le reclassement. L'agent doit aussi avoir respecté les obligations qui s'imposent à un fonctionnaire même en dehors du service.

La réintégration a lieu à l'une des 3 premières vacances si la disponibilité n'a pas dépassé 3 années et si le fonctionnaire est en état de reprendre le service. Le fonctionnaire qui refuse les postes qui lui sont proposés peut être licencié après avis de la CAP. Si la disponibilité a duré au-delà des délais réglementaires, l'administration pourra s'assigner un nombre légèrement supérieur de vacances avant de réintégrer l'agent. S'il n'y a pas de vacances, la disponibilité est prolongée. Il en est de même si le fonctionnaire demande sa réintégration avant terme.

Toutefois, la réintégration sans délai est de droit après une disponibilité en vue d'une adoption.

Textes : loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ; décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié.

Pierre Boyer



lu pour vous

Arrêté du 17 janvier 2005 établissant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au **CCHS ministériel compétent pour l'enseignement supérieur et la recherche** (BOEN n° 6 du 10 février 2005).

Arrêtés du 24 janvier 2005 fixant la liste des corps d'assimilation pour **l'attribution de l'IAT et de l'IFTS** à certaines catégories de personnel en fonction à l'administration centrale du MEN (JO du 5 février 2005).

Arrêté du 27 janvier 2005 relatif à **l'accès au grade de SASU de classe exceptionnelle** (année 2005) (BOEN n° 6 du 10 février 2005).

Arrêté du 27 janvier 2005 et circulaire n° 2005-018 du même jour relatifs aux **élections aux CAPN des conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques** (BOEN n° 6 du 10 février 2005).

Arrêté du 28 janvier 2005 fixant au titre de l'année 2005 le nombre d'emplois offerts aux concours pour le **recrutement de magasiniers en chef** (externe : 6; interne : 24 ; TH : 5) (JO du 2 février 2005).

Arrêté du 1er février 2005 modifiant l'arrêté du 29 avril 2003 portant application du décret n° 2003-404 du 29 avril 2003 portant attribution d'une **indemnité de gestion allouée aux agents comptables d'EPSCP** (JO du 15 février 2005).

Arrêté du 4 février 2005 autorisant au titre de l'année 2005 l'ouverture de concours pour le **recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB** (JO du 12 février 2005).

Arrêté du 4 février 2005 établissant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants à la **commission centrale d'action sociale** (BOEN n° 7 du 17 février 2005).

Arrêté du 4 février 2005 modifiant l'arrêté du 9 août 2004 autorisant pour l'année 2005 l'ouverture du troisième concours de **recrutement d'attachés d'administration scolaire et universitaire du MEN** et fixant le nombre de postes offerts (17) (JO du 12 février 2005).

Arrêté du 9 février 2005 fixant la répartition par spécialité et par académie des postes offerts aux concours de **recrutement**

d'adjoint administratif des services déconcentrés du MEN (BOEN n° 7 du 17 février 2005).

Réforme évaluation/notation

Dominique Antoine a reculé, mais n'a pas renoncé. Pour combattre la réforme, signez et faites signer la pétition du SNASUB

Face à la mise en place de la réforme «évaluation-notation» qui remet en cause les droits et garanties statutaires des personnels et qui met en concurrence les fonctionnaires entre eux, les personnels soussignés dénoncent :

- la remise en cause du statut des fonctionnaires ;
- la suppression du caractère annuel de la notation ;
- le renforcement des différenciations de carrière des agents ;
- l'instauration arbitraire de quotas.

Ils demandent le retrait de cette réforme.

Vous pouvez télécharger la pétition maquetée sur le site du SNASUB : www.snasub.fsu.fr

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

BULLETIN D'ADHESION au SNASUB — FSU 2004-2005

Académie

Réadhésion Nouvelle adhésion

Monsieur , Madame

Nom, Prénom

Lieu d'exercice

Grade Indice.....

Statuts: Administration scolaire et universitaire Bibliothèques Recherche et Formation

Documentation Contractuels et Non-titulaires

Exerçant dans : Education nationale Culture Jeunesse et Sports Autres

Adresse personnelle

Adresse professionnelle

Tél. personnel.....Tél. travail.....Fax.....

E. mail

Cotisation 2004-2005: par point d'indice nouveau majoré (cf. bulletin de salaire) + points NBI :

- jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré : 0,25 € par point d'indice

- entre l'indice 301 et l'indice 400 : 0,27 € par point d'indice

- à partir de l'indice 401: 0,29 € par point d'indice

- Contractuels à durée déterminée inférieure à 12 mois jusqu'à l'indice 261: 30,50 €

- Contractuels à durée indéterminée et contractuels nommés pour une année: selon l'indice et la quotité

- Retraités : 50 % — Temps partiel : au prorata temporis — CPA : 80 %

Rappel

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66 % de leur montant.

Chèque à l'ordre du SNASUB à envoyer au trésorier académique (adresses p. 2) ou au Trésorier national: *Snasub, 3-5, rue de Metz, 75010 Paris.* Possibilité de paiement échelonné par prélèvement automatique (voir *Convergences* n° 99, p. 11).

