

Convergences



de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

É d i t o

Gagner l'opinion



par
**Jacques
Aurigny**

La politique gouvernementale ne laisse pas d'inquiéter :

- privatisation de GDF ;
- remise en cause des acquis sociaux et déclarations inquiétantes sur tous les sujets : 35h, salaires, retraites...

La suppression annoncée de 15 000 postes de fonctionnaires s'accompagne d'une campagne de justification sur le thème : l'éducation coûte de plus en plus cher...

Evaluation / notation : sans attendre la suppression de la notation, les services académiques ont reçu des consignes pour appliquer la seule procédure d'évaluation. Tout y est : individualisation, mise en concurrence des collègues, indicateurs de performances différenciés. C'est la LOLF appliquée à la gestion des personnels.

Sans attendre il faut s'opposer :

- à la remise en cause des missions et, par là, des postes ;
- à la procédure d'évaluation sans notation ;
- à la campagne de dénigrement venant justifier les suppressions de postes.

L'attente est forte envers le service public d'éducation nationale : le débat budgétaire doit être l'occasion de montrer aux personnels et aux usagers la gravité des choix actuels qui organisent le démantèlement du service public.

Dossier

**L'évaluation
individuelle :
non merci !**

**5^e CONGRES
DE LA FSU**

Participez!

pour nous contacter...

Le SNASUB national : le Bureau national

Secrétaire générale

Arlette Lemaire
SNASUB-FSU
3-5, rue de Metz 75010 Paris
01 44 79 90 47
lemaire.arlette@free.fr

Trésorière nationale

Françoise Eliot
9, rue d'Ancerville
55170 Sommellonne
08 71 22 31 81
snasub.fsu.tresorerie@wanadoo.fr

Secrétaires généraux adjoints

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

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

Marie-Dolorès Cornillon
01 56 21 36 36
md.cornillon@orange.fr

Marie Ganozzi
08 71 46 60 53
marie-ganozzi@wanadoo.fr

Anne-Marie Pavillard
01 44 79 90 47
amp@snasub.fr

Autres membres du BN

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

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

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

Pierre Pieprzownik
05 61 12 05 78
ppiepro@wanadoo.fr

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

François Ferrette
02 33 32 71 76
ff61@wanadoo.fr

Patrick Le Tuhaut
01 44 89 88 33
snasub75@yahoo.fr

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

Philippe Rampon
04 76 75 81 21
phrampon@wanadoo.fr

Philippe Lalouette
03 22 53 49 76
snasub.amiens@wanadoo.fr

Jean-Claude Magrinelli
03 82 53 21 88
magrinelli.jean-claude@neuf.fr

Hervé Petit
05 34 45 61 51
herve.petit@biu-toulouse.fr

Bernard Teissier
04 37 37 62 05
bernard.teissier@ens-lsh.fr

Le SNASUB dans les académies : secrétaires, correspondants, trésoriers académiques

Aix-Marseille

Marcel Chatoux, SA
Rectorat
Place Lucien Paye
13626 Aix en Provence
Cedex 1
04 42 91 74 70
marcel.chatoux@ac-aix-marseille.fr
Marie-Christine Santelli,
Trésorière
3 avenue François Vidal
13080 Luynes
04 42 95 85 14

168 rue Caponière
14000 Caen
02 31 30 08 26
genevieve.salmere-truffot@ac-caen.fr
Christel Alvarez, Trésorière
316 rue de la Lande
27210 Bouleville
02 32 57 92 58

Grenoble

Philippe Rampon, SA
Voir BN
Josiane Michallat, Trésorière
7 rue Joseph Rolland
38120 St Egrève
04 76 74 71 14

Lille

Jean-Christophe Castelain,
SA
David Gipoulou, SA
Nicole Deleforge, SA
Evelyne Delplace, SA
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1er étage
28 rue des Archives 59800
Lille
03 20 12 03 31
snasub.fsu@nordnet.fr
Guy Douay, Trésorier
124 rue Ferrer 59000 Lille
03 20 34 04 54

Clermont-Ferrand

Gilberte Jacob, SA
Collège Pierre Mendès
France
96 avenue Emile Zola
BP 24 63201 Riom
04 73 64 68 04
snasubfsu-
cft@netcourrier.com
Marie-Christine Labrandine,
Trésorière
35 route de Durtol
63830 Nohanent
04 73 62 88 38

Amiens

Philippe Lalouette, SA
Voir BN
Daniel Duchat, Trésorier
SNASUB-FSU
9, rue Dupuis
80000 Amiens
03 22 72 95 02

Besançon

Nacim Bendeddouche,
Correspondant
Collège du Mortard
Av Jean Moulin
70200 LURE
03 84 89 02 60
nacim.bendeddouche@ac-besancon.fr
Marina Josipovic, Trésorière
BU de Belfort
43, faubourg des Ancêtres
BP 455 90008 Belfort Cedex
03 84 21 52 88

Corse

Thomas Vecchiutti, SA
voir BN
Catherine Taïeb, Trésorière
Lycée Pascal Paoli
Avenue Président Pierucci
20250 Corte
04 95 45 03 16

Créteil

Yann Mahieux, SA
SNASUB FSU
Bourse départementale du
Travail

Bordeaux

Jean-Claude Carabini, SA
193 rue du 19 mars 1962
40465 Lalaque
05 58 57 53 01
06 82 94 46 28
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr
Maxime Gonzales, Trésorier
390 chemin Laqueyre
64300 Orthez
05 59 67 22 08

1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
01 48 96 36 65
creteil.snasub@free.fr
Michel Macina, Trésorier
2 allée de la Butte aux
Cailles
93160 Noisy le Grand
01 64 80 36 30

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
François Ferrette, SA
IA 61
Cité administrative
61013 Alençon cedex
02 33 32 71 76
ff61@wanadoo.fr
Geneviève Truffot, SA
Rectorat de Caen

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

Limoges

Marie-Hélène Dumas, SA
Collège Pierre de Ronsard
98 rue de la Brégère
87065 Limoges
05 55 37 84 76
marie-helene.dumas@ac-limoges.fr
Corinne Jeandillou,
Trésorière
Lycée Bernard Palissy
11 rue Léon Jouhaud
87400 St Léonard de Noblat
05 55 56 38 38

Lyon

Monique Viricel, SA
9 bis rue Gaston
Monmousseau
Bat Education Nationale
69200 Venissieux
06 07 30 58 55
monique.viricel@free.fr
Olivier Aubailly, Trésorier
6 place St Sylvestre, Le
Trotlet
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
03 82 53 21 88
Danièle Simon, SA
snasub.lorraine@wanadoo.fr
Chantal Welsch-Floremont, SA
3 rue du Four
54640 Aubaucourt sur Saïlle
Annie Lespingal, Trésorière
Lycée de la Communication
3 bd Arago
57070 Metz
03 87 75 87 00

Nantes

SNASUB-FSU
02.40.35.96.68
snasub@fsu44.org
EPLÉ : Francis Gustave
francis.gustave@club-
internet.fr
Supérieur : Nathalie
Gregogna
nathalie.gregogna@univ-
angers.fr
Bibliothèques : Nathalie
Dremeau
nathalie.dremeau@univ-
nantes.fr
Services : Isabelle Le Dreff
iledreff@ac-nantes.fr
Ghyslaine Graudeau,
Trésorière
17, rue de Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte
02 51 36 25 52

Nice

Huguette Baisse,
Correspondante
Université - 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
04 94 46 06 32

Orléans-Tours

Françoise Cadiou, SA
SNASUB FSU
10 rue Molière
45000 Orléans
02 38 78 00 69
snasub.aca45@wanadoo.fr
Chantal Richaume, Trésorière
1 rue Jean Monnet
41000 Blois
02 54 55 28 35

Paris

Patrick Le Tuhaut, SA
voir BN
Nadine Loison, Trésorière
Lycée Fénélon

2 rue de l'Eperon
75006 Paris
01 44 41 18 88

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
Annette Fradet, Trésorière
26, rue de l'Abbé de l'Épée
86000 Poitiers
05 49 54 71 29

Reims

Françoise Eliot, SA
(voir Trésorière nationale)
snasub.fsu.reims@wanadoo.fr
Alice Baudry, Trésorière
9 rue de Derrière les Vignes
51220 Bermericourt
03 26 61 04 67

Rennes

Fabrice Kas, SA
Collège Jean Richepin
8 bd Kennedy
22370 Pleneuf Val André
02 96 72 89 82
f.kas@free.fr
Nelly Le Roux, Trésorière
Collège La Tourelle
Impasse Gauvin
BP 1703 29107 Quimper
Cedex
02 98 52 32 40

Rouen

Michelle Collet, SA
INSA Rouen
Place Emile Blondel
76821 Mont St Aignan
Cedex
02 35 52 83 91
michelle.collet@insa-
rouen.fr
Agnès Devaux, Trésorière
9, bis rue des Lombards
79290 Montvilliers
02 32 74 43 09

Strasbourg

Gérard Guntzburger, SA
Myriam Marinelli, Trésorière
SNASUB FSU
10 rue de Lausanne
67000 Strasbourg
03 88 36 20 90
snasub.fsu@wanadoo.fr

Toulouse

Dominique Ramondou, SA
SNASUB
3 chemin du pigeonier de

la Scépière
31100 Toulouse
05 61 43 60 64
snasub.ac-
toulouse@wanadoo.fr
Régine Flament, Trésorière
Collège Haut Lavedan
33 Avenue Jean Moulin
65260 Pierrefitte Nestalas
05 62 92 76 62

Versailles

Rémy Cavallucci, SA
Lycée Jean Jaurès
25 rue C. Lecocq
95104 Argenteuil Cedex
01 39 98 50 05
remy.cavallucci@orange.fr
Françoise Dutemple,
Trésorière
IUFM
45 av des Etats Unis
78008 Versailles Cedex
01 39 24 20 46

HORS METROPOLE Etranger, Guadeloupe, Guyane Contactez le SNASUB national

Martinique

ChrysteLe Varnier, SA
Lycée Joseph Gaillard
Rue Marie Thérèse
Gertrude
97200 Foret de France
05 96 61 99 30
chrysteLe.varnier@ac-
martinique.fr

Reunion

Jean-Claude Michou, SA
32 rue Jean Sita
97430 Le Tampon
06 92 00 71 09
jcmichou@univ-reunion.fr
Laure Savy, Trésorière
Lycée Jean Hinglo
2 rue des Sans Soucis
BP 2021
97825 Le Port
02 62 71 19 03

SNASUB-FSU
3-5, rue de Metz
75010 Paris

Tel : 01 44 79 90 42 / 47
Fax : 01 42 46 63 30
snasub.fsu@snasub.fr
http://www.snasub.fsu.fr

COMMEMORATION

17 octobre 1961 Vérité et justice

Le 17 octobre 1961, des dizaines de milliers d'Algériens manifestent pacifiquement à Paris contre le couvre feu discriminatoire qui vient de leur être imposé par Maurice Papon, Préfet de police de Paris.

Ils défendaient leur droit à l'égalité, leur droit à l'indépendance et le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes. Ce jour-là et les jours qui suivirent des centaines de ces manifestants furent tués par des policiers aux ordres de leurs supérieurs. Des milliers ont été arrêtés, emprisonnés, torturés, nombre d'entre eux ont été refoulés en Algérie.

45 ans après, la vérité est en marche mais la France n'a toujours pas reconnu sa responsabilité dans les guerres coloniales qu'elle a menées, en particulier dans la guerre Algérie et dans le cortège d'horreurs qu'elle a entraîné, ni dans ce crime d'Etat que constitue le 17 octobre 1961. Certains osent continuer à parler des «bienfaits de la colonisation».

Le devoir de mémoire s'impose pour cette période sombre de notre histoire comme il s'est imposé pour la période de la collaboration vichyste avec l'Allemagne nazie. Ce n'est qu'à ce prix que pourront disparaître les séquelles les plus graves de la guerre d'Algérie : le racisme dont sont victimes aujourd'hui les ressortissants d'origine algérienne ou, par extension, du Maghreb ou d'anciennes colonies.

Un rassemblement a eut lieu le Mardi 17 octobre 2006 à 18h30 au Pont St Michel à Paris, pour exiger :

- la reconnaissance officielle du crime commis par l'Etat français les 17 et 18 octobre 1961,
- la liberté d'accès effective aux archives pour tous les historiens et citoyens,
- un lieu de mémoire en souvenir des victimes du colonialisme.



n° 123 novembre 2006

Sommaire

Nous contacter p. 2

Actualité

Election ASU, actualité des retraites, protection sociale p.4

Budget 2007 : un mauvais budget pour les personnels p.5

Action sociale : le privé pointe son nez p.6

CSPF du 26/9, à l'ordre du jour :
- non-titulaires,
- fusion des corps p.7

EPLE : Conventions EPLE, un danger pour l'égalité p.8

Supérieur : Les CPE p.15

fiche pratique Fonctionnaires handicapés : quels droits ? p.16

TRIBUNE Libre Les tribunes d'Olivier Tulasne et de PSL p.17

BO Lu pour vous : l'essentiel des textes officiels p.18

Vie des académies p.18

Bulletin d'adhésion au SNASUB p.19

DOSSIER pp.9-14

L'évaluation individuelle :
non merci !

Convergences

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 9042/47

Directrice de la publication : Arlette Lemaire
Rédacteur en chef : Pierre Boyer
Mise en page : Olivier Morvan
Publicité : Clotilde Poitevin-Amadiou
06 19 94 66 85 www.comdhabitude.fr
(Le site TV, p.20)

Impression : Imprimerie Grenier — 94250 Gentilly
ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498

Elections de l'ASU : un mauvais calendrier

Les élections de l'ASU (renouvellement des CAPN et CAPA) sont prévues pour le 13 mars 2007. Ce calendrier ne donne pas le temps aux collègues de la zone B de prendre connaissance des documents et de voter.

Par ailleurs, en raison des modifications statutaires en cours et des reclassements qu'elles impliquent, les délais prévus pour les dépôt des listes risquent de ne pas permettre aux organisations syndicales de communiquer dans des délais suffisants les éléments d'information aux collègues.

Le SNASUB a donc demandé au ministère de différer d'une ou deux semaines le processus électoral.

16-22 octobre

Semaine revendicative des retraités



Du 16 au 22 octobre 2006

SEMAINE
NATIONALE
DES RETRAITES
ET PERSONNES
AGÉES



Jeunes et vieux, ensemble !

Chaque année, les manifestations de la semaine bleue visent à informer et sensibiliser l'opinion publique sur la contribution des retraités à la vie économique, sociale et culturelle.

Les organisations syndicales de retraités ont appelé à faire de la "semaine bleue" (16 au 22 octobre) une "semaine revendicative" afin de demander une revalorisation des retraites.

Retraite des fonctionnaires parents de trois enfants : la FSU obtient une réponse favorable.

Dès la diffusion de la note du ministère des Finances du 19 mai 2006, la FSU s'est adressée au ministre de la Fonction publique contestant cette interprétation de la loi. De quoi s'agit-il ?

La loi de réforme des retraites de 2003 organise l'allongement de la durée d'activité requise pour une retraite au taux maximum et une décote progressive. Les valeurs retenues pour le calcul de la pension d'un fonctionnaire partant en retraite sont celles de l'année d'ouverture de ses droits à pension (l'année de ses 60 ans sauf dispositions particulières). Les fonctionnaires parents d'au moins 3 enfants ou d'un enfant handicapé peuvent percevoir leur retraite sans condition d'âge après 15 années de service.

Fin décembre 2004, le vote en catimini d'une condition d'interruption d'activité au moment de la naissance ou de l'accueil des enfants a privé les pères et une partie des mères de ce droit, le décret d'application

de la loi a été publié le 11 mai 2005. La circulaire du ministère des finances considérait que l'année d'ouverture du droit des bénéficiaires de ces dispositions ne saurait être antérieure à l'année 2005.

En conséquence, au lieu d'être calculée sur la base de 37,5 annuités (2% par an), la pension des mères qui avaient, en 2003, quinze années de service et trois enfants le serait sur la base de 38,5 annuités (1,948% par an) sans décote.

La FSU estimait quant à elle que la publication d'un décret en 2005 ne fait pas obstacle au constat que les conditions requises étaient vérifiées antérieurement. L'année d'ouverture des droits peut donc être antérieure à 2005. Cette interprétation est celle qui a finalement été retenue par les ministres de la fonction publique et du budget. Ils en ont fait part à la FSU par courrier en date du 20 septembre.

Protection sociale complémentaire des fonctionnaires : premières avancées

Au prétexte du principe d'une "concurrence libre et non faussée" le maintien des subventions de l'Etat-employeur aux mutuelles des fonctionnaires était mis en cause par la Commission européenne (cf. dossier de Convergences n° 117 d'avril 2006). Répondant à une demande des fonctionnaires et de leurs organisations de garantir une protection sociale complémentaire financée (certes insuffisamment aujourd'hui) par les employeurs publics, le gouvernement a accepté l'ajout d'un article dans le projet "de loi de modernisation de la fonction publique", à insérer dans la loi statutaire de 1983.

Cet article mentionne explicitement la mise en oeuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

On se souvient des attermoissements et propos des ministres de la Fonction publique et des politiques mises en oeuvre globalement visant au démantèlement de ces mêmes solidarités. Cette consécration par la loi des solidarités intergénérationnelles est une victoire syndicale, à mettre à l'actif d'une action menée depuis plusieurs années, portée unitairement avec la mutualité et exposée aux autorités de Bruxelles le 22 juin dernier. La commission a enfin admis que l'aide "individuelle" pouvait être attribuée indirectement, donc par le biais d'aides aux mutuelles.

Il faut maintenant qu'une négociation sociale s'ouvre rapidement pour fixer le cadre d'application de cet article.

Budget 2007

Avantages pour les privilégiés et suppressions d'emplois

Le projet de budget 2007 est aujourd'hui connu. Il consacre des baisses d'impôts pour un petit nombre (baisse de l'impôt sur le revenu des ménages les plus aisés, baisse de l'impôt sur la fortune, baisse de la fiscalité sur la spéculation financière, baisse de l'impôt des grandes sociétés, nouvelles exonérations de cotisations patronales) alors que la diminution des moyens budgétaires servant à satisfaire les besoins sociaux va toucher le plus grand nombre.

Ce budget se caractérise part un désengagement important de l'État : les services publics sont menacés

L'évolution du budget de l'État ces deux dernières années est significative des intentions du gouvernement en la matière. La baisse des dépenses publiques va considérablement réduire le champ d'intervention de l'Etat. Il ne sera plus en situation de remplir ses missions à hauteur des besoins, laissant ainsi d'autres acteurs économiques remplir à sa place des missions de service public. L'augmentation du point d'indice (+ 0,5%) alors que le gouvernement prévoit une inflation de 1,8%, signifie que ce dernier *décide* d'une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires pour 2007 !

Les restrictions budgétaires touchent L'Éducation nationale

Le second degré est frappé de plein fouet. Même en tenant compte de la décentralisation des TOS, la baisse en euros constants est sans précédent. L'équivalent de 2880 emplois sont supprimés au titre de la diminution des décharges statutaires. Les emplois de stagiaires supprimés (-1011 emplois) confirment la baisse des recrutements rendant impossible le remplacement des prochains départs à la retraite et annonçant de

nouvelles suppressions d'emplois pour l'année prochaine. 2000 emplois sont supprimés au titre de la baisse démographique, oubliant que l'économie de ces emplois ne peut se faire que par une nouvelle disparition d'options et de doubléments.

Pour les administratifs, des suppressions d'emplois à hauteur de 500 ETP (Equivalent temps plein) sont prévues. Cela représente l'équivalent d'un gros rectorat. Or les suppressions des années précédentes représentaient déjà environ l'équivalent d'une inspection académique par académie. C'est donc l'ensemble du système administratif de l'Éducation nationale qui est touché de l'administration centrale jusqu'à l'EPLE car quelque soit le lieu des suppressions de postes ce sont tous les échelons qui verront soit leurs effectifs soit leur charge de travail modifiés. En fin de compte se sont les usagers qui pâtiront de cette situation.

L'effort fait pour le supérieur est largement inférieur aux engagements pris et nettement en deçà des besoins.

Un instrument de division des personnels

A la fonction traditionnelle de prévisions des emplois, ce budget 2007 introduit de nouvelles dimensions. La LOLF, présentée par programmes et missions, dont la multiplicité fait perdre de vue la cohérence, rend la lecture budgétaire difficile. Le démantèlement de l'Éducation nationale est en marche mais ce n'est pas nettement visible car parallèlement à la diminution des emplois de fonctionnaires, on constate une augmentation des indemnités. En effet, la moitié des économies réalisées avec les suppressions de postes servira à



abonder le volet indemnitaire. Le gouvernement organise ainsi la concurrence entre les personnels et introduit le salaire au mérite que les personnels financeront eux-mêmes par le travail supplémentaire qu'ils auront à effectuer du fait des suppressions de postes. Les pertes du pouvoir d'achat sont telles qu'elles risquent de faire perdre de vue la nécessaire bataille pour des créations d'emplois public.

Des contre-réformes :

- le recours systématique aux personnels précaires,
- la multiplication des emplois de droit privé,
- les CDI, utilisés comme instruments pour casser les statuts et la fonction publique,
- la prime de transport alors que les budgets d'action sociale sont en constante diminution,
- la hausse de la CSG, de la taxe d'habitation,
- l'envolée des prix,
- les remboursements des médicaments.

Le budget 2007 n'est pas un bon budget : ni pour l'emploi ni pour les bas salaires ni pour les personnels de l'Éducation nationale.

Marie Dolorès Cornillon

Action sociale : le privé pointe le bout de son nez

L'action sociale sera désormais une garantie statutaire, intégrée au titre I du statut général. Mais elle fait aussi l'objet d'une réorientation stratégique majeure, décidée en toute opacité : la marchandisation de l'action sociale via l'entrée du groupe ACCOR comme prestataire du CESU (Chèque emploi service universel). On peut craindre que l'ensemble des autres prestations, actuellement délivrées par les mutuelles ne prennent le même chemin dès 2008. La vigilance s'impose donc.

Budget social 2007 : des orientations très inquiétantes

Lors du comité interministériel d'action sociale de la fonction publique, le ministre a présenté les mesures prévues pour 2007.

Une analyse détaillée du budget, en augmentation de 50 %, montre qu'en fait les mesures nouvelles ne représenteront qu'une faible part des 37 millions d'euros supplémentaires. Ces derniers serviront surtout à la régularisation budgétaire de mesures déjà engagées. Pour financer le CESU ou les investissements en restaurants inter-administratifs, les ponctions sur les budgets ministériels se montent à plus de 10 M€, et tout laisse craindre des gels ou "mises en réserve" à venir.

L'augmentation du budget d'action sociale interministérielle est très loin de compenser l'ampleur des saignées subies depuis 2002 : le niveau du début des années 2000 (environ 140 M€) n'est pas rattrapé.

Sur le fond, la FSU conteste le lien établi par l'accord entre volet social et volet salarial qui fait de l'action sociale un élément du pouvoir d'achat, alors que l'ensemble des fonctionnaires n'aura qu'une évolution salariale de 0,5% au 01/07/2006 et de 0,5% au 01/02/2007, et un point d'indice au 1/11/2006, d'où une nouvelle perte de pouvoir d'achat en 2006, après les 5% enregistrés depuis 2000.

Deux prestations élargies

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle dont peuvent bénéficier l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat, deux prestations sont élargies et mises en oeuvre, avec retard, fin 2006.

Logement : l'aide à l'installation des personnels (AIP)

Les diverses prestations existantes sont refondues en une seule : l'AIP, élargie à l'ensemble du territoire, et plus seulement à l'Ile de France, PACA et zones urbaines sensibles. Ouverte aux « primo-arrivants » ayant déménagé au moins à 70 km de leur domicile antérieur et disposant d'un revenu fiscal de référence (cf. avis d'imposition) inférieur ou égal à 15 964 € (un seul revenu au foyer) ou 23 261 € (deux revenus), l'aide est versée pour prendre en charge les frais d'installation (premier mois de loyer, provision pour charges et frais d'agence compris). Elle est revalorisée à 700 € maximum (Ile de France, PACA, zones urbaines sensibles) ou étendue à 350 € là où elle n'existait pas (les autres régions).

Garde d'enfants : le chèque «emploi-service» universel (CESU)

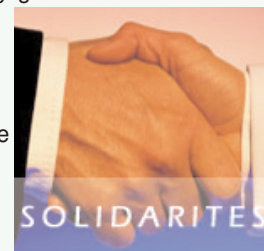
Le CESU «garde d'enfants de moins de trois ans», institué par une circulaire du 10 juillet 2006, sera opérationnel à compter de la quatrième semaine d'octobre 2006. Il permettra d'obtenir une somme allant de 200 € minimum (sans conditions de RFR) à 350 ou 600 € selon les tranches de revenus et le quotient familial, en remplacement de la prestation interministérielle «garde des jeunes enfants» qui est supprimée au 31 décembre 2006. Pour plus de précisions, vous pouvez nous consulter ou consulter le site fonction publique.

Pour la FSU, l'évolution de ces prestations ne saurait remplacer la nécessité d'investissements collectifs lourds dans le domaine du logement, de la création de crèches, des restaurants interministériels, qui pour

l'heure sont très largement insuffisants et nécessitent une programmation.

L'action sociale doit être porteuse d'une autre ambition. La FSU réitère sa revendication d'une prise en compte de l'ensemble des personnels, en particulier des précaires (situation notamment des personnels recrutés par des établissements publics) et celle des retraités.

Ce qui est qualifié par le ministre «d'effort sans précédent en faveur de la vie quotidienne des fonctionnaires» reste très en-deçà des besoins pour des milliers d'entre eux : comme l'ensemble des salariés, ils sont confrontés au désengagement de l'Etat et à l'insuffisance de solidarités collectives sur des questions aussi essentielles que celles de la prise en charge du logement, de la petite enfance, de la dépendance...



Précisions sur les projets de textes statutaires

(cf. Convergences n° 122 d'octobre 2006).

Le 8^e échelon de la classe exceptionnelle de la catégorie B (page 8) ne concernera que les techniciens de recherche. Son INM est 513.

Les personnels actuellement au 3^e échelon du NEI seraient reclassés au 6^e échelon (et non au 7^e), comme ceux actuellement au 2^e échelon. Mais ils conserveraient leur ancienneté d'échelon (dans la limite de 4 ans), alors que ceux actuellement au 2^e échelon ne la conserveraient pas.

Les projets ne sont toujours pas définitifs.

Conseil supérieur de la Fonction publique du 26 septembre

Modification du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux non titulaires

La DGAFP affirme vouloir tirer les conséquences de la création du CDI et améliorer la protection sociale des agents non titulaires. Rien pourtant sur :

- le non-recrutement de titulaires remplaçants,
- la limitation des titularisations et le développement du chômage en raison de la réduction de l'emploi public,
- le détournement de la loi par l'utilisation de plusieurs 70 % sur les mêmes fonctions dans un même établissement,
- la persistance de contrats « occasionnels » de dix mois,
- l'introduction d'un CDI conduisant à une période de chômage plus longue pour ... ne pas avoir à le conclure.

En réponse à un amendement de la FSU, l'administration a déposé un

amendement prévoyant la création de commissions consultatives paritaires, dont l'organisation et les compétences sont renvoyées à chaque ministère, mais obligatoirement consultées préalablement au licenciement après la période d'essai et en cas de procédure disciplinaire.

La FSU demande que la CCP soit obligatoirement consultée sur le renouvellement (ou refus) d'un contrat en CDI. L'administration refuse, considérant que cela relève de la prérogative de l'employeur.

Concernant l'évolution de la rémunération, récusant tout idée de carrière, le ministre a donc repoussé les amendements syndicaux, notamment ceux de la FSU, au prétexte de refuser toute idée de carrière.

Toutefois, l'administration s'est engagée à expliciter par circulaire que l'article du décret prévoyant pour les agents en CDI la possibilité au moins tous les trois ans d'une évolution de leur traitement ne remet pas en cause les situations plus favorables pouvant exister dans les ministères ou figurant dans les contrats.

Globalement, le texte n'est pas satisfaisant, malgré la création des CCP et l'engagement pris de diffuser des instructions sur la rémunération. Il est urgent de mettre en œuvre les moyens législatifs pour réduire le recrutement d'agents non titulaires, véritable coin porté dans le statut de la fonction publique.

Un bilan d'étape sur la fusion des corps a également été présenté au CSFPE du 26 septembre

Le nombre de corps n'est certes pas intangible. Mais il faut s'interroger sur ce qui est recherché par sa réduction. Est-ce vraiment d'offrir davantage de possibilités de mobilité pour les personnels ? Ou plutôt davantage de liberté pour l'administration de procéder à des redéploiements, éventuellement imposés ?

Concernant la fusion des corps de centrale et des services extérieurs de l'Éducation nationale, on voit bien le rapport avec le "dégraissage" du ministère. Cette fusion fait peu de cas de la spécificité des métiers et des missions. La fusion des corps d'agent et d'adjoint administratif correspond largement au constat du caractère microscopique de la différence entre des rémunérations rattrapées par l'évolution du SMIC.

Il s'agit pour l'administration de développer la gestion déconcentrée : mais il est très loin d'être démontré que ce type de gestion soit plus impartial ou plus équitable qu'une gestion nationale.

Il s'agit aussi pour l'administration de développer une "meilleure allocation des ressources humaines". Mais existe déjà le principe selon lequel un fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois de son corps.

En profilant à l'extrême les postes, en développant l'individualisation de la rémunération, il s'agit bien pour

l'administration de sortir les fonctionnaires le plus possible de leurs cadres collectifs.

Quant à l'élargissement des possibilités de carrière par la fusion de corps, c'est très largement une illusion puisqu'il est limité d'une part par une déconcentration croissante de la gestion et d'autre part par la baisse des effectifs, en raison du non remplacement d'une grande partie des départs en retraite.

L'objectif affiché de réaliser des économies de gestion est plus crédible. Il va dans le sens d'une réduction du rôle des CAP. Certes le paritarisme a un coût financier, mais ce n'est pas une bonne raison pour le réduire !

Convaincre les fonctionnaires du souci qu'a l'administration de leur carrière passe d'abord par le respect des structures paritaires de concertation plutôt que par une politique de communication visant à les séduire individuellement. C'est une question de choix politique, dans l'acception large de ce terme.



Pierre Boyer

Conventions EPLE : danger pour l'égalité !

L'article 82X de la loi 2004-809 du 13 août 2004 prévoit la passation d'une convention entre la région et les lycées sur les modalités d'exercice de leurs compétences respectives concernant les services de restauration, d'hébergement, d'accueil, d'entretien général et technique.

Les collectivités territoriales ont pour la plupart achevé la rédaction des conventions, qui doivent être soumises au vote des conseils d'administration et signées par le chef d'établissement.

Des conventions critiquables

La FSU a d'ores et déjà pris position sur certaines conventions, qu'elle juge critiquables sur plusieurs points :

- les conditions de fonctionnement des missions centralisées assurées par les TOS ne sont pas définies,
- des départements outrepassent leurs compétences en particulier dans le domaine budgétaire. Au nom de l'EPLE, ils prétendent décider de certaines activités à l'intérieur de l'établissement. Or, ceci relève de la compétence des CA.

Aussi la FSU a donné pour consigne de proposer des amendements à ces conventions et, s'ils n'étaient pas adoptés, de les rejeter dans le cadre du CA. En effet la FSU n'hésitera pas à voter contre ces conventions si elles n'apportent pas aux personnels les garanties suffisantes sur leurs missions et métiers.

D'ores et déjà dans les académies des amendements vont être proposés aux CA pour défendre les personnels. Ainsi dans la région Midi-Pyrénées, l'UNATOS a négocié avec la région la rédaction des conventions et y a apporté des amendements qui portent sur des garanties de l'organisation du travail des TOS.

Le SNASUB, pour sa part ne s'opposera pas au vote en CA, si les amendements proposés par l'UNATOS sont acceptés par le conseil d'administration.

Des risques importants

Le risque est énorme d'aboutir à des positions divergentes suivant les académies et par là même à une véritable déréglementation, avec des régimes différents dans le traitement des TOS, suivant les conventions.

Or à travers ces conventions, la région et les départements définissent leurs relations aux établissements ; il ressort de l'examen de ces différentes conventions qu'elles présentent des dangers quant aux missions des personnels, dangers intensifiés dans le contexte actuel.

Ainsi le conseil général du Loiret a décidé de confier à des entreprises privées la construction et la gestion d'un collège.

Cette démarche s'inscrit dans un mouvement qui fait que l'Éducation nationale va entrer dans un cadre concurrentiel, la décentralisation risquant d'accentuer cette évolution négative.

L'autonomie des EPLE menacée

L'autonomie des EPLE est également remise en cause par certains projets des collectivités territoriales. Parmi eux le conseil général de Charente, qui envisage de gérer directement la restauration des EPLE en fixant à l'avenir un tarif unique.

Quel sera alors le rôle du gestionnaire de l'EPLE ? Devient-il un simple régisseur pour la collectivité qui intégrera le budget de la restauration dans son propre budget ?

Si les conseils d'administration ne sont plus compétents pour fixer les tarifs de la restauration, ont-ils encore un rôle à jouer dans ce domaine et sous quelle forme ?

S'opposer aux dérives

Aussi face aux dérives possibles, il convient de réaffirmer à travers les conseils d'administration les

principes protecteurs de l'intérêt des personnels et usagers.

Ces principes essentiels - principe du maintien des missions dans le service public, principe d'égalité, droits statutaires des personnels - doivent être défendus.

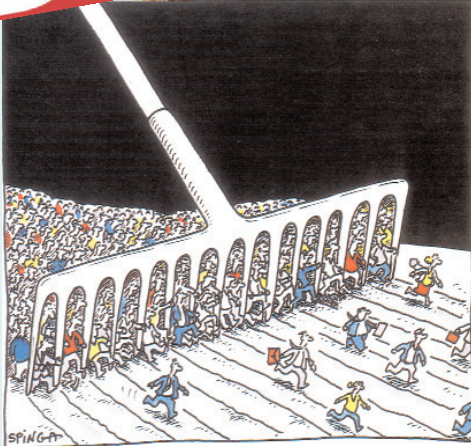
Le principe d'égalité en particulier risque d'être malmené, car du fait de conventions multiples les collectivités vont en administrant librement les EPLE créer des écarts entre elles dans l'offre du service public. Mais les droits des personnels sont également menacés : par le biais de l'accueil, des périodes d'ouverture de l'établissement, les collectivités peuvent influencer directement sur les missions des personnels.

A l'occasion du vote des conventions et en raison des dangers qu'elles représentent, nous devons mobiliser nos forces pour défendre le service public d'éducation et les missions des personnels qui y sont attachés.

Mylène Martinez



Dossier



L'évaluation individuelle : non, merci !

En maintenant dans les filières IATOS une majorité d'emplois de catégorie C ouverts au recrutement sans diplôme, l'Etat nie la réalité des qualifications dont le système éducatif a besoin et que détiennent effectivement les personnels. Comme le confirment les études de la Fonction publique, les lauréats du concours externe d'adjoint administratif, par exemple, ont le niveau bac pour plus de 70% et le niveau licence pour plus de 50%. Mais le phénomène de « surdiplôme » concerne, à des degrés divers, toutes les catégories.

Pour ne pas élever le niveau théorique de recrutement et en tirer les conséquences pour les rémunérations, l'État a élaboré un leurre : faire participer les personnels eux-mêmes à la sélection de quelques « méritants » qui bénéficieront des promotions limitées. Il réalise ainsi des gains de productivité considérables et en monnaie une petite partie pour poursuivre la réduction des effectifs (500 équivalents temps plein d'administratifs en 2007). L'organisation de la course au mérite individuel se substitue à toute forme de discussion sur les besoins collectifs de qualification.

La mise en avant la performance individuelle contre le travail collectif

et les résultats d'une équipe a également un autre but : remettre en cause le fondement même des services publics. Dans la conception française, un service public est un ensemble de missions accomplies dans l'intérêt des usagers, indépendamment des performances individuelles. Peut-on par exemple assurer correctement la restauration collective des 5 millions d'élèves du second degré ou le transport de millions d'usagers sans une organisation collective ?

La mise en concurrence des personnels induite par le système d'évaluation notation n'est pas qu'un changement des modalités de gestion, mais bien une volonté de briser l'adhésion collective des

2 millions de fonctionnaires d'État à leur mission de service public, bâtie sur leur indépendance et les garanties collectives qu'offrent les statuts.

La LOLF accroît ce risque. Elle tend à structurer les services publics non plus autour de l'égalité de traitement des citoyens mais sur une logique financière : combien coûte le courrier dans une zone de montagne, quelles sont les lignes de chemin de fer les « moins rentables » ?

Tous ces questionnements sont typiques des indicateurs de performance de la LOLF.

A l'appel du SNASUB, les personnels ont fortement exprimé en 2005 leur rejet du nouveau dispositif d'évaluation/notation inscrit dans cette logique. La bataille doit se poursuivre pour obtenir sa disparition et son remplacement par des procédures privilégiant la dimension solidaire du fonctionnement des services publics.

Ce qu'il faut savoir à propos de l'entretien d'évaluation

Convocation

Elle émane du supérieur hiérarchique chargé de conduire l'entretien, par écrit, au moins deux semaines à l'avance. Elle indique la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que sa durée prévisible.

Qui est l'évaluateur ?

Le décret désigne comme tel «le supérieur hiérarchique direct», la circulaire ministérielle précisant que c'est celui qui est «chargé de l'organisation et du contrôle du travail du fonctionnaire évalué». La note de service du 19 juillet 2006 demande aux recteurs, présidents d'université et directeurs d'établissements publics nationaux de désigner les supérieurs hiérarchiques qui seront chargés d'évaluer leurs collaborateurs. A chacun de s'assurer que son évaluateur est bien celui qui a été désigné par l'autorité compétente.

Préparation de l'entretien

L'entretien doit être préparé, aussi bien par l'évaluateur que par l'évalué. Certaines académies utilisent une maquette de compte rendu d'entretien. Lorsqu'elle existe, elle doit être mise à disposition des évaluateurs et des évalués. Il ne faut pas hésiter à la réclamer.

Les textes réglementaires indiquent que l'agent évalué peut, de sa propre initiative, présenter par écrit un bilan d'activité qui, s'il le demande, est annexé au compte rendu. Ce document est distinct des observations écrites que l'agent peut également joindre au compte rendu (voir plus loin).

Déroulement de l'entretien.

Il est individuel. C'est un tête à tête entre l'évaluateur et l'évalué, aucun d'eux ne pouvant se faire assister par un tiers. En cas d'affectation à cheval sur deux ou plusieurs services, l'évaluateur est le

responsable de celui de l'affectation principale.

Les instructions données aux évaluateurs leur demandent de s'organiser pour éviter tout dérangement durant l'entretien. Il faut être vigilant sur ce point et ne pas hésiter à signaler, dans les observations que chacun peut formuler en annexe au compte rendu (voir plus loin), toute interruption intempestive.

Contenu de l'entretien

Les textes précisent que l'entretien porte «principalement» sur trois points, énumérés ci-après. La formulation implique que ces trois points constituent un minimum obligatoire, mais que d'autres peuvent éventuellement être abordés. Au-delà de ces trois points obligatoires, l'agent évalué peut refuser d'aborder au cours de l'entretien toute question qui n'aurait pas été expressément mentionnée dans sa convocation et qu'il n'aurait donc pas eu la possibilité de préparer.

1) Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs qui lui ont été fixés lors de son précédent entretien et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève.

C'est en principe le premier entretien d'évaluation que chacun subira. Les entretiens individuels de fixation des objectifs quantitatifs et qualitatifs, initialement prévus en 2005, n'ont été organisés que dans très peu d'endroits.

Les circulaires ministérielles évoquent des «fiches de poste ou lettres de mission», voire un «projet collectif de l'établissement ou du service d'affectation». S'ils existent,

ces documents doivent avoir été élaborés par le supérieur hiérarchique et en aucun cas par l'agent lui-même. Outre qu'ils ne sont pas obligatoires (et que souvent en effet ils n'existent pas), aucune définition ni procédure d'élaboration n'en ont été fixées. L'appréciation des résultats obtenus par chacun va donc se faire sur des bases aussi incertaines qu'hétérogènes. Cela peut utilement être rappelé par l'agent au cours de l'entretien et faire l'objet d'une observation de sa part au compte rendu.

2) Les besoins de formation du fonctionnaire compte tenu notamment des missions qui lui sont confiées.

La formule privilégie les formations directement utiles au service, ce qui est aggravé par la loi dite «de modernisation des services publics» votée cet été. Mais le «notamment» autorise l'agent à faire état de souhaits de formation personnelle. Compte tenu des faibles moyens affectés à la formation et l'absence de remplacement, la portée pratique d'un tel échange est quasi nulle. Ce point ne vise qu'à rendre «vendable» un dispositif d'abord conçu pour mettre les personnels en concurrence.

3) Les perspectives d'évolution professionnelles en terme de carrière et de mobilité.

Cet aspect de l'entretien est à la fois illusoire et dangereux.

Illusoire parce que la structure actuelle des emplois, majoritairement sous qualifiés, et le refus obstiné de la modifier en raison du coût que cela représenterait interdisent de fait tout accès à un corps ou grade supérieur autrement qu'au compte gouttes.

Dangereux parce qu'il serait grave que la carrière et le droit à mutation de chacun dépendent directement de son supérieur hiérarchique immédiat. Ce serait la fin des garanties collectives qui découlent des statuts nationaux, d'un cadre réglementaire national et d'une gestion paritaire impliquant les représentants élus des personnels.

Le compte rendu d'évaluation

L'évaluateur qui a conduit l'entretien en établit le compte rendu. Une fois qu'il l'a rédigé et signé, il le communique à l'agent, qui y appose également sa signature. Celle-ci ne signifie en aucun cas que l'évalué en approuve le contenu, mais seulement qu'il en a pris connaissance. D'ailleurs nous conseillons de faire précéder la signature de la mention «vu et pris connaissance le (date), sous réserve d'observations».

Les textes réglementaires ouvrent la faculté pour chaque agent de compléter le compte rendu par ses propres observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité, sur ses besoins de formation. Un délai de huit jours à compter de sa prise de connaissance du rapport (qui court à partir de la date à laquelle l'agent y a apposé sa signature) lui est laissé à cette fin.

Le compte rendu est versé au dossier du fonctionnaire, éventuellement accompagné du bilan d'activité que l'agent aura rédigé de sa propre initiative (voir plus haut : préparation de l'entretien) et de ses observations sur l'entretien lui-même. En outre une copie lui en est remise.

Il est indiqué dans des circulaires ministérielles ou académiques que le compte rendu n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours administratif ou en CAP. C'est une affirmation destinée à dissuader les personnels de contester ce document. Il est loin d'être sûr qu'elle soit juridiquement fondée. En effet, la notation doit être établie en cohérence avec l'évaluation. Si cette dernière était insusceptible de modification elle verrouillerait toute possibilité de révision de notation. A plus forte raison si la notation devait disparaître (elle est actuellement suspendue pour les personnels administratifs et de bibliothèque ; elle est déjà supprimée pour les ITRF). Il ne faut pas hésiter à contacter un responsable du SNASUB pour signaler tout abus et, éventuellement, pour une intervention auprès de l'auteur du compte rendu.

Le SNASUB-FSU se bat pour le retrait du décret du 29 avril 2002. Le présent document n'est pas destiné à en obtenir une «bonne

application» mais à informer clairement les personnels de leurs droits dans le cadre d'un dispositif fondamentalement mauvais qui, hélas, s'impose à eux. Nous sommes convaincus qu'on ne combat efficacement que ce qu'on connaît bien.

C'est pourquoi le SNASUB élabore des outils qui peuvent permettre à chacun de participer à ce combat collectif, et il soutiendra activement toutes celles et tous ceux qui souhaitent s'y associer.

Il encourage chacun à utiliser toutes les ressources qui peuvent permettre de faire éclater le système de l'intérieur. Ses militants aideront tous les collègues qui le solliciteront et favoriseront la coordination des actions dans ce cadre. Prenez contact avec eux.

(N.B. : les formules en italique sont des citations des textes officiels)

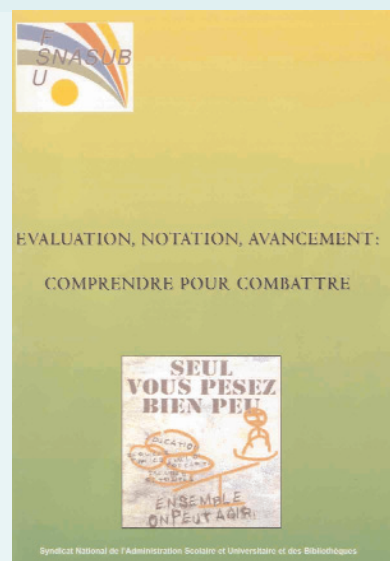
ÉVALUATION NOTATION AVANCEMENT textes et analyses

déjà publiés par le SNASUB

Le SNASUB a été à la pointe du combat contre la réforme évaluation notation, par ses actions et ses analyses.

Tous les Convergences sont téléchargeables sur le site web du SNASUB : <http://www.snasub.fsu.fr/documents/convergences/CONVERGENCE.htm>

- **Evaluation, notation, avancement : où en est-on ?**
Fiche pratique du Convergences 121 (septembre 2006)
- **Notation évaluation : compt rendu du CSFPE du 6/6/2006**
Convergences n°120, juillet août 2006
- **Evaluation : si vous choisissez de refuser l'entretien...**
Supplément au Convergences n°116, mars 2006
- **Evaluation notation : amplifier la mobilisation !**
Convergences n°107, mai 2005
- **Evaluation, notation, avancement : comprendre pour combattre** (Avril 2005)
40 pages qui décortiquent la réforme et en soulignent les dangers.
<http://www.snasub.fsu.fr/documents/DOCUMENT.html>



Je suis convoqué(e) à mon entretien d'évaluation. **Que faire ?**

Le SNASUB-FSU s'est opposé, dès sa phase de préparation, au décret Fonction publique du 29 avril 2002 qui a mis en place la nouvelle procédure d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires. Il a développé sur ce sujet un argumentaire détaillé dans une brochure élaborée en avril 2005, qui sera réactualisée lorsque les nouveaux textes réglementaires seront parus. Contrairement au discours officiel, le nouveau dispositif n'est pas destiné à "récompenser" les "mérites" reconnus et constatés des fonctionnaires. Il organise au contraire la mise en concurrence des agents, les quotas imposés limitant à 20% d'entre eux le droit d'être reconnus "méritants".

Face au rejet massif que les personnels ont manifesté à l'occasion de la première campagne de notation et d'avancement, le ministère de l'Éducation nationale a décidé de suspendre la notation pour 2006 en attendant la publication des textes modificatifs évoqués plus haut. Aucune note chiffrée ne sera donc attribuée pour l'instant, mais les quotas sont maintenus et les entretiens d'évaluation doivent être bouclés avant la fin du mois de décembre 2006.

Rien n'est donc changé au fond. Il demeure décrété que seuls 20% des agents sont méritants, que leur mérite soit mesuré par une note ou par un compte rendu d'évaluation. A l'instar de la note, l'évaluation n'est pas destinée à porter un jugement objectif sur l'activité professionnelle de chacun. Elle est formulée uniquement pour justifier le respect des quotas pré établis par décret.

Attaché à la poursuite de la lutte pour le retrait de ce dispositif destructeur pour la cohésion du service public et la solidarité de ses agents, le SNASUB-FSU élabore et met à la disposition de chacun des outils pour le comprendre et le combattre, en plus de la brochure évoquée plus haut. Il s'agit de:

> *Une lettre pétition à adresser, selon le cas, au recteur, président d'université ou directeur d'établissement national.*

Ce courrier est collectif, même s'il peut être repris à titre individuel. Il est destiné à être signé par les personnels évalués, y compris ceux qui sont par ailleurs évaluateurs. L'intérêt d'une telle lettre pétition est qu'elle constitue une action collective visible et mesurable qui ne peut être assimilée à un refus d'obéissance. Par souci d'efficacité il convient, une fois remplie, de la remettre à un militant du SNASUB qui fera parvenir à leur destinataire toutes celles qu'il aura collectées.

> *Une fiche pratique sur l'entretien d'évaluation.*

Dans la mesure où il n'est pas possible "d'échapper" à l'entretien, cette fiche rappelle tout ce qu'il faut savoir, conformément au cadre réglementaire, sur sa convocation, sa préparation, son contenu, son déroulement, son compte rendu et les recours possibles.

Ce dispositif d'évaluation, notation, avancement est mauvais, il doit être retiré. A toutes les phases de la procédure, ne restez pas isolé(e) ; échangez avec vos collègues, organisez vous, prenez contact avec le SNASUB-FSU qui fournira son aide logistique et son soutien à toutes celles et tous ceux qui entendent contribuer à son retrait.

L'artifice du sondage

Ne sachant pas comment se sortir des lourdes difficultés rencontrées à l'occasion de la campagne de notation 2005, le ministre de l'éducation a commandé à la SOFRES un sondage auprès des personnels. Ce faisant, il passe par-dessus les organisations syndicales et les instances statutaires de concertation, considérées comme de quantités négligeables.

Évidemment, les vraies questions sont soigneusement évitées.

Ainsi, il faut attendre le 24^e item pour que soit timidement évoquée la question des quotas.

Il n'est jamais fait référence au statut des personnels comme élément à prendre en compte dans l'évaluation, et la notion de compétence est systématiquement substituée à celle de qualification.

A la question 21 «*Quelles formes de reconnaissance professionnelle attendez-vous en priorité pour votre travail ?*», le salaire n'est même pas cité parmi les 6 réponses proposées.

Quelles conclusions crédibles peut-on espérer d'une telle enquête, à supposer que les résultats n'en aient pas été écrits avant même le début du sondage ?



L'évaluation des fonctionnaires : un piège redoutable pour les évaluateurs.

Le dispositif introduit par le décret Fonction publique du 29 avril 2002 lie de manière indissociable l'évaluation, la notation (qui pour l'instant semble maintenue, sauf pour les ITRF) et l'avancement. C'est la raison pour laquelle le SNASUB l'a combattu dès sa phase d'élaboration.

La nouveauté du système des quotas n'est pas tant de contingenter les possibilités d'avancement accéléré que d'obliger à considérer, dès la phase d'évaluation, que 20% maximum des agents doivent être jugés comme «*excellents*», 30% comme «*bons*» et donc 50% comme plus ou moins mauvais.

En conséquence, les évaluateurs/notateurs primaires ne peuvent plus porter un jugement sur leurs subordonnés à partir de l'appréciation objective de leur activité professionnelle. Ils sont sommés de les répartir, coûte que coûte et quoi qu'ils en pensent, entre les trois catégories évoquées plus haut.

Si d'aventure ils refusent de le faire, leur propre autorité hiérarchique le fait à leur place et à leur insu, par le truchement des commissions dites d'harmonisation préalable, grâce auxquelles un petit groupe de responsables hiérarchiques de haut rang s'arroge le droit de revoir à la baisse les notes et appréciations de fonctionnaires dont ils ignorent tout, à seule fin de respecter les sacro-saints quotas.

Ce faisant, ils désavouent au passage le jugement des supérieurs hiérarchiques directs qui, eux, sont au contact des personnels qu'ils évaluent.

Ainsi, ce système place non seulement les évalués, mais également les évaluateurs en situation de concurrence entre eux.

En effet, chacun d'eux pourrait être tenté d'intervenir directement auprès de sa propre autorité hiérarchique pour essayer de faire respecter ses propositions initiales, et accessoirement pour tenter de faire admettre qu'il est un évaluateur fiable.

Il devient difficile aujourd'hui, pour un évaluateur de bonne foi, de préserver la cohésion du service dont il a la charge tout en respectant les injonctions de l'autorité supérieure. A vrai dire, ces deux options sont largement incompatibles et chacun se trouve dès lors confronté à un choix délicat.

Comment y échapper ?

Nous ne pouvons qu'encourager les évaluateurs à privilégier la solidarité des personnels au sein des unités de travail qu'ils dirigent. Après tout c'est là que se trouvent les forces qui assurent le fonctionnement quotidien du service public, à défaut de celles qui favorisent une carrière brillante. L'entretien d'évaluation est censé avoir été précédé par la définition d'objectifs. Dans le cadre d'un service public, la définition d'objectifs individuels est à peu près dénuée de sens. Le but étant de fournir le meilleur service possible à l'utilisateur, les objectifs ne peuvent être que collectifs et portés par tous les agents d'une même unité de travail. Une vraie difficulté est de traduire dans les rapports d'évaluation la participation aux tâches quotidiennes récurrentes, qui assurent le bon fonctionnement des services, mais se prêtent mal à la fixation d'objectifs, sauf à céder à la surenchère quantitative ou à des formules artificielles du type «*améliorer le service rendu*», peu valorisantes pour l'agent évalué.

Est à proscrire absolument toute forme de demande, même implicite, de sur investissement personnel, notamment par rapport aux définitions statutaires des missions liées au corps auquel appartient l'évalué. Aucun évaluateur ne doit oublier qu'il a affaire à des personnels généralement beaucoup plus qualifiés que ce qu'implique leur statut. Pour autant, il serait parfaitement incongru d'exiger des personnels en place qu'ils suppléent à l'insuffisance des moyens humains mis à la disposition des services. Le décret indique d'ailleurs que l'évaluation doit tenir compte «*des conditions d'organisation et de fonctionnement du service*». Ce peut être l'occasion pour l'évaluateur de faire état de ces insuffisances (postes, niveaux de qualification, moyens matériels, locaux, ...).

De même, chaque évaluateur ne perdra pas de vue qu'il est par ailleurs lui-même évalué. Il aura donc à cœur de se comporter à l'occasion des entretiens qu'il sera amené à conduire de la manière dont il souhaiterait que son propre évaluateur le fasse à son égard.



Monsieur le Recteur,
ou Monsieur le président de ...,
ou Monsieur le directeur de ...
(supprimer les mentions inutiles et, éventuellement, compléter)

Dans le cadre de la nouvelle campagne d'évaluation, de notation et d'avancement, nous sommes convoqués à un entretien d'évaluation par notre supérieur hiérarchique. Nous déférerons à cette convocation. Cependant, nous tenons à vous exposer les raisons pour lesquelles nous considérons qu'un tel entretien est au mieux inutile, au pire dévastateur pour la cohésion du service public au bon fonctionnement duquel nous sommes très attachés.

L'art. 8 du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 stipule : «*Il est établi pour chaque fonctionnaire une fiche de notation comprenant :*

- 1° Une appréciation générale arrêtée sur la base des critères prévus à l'art. 6, exprimant la valeur professionnelle de l'agent et tenant compte de son évaluation ;
- 2° Une note fixée selon les niveaux et les marges d'évolution prévus à l'art. 6 et établie en cohérence avec l'appréciation générale mentionnée ci-dessus».

L'art. 11 du même décret indique en outre : «*Au vu de leur notation, il est attribué aux fonctionnaires, dans chaque corps, des réductions ou des majorations par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder ... à l'échelon supérieur ...*»

Ce texte introduit un lien indissociable entre évaluation, notation et avancement, les deux premiers éléments devant être établis en cohérence entre eux, le troisième découlant des deux premiers.

Du fait de l'imposition par le même décret de quotas infranchissables, l'évaluation et la notation ne peuvent plus refléter objectivement notre valeur professionnelle puisque l'«excellence» et la «médiocrité» sont désormais contingentées a priori par décret. Ainsi, le compte rendu d'évaluation et la notation ne sont libellés que pour justifier a posteriori les quotas, et non pour traduire notre valeur professionnelle constatée à partir de notre activité. La campagne de notation passée est hélas éclairante à cet égard.

De plus, la notation est (provisoirement ?) suspendue pour la campagne 2006, rendant encore plus subjectives toutes les opérations de gestion collective qui ne seraient plus fondées que sur la seule comparaison des comptes rendus d'évaluation, en admettant qu'une telle comparaison soit possible.

Ce dispositif n'a pour fonction que d'introduire la concurrence entre collègues. Il est incompatible avec le souci de favoriser le travail en équipe, qui devrait constituer la préoccupation de toute autorité soucieuse de la qualité du service rendu à l'utilisateur. Nous avons en outre du mal à imaginer que la moindre parcelle du temps considérable consacré à cette seule opération puisse présenter une quelconque utilité pour le dit usager.

Soucieux de la qualité du service public à la mise en œuvre duquel nous contribuons, nous demeurons à la disposition de nos supérieurs pour nous entretenir régulièrement avec eux de son fonctionnement et des améliorations à y apporter, de préférence dans un cadre collectif et dénué de tout enjeu concurrentiel.

NOM Prénom :

Corps / grade :

Etablissement / service :

Signature :

ensemble
pour
gagner



A retourner à votre section académique du SNASUB FSU

Les CPE Plénières : un rôle important pour les revendications des personnels

Si le rôle des commissions paritaires d'établissement (CPE) en formation restreinte par groupe de corps est assez bien connu des agents, puisqu'elles examinent, en préparation des CAP, les propositions pour les tableaux d'avancement de grade et pour les listes d'aptitude au changement de corps, celui de Commission Technique Paritaire (CTP) est souvent moins connu, et pourtant...

La CPE plénière, doit associer l'ensemble des personnels de l'établissement, y compris les personnels non titulaires, à toutes les réflexions touchant à l'organisation générale des services et à leur fonctionnement, à la gestion prévisionnelle des

emplois et des compétences, aux dispositifs de formation, d'évaluation, ou à l'action sociale... Elle peut aussi débattre des éléments d'un bilan social.

La CPE doit préparer les travaux et les délibérations ou les avis du conseil d'administration (CA) de l'établissement. Mais souvent, le CA examine les demandes de création de postes IATOS sans consulter la CPE ou en la consultant dans des conditions déplorable (notamment sans que les documents préparatoires ne soient disponibles en temps utiles). Les élus doivent alors rappeler les compétences de la CPE et faire respecter les quelques garanties qui existent dans le règlement intérieur.

Trop souvent il est vrai, les prérogatives de la CPE sont contestées par les présidents d'universités, ou plus encore les directeurs d'établissements, qui considèrent comme leur «chasse gardée» l'organisation des services et leur fonctionnement en refusant par exemple la mise en place de procédure transparente pour la répartition des postes et la gestion des mutations internes, seul moyen notamment d'empêcher la mutation d'office pour raison de service, procédure utilisée de plus en plus dans les établissements pour se séparer d'agents qui n'ont plus l'heur de plaire à leur supérieur hiérarchique.

Les élus du SNASUB dans les CPE sont les porte-parole des personnels et

de leurs revendications. Avec d'autres, ils se sont opposés à la réforme voulue par le ministère lors de la mise en place des fiches de postes et de l'évaluation / notation. Ils l'ont fait en soumettant motions et déclarations et en tentant de faire respecter un minimum de droits dans les établissements. Ces pressions ont obligé le ministère à bouger pour les personnels ITRF en 2004, avant que le rejet massif de cette réforme par les personnels administratifs et des bibliothèques ne se traduise par des avalanches de recours lors de la notation 2005.

Bernard Teissier

3 questions à Michel Clevers, élu SNASUB-FSU à la CPE de l'INSA de Rouen.

Depuis quand sièges-tu à la CPE ?

Les représentants du SNASUB ont été élus lors du dernier renouvellement de la CPE, il y a dix mois. Nous avons gagné 2 sièges sur 9, tous corps confondus.



Vous êtes intervenus sur les primes ?

Pour la première fois à l'INSA, nous avons obtenu que la circulaire de la DAF* relative aux régimes indemnitaires soit appliquée dans la transparence et que communication nous soit donnée des primes par catégorie et par corps. C'est déjà une avancée très importante.

Et pour les contractuels, quelle est votre action ?

Les représentants élus du SNASUB ont réussi à imposer une représentation des personnels contractuels en CPE plénière. L'élection de ces représentants aura lieu début janvier. L'annonce en a été faite officiellement lors de la dernière CPE.

Nous avons aussi obtenu que communication soit faite du nombre d'agents non titulaires dans l'établissement et de la nature de leur contrat (budget État, budget établissement, CAE,...) et l'engagement que les salaires des personnels contractuels soient réexaminés chaque année sans que cela nuise aux traitements des titulaires.

* circulaire 2006-051 du 19 juin 2006 de la Direction des affaires financières (DAF) du ministère.

Les droits des fonctionnaires en situation de handicap



Comme tout fonctionnaire, celui qui est handicapé a des droits et des devoirs. Mais les travailleurs handicapés ont parfois plus encore que d'autres du mal à faire reconnaître leurs droits. Dans la fonction publique, l'article 27 de la loi de 1984 fixe les principales règles. Les employeurs publics bénéficient d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées. A défaut de respecter l'obligation d'emploi de 6 %, ils contribuent à ce fonds. L'entrée en fonctions et son exercice dans la durée peuvent conduire à affronter des problèmes spécifiques.

Le recrutement

Aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée. Des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

Le système des emplois réservés n'existe plus : il est remplacé par le recrutement contractuel depuis 2002. Celui-ci (décret du 25 août 1979) conduit à un recrutement par contrat d'un an renouvelable une fois, comparable à un stage après concours.

Concours

Des aménagements des épreuves sont possibles si nécessaire. Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens doivent être prévues par les services organisateurs en faveur des candidats handicapés (cf notamment la circulaire FP 1902 du 13 mai 1997).

La durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats. Des aides humaines et techniques peuvent leur être apportées. Des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.

Recul des limites d'âge supérieures

Les limites d'âge supérieures sont supprimées pour les candidats handicapés. Ceux qui ne relèvent plus de la qualification de travailleur handicapé peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge supérieures égal à la durée des traitements et des soins qu'ils ont dû subir lorsqu'ils étaient handicapés, dans la limite de 5 ans.

Affectations

Les handicapés ont une priorité dans les affectations, au même titre que les fonctionnaires séparés de leur conjoint ou exerçant dans des quartiers difficiles (alinéa 4 de l'article 60 de la loi 84-16).

Titularisation et adaptation au milieu professionnel

La titularisation est parfois difficile, non que les intéressés aient moins de qualités que d'autres, mais il n'est pas

toujours aisé de se faire accepter quand on est perçu comme différent. Qu'il s'agisse de titularisation après concours ou après contrat, le SNASUB est particulièrement attentif à ces situations.

Les aménagements des postes de travail sont prévus par la loi et par le décret 82-453 du 28 mai 1982 : il peut s'agir d'aides techniques et humaines, mais aussi d'aménagements horaires. A noter par ailleurs que des aménagements horaires sont accordés à tout fonctionnaire pour lui permettre d'accompagner une personne proche et handicapée.

La retraite

Lorsque le handicap évolue, et c'est souvent le cas avec l'âge, l'administration utilise parfois la procédure de mise en retraite pour invalidité. Double peine : davantage de handicap, disparition du travail. La loi n°2005-102 du 11 février 2005 prévoit une retraite anticipée à 55 ans pour les travailleurs ayant exercé une activité salariée tout en étant lourdement handicapés (taux de 80 %) pendant au moins 30 ans (120 trimestres validés pour la retraite). La loi n°2006-737 du 27 juin 2006 prévoit une majoration de pension pour les fonctionnaires handicapés, dont les conditions sont renvoyées à un décret à paraître.

Un combat

La reconnaissance des droits des travailleurs handicapés est un combat. Qu'il s'agisse d'une titularisation difficile, de leur affectation, des problèmes d'aménagement de poste ou d'insertion dans le milieu de travail qu'ils peuvent rencontrer, les collègues peuvent compter sur le soutien actif du SNASUB. Sont en jeu la reconnaissance du droit à la différence et à la compensation du handicap pour que les collègues soient à égalité de droits et de devoirs. Il s'agit tout simplement du droit au travail et au respect.

Pierre Boyer



Tribunes libres

Tribune libre de PSL

Après la lutte victorieuse contre le CPE, où va la FSU ?

A la veille du prochain congrès national, la question de l'extension du champ de syndicalisation de la FSU réapparaît. Mais ne devrait-elle pas être subordonnée à l'orientation politique que nous nous donnerons, au choix qui sera fait d'un syndicat maintenant la lutte de classe comme modalité centrale de son action ou, à l'inverse, d'un syndicalisme de compromis accompagnant les contre-réformes en cours au risque de perdre nos acquis? C'est seulement en répondant d'abord à ces questions que pourra être envisagé l'avenir de la FSU.

Le syndicalisme de compromis mène trop souvent à la défaite. Ce fut le cas lors de la grève du printemps 2003 où des millions de grévistes, voyant se succéder les journées d'actions démobilisatrices, avaient exigé en vain des directions syndicales qu'elles appellent à la grève générale, celles-ci préférant « négocier » avec un gouvernement qu'elles savaient pourtant aveugle et sourd.

Mais depuis que salariés, chômeurs, précaires, retraités ont rejoint au printemps dernier la jeunesse dans la lutte pour le retrait du CPE et fait reculer le gouvernement ces

directions sont isolées : elles ont été contraintes, face à une mobilisation exemplaire, de renoncer au règlement « négocié » d'une crise sociale majeure.

Aujourd'hui, 15000 emplois de fonctionnaires manquent au budget 2007. La précarité demeure. Les salaires chutent. Les statuts s'effritent. Le libéralisme triomphe. N'y a-t-il pas urgence à poursuivre la mobilisation du printemps, à l'amplifier, à construire enfin un puissant mouvement de grève dans l'ensemble de la fonction publique et au-delà ?

C'est la tâche à laquelle doit s'atteler la FSU pour gagner. Sauf à faire deux pas en arrière, elle doit contribuer sans réserve au rassemblement tous les acteurs sociaux et des structures qu'ils se sont donnés : syndicats, coordinations, comités et collectifs de lutte.

La FSU doit être un outil efficace au service des luttes, pas l'inverse.



Tribune libre d'Olivier Tulasne

Pour un véritable euro-syndicalisme

Les décisions politiques et économiques dépendront de plus en plus de l'Union européenne. Elles vont vers un démantèlement des services publics et du principe d'égalité, la remise en cause des retraites par répartition, la dégradation des conditions de travail, des salaires dévalorisés.

Ces décisions veulent soumettre à une logique marchande les services publics comme l'éducation, la santé, la recherche ou la culture.

Maintenir dans un cadre uniquement national notre démarche revendicative basée sur la défense du service public, des retraites, l'amélioration des conditions de travail, la revalorisation des salaires, risque de la rendre inefficace.

L'objectif final de ce texte sera de débattre, de réfléchir et de proposer de nouveaux modes d'actions et de luttes au niveau européen, auprès des autres syndicats européens dont la démarche revendicative est proche de celle de la FSU.

Le but final : mettre en place, avec ces syndicats, une plate-forme revendicative au niveau européen qui prendra

le contre-pied du syndicalisme d'accompagnement social défendu par la Confédération européenne des syndicats.

Elle devra comporter :

- la défense d'un service public européen garantissant l'accès à tous aux services comme l'éducation, la santé, la recherche, la culture,
- la défense d'un véritable modèle social européen (Sécurité sociale pour tous, salaires revalorisés, retraites par répartition).

Pour faire aboutir cette politique revendicative forte et ambitieuse, la FSU doit réfléchir à inscrire sa démarche dans un cadre européen. Ceci pour offrir aux salariés de l'Union européenne une alternative à une Europe où services publics, salaires et retraites sont nivelés par le bas au profit d'une logique marchande.

Pour un vrai syndicalisme de lutte européen posons une première pierre d'une réelle Intersyndicale européenne. Portons les propositions contenues dans ce texte au congrès de la FSU.



lu pour vous

Arrêté du 18 août 2006 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret no 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique (JO du 20 octobre 2006).

Arrêté modificatif du 30 août 2006 relatif à l'indemnité pour charges administratives allouée aux secrétaires généraux d'académie et aux secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur (JO du 14 septembre 2006).

Arrêté modificatif du 21 septembre 2006 fixant les taux annuels de l'indemnité de gestion allouée à certains personnels des centres régionaux et locaux des oeuvres universitaires et

scolaires et aux directrices et directeurs de structures de restauration et de structures d'hébergement universitaires (JO du 3 octobre 2006).

Arrêté du 26 septembre 2006 fixant pour les établissements d'enseignement dont la responsabilité et la charge incombent entièrement à l'Etat le montant de la participation des familles au titre de la rémunération des personnels d'internat (JO du 6 octobre 2006).

Arrêtés du 3 octobre 2006 autorisant au titre de l'année 2006 l'ouverture d'une session de concours pour le recrutement d'ingénieurs d'études à l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (JO du 7 octobre 2006).

Arrêté du 3 octobre 2006 autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours pour le recrutement de

bibliothécaires adjoints spécialisés (JO du 12 octobre 2006).

Arrêté du 3 octobre 2006 autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours pour le recrutement de bibliothécaires (JO du 13 octobre 2006).

Note du 4 octobre 2006 relative au programme national de pilotage de la formation continue des personnels ATOS et ITRF des services déconcentrés (BOEN n° 37 du 12 octobre 2006).

Décret no 2006-1219 du 5 octobre 2006 portant création de l'Etablissement public d'aménagement universitaire (JO du 6 octobre 2006).

Arrêté du 10 octobre 2006 portant ouverture en 2006 de concours d'accès aux IRA (JO du 19 octobre 2006).

Arrêté du 12 octobre 2006 fixant la liste des organisations syndicales aptes à désigner des représentants et le nombre de sièges attribués à chacune d'elles au comité technique paritaire ministériel du MEN (JO du 20 octobre 2006).

Arrêté du 12 octobre 2006 fixant les contingents d'autorisations spéciales d'absence attribués aux organisations syndicales représentatives de personnels relevant du MEN (BOEN n° 39 du 26 octobre 2006).

Arrêté du 17 octobre 2006 fixant la liste des organisations syndicales aptes à désigner des représentants au CTP central de l'Institut national polytechnique de Grenoble et le nombre de sièges attribués à chacune d'elles (JO du 26 octobre 2006).

Arrêté du 18 octobre 2006 relatif à l'attribution d'une indemnité de

responsabilité administrative à certains CASU occupant des fonctions déterminées (BOEN n° 39 du 26 octobre 2006).

Décret no 2006-1283 du 19 octobre 2006 portant attribution à compter du 1er novembre 2006 d'un point d'indice majoré uniforme à l'ensemble des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation (JO du 20 octobre 2006).

Arrêté du 23 octobre 2006 modifiant l'arrêté du 3 mai 2002 fixant les taux et les modalités d'attribution de l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture et de la communication (JO du 25 octobre 2006).

Vie des académies

Mouvement contre la vie chère dans les universités **Antilles Guyane et de La Réunion**

L'université d'Antilles-Guyane a été paralysée a plusieurs reprises le mois dernier suite à un mouvement de grève et de protestation contre la suppression d'une indemnité de vie chère de 40% pour les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), sous prétexte d'application de la LOLF et du transfert sur le budget de l'université de la rémunération de certains personnels (ATER, lecteur, contractuels IATOSS). L'Université de La Réunion a également manifesté le 12 octobre. A l'indemnité des ATER,

s'ajoute à La Réunion le problème de l'enveloppe des crédits de suppléance IATOS qui a été réduite de 70% pour les mêmes raisons. Pour Jean-Claude Michou, secrétaire académique du SNASUB-FSU de la Réunion : « *les deux opérations résultent du même transfert de moyens entre le ministère et l'université, le mouvement garde et gardera jusqu'au bout le lien entre les deux.* »

Durant son récent passage en Guadeloupe et en Martinique, le Premier ministre Dominique de Villepin n'aura pas jugé urgent de traiter ce dossier, faisant preuve de son mépris pour les personnels.

Brèves de jurisprudence

Les mutations d'office

La mutation d'office doit être précédée de la consultation de la CAP compétente. Mais cela ne se substitue pas au droit à la communication du dossier (CE, 30 décembre 2003, MEN).

En principe, la mutation d'office n'est pas considérée par la juridiction administrative comme une sanction : il a été ainsi jugé que la nécessité de mettre fin à des différends entre un supérieur hiérarchique et les personnels de son service peut motiver la mutation d'office de l'intéressé (CE, 15 avril 1996, Aubriet).

Dans certains cas, il s'agit d'une sanction déguisée, prenant pour prétexte l'intérêt du service, qui en réalité n'est pas avéré : ainsi pour un fonctionnaire ayant donné satisfaction dans ses dernières fonctions, même brèves (CE, 23 septembre 1999, Isaac).

Il peut aussi y avoir sanction déguisée malgré un réel intérêt du service : ainsi de la mutation d'un agent comptable sur un poste de simple gestionnaire matériel, parce qu'elle se traduit « par une perte sensible de responsabilités » (TA, Saint-Denis de La Réunion, 27.10.2004, M.D). Elle revêt alors le caractère d'une sanction disciplinaire, irrégulière en l'absence de procédure disciplinaire.

Pierre Boyer



Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> par chèque : 1, 2 ou 3 chèques, datés du même jour et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse p.2 "Pour nous contacter")

> par prélèvement automatique sur compte postal ou bancaire, à envoyer au Trésorier national (3/5 rue de Metz 75010 PARIS) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes à la date que vous aurez choisie (05/11 - 05/12 - 05/01 - 05/02 ou 05/03) et vous serez averti(e) de son renouvellement à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de paiement ou décider de ne pas réadhérer. Pour tout nouveau prélèvement, vous devez impérativement joindre un Relevé d'identité bancaire (RIB), postal (RIP) ou de Caisse d'épargne (RICE).

Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos points d'indice nouveau majoré vos points NBI (le cas échéant) et appliquez à ce total le coefficient suivant :

- > jusqu'à l'indice 300 : 0,26 € par point d'indice
> entre l'indice 301 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
> à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
> CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
> Temps partiel et CPA : 50 %
> Retraités : 50 % (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR)

ACADEMIE :
NOM :
PRENOM :
HOMME / FEMME
ANNEE DE NAISSANCE

SECTEUR: BIB, CROUS, DOC, EPLE, JS, RET, SERVICE, SUP, Autre
STATUT: ASU, BIB, DOC, ITRF, Non titulaire
CATEGORIE: A, B, C, Contractuel
CORPS:
GRADE:
QUOTITE DE TRAVAIL: %
Interruption d'activité (disponibilité, CP...):

VOS COORDONNEES
APPARTEMENT, ETAGE :
ENTREE, IMMEUBLE :
N°, TYPE, VOIE :
BP, LIEU DIT :
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :
TEL : PORTABLE :

VOTRE ETABLISSEMENT
TYPE (collège, université, rectorat...) :
NOM :
RUE :
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :
TEL PROFESSIONNEL : PAYS :

COTISATION
(() + ()) x ()
(indice) (NBI) (coefficient)
x Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)
= €

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

Adresse e-mail pour recevoir des informations syndicales :

Prélèvement automatique

A remplir et renvoyer à Françoise ELIOT, Trésorière nationale, 9, rue d'Ancerville 55170 Sommellonne, sauf pour l'Académie de Versailles (directement au Trésorier académique).

> MONTANT DE LA COTISATION : €
> MONTANT DE LA MENSUALITE (COTISATION / 5) :
> DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS : / 2006

Vous utilisez le prélèvement pour la première fois ? Joindre obligatoirement un RIB, RIP ou RICE.

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par l'organisme créancier désigné ci-dessous. En cas de litige, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

AUTORISATION DE PRELEVEMENT
ORGANISME CREANCIER: SNASUB FSU, 3-5 RUE DE METZ 75010 PARIS
N° NATIONAL EMETTEUR: 430045
NOMS, PRENOMS ET ADRESSE DU TITULAIRE
Monsieur / Madame / Mademoiselle
DATE : SIGNATURE :

DESIGNATION DU COMPTE A DEBITER
Etablissement Code guichet N° de compte Clé RIB
NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER
NOM :
ADRESSE :
CP : VILLE :



CONGRES FSU MARSEILLE 2007

PARTICIPEZ !

Emparez-vous de la discussion et débattuez-en ! Des AG seront organisées pour approfondir la réflexion sur les thèmes du Congrès.

La CAN de novembre du SNASUB est largement consacrée au débat sur l'avenir de la FSU.

Les congrès départementaux préparatoires au congrès national se tiendront du 11 au 22 décembre 2006.

Ils désigneront, sur la base des débats et du résultat du vote, les délégués au congrès national.

lesite.tv

DONNEZ DE L'IMAGE A VOS COURS...

lesite.tv

SUR INTERNET, PLUS DE 1500 DOCUMENTAIRES, REPORTAGES, MAGAZINES, FILMS D'ANIMATION,

- LIES AUX PROGRAMMES SCOLAIRES
- ET ACCOMPAGNES DE DOCUMENTATIONS PÉDAGOGIQUES POUR STRUCTURER UN COURS, ILLUSTRER UN EXPOSÉ OU EFFECTUER UNE RECHERCHE DOCUMENTAIRE.

RENDEZ-VOUS

SUR → www.lesite.tv

ET AU SALON EDUC@TICE A PARIS
→ HALL 3 - STAND N° S5

GIE LESITE.TV - RCS NANTERRE 480 392 257 - PHOTO © ZERASTOCKDISC - 10.06

france 5



POUR EN SAVOIR PLUS

N° Indigo 0 825 852 853

0,15 € TTC/min, quel que soit le lieu d'appel en France métropolitaine

OU AUPRÈS DE VOTRE CENTRE
REGIONAL DE DOCUMENTATION
PÉDAGOGIQUE (CRDP)