

# Convergences



## édito



**A**près les succès du 20 janvier et du 5 février, un million de salariés du public et du privé sont descendus ensemble dans la rue le 10 mars pour défendre leur pouvoir d'achat et leur emploi.

Le gouvernement était contraint d'entendre le mécontentement grandissant.

Pour la fonction publique, il a néanmoins tenté une manœuvre inacceptable pour lier 2005 et 2006, afin de récupérer en 2006 certaines concessions de 2005, avant de fixer unilatéralement les augmentations supplémentaires pour 2005 (0,5 % en juillet, 0,3 % en novembre). La mobilisation a permis de récupérer 0,8 % sur 2005, mais rien sur 2003-2004.

Dans le secteur privé, aucune négociation collective n'est à ce jour envisagée, et il est à craindre que le gouvernement veuille jouer la montre. C'est inadmissible.

Les personnels de l'Éducation nationale, qui le 10 mars revendiquaient également le retrait du projet de loi Fillon et de celui sur l'enseignement supérieur et la recherche, l'abandon des transferts de missions et des personnels, des suppressions de postes et de l'individualisation des carrières, amplifieront les mobilisations pour faire céder le gouvernement. Le 2 avril, à l'appel de l'intersyndicale de l'Éducation nationale, de la FCPE, de la FIDL, de l'UNL et de l'UNEF, nous étions à nouveau dans la rue.

**Arlette Lemaire**

**La contestation toutes voiles dehors !**

Syndicat national de l'administration scolaire et universitaire et des bibliothèques



**Négociations salariales p. 3**



**Dossier Les cadres statutaires p. 9 à 12**



**"Y en a ras le bol de ces guignols qui ferment les usines, qui ferment les écoles" p. 5**



# Un premier résultat à mettre au compte de la mobilisation. Une action à poursuivre.

La "négociation" salariale du 29 mars s'est terminée vers 22 heures sur l'annonce unilatérale par le gouvernement d'une augmentation de 0,8 % de la valeur du point d'indice en 2005, en deux fois (0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet et 0,3 % au 1<sup>er</sup> novembre) ; cette augmentation s'ajoute à celle déjà acquise de 1% (en deux fois également : 1<sup>er</sup> février et 1<sup>er</sup> novembre), ce qui porte l'augmentation du point d'indice au niveau de l'inflation prévue par le projet de budget (1,8 %).

## Salaires

L'essentiel de la séance a été occupé par la tentative du ministre de la Fonction publique d'imposer un accord sur 2005 et 2006 dont la principale caractéristique était de regagner en 2006 une partie des concessions faites en 2005 : pour cela, le gouvernement a essayé de jouer sur une prévision d'inflation sortie opportunément, il y a quelques jours, des services de la prévision du ministère des Finances (1,5 % en 2005 et 1,6 % en 2006). La quasi-totalité des organisations syndicales y a opposé l'exigence de traiter d'abord de 2005 puis d'ouvrir une négociation sur 2006. Le ministre de la Fonction publique a obstinément refusé cette dernière proposition,

laissant planer la menace de ne pas ouvrir de négociation sur 2006 si sa proposition n'était pas acceptée.

Après de multiples manœuvres et tentatives, il a fini par devoir y renoncer et annoncer une mesure unilatérale pour 2005 ainsi que la proposition d'établir un "agenda" de discussions sur divers sujets, intégrant une nouvelle négociation salariale pour 2006. Cependant la mesure qu'il a annoncée a été assortie d'un calendrier d'application légèrement moins favorable que celui qu'il avait avancé dans le cadre de sa proposition de négociation biannuelle (0,3 % en novembre au lieu de septembre).

La mobilisation a donc conduit à un premier résultat puisque, pour la première fois depuis des années, le dossier salarial a été rouvert trois mois après que le gouvernement l'ait clos et la perte de pouvoir d'achat du point d'indice a été enrayerée pour 2005 ; mais ce résultat ne saurait nous satisfaire ni nous faire oublier le contentieux et nos revendications : la façon dont il a été acquis, les manœuvres et la résistance du gouvernement montrent la nécessité de continuer à établir un rapport de forces indispensable pour obtenir de nouveaux acquis et contrer les tentatives de régression.

**Gérard Aschieri**  
29 mars 2005

# Sommaire

En bref	p. 4
<b>Y'en a ras le bol de ces guignols...</b>	p. 5
Stop Bolkenstein	p. 6
Le Pacte	p. 6
Evaluation/notation	p. 7
Pétition contre la suppression d'un jour férié	p. 8
<b>Dossier</b>	<b>pp. 9 à 12</b>
<b>EPLÉ</b>	
- Réduire la toile...	p. 13
- Gestionnaires et chefs d'établissements	p. 14
<b>Bibliothèques</b>	
Succès du SNASUB	p. 15
<b>Enseignement supérieur</b>	
Se couler dans le moule du libéralisme...	p. 16
Vie des académies	p. 17
<b>Fiche pratique</b>	
Les recours	p. 18
Lu pour vous	p. 19

**Les cadres statutaires : un projet ministériel à hauts risques**

**pp. 9 à 12**

## Calendrier des commissions administratives paritaires des personnels de Bibliothèques

Jeudi 12 mai	CAP des conservateurs généraux CAP des conservateurs
Jeudi 19 mai	CAP des bibliothécaires
Jeudi 26 mai	CAP des BAS
Jeudi 9 juin	CAP des assistants
Jeudi 24 juin	CAP des magasiniers en chef CAP des magasiniers spécialisés

## Cour des comptes : une manœuvre de diversion dénuée de tout fondement

La publication par le Figaro d'un rapport prétendument confidentiel de la Cour des comptes sur la gestion des enseignants laisse fortement dubitatif sur le sérieux et l'innocence de l'opération. Les chiffres annoncés laissent croire à un nombre considérable d'enseignants sans emploi : en réalité ils additionnent des situations très diverses qui pour l'essentiel correspondent à des personnels exerçant partiellement ou totalement des fonctions différentes mais réelles et indispensables au service public et aux jeunes. La totalisation fararaineuse qui en ressort ne correspond à aucune réalité sur le terrain et ne semble appuyée sur aucune démonstration sérieuse.

Les auteurs du rapport semblent ignorer la réalité et les contraintes d'organisation des métiers d'enseignants et en particulier celles des remplacements.

En fait la publication d'éléments de ce rapport, dont l'intégralité n'est pas publiée et qui n'a donné lieu à aucun examen critique préalable, est une médiocre manœuvre qui vise à

discréditer les revendications qui se sont exprimées avec force notamment sur la carte scolaire en donnant la fausse impression qu'il existerait des réserves d'emplois non utilisées qu'il suffirait de mobiliser : on se demande sous quel tapis se cachent ces enseignants !

En réalité il n'y a pas de mauvaise graine dans l'éducation nationale mais on est à l'os et il est urgent de réagir.

**Fédération syndicale unitaire**

## Election professionnelle des Bibliothécaires 10 mai 2005

### Liste du SNASUB-FSU

**Karin Busch (SICD Grenoble 2-3)**

**Patricia Gomez (BNF)**

**Elisabeth Burdeau (SCDU Valenciennes)**

**Marine Sibille (BIU Sorbonne)**

## Votez et faites voter SNASUB-FSU

**Attention : les votes doivent parvenir au  
ministère AVANT le 10 mai 2005**

### Représentants du SNASUB- FSU à la Commission consultative paritaire des personnels ITRF des CROUS et CNOUS

*Ingénieur d'études 2<sup>e</sup> classe*  
Belkacem Cherik (titulaire)  
Abdeslem Choukhi (suppléant)  
CROUS de Lille

### Représentant(e)s du SNASUB-FSU à la CAP des assistants

Hervé Petit (SICD Toulouse 1)  
*herve.petit@biu-toulouse.fr*  
Julie Vidal (BIU Montpellier)  
*julie.vidal@univ-montp1.fr*  
Joël Carré (SCDU Rouen)  
*joel.carre@univ-rouen.fr*  
Elisabeth Gouet (BU Marne-la-  
Vallée) *bibperio@univ-mlv.fr*



### Nouveaux regards

Le numéro 28 de  
"Nouveaux regards",  
revue de l'institut de  
recherches de la FSU,  
est paru.

Au sommaire : deux  
dossiers

#### Les territoires de l'enseignement :

- les nouvelles fractures sociales (Christophe Guilluy) ;
- les enjeux du consumérisme scolaire (Bruno Maresca) ;
- les territoires de l'ethnicité (Françoise Lorceri) ;
- inégalités sociales et scolaires : une irrésistible spirale ? (Yves Careil) ;
- libre-choix ou régulation ? (Jean-Richard Cytermann).

#### Le corps des femmes :

- du contrôle à la libre contrainte (Michela Manano) ;
- le droit de choisir, une conquête inachevée (Sophie Zafari) ;
- l'avortement, le combat permanent (Maya Surduts) ;
- le corps médical et la femme violente (Irène François) ;
- le viol, le corps possédé (Suzy Rojzman) ;
- pour une histoire de la beauté (Georges Vigarello) ;
- diversité et représentation des femmes, mission impossible (Louiselle Roy) ;
- le corps des femmes dans l'espace public (Josette Trat).

#### Pour commander :

[institut.fsu.fr/nvxregards/28/28\\_presentation.htm](http://institut.fsu.fr/nvxregards/28/28_presentation.htm)

## “Y’en a ras le bol de ces guignols qui ferment les usines, qui ferment les écoles”

**Non à la casse du service public d'éducation et de recherche ! Nous sommes tous concernés !**

Depuis plusieurs mois, personnels, jeunes, parents réclament une autre politique pour l'éducation et la recherche. Tous revendiquent avec force une politique ambitieuse qui assure la réussite de tous les jeunes et réponde aux besoins de notre temps.

Le gouvernement reste sourd à ces attentes et poursuit obstinément une politique de régressions :

- suppressions massives de postes qui appuient la capacité du

- service public à lutter contre l'échec et accroissent les inégalités,
- rentrée 2005 qui s'annonce catastrophique,
- suppression brutale des TPE en terminale,
- maintien du transfert de missions et de personnels aux départements et régions,
- passage en force d'une loi qui tourne le dos à la réussite de tous,
- projet de loi d'orientation



et de programmation pour la recherche et l'innovation qui ne tient pas compte des revendications formulées par la communauté scientifique et universitaire. Nous appelons tous ceux qui se préoccupent de l'avenir de la jeunesse et sont attachés à l'école et à la recherche publiques à manifester le 2 avril à 15 heures dans les villes suivantes : Ajaccio, Bordeaux, Clermont-

Ferrand, Lyon, Marseille, Nancy, Paris, Rennes et Toulouse.

Pour dire non à la casse du service public d'éducation et exiger d'autres choix :

- un collectif budgétaire pour restituer

les moyens supprimés à la rentrée 2005 (postes, options, remplacements, scolarisation en maternelle, TPE...),

- une programmation des moyens pour répondre à l'ensemble des besoins du service public,
- l'abandon de ce projet de loi sur la recherche et la prise en compte des revendications de la recherche publique et de l'université,
- une autre politique éducative qui, contrairement à celle proposée par la loi Fillon, permette la réussite de tous.

**FAEN, FCPE, FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT, UNEF UNL, UNSA-éducation 17 mars 2005**

### Ce 10 mars appelle des réponses sans ambiguïté

La FSU se félicite du succès de la journée de grève et de manifestations du 10 mars et en particulier de la participation massive des personnels de l'éducation. Tout confirme la montée en puissance de la mobilisation.

La FSU demande au gouvernement des premières réponses sans ambiguïté sur les salaires, sur l'avenir des services publics, les moyens de l'éducation et de la recherche, l'abandon du projet de loi Fillon et l'ouverture de négociations.

Faute de réponse, la mobilisation qui s'est à nouveau manifestée aujourd'hui appelle des suites. D'ores et déjà dans l'Éducation, la FSU propose à l'intersyndicale - de marquer le 15 mars, jour d'ouverture du débat au sénat par une journée d'expression et de mobilisation sous toutes les formes possibles en convergence avec le mouvement lycéen ; - de débattre d'une journée nationale de manifestation rassemblant largement personnels, parents et jeunes avant le début des vacances de printemps.

**Fédération syndicale unitaire 10 mars 2005**

### 10 mars 2005 : 1 million de manifestants dans toute la France

Bayonne : 5 000  
Bordeaux : 50 000  
Brive : 10 000  
Charleville-Mézières : près de 2 500  
Clermont-Ferrand : 25 000  
Limoges : plus de 10 000  
Lyon : plus de 30 000  
Marseille : 100 000  
Mont-de-Marsan : 5 500  
Pamiers : 3 000  
Paris : 150 000  
Pau : 16 000  
Périgueux : 4 000  
Perpignan : 10 000  
Rouen : 15 000  
Rennes : 30 000  
Saint-Denis de la Réunion : plus de 8 000...

#### Une grève massive dans l'éducation

58 % de grévistes dans les collèges, 48 % dans les lycées, 60 % dans le primaire, avec un record dans les Hautes Alpes : 90 % de grévistes !

#### Des slogans combatifs

*"La RTT, on s'est battu pour la gagner, on se battra pour la garder",*  
*"Non à la casse du service public",*  
*"Non à Bolkestein",*  
*"Salaire, emplois, temps de travail, non à la remise en cause des garanties collectives".*

# "Non à l'Europe Bolkestein !"

Le 19 mars 2005, nous étions plus de 70 000 à Bruxelles. C'était une belle journée. Les salariés étaient venus de tous les pays d'Europe (Portugal, Grèce, Italie, France, etc.) pour manifester "Ensemble pour une autre Europe, sociale, solidaire, égalitaire et pacifiste".

Pourquoi étions-nous si nombreux à manifester contre la directive sur les services, élaborée par l'ancien commissaire européen au marché intérieur, le Néerlandais ultra-libéral Frits Bolkestein ?

Si cette directive qui "nuît gravement à l'Europe sociale" était appliquée, elle permettrait à tout prestataire de la communauté européenne d'effectuer des services dans tous les pays de l'Union sans avoir à respecter la législation du pays d'accueil, mais en appliquant simplement celle de son pays d'origine. Concernant aussi bien le secteur privé que le public, elle aboutirait à une déstructuration totale et s'accompagnerait d'une dégradation sans précédent de la protection des salariés.

### Non au traité constitutionnel

Dans les rangs français, les trois-quarts des manifestants appelaient, par ailleurs, à voter *non* au référendum du 29 mai sur le traité constitutionnel.

Fer de lance de la mondialisation libérale, ce traité constitutionnel aura des conséquences sur l'ensemble des choix politiques, sociaux et économiques. Accordant aux sociétés le droit de délocaliser dans les états où les pressions fiscales et sociales sont avantageuses pour le capital, il liquide le système de protection sociale instauré par la déclaration universelle des droits de l'homme. Aujourd'hui, nous avons droit à la sécurité sociale et à la protection sociale



face au chômage, à la maladie, à la vieillesse. Demain, les entreprises pourront, pour accroître leurs bénéfices, réduire les coûts aux dépens des salaires et des droits sociaux.

Pour défendre l'Europe sociale, le SNASUB a participé à la manifestation de Bruxelles. Le 29 mai, il appelle l'ensemble des syndiqués à voter *non* au référendum.

**Michelle Hazard**

### Le PACTE sera examiné à la mi-avril par le Conseil supérieur de la fonction publique

Le 14 mars 2005, le ministre de la Fonction publique présidait une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales sur le Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE).

Renaud Dutreil a rappelé les objectifs du PACTE et précisé qu'il souhaitait recruter 20 000 candidats par an sur un vivier de 80 000 jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Si certaines organisations syndicales ont exprimé leur attachement au projet PACTE "juniors", l'ensemble des organisations ont insisté sur l'insuffisance du temps de formation (15 %), sur la rémunération, le tutorat, le rôle du tuteur, le nombre de stagiaires par tuteur, la dispense de service pour le tuteur, le caractère expérimental du PACTE, la référence au contrat de droit public, le rôle du CTP au début du processus, le rôle du chef de service en amont et en aval du recrutement.

La FSU a rappelé son désaccord avec le PACTE. En préambule, elle a demandé que soit réalisé un état des agents non-titulaires occupant un emploi susceptible d'être offert au PACTE avec mention de l'âge, du niveau de diplôme, de l'ancienneté dans la fonction publique. Elle a souligné l'exclusion de certains droits, dont le droit syndical. Elle a demandé de remplacer "chef de service" par "l'autorité qui a le pouvoir de nomination" (pour les EPLE, le recteur à la place du chef d'établissement).

Pour Renaud Dutreil, le PACTE est soumis à un principe d'équité, d'égalité. Il est un contrat de droit public. Une durée minimum du contrat (12 mois) pourrait être introduite. La part de la formation pourrait être portée à 20 %. Il pourrait y avoir incitation et non obligation d'obtention d'un diplôme de sortie, sauf si le recrutement dans le corps concerné l'exige. Le tuteur pourrait percevoir une indemnité. Le nombre de stagiaires encadrés serait limité à 2, au lieu des 3 initialement prévus.

Affaire à suivre lors du Conseil supérieur de la fonction publique à la mi-avril.

**Michelle Hazard**

## Notation, évaluation, avancement : ça bouge encore

Suite au groupe de travail du 24 février, le ministre soumet aux CTPM (enseignement scolaire et enseignement supérieur) des projets de textes modifiant le décret Fonction publique 2002-682 du 19 avril 2002 et l'arrêté Éducation nationale du 17 novembre 2004 relatifs à la nouvelle procédure d'évaluation, notation et avancement.

Le projet d'arrêté rectificatif apporte trois modifications de forme :

- le rythme bisannuel sera calé sur les années paires, et non impaires ;
- la qualité "d'autorités investies du pouvoir de notation" se limite au ministre, pour les corps à gestion nationale, et aux recteurs, pour les corps à gestion déconcentrée ;
- le chapitre V de l'arrêté initial, qui détaillait la composition des commissions d'harmonisation préalable des notes, est supprimé. L'harmonisation est cependant maintenue, mais toute latitude est laissée aux "autorités investies du pouvoir de notation" pour les organiser. Les deux projets de décrets introduisent, eux, des modifications notables par rapport aux dispositions initiales.

### Pour les personnels de l'ASU, des bibliothèques et de documentation

La première nouveauté consiste, dans le cadre d'une notation qui reste bisannuelle, à attribuer annuellement des réductions d'ancienneté. La note restant inchangée pendant deux ans, ce sont donc les mêmes en bénéficieront deux années de suite, réparties par moitié au 1<sup>er</sup> septembre

de chacune des deux années scolaires qui suivent la période au titre de laquelle elles sont attribuées. La seconde innovation tient au nombre total de bénéficiaires d'une réduction. Le quota de 20 % d'agents qui se verront attribuer six mois (donc deux fois 3 mois) est maintenu. Mais les autres réductions, dans la limite du nombre total de mois à répartir dont le calcul reste inchangé, pourront être attribuées, pour chaque période de deux ans, par tranches de deux mois (soit deux fois 1 mois) ou d'un mois (dans ce cas en une seule fois).



Autrement dit, le pourcentage de bénéficiaires d'une réduction d'ancienneté, pour un corps et une académie donnés, pourra varier de 50 % (20 % à 6 mois + 30 % à 2 mois) à 80 % (toujours 20 % à 6 mois + 60 % à 1 mois). Entre ces deux chiffres toutes les combinaisons sont possibles. On peut estimer comme un progrès l'augmentation possible du nombre de bénéficiaires, en se rappelant que, la taille du gâteau restant inchangée, l'accroissement du nombre de convives diminuera la part de chacun. Cette disposition semble redonner du grain à moudre aux CAP, qui pourront intervenir sur le nombre total d'élus. Mais l'exercice est enfermé dans des limites étroites, entre l'impossibilité de toucher aux 20 % des gagnants du jackpot et l'obligation de diminuer les parts pour augmenter le nombre de bénéficiaires.

### Pour les ITARF

Le projet de décret qui les concerne les situe définitivement hors du champ d'application du décret du 29 avril 2002, et leur confère un statut dérogatoire au droit commun de la fonction publique, les plaçant exclusivement sous le régime du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 portant dispositions statutaires des ITARF. Pour la période courant jusqu'au 31 août 2006, ils ne feront pas l'objet d'une notation, mais d'une évaluation pour l'année scolaire et universitaire 2005-2006. Cette

disposition sera vraisemblablement pérennisée par des dispositions réglementaires qui interviendront après une phase de consultation d'un groupe de travail ad hoc. A titre transitoire, un tiers des personnels de catégories A et B bénéficiera, au 1<sup>er</sup> septembre 2005, de six mois de réduction

d'ancienneté. A la même date, 50 % des personnels de catégorie C bénéficieront de trois mois. A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006, un sixième de l'effectif des personnels de catégories A et B bénéficiera de six mois de réduction, et 50 % de l'effectif des personnels de catégorie C de un mois et demi.

Même si les modifications sont importantes, elles ne changent pas fondamentalement la nature du dispositif, qui reste un instrument de division et de mise en concurrence des personnels. Elles institutionnalisent des disparités de traitement entre les personnels ITARF et les autres, et, au sein des ITARF, entre catégories A et B d'une part, catégories C d'autre part.

Philippe Rampon



## Non à la suppression d'un jour férié

### Pétition

Monsieur le Premier ministre,

Le déroulement du lundi de Pâques a montré les problèmes que pose la suppression d'un jour férié ; il a permis également de confirmer l'opposition que rencontre cette décision unilatérale au sein de la population des élus, des salariés, des personnels des services publics. Le résultat en a été le gâchis, le gaspillage, les dépenses et les présences inutiles dans un certain nombre de services publics et notamment le service public d'éducation.

Afin d'éviter de réitérer cette situation de gaspillage lors du lundi de Pentecôte, j'ai l'honneur de vous demander de renoncer à la suppression d'un jour férié. Je vous propose en parallèle d'ouvrir des négociations sur la façon d'assurer la nécessaire solidarité avec les personnes âgées et dépendantes.

Avec le sentiment d'être porteur d'une revendication largement partagée, je fais appel à vous pour à la fois éviter de nouveaux gâchis et renoncer à une mesure qui ne pourra être perçue que comme une brimade inutile.

Prénom - Nom	Service	Etablissement	Signature

Pétition à adresser à Monsieur Jean-Pierre Raffarin. Premier ministre. Hôtel Matignon.  
57 rue de Varenne 75007 Paris



# ossier

## Les cadres statutaires

Dans un texte rédigé en termes diplomatiques mais relativement aisé à décoder, le ministère de la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales un projet qui, s'il aboutit, transformera profondément la fonction publique de l'Etat.

Il s'agit de remplacer les corps par des cadres statutaires moins nombreux, essentiellement afin de développer la mobilité interministérielle. Ce n'est pas seulement une mesure technique de rationalisation. L'instauration de cadres statutaires interministériels facilite le redéploiement des services publics et de leurs personnels dans la perspective de la réduction de la dépense publique (LOLF, réduction des missions, regroupement de services déconcentrés...).

La réforme s'appuie sur une gestion des ressources humaines s'inspirant de la fonction publique territoriale, voire du privé. L'hommage à la fonction publique de carrière résonne plutôt comme une révérence obligée cachant mal la détermination du gouvernement à aller très loin dans la casse des garanties collectives. Car, actuellement, les statuts sont un frein à l'abandon de missions. Les critiques faites à la fonction publique de l'Etat relèvent de la caricature.

Par exemple, la part actuelle de l'ancienneté dans les promotions est surestimée, pour la dénoncer plus aisément. Evidemment, des améliorations peuvent être apportées : de nouveaux métiers apparaissent, de nouveaux statuts doivent les prendre en compte.

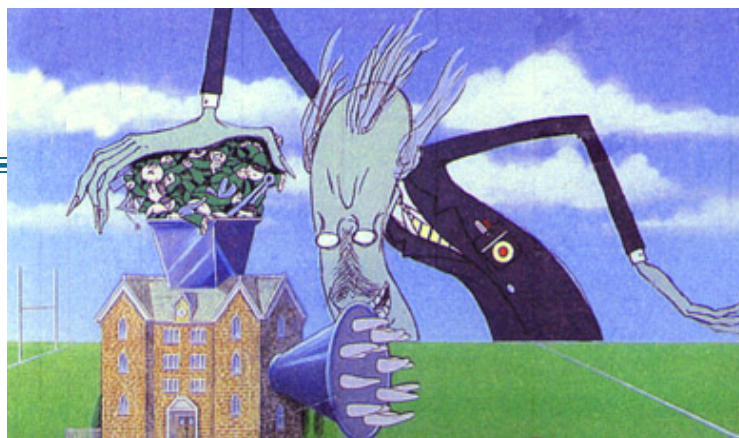


## Un projet ministériel à hauts risques !

Or, il n'est aucunement question de relever le niveau de qualification des emplois et la rémunération qui s'y attache, mais seulement de "*valoriser la performance individuelle*", dans un jeu à somme nulle où chaque centime gagné par un individu est un centime prélevé sur un autre. La carrière de chacun serait gérée avec moins de garde-fous, à la merci des redéploiements et dans une concurrence entre agents accrue du fait de la création d'un immense marché de l'emploi de la fonction publique.

Le texte se fonde sur un pseudo modernisme. Mais l'affaiblissement des services publics, et notamment de ceux de l'éducation, de la recherche et de la culture, est un recul social qui prépare des reculs économiques.

Nous croyons qu'il n'y a pas de fatalité et que l'avenir sera ce qu'en feront les citoyens, agents et usagers.



## Architecture du système

Il s'agit de remplacer les 900 corps actuels par 28 cadres statutaires (voir tableau). Il faut savoir que 95 % des effectifs de la fonction publique de l'Etat relèvent de 100 corps seulement, 70 % d'une trentaine et ... 5 % des 800 restants.

*"Chaque cadre statutaire se situe à l'intersection d'une des six grandes filières professionnelles et d'un des cinq niveaux de responsabilité."*

Ces cadres interministériels seraient gérés à l'échelon déconcentré (régional en général) sauf aux niveaux les plus élevés (4 et 5).

Après 4 ans dans un premier poste, il serait possible de candidater pour une autre spécialité ou même une autre filière.

Le passage d'un grade à l'autre prendrait plus de temps dans les échelons de début, sans modification pour les échelons de sommet, et des échelons supplémentaires seraient créés en échange d'un élargissement de l'amplitude indiciaire de chaque grade. Mais ... le pyramidage serait remplacé par un plafond *"afin de laisser aux gestionnaires la possibilité d'effectuer des arbitrages au sein de leur masse salariale"*.

Ces cadres statutaires ainsi que la notion de filières évoquent les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale (FPT), et les dénominations des cinq niveaux de responsabilité celles du secteur privé : les mots changent, parce que les contenus changent.

	Administration	Formation et Culture	
<b>Niveau 5</b> 49 corps Effectif : 27 000			
<b>Niveau 4</b> 52 corps Effectif : 121 000	Cadre supérieur d'administration 10 corps Effectif : 5400	Cadre supérieur de l'éducation et de la culture - 13 corps Effectif : 21 700	Professeur et chercheur de niveau IV - 16 corp Effectif : 88 300
<b>Niveau 3</b> 120 corps Effectif : 812 000	Cadre d'administration 48 corps Effectif : 27 100	Cadre de l'éducation et de la culture - 14 corps Effectif : 24 500	Professeur et chercheur de niveau III - 18 corp Effectif : 709 000
<b>Niveau 2</b> 125 corps Effectif : 176 000	Assistant d'administration 38 corps Effectif : 61 200	Assistant de l'éducation et de la culture 19 corps Effectif : 12 800	
<b>Niveau 1</b> 212 corps Effectif : 390 000	Adjoint d'administration 56 corps Effectif : 137 000	Adjoint de l'éducation et de la culture 4 corps Effectif : 5100	
	<b>152 corps</b> Effectif : 231 000	<b>84 corps</b> Effectif : 861 000	

## Profilage et mise en concurrence

Une bourse de l'emploi sur internet serait créée : on peut être partisan de la déconcentration et gérer de façon *"centralisée"*, grâce aux technologies modernes, quand cela va dans le sens de la déréglementation. Une logique contractuelle, d'offre et de demande, soi-disant plus efficace que le détachement, serait ainsi introduite. La mobilité sera entièrement entre les mains des recruteurs, même si chacun peut espérer *"se vendre"* mieux que les autres. Le recruté devra son poste au recruteur, créant un lien quasi-contractuel, étranger à l'esprit de service public.

Les mutations dans un même ministère échapperont largement au contrôle paritaire, comme dans la FPT, où les mutations demandent le *"démarchage"* et l'accord de la collectivité d'accueil.

Que deviendront les titulaires dont les emplois seront supprimés et qui n'auront ni la chance (ni le mérite, ni l'entregent) pour passer devant d'autres ? Dans la FPT, le problème se pose douloureusement.

On peut craindre que le mimétisme avec la FPT aille jusqu'au recrutement : il ne suffirait plus dès lors d'être admis à un concours, il faudrait aussi être agréé.

# Les 28 cadres statutaires de la fonction publique d'État

Administration financière	Santé/social	Technique	Sécurité
Cadre d'expertise, de coordination et de conseil d'État			
Cadre de contrôle de l'État			
Cadre supérieur des finances 8 corps Effectif : 1200	Médecin 1 corps Effectif : 1400	Cadre supérieur et technique 3 corps Effectif : 700	Cadre supérieur de sécurité 1 corps Effectif : 2100
Cadre des finances 9 corps Effectif : 33 300	Cadre médico-social (Corps en cours de constitution)		Ingénieur 31 corps Effectif : 17 900
Assistant des finances 4 corps Effectif : 49 100	Infirmier et assistant paramédical 10 corps Effectif : 7300	Assistant social et éducatif 18 corps Effectif : 10 800	Technicien de sécurité 2 corps Effectif : 119 000
Adjoint des finances 4 corps Effectif : 71 600	Adjoint de santé 8 corps Effectif : 1400	Adjoint technique et de service 140 corps Effectif : 174 700	
<b>25 corps</b> <b>Effectif : 152 000</b>	<b>37 corps</b> <b>Effectif : 21 000</b>	<b>210 corps</b> <b>Effectif : 228 000</b>	<b>5 corps</b> <b>Effectif : 138 000</b>

## Moins de garanties

Le système actuel est caricaturé pour faire passer la réforme pour modérée : la GRH ne serait désormais "plus cantonnée au seul respect des règles statutaires au détriment des qualités personnelles". Le rôle de l'ancienneté, bête noire de la GRH, est surévalué pour montrer la nécessité de le réduire : "Il s'agit de compléter les conditions d'ancienneté et d'échelon par des critères liés aux emplois occupés" et de "privilégier la réalisation d'un véritable parcours professionnel [...] au détriment d'une approche, nécessairement réductrice, principalement fondée sur l'ancienneté de séjour dans un grade". La notation serait supprimée, au profit de la seule évaluation ! Il s'agit en réalité, en éliminant tout repère quantifiable, de faire éclater les garanties collectives, de pouvoir "redéployer" les agents éventuellement contre leur gré, y compris en dehors de leur spécialité d'origine, processus que les statuts actuels freinent.

## Des CAP affaiblies

Le projet hésite entre des CAP par cadres statutaires ou des CAP par niveau de qualification. Le choix est présenté également comme encore ouvert entre le maintien des compétences actuelles des CAP, ou leur "recentrage [...] sur les actes les plus importants de la gestion statutaire", les appelant ainsi à "développer leur apport sur la politique de GRH". Ainsi, "plus que la défense d'une dérogation individuelle au barème de mutations, c'est la politique de mobilité interne et externe qui nourrirait les débats". Les CAP verraient leur rôle réduit : les questions collectives plutôt que les questions individuelles. Il n'est pas difficile de décoder : les personnels ne pourraient plus être défendus en CAP. Notons par ailleurs le contexte de réforme des procédures contentieuses réduisant les possibilités d'appel (cf. fiche pratique p. 18) qui affaiblit la protection des agents publics.

## Une gestion au moindre coût

Le gouvernement prétend fonder sa volonté de réforme de la fonction publique sur la nécessité de la moderniser pour la rendre plus performante. Son appétit touche tous les éléments du statut de la fonction publique de l'État : structuration en corps, positions statutaires, modalités de recrutement, avancement, régimes indemnitaires, mobilité, paritarisme. Les règles qui président aujourd'hui à ces opérations sont présentées comme obsolètes, inadaptées à une société moderne et de nature à paralyser le fonctionnement de l'État. Le projet gouvernemental veut donc tout bouleverser ... sauf l'essentiel : la qualification des emplois au regard des missions. Pourtant, dans sa note de présentation, le ministre de la Fonction publique soulève le vrai problème : "il n'y a pas toujours une stricte correspondance entre grades et emplois occupés et, pour des motifs divers, certains agents exercent durablement des fonctions correspondant à un niveau de compétence et de responsabilité supérieur à celles correspondant le plus fréquemment à leur grade ou corps." Mais les réponses qu'il y apporte sont à l'exact opposé des besoins du service public. Aucune mesure générale d'élévation du niveau de qualification des emplois n'est envisagée, seulement des mesures individuelles à moyens au mieux constants.

### Pas de requalification des emplois

Après le constat cité plus haut, le ministre propose sa réponse : "...la question de l'organisation d'une possibilité de promotion au moyen d'une validation de l'expérience acquise en exerçant des fonctions d'un niveau supérieur mérite d'être posée. [...] Au terme d'une certaine durée et en fonction des résultats obtenus, un accès à un niveau de qualification supérieur pourrait constituer une juste reconnaissance des efforts accomplis."

Passons sur le paternalisme de la formulation et rappelons que, sans modification de la répartition des emplois entre les différentes catégories, demain comme aujourd'hui la possibilité d'accès à un corps supérieur passera par un compte-gouttes. De plus elle ne coûtera rien, puisque un tel accès ne pourra s'opérer que sur poste vacant.

### Une individualisation poussée des carrières et des rémunérations

Ne pas reconnaître collectivement les qualifications pour ne pas les rémunérer, telle est la philosophie de la réforme. C'est pourquoi au mot "qualification" sont préférés ceux de succès, compétence, mérite, performance individuelle :

le premier renvoie à une référence collective, les autres à une dimension strictement individuelle. Pour ne pas désespérer le fonctionnaire, il faut quand même lui laisser entrevoir une possibilité de "récompense de ses qualités". Pour l'avancement de grade, cela donne : "une gestion plus professionnelle de l'avancement de grade, qui reposerait sur la seule procédure d'évaluation, permettrait de récompenser les meilleurs agents, c'est-à-dire ceux qui ont accompli un parcours professionnel et suivi des formations ayant réellement élevé leur niveau de compétence. [...] Une cadence unique d'avancement, sans majoration ni bonification, serait adoptée. La différenciation des rythmes de carrière des agents sera déportée [...] sur l'emploi, mais également sur les passages de grade, qui devront être corrélés à la valeur professionnelle des agents." Et pour la liste d'aptitude : "Afin de valoriser les parcours professionnels et les compétences acquises

dans différents emplois, la promotion à un cadre statutaire supérieur [...] récompensera le succès dans les postes occupés au cours du parcours professionnel et pourra tenir compte des fonctions exercées avant l'entrée dans la fonction publique." En outre, l'indemnitaire sera largement sollicité pour "récompenser les meilleurs" et individualiser les rémunérations.

A l'évidence, pour effectuer des fonctions de catégorie B ou A, il est plus économique de donner une prime mensuelle, modulable et révisable, à un adjoint administratif que de recruter et rémunérer un SASU ou un attaché. De plus, l'enveloppe indemnitaire étant globalement inabondable, tout bonus accordé à quelques-uns se traduit mécaniquement par un malus infligé à d'autres.

Cohérente avec celle de l'avancement, cette réforme ne pourrait que contribuer à placer les fonctionnaires en situation permanente de concurrence entre eux, sans améliorer leur situation générale.



## Fermetures d'établissements ou comment réduire la toile ?

Réduire la toile, c'est ce que font les bateaux à voile quand le vent se renforce et qu'ils craignent le gros temps.

Alors, quand on file ainsi la métaphore maritime à propos du système éducatif et qu'on annonce que les coupes budgétaires ont pour objectif de "réduire la toile" parce que la démographie et les contraintes économiques l'imposent, on suggère que c'est bien dommage mais que c'est inévitable.

Ce qu'on ne dit pas c'est que réduire la toile de la formation ce n'est pas emmener tout le monde à bon port mais laisser un certain nombre d'élèves sur le quai de leur ignorance et dans la détresse des passagers d'un

Titanic scolaire où ceux qui voyagent sur les ponts inférieurs sont moins assurés de trouver une place dans un canot de sauvetage.

Pour réduire la toile, le ministère de l'Éducation utilise la réduction d'horaires (horaires profs et horaires élèves), la fameuse dotation globale horaire qui permet, sous couvert d'une prétendue égalité entre établissements, de ramener systématiquement le nombre d'élèves par classe au maximum, d'opérer des regroupements de sections et de raréfier les dédoublements qui permettent pourtant un travail en groupe plus adapté aux aptitudes et aux difficultés rencontrées par les élèves. Il est également possible de limiter l'offre de formation dans les sections "chères". Celles qui "consomment" des moyens en enseignants.

C'est le cas pour de nombreuses sections d'enseignement professionnel.

Ces réductions de toile on en avait déjà connu, à dose plus ou moins violente. Aujourd'hui ce n'est plus au vilain nuage noir qu'on s'attend mais à l'ouragan ou au tsunami !



Les grandes manœuvres du démantèlement sont à l'ordre du jour avec tous les ingrédients d'une politique de casse de tout ce qui ne l'a pas été en raison de la résistance des générations précédentes. Quand on annonce qu'on va fermer des établissements entiers, collèges ou lycées, qu'on va transformer des formations sans savoir a priori si celles qui existaient étaient valides ou pas, quand on crée les conditions d'une dégradation inéluctable des conditions de travail des élèves et des professeurs et des personnels, on s'inscrit délibérément dans une logique inavouable de baisse généralisée du niveau scolaire, d'accession limitée à des diplômes reconnus et appréciés, d'accroissement des difficultés sociales et d'éloignement durable de nombreux jeunes de l'emploi. Un pays où l'on comptabilise officiellement dix pour cent de

chômeurs se permet d'exclure encore plus alors que la désindustrialisation n'est plus une hypothèse, mais une réalité. La formation n'est plus une voie parmi d'autres, c'est le cap obligatoire pour éviter le déclin et la récession. Pendant que de grands théoriciens des politiques publiques jouent les apprentis sorciers avec leurs expérimentations hasardeuses de LOLF, de stratégie de réforme, voire de décentralisation, le fossé se creuse à la fois socialement et en capacité de remédiation.

S'il n'y a pas de caractère irréversible à tout jamais de cette

réduction de toile du système éducatif, il est bien évident que la reprise d'un régime de croisière est très aléatoire quand on a perdu les structures, les outils, les personnels et l'aptitude à gérer "au grand large".

Il nous appartient, chacun pour ce qui nous concerne, de nous opposer à la politique actuelle qui ne peut qu'aboutir à une mercantilisation détestable de l'école dans une société du chacun pour soi, prélude au sauve-qui-peut général ! Il nous appartient également de nous inscrire dans une démarche de projet alternatif qui opposera à une approche ultralibérale celle d'une navigation de la réussite au long cours qui mettra chacun en capacité de trouver son chemin parmi les écueils de la vie.

Jacques Le Beuvant

## Recrudescence des conflits dans les EPLE

Lors d'une réunion nationale, plusieurs secrétaires académiques ont déploré la multiplication cette année des appels de collègues et la forte dégradation du climat des EPLE révélée par ces appels. Des collègues débutants se retrouvent, de façon quelquefois dramatique, en conflit avec leurs chefs d'établissement.

Ainsi, une collègue a reçu récemment un courrier de son principal qui écrivait : *"Vous occupez en tant que gestionnaire un logement par nécessité absolue de service. Il me serait nécessaire de connaître à quel titre madame X, professeur de notre établissement, a séjourné à plusieurs reprises durant la journée et la nuit dans le dit logement"*.

A l'heure où notre ministère se préoccupe de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences après un "audit" de quatre académies qui confirme pour le moins le malaise de la profession, il a semblé intéressant de tenter d'en analyser les causes et d'envisager les remèdes possibles.

### Les causes possibles des tensions

- La première difficulté pour les collègues est celle de leur positionnement dans l'équipe de direction. Leur isolement, l'intégration souvent mal comprise dans cette équipe où le gestionnaire n'est consulté que sur les problèmes matériels (et même pas toujours !) accentuent le sentiment de manque de reconnaissance dont souffrent les collègues et traduisent la méconnaissance de leur rôle par les chefs d'établissement. Il n'est qu'à voir quel rôle leur assigne le rapport Thélot !

En dix ans, ce rôle d'appui et de conseil pour toutes les activités de l'établissement s'est profondément modifié. La responsabilité pénale du gestionnaire en matière de sécurité est maintenant retenue.

De plus, nos collègues gestionnaires n'appartiennent pas tous aux mêmes corps. Les chefs d'établissement reconnaissent plus facilement comme adjoint un CASU qu'un SASU. Quel que soit le grade, le gestionnaire qui a la casquette d'agent comptable se fait plus facilement entendre car son rôle est déterminant. Le SNASUB, lui, a toujours affirmé que ces fonctions doivent être confiées aux catégories A.



La charge de travail en EPLE est de plus en plus lourde, avec une pression accrue des usagers et des chefs d'établissements, avec la délégation de crédits conséquents des collectivités territoriales. Les conflits interviennent souvent par la méconnaissance des chefs d'établissement de la réglementation financière, sur les voyages et les sorties scolaires notamment. La formation des chefs d'établissement, dans ces domaines, semble donc insuffisante. Leur recrutement a "évolué" depuis ces dernières années et l'absence de "vivier" n'est pas sans conséquence. Enfin, nos responsabilités sont-elles suffisamment reconnues en termes de rémunération, voire d'indemnités ?

### Quelques pistes de réflexion sur les remèdes à apporter

- Mettre davantage en place des journées de formation commune entre nouveaux gestionnaires et chefs d'établissement.
- Veiller à ce que les nouveaux gestionnaires n'aient pas leur session de formation lors de la prise de fonction.
- Réfléchir à la pertinence de la voie de recrutement unique par les IRA. On commence à rencontrer les mêmes réticences que pour le concours de CASU : jeunes mamans hésitant à partir un an en stage, obligation de libérer pour un an un logement de fonction avec un salaire de SASU...
- Prolonger le tutorat, au moins jusqu'au compte financier la deuxième année.
- Gérer les conflits en amont avec la mise en place d'un dispositif permettant la sortie du conflit sans aboutir au départ systématique du gestionnaire. Dans certaines académies, l'idée d'une possible médiation par un duo proviseur vie scolaire/gestionnaire chargé de mission, voit le jour...

Il faut d'urgence prolonger la réflexion, car la loi relative aux libertés et responsabilités locales risque d'aggraver la situation, avec le transfert des missions d'accueil, d'hébergement ... et des élus tentés de devenir "donneurs d'ordre" ... On a pu voir ainsi le Conseil général envoyer une enquête à remplir à nos collègues avec plus de 140 items à renseigner, du style : *"combien de temps un TOS passe-t-il à graisser les gonds ?"*.

Plus que jamais, il est urgent que nos missions et notre rôle soient reconnus !

**Michèle Martin Darmon**

## Succès du SNASUB aux élections professionnelles des assistants de bibliothèques

Le SNASUB-FSU reste très largement en tête, avec plus de 44 % des votes exprimés, et obtient la moitié des sièges élus (coordonnées p. 4).

Mais ces élections ne portaient que sur la répartition de 4 sièges (2 en classe normale et 2 en classe exceptionnelle),

au lieu de 6 habituellement : aucun syndicat n'avait pu présenter de candidats en classe supérieure, étant donné le très faible nombre d'électeurs dans ce grade (27 seulement). Il a donc été procédé à un tirage au sort pour la représentation de ce grade.

Le mode de calcul des résultats des élections aux CAP fait que nous avons raté de très peu un 3<sup>e</sup> siège (nous avons bêtement perdu quelques voix suite à la négligence de collègues qui, au lieu de mettre dans l'enveloppe le bulletin de vote, ont mis la profession de foi du SNASUB : ces votes sont alors considérés comme "nuls" ...).

Ces résultats sont cependant très satisfaisants, même si le SNASUB-FSU est en recul par rapport aux précédentes élections de la CAP des assistants (octobre 2003) : nous avons obtenu alors un

résultat très exceptionnel (5 sièges sur 6). Un tel succès est toujours difficile à conserver, d'autant plus que l'électorat a beaucoup changé en deux ans : la plupart des ex-BA, chez qui le SNASUB-FSU était bien implanté depuis longtemps, sont passés BAS (ou partis en retraite). Les résultats de ces élections se rapprochent plutôt - mais en meilleurs ! - de ceux que nous avons obtenus en mars 2003 aux CAP de magasiniers spécialisés et magasiniers en chef.

**Anne-Marie Pavillard**

### Les résultats

Elections du 9 mars 2005

Inscrits	390		
Votants	268	68,72 %	
Exprimés	260		
<b>SNASUB-FSU</b>	<b>118</b>	<b>44,38 %</b>	<b>2 sièges</b>
CFDT	43	16,54 %	1 siège
FO	40	15,38 %	1 siège
CGT	35	13,46 %	
UNSA	24	9,23 %	

### Viet Nam : une coopération exemplaire

Henri Van Regemorter (1925-2002) : parcours d'un militant. Textes réunis par Nicole Simon-Cortés et Alain Teissonnière. \*

Publié par le Comité pour la coopération scientifique et technique avec le Viet Nam, ce livre rend hommage au scientifique Henri Van Regemorter, fondateur de ce comité qui succéda, en 1973, au Collectif intersyndical universitaire d'action Vietnam, Laos, Cambodge créé en 1965. Plusieurs syndicalistes des bibliothèques participèrent activement à ce collectif. Nicole Simon,

que les plus anciens d'entre nous ont bien connue, y représenta le Syndicat national des bibliothèques (FEN) aux côtés du SNESup et de l'UNEF.

L'une des principales réalisations de ce Collectif fut l'opération "Des livres pour le Viet Nam", en 1967 : collecter de l'argent pour offrir à l'université de Hanoi une bibliothèque scientifique. En quelques années près de 50 000 ouvrages furent ainsi envoyés au Viet Nam.

Un livre à faire acheter par vos bibliothèques !

\* L'Harmattan, 2004

## Vacances en camping avec le GCU\*



- ▲ 100 terrains aménagés
- ▲ location de résidences mobiles
- ▲ tarifs attractifs
- ▲ activités de plein air, détente et loisirs
- ▲ ambiance familiale et conviviale

(\*) Assurés (MAIF et Fila-MAIF, salariés des établissements laïques de l'éducation, de la recherche, de la culture, des sports et loisirs, de l'action sociale et humanitaire

GROUPEMENT DES CAMPEURS UNIVERSITAIRES  
72 bd de Courcelles  
75017 PARIS



Tél : 01 47 63 88 63  
Fax : 01 47 63 04 14  
www.gcu.asso.fr  
gcu@gcu.asso.fr

Recevez gratuitement notre documentation en retournant ce bon au GCU

nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

## Université : se couler dans le moule du libéralisme...

"L'université : acteur majeur dans l'Europe des formations supérieures" était le thème du colloque annuel de la CPU qui s'est tenu à Lyon les 17 et 18 mars.

Six ateliers programmés :

- la professionnalisation à l'université ;
- de l'accueil à l'insertion professionnelle des étudiants ;
- la garantie de la qualité dans l'enseignement supérieur ;
- la formation tout au long de la vie ;
- le rôle des partenaires : Etat, collectivités, professionnels ;
- le LMD : un modèle de convergence des formations relevant de tous les ministères.

Une image de la plénière : une tribune exclusivement masculine, avec une palette d'élus des collectivités territoriales, le recteur, et la mise en vedette de Christian Blanc, ancien PDG d'Air France, invité en qualité de "grand témoin". Choisir pour la plénière des élus politiques locaux et un ex-PDG privatiseur sur le thème des formations n'est pas une preuve de grande autonomie de la part de la CPU.

Christian Blanc a dénoncé ceux qui réclament plus de moyens pour le supérieur et la recherche, considérant que même avec 30 % de plus ça ne changerait rien pour la recherche avec son organisation actuelle. Il a aussi critiqué la démocratie instituée par Edgar Faure,

avec des conseils de 30 à 60 personnes, conduisant à un manque de gouvernance, du fait aussi du statut des présidents d'université. Bref, il faut de vrais chefs d'entreprise pour les universités, qui puissent notamment recruter les enseignants-chercheurs.



**A Bruxelles, nous manifestons également pour une véritable Europe de l'éducation.**

Il a également fait un cours d'économie libérale, pleurant sur l'endettement du pays pour justifier le refus de moyens pour le service public, et expliquant

de répartition des richesses, rappelant que les profits des entreprises ne sont pas utilisés pour réinvestir

mais partent en bourse. Les formules à la mode sont revenues régulièrement :

- répondre aux défis ;
- prise de risques scientifiques ;
- pôles d'excellence, d'innovation, PRES ;

- ambition pour les universités, le pays, l'Europe (qui se résume le plus souvent à travailler pour les entreprises) ;
- culture de la mobilité ;

## ... ou développer l'esprit critique ?

qu'on était passé dans les années 90 à l'économie de l'innovation à laquelle doivent participer les universités. On sait pourtant quel fut le "flop" de la "nouvelle économie".

Quelques voix ont difficilement pu exprimer un autre point de vue, parlant

- mettre au centre de chaque projet stratégique d'établissement la formation tout au long de la vie ;
- développer l'évaluation, l'auto-évaluation ;
- la cohésion sociale, formule que l'on retrouve aussi bien dans la bouche de Jean-Jacques Queyranne, président du

conseil régional du Rhône, que dans celle de Christian Blanc.

Dans la commission "qualité", l'un des "experts" expliquait qu'une formation, un laboratoire pouvait être habilité par une agence et pas par une autre. Quel contrôle sur des "agences de qualité" concurrentes ?

Dans ses premières conclusions, la CPU demande la création d'une instance unique d'évaluation des formations, indépendante (de qui ?) et transparente. Il faudrait aussi poser la question de la composition pour vérifier l'indépendance.

La CPU réclame également que la dépense moyenne consacrée à la formation d'un étudiant, hors IUT et école d'ingénieur, atteigne 9000 euros (actuellement 6840 euros), ce qui correspond (à effectif constant) à une augmentation de 900 millions d'euros chaque année pendant 3 ans. Mais pour être dans le vent, ce sont les compétences qui sont mises en avant pour que les diplômés puissent s'insérer durablement dans le marché européen, ce qui relativise la formation générale, surtout quand on s'affirme partisan d'un soi-disant équilibre entre formations générales et formations professionnelles.

Bref, une CPU qui veut surfer sur plusieurs vagues mais qui globalement manque de courage et d'esprit critique face au dogme libéral.

**Danièle Patinet**



## La quadrature du cercle

La situation sur l'académie de Paris est pour le moins floue. Le seul document dont nous ayons connaissance fait état de 19 postes du rectorat transférables aux collectivités territoriales : 13 de la DPAOS (1 AASU, 4 SASU, 8 C), 3 à la DAFCG (3 C), 1 à la DIFOR (1 SASU), 1 au secrétariat du comité médical (1 C), 1 au SIEC (1 C).

Rien n'est connu en ce qui concerne les postes dépendant de la Chancellerie des universités.

Rien n'est dit sur la collectivité territoriale de

transfert (département ou région).

Ce qu'on sait par contre avec certitude, c'est qu'aucun des 13 collègues de la DPAOS n'est individuellement volontaire pour être transféré. Il va donc falloir les réaffecter sur des postes non transférables. Mais au même moment, les mesures de carte scolaire débouchent sur la suppression de 36 postes d'administratifs sur l'académie dont 34 sur le seul rectorat.

Il faut trouver une autre affectation au minimum pour  $19 + 34 = 53$  personnes du rectorat. Des pressions s'exercent donc sur tous les collègues du rectorat pour qu'ils demandent leur mutation hors du rectorat (pressions plus ou moins importantes selon le niveau d'engagement des chefs de bureau ou de division dans la réussite du dispositif).

La commission administrative académique du SNASUB a décidé d'organiser une réunion des personnels du rectorat, dans un contexte où, à l'évidence, rien n'est encore joué. CTP le 29 mars.

19 mars 2005  
Patrick Le Tuhaut

## Paris

## Nous demeurerons vigilants

Dans l'académie de Versailles, plusieurs réunions sur la procédure de choix et d'affectation se sont tenues. 58 postes sont concernés, répartis ainsi :

- Conseil régional : 3 A, 8 B, 15 C
- Conseils généraux : 78 : 1 A, 2,5 B, 5 C  
91 : 1 A, 2,5 B, 4,5 C  
92 : 1 A, 2 B, 4,5 C  
95 : 1 A, 2,5 B, 4,5 C.

L'action du SNASUB notamment a permis de :

- **réduire, à titre exceptionnel, de 3 à 2 ans,** l'ancienneté dans le poste requise pour prétendre à participer au mouvement ;
- **aller jusqu'au bout de la logique du volontariat :**

toutes les demandes de mutations émanant de personnels de catégorie C souhaitant quitter le rectorat seront examinées avec un soin particulier.

Ces personnes pourront, le cas échéant, bénéficier du dispositif "mesure de carte scolaire", si leur départ permet à des fonctionnaires touchés par des mesures de suppression ou de

transfert d'emplois (prestations familiales, SMR, postes étiquetés PUD... ) de demeurer au rectorat ;

- **avoir l'assurance que** les résultats concernant les candidats des catégories B et C seront communiqués aux intéressés par mail dans la journée. Les résultats concernant les personnels de catégories A sont aussi fonction des CAPN.

**Nous avons rappelé que** les personnes touchées par les "mesures de carte" conservent leur barème actuel en vue d'une éventuelle mutation ultérieure.

Plusieurs problèmes ont été soulevés, notamment en raison de la différence d'"attractivité" des départements et de la région. L'administration rectorale a aussitôt brandi la notion de "compétence" mais nous avons obtenu qu'en cas de candidatures multiples, les barèmes soient appliqués.

De même, il a fallu dire et redire que le paritarisme devait jouer tout son rôle et les CAPA être saisies de tous les cas. Nous entendons bien être vigilants !

Michèle Martin Darmon

## Versailles

## Enseignement supérieur

### Audience CPU

Le 18 mars dernier, en marge du colloque de la CPU, l'intersyndicale et le comité lyonnais *Sauvons la recherche* ont rencontré Marie-Jeanne Philippe, directrice adjointe de

cabinet de François Fillon et Yannick Vallée, vice-président de la CPU.

La directrice de cabinet a réaffirmé la position du ministère : le projet de LOPRI qui a circulé n'était qu'une "mouture totalement inachevée" et n'aurait pas du être diffusé. Un vrai faux projet de loi en quelque sorte !

Sur l'emploi, elle prétend "être à l'écoute des universités" pour les besoins en personnels IATOS, mais veut les orienter uniquement sur les activités de recherche et en reste au chiffre nettement insuffisant de 500 postes IATOS sur cinq ans qui figure dans le projet de LOPRI.

Yannick Vallée a souhaité qu'une "orientation dirigée des étudiants soit mise en place entre le L et le M" (à bac+3) au lieu de la sélection entre le deuxième et le troisième cycle (bac+4). Il a plaidé pour une loi de programmation aussi pour l'enseignement supérieur.

Marie-Jeanne Philippe a répondu que le LMD pouvait se faire "à moyens constants" mais qu'une "réforme du système San Remo est envisagée pour distribuer les moyens autrement, avec une globalisation".

Bernard Teissier

# Recours administratif et recours contentieux : nouvelles règles

Fonctionnaires et non-titulaires peuvent former des recours contre les mesures individuelles et actes réglementaires lésant leurs intérêts. Un recours contre un acte réglementaire ne peut être utilement formé que s'il modifie la situation juridique du requérant. Les syndicats de fonctionnaires peuvent attaquer des actes réglementaires concernant le statut du personnel ou des décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires. L'autorité doit faire droit à toute demande d'abrogation (c'est-à-dire pour l'avenir, le retrait étant rétroactif) d'un règlement illégal ou devenu illégal. Obligatoire pour l'administration dès sa signature, la décision individuelle n'est opposable à l'intéressé qu'après sa notification, et aux tiers après sa publication. L'acte réglementaire est opposable dès sa publication.

### Recours administratif

Il est obligatoire depuis la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 (article 23) - sauf en matière de recrutement et en matière disciplinaire - de porter en premier lieu sa réclamation devant l'administration elle-même et de ne se pourvoir par voie contentieuse qu'en cas de rejet. Toutefois, tant que le décret d'application de cette loi n'a pas été publié, un recours juridictionnel direct demeure valable. Ce "*recours administratif*", gracieux (devant l'auteur de l'acte) ou hiérarchique (devant son supérieur), ne peut être formé que dans le délai du recours contentieux (2 mois). Un second recours administratif ne peut prolonger le délai de recours contentieux. A défaut de décision dans le délai de 2 mois à compter de la réception de la réclamation, celle-ci est considérée comme rejetée. Un nouveau délai de 2 mois pour se pourvoir devant la juridiction court à compter soit de la notification

de la réponse de l'administration, soit de l'expiration du délai de 2 mois de silence de l'administration. Après ce nouveau délai, l'administration peut encore réviser sa décision, lorsque les tiers ne peuvent en invoquer aucun préjudice, par exemple dans certains cas, en matière disciplinaire.

### Recours juridictionnels

Les agents publics ont à leur disposition deux types de recours devant la juridiction administrative : le "*recours pour excès de pouvoir*" tend à obtenir l'annulation des actes administratifs pris en violation de la légalité (lois et règlements) ; le "*recours de plein contentieux*" pour lequel une demande préalable à l'administration est nécessaire dans tous les cas et qui vise le plus souvent à la reconnaissance d'un droit pécuniaire (délai de recours : 4 ans après le 31 décembre de l'année du fait générateur de la dette).

C'est le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent qui est compétent. La requête doit être accompagnée de la décision attaquée, ou de l'accusé de réception de la réclamation restée deux mois sans réponse. Elle doit comporter l'indication précise des conclusions, et l'énoncé des moyens qui les appuient. Un mémoire ampliatif peut être présenté après le délai de recours pour développer l'argumentation. La requête est transmise par la juridiction à l'autorité administrative : au "*mémoire en défense*" de l'administration peut succéder un "*mémoire en réplique*" du requérant. La juridiction statue dans les limites des conclusions suffisamment explicitées dans le délai du recours.

### Les référés

Ils permettent de juger en urgence, lorsqu'un doute sérieux apparaît quant à la légalité d'une décision.

Une procédure de référé peut être engagée dès l'introduction du recours administratif préalable.

### Appel

L'appel pour les agents publics est désormais limité : dans le contentieux de l'annulation, aux litiges portant sur le contentieux disciplinaire, le recrutement et le départ de la fonction publique ; pour les recours en indemnité, aux demandes portant sur une somme supérieure à 8000 euros, un avocat est nécessaire.

A défaut d'appel, reste la cassation, avec l'assistance obligatoire d'un avocat aux conseils. C'est une procédure coûteuse. De plus, le juge de cassation ne juge que sur la forme, et non sur le fond.

L'administration est tenue d'exécuter les décisions juridictionnelles devenues définitives.

Si vous êtes conduit à former un recours contre une décision administrative, contactez-nous, nous pourrons vous aider à le rédiger.



Pierre Boyer



# lu pour vous

Arrêtés du 14 et du 25 février 2005 relatifs à l'attribution d'**indemnités de responsabilité administrative** aux fonctionnaires occupant des emplois de SGASU et de CASU (BOEN n° 9 du 3 mars 2005).

Arrêté du 15 février 2005 fixant la répartition des postes offerts aux **concours de recrutement de SASU** au titre de 2005 (BOEN n° 8 du 24 février 2005).

Décret n° 2005-139 du 17 février 2005 relatif aux dispositions statutaires applicables au corps des **agents administratifs de Mayotte** et arrêté du même jour relatif à l'échelonnement indiciaire applicable à ce corps (JO du 18 février 2005).

Arrêté du 18 février 2005 fixant au titre de l'année 2005 le contingent de postes (15) offerts au **recrutement d'AASU** (résorption de l'emploi précaire) (JO du 26 février 2005).

Arrêté du 18 février 2005 fixant au titre de 2005 le contingent de postes offerts au **recrutement d'agents administratifs des services déconcentrés du MEN** (résorption de l'emploi précaire : 550 ; externe : 11) (JO du 26 février 2005).

Décrets n° 2005-166 et 2005-167 du 22 février 2005 relatifs à la **revalorisation des pensions civiles et militaires de retraites et assimilées** et aux conditions de cette revalorisation (JO du 24 février 2005).

Décret n° 2005-168 du 23 février 2005 modifiant le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à **temps partiel** (JO du 25 février 2005).

Note de service n° 2005-030 du 24 février 2005 relative à la préparation de la **liste d'aptitude pour l'accès aux fonctions d'agent comptable** d'EPSCP (BOEN n° 9 du 3 mars 2005).

Arrêté du 24 février 2005 relatif à l'examen professionnel au titre de 2005 pour l'**accès au grade de SAAC** du MEN (BOEN n° 9 du 3 mars 2005).

Avis du 24 février 2005 relatif aux **recrutements** externes et à ceux par listes

classées par ordre d'aptitude d'**agents administratifs des services déconcentrés** (BOEN n° 9 du 3 mars 2005).

Circulaire n° 2005-035 du 25 février 2005 relative à la **gestion des personnels ITARF** (1<sup>er</sup> semestre 2005) (BOEN n° 10 du 10 mars 2005).

Note de service n° 2005-032 du 24 février 2005 relative au **relèvement des indemnités indexées sur la valeur du point** (BOEN n° 9 du 3 mars 2005).

Arrêté modificatif du 25 février 2005 relatif aux **conditions d'attribution de la NBI dans les services centraux et déconcentrés** du MENR (JO du 26 février 2005).

Arrêté du 28 février 2005 fixant au titre de 2005 le

nombre d'emplois à pourvoir (14) à l'examen professionnel ouvert pour l'**accès au grade d'attaché principal d'administration centrale** (JO du 5 mars 2005).

Note du 2 mars 2005 relative au **mouvement des personnels de catégories B et C à gestion déconcentrée** (BOEN n° 121 du 17 mars 2005).

Arrêté du 3 mars 2005 et circulaire n° 2005-040 du même jour relatifs aux **élections à la CAPN des bibliothécaires** et à leur organisation (BOEN n° 10 du 10 mars 2005).

Arrêté du 4 mars 2005 fixant au titre de 2005 le nombre d'emplois à pourvoir (65) à l'**examen professionnel ouvert pour l'accès au grade d'APAC** du MEN (résorption de l'emploi précaire) (JO du 5 mars 2005).

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).

