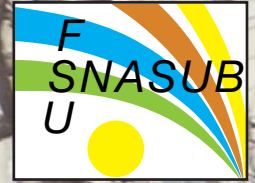


C ONVERGENCES



de l'administration scolaire,
universitaire et des bibliothèques

Édito

Arlette
Lemaire



Le 19 mars on recommence

Face à la volonté intransigeante du Président et de son gouvernement de poursuivre les contre-réformes et la casse des services publics, face au refus d'augmenter le pouvoir d'achat, face au mépris et parfois à la répression à l'encontre des représentants syndicaux, la colère et les mobilisations continuent de croître.

Ainsi dans le Supérieur, malgré la période des vacances, les mobilisations ont continué à se multiplier, obligeant la ministre Péresse à reculer notamment sur le décret des enseignants-chercheurs, comme le ministre Darcos avait été obligé de reculer sur les Rased et la réforme des lycées. Mais bien sûr pas de changement de cap, en particulier pas de moratoire sur les 30 000 suppressions dans la Fonction Publique, ni de négociations salariales en vue.

Parallèlement dans le privé les plans sociaux se multiplient, laissant sur le carreau des dizaines de milliers de travailleurs ; la précarité, la pauvreté s'amplifient d'une façon incroyable, alors que les cadeaux aux banques et aux entreprises se multiplient. Les luttes aux Antilles bien que longues prouvent également qu'on peut gagner quand on est unis.

Dans ce contexte, il nous faut continuer et toujours amplifier et multiplier les mobilisations afin d'engranger des batailles gagnées contre les reculs sociaux.

TOUS ENSEMBLE LE 19 MARS, nous serons en grève dans l'Éducation. Avec les autres secteurs du public et du privé nous manifesterons, comme le 29 janvier, pour la défense des emplois, du pouvoir d'achat et des acquis sociaux.

Dossier

Les situations de handicap

Le ministre et les fonctionnaires

Le secrétaire d'Etat à la fonction publique vient encore une fois de reprendre l'antienne déjà clamée par Eric Woerth selon laquelle « *la fonction publique n'est pas faite pour résorber le chômage* », ajoutant l'argument éculé selon lequel quand on recrute un fonctionnaire c'est pour « trente ans » (sic).

Il est scandaleux de voir l'Etat en tant qu'employeur esquiver de la sorte ses propres responsabilités en matière de lutte contre le chômage alors même qu'il développe le recours aux emplois précaires pour faire face aux besoins.

Il est aussi lamentable que les ministres chargés de la fonction publique continuent à considérer celle-ci d'abord comme un coût insupportable en oubliant qu'elle est un investissement, cela au moment même où la crise renforce la nécessité de services publics présents partout et d'investissements d'ampleur en matière d'éducation, de formation, de recherche, de santé...

Décidément, face à la gravité de la situation économique et sociale et à la force des attentes exprimées par les mouvements sociaux le gouvernement préfère s'accrocher à ses vieux dogmes et montrer son mépris pour la fonction publique et ses personnels, plutôt que de répondre aux besoins du pays.

Une raison de plus pour continuer à se mobiliser dans tous les secteurs.

(Communiqué de la FSU, 18 février 2009).

Convergences

Bulletin mensuel du **SNASUB-FSU**
Syndicat national de l'administration scolaire
universitaire et des bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 50 / 51 / 52

Directrice de la publication : Arlette Lemaire
Rédacteur en chef : Pierre Boyer

Publicité : Clotilde Poitevin-Amadiou
06 19 94 66 85 www.comdhabitude.fr

Impression : Imprimerie Grenier — 94 250 Gentilly

ISSN 1249-1926 • CPPAP 0710S07498



Sommaire

n° 147 - mars 2009

Edito	1
Contacteur le SNASUB	2
Sommaire	3
Actualités	
Adresse à Fillon	4
Supérieur et Recherche : tous ensemble pour gagner	4
Appel du bureau national du SNASUB	5
Retraites	6
Le SNASUB reçu en audience au MEN	7-8
CCHS de la fonction publique	9
Services	10
Supérieur	18
Bibliothèques	19
EPLE	20
Vie des académies	21
Brèves de jurisprudence	21
Tribunes libres	22
Adhésion	23
Lu pour vous	24

Dossier

Les situations de handicap

pp. 11 à 17

Adresse intersyndicale à François Fillon

Le mouvement de l'enseignement supérieur et de la recherche qui est d'une ampleur sans précédent s'est construit autour de quatre revendications majeures :

- le retrait du projet de décret sur les enseignants chercheurs et l'élaboration d'un nouveau texte par négociation avec tous les intéressés ;
- le refus du projet de la réforme actuelle de formation des enseignants et des concours de recrutement ;
- le rétablissement des emplois supprimés en 2009 et la mise en oeuvre d'un plan pluri-annuel d'emplois statutaires, incluant une revalorisation des carrières ;
- l'arrêt du démantèlement des organismes de recherche et leur revitalisation dans un partenariat équilibré avec les universités.

Les difficultés actuelles proviennent de la logique qui a présidé à l'élaboration, sans négociation, du Pacte pour la Recherche et de la LRU.

Vos dernières annonces constituent un premier pas qui n'en est pas moins très insuffisant. En effet, si vous avez annoncé qu'une discussion devait s'ouvrir sur les

principes d'un nouveau projet de décret sur les statuts des enseignants-chercheurs, si la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a affirmé qu'il n'y aurait pas de suppressions d'emplois dans les Universités en 2010 et 2011, en revanche les suppressions prévues dans les organismes de recherche pour ces deux années restent à l'ordre du jour, celles annoncées pour 2009 dans l'enseignement supérieur et la recherche également.

De plus, nous n'avons obtenu ni plan pluri-annuel d'emplois statutaires, ni engagement de nondémantèlement des organismes de recherche, ni avancées significatives sur le projet de réforme de formation et de recrutement des enseignants.

Les organisations soussignées vous interpellent afin que s'ouvrent d'authentiques négociations sur l'ensemble de nos revendications...

**SNESUP-FSU - SNCS-FSU - SNASUB-FSU
SNEP-FSU - SNTRS-CGT - FERC-Sup-CGT
SGEN Recherche EPST - SNPREES-FO
SUD RECHERCHE EPST - SLR - SLU - UNEF**

Enseignement Supérieur et Recherche

Ne pas céder, résister tous ensemble pour gagner !

Alors que l'ensemble des personnels de son ministère sont engagés dans les mobilisations pour défendre l'enseignement supérieur et la recherche publique, V. Péresse a tenu le 24 février des propos inacceptables envers les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et de bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche (personnels BIATOSS et ITA). Elle a relativisé les suppressions de postes en 2009 en déclarant qu'elles ne concerneraient pour l'essentiel que ces personnels, et plus précisément des postes de catégorie C. Elle a également précisé que certaines missions remplies actuellement par ces personnels n'ont pas leur place dans la Fonction publique d'Etat.

Si les mobilisations en cours ont obligé F. Fillon et V. Péresse à renoncer aux suppressions de postes prévues pour 2010 et 2011 dans les universités, les suppressions d'emplois, inscrites au budget 2009 sont maintenues ainsi que celles programmées dans les organismes de recherche pour les années à venir. Nous refusons ce piège grossier de la division entre personnels enseignants, chercheurs et personnels BIATOSS et ITA.

La participation des personnels BIATOSS et ITA de l'enseignement supérieur et de la recherche aux mobilisations et aux journées de grèves a contribué fortement à les rendre davantage visibles et à faire connaître leurs revendications spécifiques que le gouvernement ne saurait ignorer :

Concernant l'emploi dans l'enseignement supérieur et dans les organismes de recherche :

- la restitution de tous les postes supprimés au budget 2009 ;
- la mise en oeuvre d'un plan pluriannuel de créations d'emplois statutaires ;
- la résorption de la précarité ;
- le refus de l'externalisation des services et des missions, notamment celles réalisées par les personnels de catégorie C.

Concernant les statuts, les salaires et les carrières :

- la défense des statuts nationaux pour tous les personnels dans le cadre de la fonction publique d'Etat ;
- la reconnaissance des qualifications au lieu d'une évaluation individuelle basée sur la performance et le résultat ;
- la revalorisation des carrières et l'augmentation des salaires ;
- augmentation significative des possibilités de promotions ;
- le maintien et le renforcement des attributions des instances paritaires.

Les organisations syndicales signataires, appellent les personnels BIATOSS et ITA à continuer et amplifier leur participation aux mobilisations tant au niveau local que national au côté des personnels enseignants, chercheurs et étudiants y compris par la grève lors des prochaines journées d'actions.

Signataires :

**CGT (SNTRS, FERC-Sup, CGT-INRA)
SGEN-CFDT Recherche EPST
SNASUB-FSU, SNCS-FSU, SNESUP-FSU
SNPREES-FO
SNPTES-UNSA
SUD Education, SUD Recherche EPST
SLR, SLU**

COMMUNIQUE DU BUREAU NATIONAL DU SNASUB/FSU

Dès le 5 mars, poursuivre et amplifier l'action

Le bureau national du SNASUB/FSU réuni ce jour se félicite des avancées produites par les mobilisations des salariés du privé comme du public aujourd'hui en cours. Dans les départements d'Outre-Mer, l'exemplaire action collective interprofessionnelle et unitaire semble aboutir à la satisfaction d'un grand nombre de revendications exprimées, notamment en matière de contrôle des prix et d'augmentation des salaires.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la mobilisation des différentes catégories de personnels et des étudiants depuis plusieurs semaines a imposé à Valérie Pécresse et à François Fillon l'annonce de premiers reculs prometteurs : le gel des suppressions de postes pour les années 2010 et 2011, la réouverture des discussions sur la réforme du statut des enseignants chercheurs. Pour autant, l'action unitaire intercatégorielle doit se poursuivre et s'amplifier pour enfin obtenir :

- le retrait des projets en cours ;
- la restitution des 1.030 postes supprimés dans le budget 2009 ;
- la résorption de la précarité par la mise en place d'un plan pluriannuel de créations d'emplois statutaires ;
- l'abrogation de la loi LRU ;

Le BN du SNASUB/FSU appelle donc les personnels BIATOSS de l'enseignement et de la recherche à participer massivement aux mobilisations et manifestations du jeudi 5 mars, dans l'unité avec les personnels enseignants, les chercheurs et les étudiants. Par ailleurs, nous condamnons les propos inacceptables et méprisants tenus le 24 février dernier par la ministre par lesquels elle relativise l'importance des suppressions de postes par le fait que seuls des emplois de catégorie C

seraient concernés. Cela montre son peu de considération pour les missions dévolues à ces personnels en particulier, à l'ensemble des BIATOSS en général. OUI, les BIATOSS sont indispensables à la mise en oeuvre des missions publiques d'enseignement et de recherche.

Dans l'ensemble de ses secteurs de responsabilité, le SNASUB/FSU appelle également les personnels BIATOSS, en convergence avec l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, à se mobiliser pour imposer l'arrêt de la politique régressive du gouvernement et une autre politique éducative. De la maternelle à l'université, exigeons : l'arrêt des suppressions de postes et des créations à hauteur des besoins, l'augmentation générale des salaires et la revalorisation des carrières, la défense des statuts nationaux et du paritarisme dans le cadre de la fonction publique d'Etat.

Nous appelons donc les personnels, partout en France, à assurer le succès des initiatives du mercredi 11 mars.

Au niveau interprofessionnel, la puissante mobilisation du 29 janvier dernier a contraint Nicolas Sarkozy à annoncer quelques mesures tentant d'atténuer les effets de la crise pour certaines catégories de salariés. Ces annonces ne constituent en rien une réponse satisfaisante aux revendications exprimées fortement par les travailleurs du privé et du public. C'est pourquoi, la mobilisation unitaire doit se poursuivre et s'amplifier, pour imposer enfin la satisfaction des légitimes revendications :

- défense de l'emploi public et privé, non aux suppressions de postes et aux licenciements ;
- augmentation générale des salaires ;
- défense des acquis sociaux, de la sécurité sociale et du système de retraite par répartition ;

Par la grève et les manifestations, nous devons nous mobiliser massivement le jeudi 19 mars prochain, pour faire reculer le gouvernement et imposer nos justes revendications.

Paris, le 3 mars 2009



Création du « service des retraites de l'Etat ».

Le comité de modernisation des politiques publiques (CMPP) du 12 décembre 2007 avait annoncé la « réforme de la chaîne des pensions ».

La loi de réforme des retraites a décidé de la création pour chaque agent d'un « compte individuel retraite » (CIR). Leur constitution est en cours, en lien avec le droit à l'information.

Il s'opère donc un changement fondamental. Jusqu'à maintenant en vue de la liquidation, peu avant le départ en retraite, il était procédé à la reconstitution de la carrière. A l'avenir l'alimentation du compte individuel, automatiquement, au cours de la carrière devrait faciliter la liquidation.

Le CMPP a retenu la suppression des services des pensions ministériels et le regroupement du service des pensions (ministère des comptes publics) et des centres régionaux des pensions soit au « au sein de l'Etat, soit sous forme de caisse de retraite de l'Etat ». Les gains induits étaient alors estimés à 1200 ETP sur 2700. Echéance 2010 – 2011.

Depuis le ministre a précisé son choix d'un service à compétence national au sein de la DGFIP, dénommé « services des retraites de l'Etat » et a réuni les organisations syndicales de Bercy au sein d'un groupe de travail. La mise en place de ce service et d'un comité stratégique devrait se faire au cours du premier trimestre 2009.

La création formelle d'une caisse de retraite a donc été écartée.

Certes le compte d'affectation spécial a été créé par la LOLF, rapprochant le financement des pensions d'une logique de caisse. Mais les pensions demeureront servies par l'Etat et les agents du service des retraites seront des agents du ministère des comptes publics et non pas

les employés d'un établissement public rémunérés par les « cotisations ».

L'intitulé du service « services des retraites » rompt cependant avec l'appellation des services des pensions actuels et avec celle du code du même nom.

L'argumentation gouvernementale met en avant l'amélioration des services rendus aux fonctionnaires et aux retraités, qui disposeront d'un centre d'appel téléphonique, la liquidation des pensions étant devenue automatique.

- La capacité des services actuels à répondre aux collègues apparaît extrêmement variable. Pour le MEN, il y a des difficultés réelles dans plusieurs rectorats, d'autant que la réforme des retraites de 2003 et les évolutions intervenues depuis ont transformé des règles lisibles en un système particulièrement complexe.
- La création des CIR correspond à une évolution logique liée aux progrès de l'informatisation. Mais l'expérience montre que la liquidation d'une pension nécessite un retour en arrière et une connaissance de dispositions réglementaires antérieures parfois spécifiques à certains ministères. Les personnels ont besoin d'interlocuteurs stables pour la gestion de leur dossier. Les centres d'appel sont clairement organisés à l'opposé de cette exigence. Ne court-on pas le risque d'un développement des contentieux, fondés ou non ?
- L'opération est conduite dans l'objectif de supprimer des emplois. Cela ne peut que renforcer les inquiétudes.

(source : FSU)

En ce début d'année nous avons appris une bien triste nouvelle : le décès de notre amie et camarade Catherine Trémauville, le 4 janvier, des suites d'un cancer.

Beaucoup de syndiqué-e-s de Paris et de la région parisienne l'ont bien connue : conservatrice en chef à la bibliothèque de la Sorbonne puis directrice de la bibliothèque Michelet (Institut d'art et archéologie), syndiquée au SNASUB-FSU depuis sa création, elle a participé à de nombreuses réunions de la commission Bibliothèques ainsi qu'aux assemblées de la section académique de Paris ; et, tant que sa santé le lui a permis, elle a continué à participer avec nous à toutes les manifestations. Nous perdons une vraie militante, et une amie très chère, toujours souriante et affectueuse.

Anne-Marie Pavillard



Le SNASUB reçu en audience au MEN

Une délégation du SNASUB (Jacques Aurigny, Arlette Lemaire, Philippe Rampon, Marie Dolorès Cornillon) a été reçue en audience au Ministère de l'Éducation Nationale par Eric Bernet, Chef du service des personnels BIATOS, Didier Sabine responsable de la sous direction des carrières et Fabrice Nicol responsable du bureau des études statutaires et réglementaires le 10 Février 2009 à 15 h 30.

Après une introduction axée notamment sur l'accumulation des suppressions d'emplois qui depuis 2004 atteignent 4000 postes, le Snasub dénonce les pressions au travail de plus en plus fortes, la multitude des réformes en cours : suppressions d'établissement, établissements multisites, refonte de la carte des agences comptables, suppressions de certaines IA, démantèlement de la centrale etcqui désorientent les collègues et se traduisent par une surcharge de travail pour les personnels.

Concernant les 500 suppressions ciblées pour la création des EPEP que vont-ils devenir puisqu'il est question de ne plus créer ces établissements ?

Eric Bernet répond que, dans la loi de finance, ces emplois sont passés du programme 214 « soutien » pour alimenter le programme 1^{er} degré. Ils n'ont pas disparu, les visas sont globaux ce sont des « emplois gelés ».

En terme de recrutement en catégorie C ils sont ciblés dans le global. C'est une question à suivre.

Attachés

Concernant le recrutement des élèves des IRA, Eric Bernet constate une baisse qui va jusqu'à - 23 % pour l'EN. Ils ont donc eu raison de maintenir le concours interne direct. Il faut donc le redimensionner sur la base des demandes des académies. Cette année environ 180 postes seront couverts par le concours interne. Pour mémoire en 2008 sur les 345 sortants des IRA seulement 293 ont effectivement rejoint leur poste.

Nous avons souligné la nécessité de former les attachés du concours interne et relevé les inégalités des politiques académiques dans ce domaine.

Le Ministère en a conscience et compte proposer des regroupements nationaux notamment pour les Attachés principaux d'autant que la fin du recrutement des CASU donne aux attachés de nouvelles responsabilités.

Concernant le SMA, c'est pour le SNASUB une attaque au droit de grève sur le fond et sur la forme. La circulaire de janvier laisse un flou sur les contraintes qui pèsent sur les collègues et pour les possibilités de récupération c'est le silence. Le SNASUB demande que cela se fasse sur la base du volontariat avec récupération et primes si besoin.

Le Ministère fera remonter la demande auprès des services concernés par la question.

Pour la PFR, nous avons rappelé notre opposition au principe, pour nous c'est la revalorisation du point d'indice qui est primordiale. Nous ne sommes pas dans la logique du troc des emplois contre les primes. Nous sommes cependant désireux d'avoir des informations.

Eric Bernet a rappelé que c'est une proposition Fonction Publique, il nous informe que la circulaire de la DGAFP sur la PFR est en cours de signature. D'ailleurs la Fonction Publique leur a envoyée pour avis alors que tout est formalisée.

Le cabinet a choisi de passer un accord salarial avec une organisation, cela a abouti au décret du 22 décembre pour la filière administrative. Cela concerne pour l'instant uniquement la catégorie A

Pour les **personnels logés**, cela correspond à une revendication des organisations syndicales. Ces personnels ne seront donc pas exclus du bénéfice de cette prime mais pour la part F (fonction) l'amplitude sera de 1 à 3 au lieu de 1 à 6. Pour tous, **la part R** prévue de 0 à 6, ne sera jamais inférieure à 1.

Pour la part F, la question de la cotation des postes dans les académies est posée. Mr. Bernet nous informe de la mise en place d'un groupe de travail ministériel avec des SG des académies. Les situations des EPLE, des services, comme des emplois fonctionnels doivent être traitées.

Pour les décisions, le sujet sera débattu dans les CTP académiques. Une grande liberté sera laissée aux académies.

Quelques informations : la NBI qui devait être englobée dans cette nouvelle prime est pour l'instant maintenue et est cumulable avec la PFR.

Sont également maintenues les indemnités de caisse et de responsabilités pour les comptables comme le régime d'intéressement prévu par la loi LRU pour le supérieur. Un arrêté indiquera les corps concernés.

Pour 2009 l'enveloppe globale sera en augmentation de 12 % calculée sur la base d'IFTS passant d'un taux moyen de 3,34 à 3,74. Le taux moyen de 5 devrait être atteint en 2011, l'EN sera alors, en principe, pratiquement à la moyenne interministérielle.

Mise en place, pertes et reliquats

Le SNASUB a interrogé le Ministère sur la date de mise en place et sur l'éventualité de baisse des indemnités pour certains et sur les bonus de fin d'année comme en 2008.

La mise en place de la PFR est envisagée pour septembre 2009. Et il y a un engagement pour qu'à minima il n'y ait pas de perte pour les personnels. L'objectif est d'éviter les reliquats de fin d'année. 2008 ayant été une année exceptionnelle car le taux moyen des indemnités avait augmenté en janvier et en juillet, dégageant ainsi des bonus importants.

... suite page 8

Le SNASUB reçu en audience

(suite de la page 7)

Il y aura concertation avec les académies. La DAF dispose des remontées académiques concernant la paie et est partie prenante du dispositif.

2009 verra une partie de l'effectif passer au régime de la PFR.

Pour le SNASUB la question des moyens alloués aux académies est posée.

M. Bernet souligne qu'il y aura une approche budgétaire et une approche analytique. En terme de dialogue de gestion avec les académies, le Ministère regardera les éléments du bilan. Il leur faudra mettre en place des indicateurs.

Le SNASUB rappelle son opposition à la politique indemnitaire du Ministère puisqu'on constate la diminution constante de la part indiciaire qui relève du statut et l'augmentation de la part indemnitaire individualisée qui correspond à la fonction.

M. Bernet souligne que la Fonction publique attend des ministères qu'ils utilisent l'éventail de modulation de 1 à 6. Pour le supérieur, des négociations doivent s'ouvrir avec un taux moyen entre 3,34 et 3,74.

Les Conseils d'Administrations des universités seront saisis lors de la mise en place.

Réorganisations

Nous avons rappelés notre opposition à la mise en place de plate-forme pour les mutations des enseignants qui de fait engendre une augmentation des tâches et des tensions dans les services.

Nous avons abordé la situation de la Centrale avec les problèmes dus à la réorganisation des services.

Pour les Services déconcentrés, les projets de

regroupement des IA et du Rectorat, pour lesquels il y a un manque d'information. Nous avons soulevé le problème des missions.

Dans les EPLE, les fusions/suppressions d'établissements ; les établissements multi-sites et les regroupements comptables.

M. Bernet fait allusion à l'initiative de Grenoble et souligne qu'il s'agit d'une question de réorganisation des académies.

Concernant la réforme de la catégorie B.

Dans le supérieur il s'agit de fusionner les techniciens et les secrétaires. Pour les bibliothèques il est question d'une réorganisation de la filière puisque le corps des assistants de bibliothèque est un petit corps ce qui est bloquant pour les promotions des magasiniers.

Pour les secrétaires SAC et SASU, le choix au niveau national est une CAPN fusionnée afin d'éviter de refaire les élections.

La modification de la durée des mandats de Commissaires Paritaires est confirmée (4 ans au lieu de 3 actuellement).

La question des chargés d'études documentaires a été posée. De même que la situation de **Jeunesse et Sports** avec la disparition de l'INJEP et d'un certain nombre de CREPS.

Didier Sabine a abordé les suppressions d'emplois, il a indiqué que la réaffectation des personnels pose problème et s'ajoute à une longue liste..... Il a confirmé que les personnels de ces structures seront accueillis à l'Education Nationale.

Ensuite ont été évoqués les dossiers individuels non encore réglés à ce jour et d'autres nouveaux. M. Sabine en a pris note.

**Pour la délégation
Marie Dolorès Cornillon**

Le plan social de Jeunesse et sports s'alourdit

20 postes supplémentaires afin de pouvoir payer les indemnités de restructuration

Dans les services Jeunesse et sports de l'Etat, mars n'est plus seulement synonyme de gibelées, c'est aussi depuis deux ans le mois où les différents services doivent rendre les postes que le gouvernement a, dans la loi de finance initiale, décidé de supprimer.

Cette année, ce sont 114 postes ATOS, ne représentant pas aux yeux du ministère « le cœur de métier », qui auraient dû être touchés par ce plan social : 13 en administration centrale ; 75 en CREPS (fermetures de 6 CREPS) ; 26 en services déconcentrés

Or il s'avère que 20 postes de plus vont être supprimés, cette décision viserait à permettre l'autofinancement de

l'indemnité de restructuration qui devra être versée aux agents des 6 CREPS rayés de la carte au 1er septembre 2009.

Quel mépris ! Quel cynisme !

Mais entre les obligations résultant du statut de fonctionnaire et la collaboration zélée à la destruction des services publics il y a un pas que certains ont, par

idéologie, opportunisme et carriérisme, choisi de franchir en augmentant de 20 le nombre de suppressions de postes, afin d'autofinancer l'indemnité de restructuration.

C'est exemplaire de ce qui peut se passer avec d'une part la volonté de casse généralisée des services publics et de celui de Jeunesse et des Sports en particulier et de l'autre la généralisation des rémunérations / carrières au « mérite » et à la performance .



Woerth n'a plus besoin de prévoir les financements de ses mauvais coups. Sarkozy et Laporte peuvent trouver des alliés pour démanteler le service public de la jeunesse et des sports.

Bilan 2007 de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat

Commission Centrale hygiène et sécurité

La commission s'est enfin réunie ce 16 décembre après un an d'interruption.

Deux points abordés nous intéressent particulièrement :

- Le bilan 2007, acteurs, formation, mesures de prévention des risques professionnels.
- Les évolutions en cours.

Cet article traitera du premier point en mettant l'accent sur la comparaison entre bilan fonction publique et point d'étape de l'éducation nationale. De prochains articles feront le point des mesures de prévention des risques professionnels mises en œuvre et des évolutions importantes de la réglementation en cours.

I - Les acteurs :

✓ Les instances de concertation

• **Les comités d'hygiène et de sécurité** forment un réseau dense assez stable dans son architecture mais en légère diminution toutefois : de 1359 CHS locaux en 2006 à 1193 en 2007, de 499 CHS spéciaux à 438 en 2007. Ces instances représentent un peu plus de 1400 lieux de concertation répartis entre niveaux régionaux, départementaux et instances de site.

L'Education nationale compte 100 CHS locaux, mais l'administration centrale n'en a pas mis en place. L'enseignement supérieur a mis en place 118 CHS spéciaux que l'on pourrait qualifier de CHS de sites. L'Education nationale en compte 30 et la Centrale 2.

L'enseignement scolaire est l'un des secteurs qui présente le plus grand nombre de CHS locaux.

Parmi les thèmes abordés figurent en tête :

- L'amélioration des conditions de travail, l'aménagement des locaux et les aménagements des postes de travail (87,5% des ministères).
- Les registres hygiène et sécurité (62,5%)
- Les risques incendie et amiante
- Les risques psychosociaux : émergence de ce thème parmi les sujets les mieux classés par les ministères.

Par contre, les deux types de harcèlement sont peu évoqués dans les CHS.

• **Les inspecteurs d'hygiène et de sécurité** : même constat que pour les CHS : de 152 en 2006 à 122 en 2007, avec des profils professionnels de médecins, inspecteurs, officiers essentiellement (50% en 2007). Ensuite, ce sont des administratifs (près de 28 %) et des ingénieurs (19 %) ...

L'Education nationale compte parmi les taux les plus bas (30 dans l'enseignement scolaire, soit 0,31 pour 1000 agents, 7 pour l'enseignement supérieur, soit 0,47 et 1 pour la Centrale, soit 0,20).

• **Les agents chargés de la mise en œuvre (ACMO)** : encore même constat : de 17 862 en 2006 à 16 086 en 2007, avec un accroissement du niveau hiérarchique et une disponibilité accrue pour assurer les fonctions.

En 2007, sur 16086 ACMO dans la Fonction publique, l'enseignement scolaire en compte 6940, l'Enseignement supérieur 3300 et la Centrale 46 (Jeunesse et Sports n'a pas communiqué ses chiffres). De fait, l'Education nationale a une place prépondérante avec 64% de l'ensemble des ACMO. Mais cette importance explique en partie la répartition par catégorie : ces fonctions sont exercées à une moyenne de 39% par des agents de catégorie C. Mais dans l'enseignement scolaire ces agents sont 70% ! Ce qui s'explique par le mode de désignation. Mais on observe cependant une augmentation du nombre des ACMO de catégorie B ou A (jeu des promotions internes, volonté de doter l'ACMO d'une certaine autonomie par rapport au chef de service). Notons que l'enseignement supérieur présente un taux de 56% d'ACMO de catégorie A.

• **Les médecins de prévention** : réseau différencié selon les ministères, avec cependant des difficultés qui perdurent.

L'Education nationale avec 0,1 médecin pour 1000 agents, l'Agriculture (0,0), la Défense et les services du premier ministre (0,1) présentent les taux de couverture les plus bas. L'enseignement supérieur a un taux de couverture de 0,3.

Ce manque latent de médecins de prévention est à mettre en perspective avec les grandes tendances démographiques de la médecine du travail et avec les conditions salariales faites à ces agents. En 2007, le nombre d'équivalents temps plein de médecins de prévention s'élève à 452 (*56,8 dans l'Education nationale, enseignement scolaire, 42 dans l'enseignement supérieur et 2 à la Centrale*).

L'Education nationale fait état d'un déficit sensible.

Notons que la FSU a obtenu l'engagement que se mettraient en place des groupes de travail sur les difficultés de la médecine de prévention. Il est de notre responsabilité de l'obtenir.

A suivre ...

Michèle Martin Darmon

La GRH est soluble dans la RATE

La mise en place de la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État est l'occasion pour le gouvernement de réformer en profondeur les modalités de gestion des personnels. C'est l'objet d'une circulaire du premier ministre du 27 février 2009, adressée aux ministres, préfets de région et de département.

Contrairement à ce que d'aucuns pourraient penser, la RATE ne dilate pas les services déconcentrés de l'État ; elle les contracte autour du préfet de région et des préfets de département.

Les ex-directions régionales des ministères sont regroupées en 8 pôles sous l'autorité directe du préfet de région. Les ex-directions départementales sont fusionnées autour du préfet de département en 2 ou 3 directions interministérielles selon la taille du département.

Pour l'instant, les services de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur échappent à ces regroupements/fusions et demeurent autonomes. Ceci dit, il n'est pas certain que les personnels du système éducatif échappent aux nouvelles modalités de gestion qui se mettent en place à cette occasion et dont certaines préfigurent l'application de la loi « mobilité », toujours pas votée par l'Assemblée nationale.

Le principe de base est une totale inter ministérialité de la gestion articulée autour de trois axes :

- Une « plateforme régionale interministérielle de gestion des ressources humaines »
- Un « correspondant départemental RH »
- Une bourse interministérielle de l'emploi public.

Le tout sera régulé nationalement par un « comité de suivi RH » dans le cadre du pilotage de la réforme de l'administration territoriale.

Le dispositif est censé assurer la gestion et l'affectation de personnels appartenant à des corps statutaires différents, dépendant de ministères différents mais regroupés dans une même direction départementale interministérielle (DDI).

La gestion statutaire

Les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires continueront à relever du ministère gestionnaire du corps auquel ils appartiennent, après avis de la CAP compétente.

Les directeurs des nouvelles DDI assureront le « management de proximité ». Ils formuleront des propositions pour les actes de gestion évoqués ci-dessus. Ils pourront également exercer par délégation le pouvoir disciplinaire.

Mais, s'appliquant à des personnels relevant de ministères différents, l'exercice de ce management de

proximité et l'harmonisation des conditions d'emploi et de travail (temps de travail, régime de congés, astreintes, procédures d'évaluation, régimes indemnitaires, ...) nécessitera un dialogue avec les ministères d'origine.

Une « charte de gestion », dont l'élaboration est prévue pour fin 2009, précisera les conditions de ce dialogue.

L'affectation

La circulaire évoque le cas des agents dont les postes de travail sont reconfigurés ou supprimés dans le cadre de ces regroupements/fusions de services. Elle distingue selon que le changement d'emploi qui en résulte peut s'opérer au sein du même département ministériel ou implique un changement de ministère.

Dans le premier cas, la réaffectation relève du mouvement de droit commun. Dans le second, il peut être recouru à la mise à disposition ou au détachement. Le texte renvoie à la future loi mobilité pour affiner le dispositif.

Les agents concernés pourront bénéficier d'un « entretien individuel d'affectation », conduit par les responsables des nouvelles directions départementales interministérielles. Il a pour but d'identifier l'affectation nouvel le correspondant à la meilleure adéquation possible entre le « profil/statut » de l'agent et les « compétences/statut » requis par l'emploi.

S'il refuse la proposition, l'agent peut formuler 3 vœux sur des emplois vacants, mais la décision finale est arrêtée par l'administration. Elle est susceptible de faire l'objet d'un recours « selon les conditions de droit commun ».

Malgré les références encore faites à la consultation des CAP pour certaines des opérations, on voit bien que l'affectation et la gestion des personnels relèvera de plus en plus d'un tête à tête, forcément inégal, entre chaque agent et le chef du service employeur potentiel.

Enfin, on notera l'aspect de monstrueuse usine à gaz du dispositif, pourtant présenté ici de la manière la plus simplifiée possible.

Philippe Rampon

Les situations de handicap

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a remplacé le terme quelque peu stigmatisant de « travailleur handicapé » par celui de « travailleur en situation de handicap ». Les mots ont changé parce que les choses ont changé. Le handicap n'est plus un motif de relégation de individus, il est un déficit de capacités qu'il faut s'efforcer de compenser.

Pourtant, le travailleur handicapé a été longtemps relégué. De la relégation à la citoyenneté, le chemin a été jalonné par des luttes et par quelques grandes lois.

La relégation, c'est celle des victimes de la guerre de 14-18, dans des emplois « que n'importe qui peut occuper ». La citoyenneté, c'est la compensation du handicap. C'est le passage de la charité à la justice, de la pitié à la reconnaissance du droit à la différence.

Les travailleurs handicapés sont avant tout des travailleurs, avant d'être des handicapés. Dans leur relation à l'Etat-employeur, c'est cette qualité qui est essentielle.

Le recrutement au titre des emplois réservés, bureaucratique et caritatif, n'était pas satisfaisant. Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation comporte de nombreux écueils : risques de clientélisme, et aussi de laisser de côté ceux atteints de handicaps relativement lourds, demandant notamment davantage de financement en matière d'aménagements matériels. La solution d'un concours spécifique –en plus de la possibilité de passer les concours classiques, éventuellement avec épreuves aménagées- aurait été préférable en regard de l'égalité d'accès aux emplois publics.

Le recrutement contractuel des handicapés a servi de ballon d'essai au recrutement sans concours en catégorie C et au mouvement de contractualisation généralisée, que nous dénonçons.

Les personnes en situation de handicap n'ont pas moins de compétences professionnelles que les autres. Mais de vieilles méfiances, où le mépris et la pitié font bon ménage, ont la vie dure. Les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont en-deçà de l'obligation d'emploi de 6%.

L'emploi des personnes en situation de handicap reflète, souvent avec une acuité particulière, l'urgence de nos luttes : égalité d'accès aux emplois publics, conditions de travail, contractualisation. Décidément, les personnes handicapées ne sont pas si différentes des autres.



De la charité vers la justice

L'essor d'une société industrielle génératrice de nombreux et graves accidents du travail, puis les guerres du XX^e siècle, ont bousculé l'approche caritative. Est apparue la notion de droit à réparation, de la part des employeurs pour les accidents du travail, de la part de la nation pour les victimes de guerre.

Charité et exploitation

Une loi de 1923 réserve des emplois aux mutilés dans l'administration, ce qui répond au « refus » du secteur privé d'employer les mutilés.

Les conservateurs, pour préserver l'autorité patronale et pour répondre aux impératifs du taylorisme, luttent contre l'obligation d'emploi des mutilés. Le mutilé est toléré comme objet de bienfaisance auquel l'industrie octroie un emploi subalterne et irresponsable, au salaire minoré. Il s'agit d'« occuper » plus que d'employer ». Ce régime de la « faveur » se prolongera avec les lois du 23 novembre 1957 et du 10 juillet 1987 « en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ».

A partir de 1949, moment de pénurie de main d'œuvre, on parle de « mettre au travail » les handicapés. En 1954 sont créés les centres d'aide par le travail (CAT) et les ateliers protégés. Ils permettent au public comme au privé de limiter les embauches directes.

En juillet 1971, est créée l'allocation pour adultes handicapés (AAH) : mesure qui avait trop tardé, mais là encore, on se situe dans le caritatif, pas dans l'intégration.

Sont créées des commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep), au fonctionnement trop bureaucratique et impersonnel : décisions prises uniquement sur dossier, orientations plutôt vers le milieu spécialisé, faible participation des personnes handicapées au fonctionnement des commissions, et, pour les affectations dans l'administration, nominations « à l'aveugle », sans que la personne ait été reçue : les affectations, qui étaient le fait des administrations de destination, se faisaient de même. Cela « marchait » ou « ne marchait pas », au hasard des affectations.

L'emploi réservé est la traduction d'une charité publique. Si l'on se réfère aux propos du professeur Waline, les emplois réservés constituent « tout à l'opposé de la hiérarchie administrative, de modestes fonctions qui ne supposent aucune aptitude spéciale : tout le monde ou à peu près pourrait les remplir ».

La mauvaise gestion des recrutements dans ce cadre a contribué à la dévalorisation de l'image des handicapés.

Le taylorisme cantonne le travailleur handicapé dans l'humanitaire. La considération des handicapés comme des travailleurs a été une étape importante dans la conquête des droits. Les considérer comme travailleurs, c'était les considérer comme « tout un chacun » : pouvant apporter à la collectivité, et pas seulement recevoir une assistance. Bref, entrer vraiment dans la citoyenneté.

L'automatisation des tâches les plus simples conduit à une technicité croissante des emplois, notamment avec le développement des nouvelles technologies dans lesquelles les travailleurs handicapés s'investissent massivement, ce qui devrait à terme faciliter un changement de perception du travail fourni par les handicapés.

Un renversement conceptuel

A partir des années 70, s'est dessinée une évolution profonde de la notion même de handicap. Une réflexion, initiée par l'OMS, conclut à considérer le « handicap » comme la conséquence sociale des déficiences et incapacités générées par la maladie, la blessure ou le désordre congénital, et non plus à désigner les désordres pathologiques ou les différents types d'infirmité. Ses conséquences ont été majeures dans la clarification des politiques.

La conception du handicap comme un désavantage social multidimensionnel permettait en effet de distinguer enfin ce qui relevait du secteur médical, de la réadaptation, et du secteur social, celui de la réinsertion. Le handicap ainsi considéré réside moins dans la déficience de la personne que dans la restriction de participation sociale dure à la difficulté pour l'environnement de permettre à la personne de cheminer vers l'insertion professionnelle.



Les emplois réservés

La loi du 23 novembre 1957 « sur le reclassement des travailleurs handicapés » donne un premier cadre législatif aux problèmes de reconnaissance des travailleurs handicapés, d'obligation d'emploi et de statut des établissements de travail protégé.

Faire reconnaître son handicap

Définition

Toute personne, dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique, est considérée comme travailleur handicapé. Cette qualité doit être reconnue par une administration compétente. Elle favorise l'accès à l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Elle peut être attribuée à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap. Elle est accordée pour une période définie. L'administration l'ignore si l'intéressé ne la signale pas. Depuis le 1er janvier 2006, les catégories A, B et C, mentionnant le degré du handicap disparaissent. On ne distingue plus que le handicap lourd.

Déposer une demande

Il faut adresser à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) un formulaire de demande de reconnaissance, en double exemplaire. Ce formulaire est disponible auprès de la MDPH, des Caisses d'Allocations Familiales (CAF) et de divers

organismes sociaux. Il faut aussi joindre un certificat médical récent établi par votre médecin traitant, une fiche d'état-civil ainsi que diverses pièces justificatives en fonction de la nature de la demande.

Le rôle de la CDAPH

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées statue sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (elle remplace les Cotorep).

Cette commission prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientations. Elle se base sur l'évaluation des besoins de compensation du handicap, réalisée par l'équipe pluridisciplinaire mise en place par la MDPH, et tient compte des souhaits exprimés par la personne handicapée. L'intéressé peut être convoqué pour une visite médicale. La notification précise l'acceptation ou le refus de reconnaissance ainsi que la période de validité.

Distinction du handicap lourd depuis le 1er janvier 2006

Une nouvelle distinction intitulée "reconnaissance de la lourdeur du handicap" prend la suite de l'ancien classement en catégories (A, B,C).

Elle n'est pas un attribut de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle s'inscrit dans une logique de compensation de l'effort de l'employeur pour l'adaptation d'un travailleur handicapé à son poste de travail.

La démarche pour en bénéficier ne peut être réalisée qu'à l'initiative de l'employeur.

De nouvelles structures pour l'intégration

La loi de 2005 dite loi pour l'égalité des chances, la citoyenneté et la participation des personnes handicapées, a créé le fonds collecteur de la Fonction publique le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Le pendant de l'AGEFIPH pour le privé (existant depuis 1987 !), alimenté par les amendes des employeurs qui ne respectent pas l'emploi de 6 % des salariés handicapés.

Le FIPHFP a eu beaucoup de peine à se mettre en place ! La contribution sera, progressivement, en 2010, la même que celle versée dans le privé. La Cour des comptes recommande « de ne pas se cantonner à l'aménagement des postes de travail mais préconise des actions de formation et de sensibilisation ».

Afin de remédier aux insuffisances à l'égard de l'emploi, de la formation et de l'accompagnement des travailleurs handicapés ou dont le handicap survient, la loi prévoit la mise en place de différents acteurs :

- le **FIPHFP** (fonds collecteur et financeur.

- la **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées) utile entre autre pour la constitution du dossier de demande de **RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

- le **SAMETH** (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi du Travailleur Handicapé), outil pour le maintien dans l'emploi, la formation, le reclassement professionnel du travailleur handicapé et coordinateur entre les différents partenaires (Médecin du travail, employeur, assistante sociale....).



L'obligation d'emploi

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé les principes et les règles applicables aux travailleurs handicapés dans le secteur privé et public. Elle prévoit une obligation d'emploi de 6 % de l'effectif réel en fonction auprès des employeurs publics et privés (articles L. 323-1 et L. 323-2 du code du travail). Cette obligation se mesure en totalisant les principales catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir :

- les travailleurs reconnus handicapés ;
- les victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles ;
- les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité supérieure à 10% ;
- les pensionnés de guerre et assimilés,
- ainsi que certains militaires reclassés ;

Ainsi, à partir de vingt agents, toutes les administrations, collectivités locales et établissements publics doivent employer, à temps complet ou partiel, des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % au moins de leur effectif total.

Elles doivent verser une contribution annuelle au FIPHP si elles ne respectent pas cette obligation.

La Cour des comptes a constaté un retard sensible par rapport au secteur privé. La montée en charge de la contribution versée est progressive jusqu'en 2010 : 20 % en 2006, 40 % en 2007, 60 % en 2008 et 80 % en 2009, taux plein en 2010.

Des sanctions pour non respect de l'obligation d'emploi...

Si le taux d'emploi de 6% n'est pas atteint, l'employeur public doit verser au FIPHP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées effectivement rémunérées et celui correspondant à l'obligation légale : par exemple, une unité de cent personnes employant quatre personnes handicapées devra verser une contribution

pour les deux personnes "manquantes". Le nombre final "d'unités manquantes" sera multiplié par un montant unitaire – variable selon les cas –, calqué sur celui que les employeurs privés doivent à l'AGEFIPH.

... mais aussi des moyens de s'en exonérer

Le nombre "d'unités manquantes" déterminé par l'employeur pourra être minoré si l'employeur a consenti des efforts pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, pour financer des mesures d'insertion professionnelle ou encore pour passer des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Les conditions dans lesquelles sont pris en compte ces efforts ont été fixées à l'article 6 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au FIPHP.

Le MEN se défile

L'emploi dans la fonction publique des travailleurs handicapés est de 3,7 %, dans l'Education nationale de 3,17% !

Pour le ministère de l'Education nationale, la contribution est minorée du montant des dépenses consacrées à la rémunération des auxiliaires de vie scolaire (AVS) depuis la loi de finances pour 2006, dans la limite de 80 % en 2006 et 70 % en 2007. Aucun plafonnement de cette déduction n'ayant été prévu pour 2008 et 2009, la cotisation du ministère de l'Education nationale au fonds « Fonction publique » sera nulle.

En 2007, la contribution du ministère de l'Education nationale s'élevait à 19 millions d'euros. Pour 2008 et 2009, en l'absence de déduction au titre des AVS, cette contribution aurait rapporté près de 100 millions d'euros. Cette exonération des responsabilités de l'employeur est tout à fait scandaleuse.

Le recrutement

Une fois en possession de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), les travailleurs handicapés disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

- le concours ;
- le contrat donnant vocation à titularisation.

Le recrutement par concours

Le principe du recrutement par concours est inscrit dans l'article 16 de la loi n° 83- 634 du 13 juillet 1983 : "les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue par la loi".

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse et avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves (article 27 de la loi84-16).

Les aménagements d'épreuves sont décidés par le jury de concours, après avis du médecin agréé. Le médecin consulté (dans le département du domicile de l'intéressé), établit un certificat déterminant, en fonction du degré d'invalidité et de la demande du candidat, de quelles conditions particulières (installation, majoration de temps, assistance) il peut bénéficier lors des épreuves.

Par ailleurs, l'administration, prévenue à l'avance de la participation à un concours d'un candidat handicapé devra s'assurer de l'accessibilité des salles d'examen et de l'existence d'un délai raisonnable entre les épreuves en cas de majoration de durée.

En vue de faciliter l'accès des personnes handicapées à la fonction publique, les limites d'âge supérieures existantes pour se présenter aux concours ne leur sont pas applicables.

Le recrutement par contrat

Une expérimentation de la déréglementation

La loi du 10 juillet 1987 a permis aux administrations, aux collectivités et aux établissements hospitaliers (respectivement articles 27, 38 et 27 des titres II, III et IV du statut général) de recruter des travailleurs handicapés par contrat (en général d'une durée d'un an) permettant une titularisation ultérieure.

Cette possibilité de recrutement par contrat initialement ouverte en 1987 pour les emplois des catégories C et D, a été étendue aux emplois des catégories A et B en 1995 (loi n° 95-116 du 4 février 1995 et décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié). La voie contractuelle est seulement ouverte aux personnes handicapées qui ne sont pas déjà fonctionnaires.

Aménagements et droits spécifiques

La carrière

Les agents handicapés ont les mêmes droits et obligations que les autres agents de la fonction publique.

Ils disposent notamment de la même rémunération, des mêmes indemnités et droits à congés.

L'avancement du fonctionnaire handicapé doit se dérouler dans les mêmes conditions que celui des autres fonctionnaires. Seules ses compétences professionnelles doivent être prises en compte dans l'examen des candidatures.

Les agents handicapés peuvent bénéficier à leur demande :

- d'un aménagement de leur poste de travail

L'aménagement d'un poste intervient au cas par cas. L'article 30 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié dispose que «les Comités Hygiène et Sécurité (CHS) ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail».

Concernant les personnes handicapées, les CHS ont à connaître des questions relatives « aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés ».



Avec ce type de recrutement, de type « managérial », la tentation est grande de recruter les personnes dont le handicap est le moins lourd, demande le moins d'aménagements par exemple en matière d'accessibilité des locaux, et de ne pas tenir strictement compte des compétences des personnes.

Le recrutement de type « Cotorep » n'était certes pas satisfaisant, mais l'organisation de concours réservés aux personnes handicapées (tout en maintenant les aménagements d'épreuves pour les concours de droit commun) aurait été préférable et aurait mieux respecté les principes sur lesquels repose la Fonction publique. La voie qui a été choisie est bien différente. Elle a anticipé le recrutement sans concours pour tous en catégorie C, et plus généralement la contractualisation des relations entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques.

- d'aménagements d'horaires

Ils sont destinés à faciliter l'exercice de leurs fonctions ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service, (art. 40 ter de la loi 84-16).

En outre, cette même possibilité est accordée à tout fonctionnaire pour s'occuper de son conjoint, de son concubin ou partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ou d'une personne accueillie à son domicile qui est handicapée et nécessite la présence d'une tierce personne.

- d'un temps partiel de droit

La loi du 11 février 2005 ouvre aux personnes handicapées de la fonction publique la possibilité de bénéficier d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités de service. L'avis du médecin de prévention ou du travail est nécessaire (art. 37 bis de la loi 84-16).

- d'une priorité en matière de mutation ou de détachement ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du service (art. 60 et 62 de la loi 84-16).

-L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 crée une priorité de mutation pour les fonctionnaires ayant la qualité de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service.

-L'article 62 de la loi prévoit que dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps, les fonctionnaires handicapés peuvent, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service et de leurs situations particulières, bénéficier en priorité des procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration en application des articles 41 et 45 de cette même loi.

Chaque administration doit, dans l'organisation de ses mouvements de personnels, tenir compte de cette priorité légale.

(lire la suite page 16)

Aménagements et droits spécifiques

(suite de la page 7)

- d'un parcours individualisé de formation

Les actions de formation s'inscrivent dans le cadre de la formation continue, incluant l'accès aux différents modes de formation ou de préparation aux concours internes de recrutement.

La circulaire fonction publique du 5 juillet 1995 relative aux actions de formation visant l'insertion des personnes handicapées rappelle qu'il s'agit essentiellement d'apporter des adaptations techniques ou matérielles utiles en fonction des handicaps aux modules généraux de formation dispensés au profit de l'ensemble des agents.

Des actions spécifiques doivent le cas échéant être envisagées pour permettre une mise à niveau éventuellement nécessaire pour la personne handicapée,

permettant en particulier d'accroître son autonomie, notamment par le biais de l'informatique (par exemple pour certains aménagements de poste de travail).

Le fonds d'insertion des personnes handicapées peut contribuer au financement d'une partie de ces actions de formation et à la mise en accessibilité de locaux dédiés à la formation.

Le protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés (octobre 2001) précise que les plans de formation pluriannuels des ministères intégreront un volet concernant les dispositions spécifiques prises en matière de formation continue des agents handicapés, en application de la circulaire du 5 juillet 1995. De même, il prévoit que les agents, dont l'évolution du handicap peut conduire à envisager des mesures de reclassement ou avant une mutation, pourront bénéficier, de manière prioritaire, de bilans de compétence ou de procédures de même nature.

- d'un suivi médical particulier.

Un cas de saisine de la HALDE

Par courrier du 20 juin 2007, Madame X, travailleur handicapé de la fonction publique, a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'une réclamation relative à une absence d'aménagement de poste.

Le Collège de la haute autorité considère que, dans le cas d'espèce, l'employeur de la

réclamante n'a pas mis en oeuvre les mesures appropriées pour lui permettre d'exercer son emploi. Néanmoins, des démarches ayant été engagées pour régler la situation de Mme X, le Collège de la haute autorité décide de rappeler au ministre en cause ses obligations au titre de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et de lui demander de prendre les mesures appropriées afin de permettre à la réclamante d'exercer et de conserver un emploi correspondant à sa qualification.

L'action du SNASUB

Grâce à la convention signée le 02/07/08 entre l'AGEFIPH et le FIPHFP (fonds collecteur et financeur), le travailleur handicapé de la Fonction publique est protégé par le dispositif pour le maintien dans l'emploi.

Le SNASUB-FSU a eu l'occasion de défendre et accompagner des collègues en situation de handicap et d'aider à faire fonctionner les différents acteurs concernés par cette nouvelle convention :

- employeur : médecin du travail, hiérarchie...
- intervenant extérieur : le SAMETH. (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi du Travailleur Handicapé, outil pour le maintien dans l'emploi, la formation, le reclassement professionnel du travailleur handicapé et coordinateur entre les différents partenaires : médecin du travail, employeur, assistante sociale...).

Ce qui a permis aux agents de se faire entendre, de régler les conflits de travail nés de la situation de handicap, de faire évaluer la gêne au poste de travail, d'identifier le handicap, de trouver les solutions de compensations et d'envisager une première série de préconisations tout en bénéficiant d'un appui constant technique et psychologique. Les maillons hiérarchiques doivent jouer leur rôle avec l'appui de ce nouveau partenaire extérieur, le SAMETH (respectant le secret



professionnel et médical) qui a pu fournir une information précise sur la réglementation et sur l'ensemble des moyens techniques et financiers en collaboration avec le médecin de prévention. Le service social du Rectorat n'est plus le seul financeur, le FIPHFP prenant le relai, modifiant aussi le rôle des médecins du travail. L'objectif premier est le maintien dans l'emploi des agents.

L'agent est souvent mal compris. Il masque parfois son handicap, ou celui-ci est ignoré par la hiérarchie malgré les interventions des médecins de prévention. Ces mesures permettent à l'agent de se reconstruire dans sa nouvelle situation de travailleur handicapé et d'envisager un maintien dans l'emploi sans être sanctionné par la déqualification. Le SAMETH peut être saisi à tout moment de la vie professionnelle par l'agent, par l'employeur, par le médecin du travail, par les représentants du personnel pour permettre au salarié son épanouissement professionnel dans une situation de respect. Le SAMETH a également un rôle d'expert auprès de l'employeur.

Le SNASUB-FSU poursuit la défense des collègues en situation de handicap et s'engage à intervenir dans les Comités Hygiène et Sécurité.

Pour les agents déjà fonctionnaires : le reclassement

Lorsque l'adaptation de leur poste de travail n'est pas possible, les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions par suite d'altération de leur état physique peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Ces garanties statutaires, érigées en principe général du droit, soulèvent de nombreuses difficultés d'application.

Le reclassement est une démarche de l'administration tendant à permettre à un agent titulaire ou contractuel public de venu physiquement inapte à occuper son emploi, d'exercer d'autres fonctions au sein de son service ou dans un autre. Pour un fonctionnaire, le reclassement se traduit par une affectation durable dans un autre grade, corps ou cadre d'emplois. C'est l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

La procédure de reclassement ne peut être engagée sans la recherche préalable d'un aménagement de l'emploi occupé susceptible de compenser les conséquences professionnelles du handicap ; l'aménagement peut s'avérer insuffisant pour compenser les troubles de santé de l'agent –ce qui pourra conduire au reclassement- mais celui-ci ne peut pas refuser d'occuper un emploi adapté à son handicap (le refus de reprendre le travail sur un emploi aménagé est un abandon de poste).

Un principe général du droit

« Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui pour des raisons

médicales ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi ». (CE, 2 octobre 2002, Chambre de commerce et l'industrie de Meurthe-et-Moselle).

L'administration doit rechercher le reclassement...

La preuve de l'existence de postes vacants compatibles avec l'état de l'agent ne peut être mis à la charge de ce dernier (CAA Paris, 30 décembre 2005, Ndounga). Mieux vaut pourtant pour le requérant apporter quelques éléments de preuve sur l'existence de postes pourvus depuis son éviction et qu'il aurait bien aimé occuper. L'agent qui ne confirme pas sa demande de formation et ne se présente pas à un concours ne pourra se prévaloir de ce que l'obligation n'aurait pas été mise en œuvre (TA Paris, 27 juin 2002, Jambu).

Le juge va très loin pour exiger que l'administration soit regardée comme ayant sérieusement cherché à une solution de reclassement.

La fonction publique est parfois tentée de botter en touche en prononçant un retraite pour invalidité.

... mais la détermination de l'agent est essentielle

Sa demande de reclassement est l'acte déclencheur de la procédure (l'administration ne peut pas imposer un reclassement, mais n'est pas dispensée pour autant d'inviter l'intéressé à formuler la demande) ensuite et surtout parce que le reclassement ne vaut que dans le cadre d'une démarche plus globale de reconversion qu'il est le mieux placé pour orienter (auto-évaluation des compétences, définition du projet professionnel, vœux de formations).

Retraite anticipée

Le décret n° 2006-1582 du 12 décembre 2006 prévoit la possibilité pour les fonctionnaires handicapés de partir en retraite anticipée entre 55 et 59 ans.

Cette mesure n'interfère pas dans le dispositif de mise à la retraite pour invalidité du régime des fonctionnaires.

Le droit à la retraite anticipée est soumis à trois conditions cumulatives :

- une durée d'assurance minimale
- une durée d'assurance minimale cotisée
- un taux d'incapacité permanente de 80 % tout au long de ces durées.

Les durées d'assurance exigées sont fixées en fonction de l'âge de la retraite conformément au tableau suivant : âge d'ouverture du droit à la retraite	Durée d'assurance minimale	Durée d'assurance minimale cotisée
55	120 trimestres (30 ans)	100 trimestres (25 ans)
56	110 trimestres (27 ans 6 mois)	90 trimestres (22 ans 6 mois)
57	100 trimestres (25 ans)	80 trimestres (20 ans)
58	90 trimestres (22 ans 6 mois)	70 trimestres (17 ans 6 mois)
59	80 trimestres (20 ans)	60 trimestres (15 ans)

BIATOS dans le SUP : la lutte des « invisibles »

Les raisons de la colère

Actuellement organisés en trois filières statutaires – ASU, ITRF, Bibliothèques – (plus les personnels ITA de la recherche) le ministère veut rassembler le maximum d'agents dans une nouvelle filière organisée selon une logique de métiers, sur laquelle les présidents d'université auraient le maximum de pouvoir de décision. Des mesures de fusion de grades ou de corps permettant l'alignement sur les statuts les moins protecteurs pour les agents sont envisagées, dans le cadre plus général de la réforme des statuts préconisée dans le rapport Silicani.

Fonctionnaires d'État, notre gestion tend pourtant à devenir locale et individuelle. Le recrutement deviendrait partiellement ou totalement local. La gestion collective et paritaire des mutations tendrait à se transformer en mouvements individuels conclus de gré à gré entre l'agent et l'employeur. Et pour les corps qui continuent de bénéficier d'une gestion collective, elle se heurte désormais au droit de veto du président mis en place par la LRU. Concernant les rémunérations, la part du salaire (fixe) est réduite au profit de la part indemnitaire, modulable dans le cadre de la politique locale de l'établissement en fonction de la "performance" individuelle.

Côté emploi, alors que le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) nécessite des recrutements et que la sous-dotation des établissements en personnels titulaires persiste, des emplois sont supprimés. Les besoins doivent être comblés par des redéploiements, par le recours aux CDD et à l'externalisation de certaines missions de service public. La frontière entre agent public et personnel de droit privé devient floue.

Le passage du statut de fonctionnaire de l'État à celui d'employé d'une entreprise publique locale a été perçu par tous à la lecture d'une note en date du 27 janvier 2009 qui explique le plus simplement du monde que les personnels des établissements passés aux RCE ne seront plus directement rémunérés sur le budget de l'État et ne pourront donc plus bénéficier des prestations d'action sociale interministérielles et ministérielles. Cela sonne curieusement comme un adieu de l'État à ses fonctionnaires désormais agents d'établissements "libres et responsables".

Gagner, tous ensemble !

Souvent invisibles de l'opinion publique qui résume l'université et la recherche au tryptique enseignants-chercheurs-étudiants, il nous est particulièrement difficile de porter nos revendications sur la place publique. Du

mouvement en cours, seul le statut des enseignants-chercheurs et, à un moindre degré, la formation des maîtres (« masterisation ») sont vraiment visibles.

Du coup, il est plus compliqué de mobiliser nos collègues dans un mouvement étiqueté « enseignants » alors que la colère est là, concentrée sur les questions d'emploi et de rémunération, exprimée avec force le 29 janvier, mais sans perspective concrète de suite avant le 19 mars.

Au niveau national comme dans les AG locales, le SNASUB mobilise les BIATOS et fait prendre en compte leurs revendications en cherchant à établir des convergences avec les enseignants-chercheurs, les étudiants et en faisant le lien avec le mouvement public-privé initié le 29 janvier. Il s'agit bien de créer une dynamique dans laquelle les luttes se nourrissent et se renforcent entre elles.

Sur le terrain, nous sommes amenés à rassurer des enseignants (y compris de la FSU) qui craignent de voir échapper une première grande victoire sur leurs revendications propres. Nous devons également déborder en permanence certaines organisations syndicales, qui soit se félicitent "des avancées de Pécresse" ou qui se contentent d'une opposition formelle aux réformes du gouvernement, avec une participation "symbolique" aux mobilisations en cours."

Enfin et surtout, nous devons continuer de convaincre les collègues BIATOS que nous pouvons nous faire entendre. Et c'est déjà le cas : à force d'obstination, nos revendications apparaissent mieux sur les plateformes et derrière l'acronyme BIATOS, l'opinion publique (et parfois nos collègues) commence à voir des femmes et des hommes qui exercent des missions de service public et qui luttent pour les défendre et les promouvoir. La lutte paie !

Antoine Meylan



Disparition de la sous-direction des bibliothèques ?

Le SNASUB-FSU, alerté par les projets de disparition de la sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique (DGES-SDBIS) dans le cadre du projet de réorganisation du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, a rencontré, dans le cadre de l'intersyndicale des bibliothèques, celle du Ministère (MEN/MESR). Cette rencontre a abouti à une lettre ouverte envoyée par les deux Intersyndicales à la ministre Valérie Pécresse dont nous reproduisons ici des extraits.

En fait de réorganisation, il s'agit d'une véritable restructuration, dictée par les impératifs idéologiques de la révision générale des politiques publiques (RGPP) et par la mise en application de la loi Liberté et responsabilité des universités (LRU). Elle conduirait à la suppression de plus de 50 postes, sans sauvegarde des missions de service public et au détriment de la sécurité d'emploi des personnels.

Dans le cadre de ce projet de restructuration, la sous-direction des bibliothèques en tant que telle disparaît de l'organigramme sans que les missions qu'elle assure retrouvent de façon satisfaisante un équivalent dans la nouvelle organisation prévue. Le courrier intersyndical précise que « Dans le contexte difficile de mise en œuvre de l'autonomie des universités voulue par la loi LRU, les bibliothèques ont encore plus besoin d'une structure d'appui forte et cohérente. En dépit de cette nécessité, sans avoir défini au préalable ni les besoins, ni les missions ni les moyens, ce projet ne prévoit que le dégraissage de la sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique au sein du ministère, avec scission entre aspects "stratégiques" et "opérationnels" jusqu'alors imbriqués par souci d'efficacité » précise le courrier, ce qui s'apparente beaucoup à « une opération de désherbage sauvage ».



Et de poursuivre : « Il est donc clair que, quels que soient les arbitrages et discussions en cours, la structure forte dont tous les collègues ont besoin en ces temps de transition ne sera plus présente que de manière partielle et en tout cas éclatée, de façon particulièrement contre-productive, entre une "Mission de l'Information scientifique et technique et du réseau documentaire" à la centrale dont l'efficacité sera très amoindrie faute de moyens de terrain et une "Agence" dédiée aux bibliothèques de l'enseignement supérieur dont l'efficacité ne sera pas pour autant renforcée faute de moyens de structure.

Cet affaiblissement d'ensemble est grave et lourd de dangers majeurs :

- le risque manifeste d'un creusement rapide des inégalités dans l'accès à la documentation entre quelques bibliothèques bien dotées par leur université de rattachement et les autres, sans qu'une structure centrale forte conserve les moyens de corriger les dérives ;
- le risque d'un émiettement des savoirs et des compétences entre unités ne disposant plus d'une structure de recours cohérente pour anticiper les évolutions, assurer pour tous les nécessaires adaptations à la modernité et mutualiser les actions.

Ces dangers sont trop graves pour laisser des cabinets décider en catimini, au mépris des personnels des bibliothèques et du sort de cette profession dans son ensemble. »

Le SNASUB-FSU, au sein de l'intersyndicale des bibliothèques, rejoint donc pleinement celle du MEN/MESR pour exiger le maintien en Administration centrale des missions et des postes qui les portent, dans le respect des personnels qui y sont en fonction et dont la mobilité ne pourrait s'exercer qu'en toute liberté dans le cadre normal des CAP.

Nous réclamons la suspension du projet de restructuration en cours afin qu'il soit redéfini de façon cohérente et responsable dans un souci constant d'information transparente et en pleine concertation avec l'ensemble des acteurs de la filière des bibliothèques, syndicats des personnels, associations professionnelles, structures et corps existants.

Antoine Meylan

Budget de la région Ile de France pour l'éducation

Les Espaces Numériques de Travail : des choix politiques !

La Région Ile de France accorde la priorité à l'éducation dans son budget 2009.

L'effort régional en matière d'enseignement scolaire atteint 627 M d'euros en crédits de paiement d'investissement pour les travaux en cours : opérations de rénovations, d'améliorations et de restructurations auquel s'ajoutent un programme de rénovation de 180 M d'euros et un programme de construction de lycées et d'internats de 125 M d'euros.

Le budget 2009 met également l'accent sur les politiques sociales et éducatives pour un montant de 21 M €.

Un budget d'1M d'euros est consacré aux sorties scolaires.



Le programme « Réussite pour tous » bénéficie d'un budget de plus de 5 M d'euros.

L'éducation citoyenne et la lutte contre les discriminations ont un budget de 3,5 M d'euros

L'équipement pédagogique des établissements correspond à 58 M d'euros.

La fin de l'année 2009 sera marquée par la généralisation des ENT (espaces numériques de travail) dans les lycées. Cet outil pédagogique dans chacun des 471 lycées franciliens, le renforcement des achats de clés USB, de tableaux numériques interactifs et l'accélération du remplacement des ordinateurs obsolètes vont permettre d'assurer une véritable égalité numérique entre les élèves.

Les lois de décentralisation confient à la Région un rôle éminent dans le fonctionnement des lycées, mais la réforme des collectivités territoriales envisagée clarifiera-t-elle les champs de compétences ?

Actuellement les Régions ont en charge l'équipement informatique des lycées, auront-elles la maintenance des ordinateurs, compétence conservée par l'Etat actuellement ? Certaines collectivités territoriales le souhaitent parce que l'Etat n'en assure pas la charge.

La Région Ile de France a signé avec les trois Recteurs en mars 2008 une première convention actant une répartition des responsabilités et des charges dans le développement des ENT.

Pour elle, la mise en place des ENT constitue un moment clé du développement de l'informatique dans les lycées. La plupart des serveurs actuellement en fonctionnement, disparaîtraient au profit d'une gestion de l'ENT et de ses comptes chez un prestataire. Cela représente entre 1 et 2 millions de comptes. La Région prendra en charge non seulement la création de l'outil ENT mais également l'ensemble de sa maintenance logicielle. Les départements qui voudront s'associer à cette démarche bénéficieront de l'effort financier consenti par la Région.

L'Etat conservera bien évidemment la maîtrise de ses produits et la formation de ses agents.

Quant à l'assistance de proximité, l'Etat pourrait prendre en charge l'assistance aux usagés, en particulier pédagogiques et la formation des enseignants.

La Région Ile de France a évoqué avec les Recteurs la possibilité qu'ils gèrent dans les moyens donnés aux établissements, l'équivalent d'un demi poste par établissement pour ces fonctions. Ainsi l'outil mis à la disposition des lycées devrait être à la fois pleinement opérationnel, ce dont se charge la collectivité territoriale, et pleinement utile à l'enseignement ce qu'il revient aux rectorats d'assumer.

La Région gèrera l'assistance technique qui sera externalisée à un ou plusieurs prestataires. Une plateforme d'appel qui devrait être unique et commune à tous les lycées sera mise en place. Elle pourrait être gérée par l'Etat à partir de ce qui existe déjà.

Le défi est considérable. En effet, les lycées doivent pouvoir évoluer dans les domaines de l'informatique et des espaces numériques de travail pour répondre aux besoins pédagogiques.

Pour autant nous pensons que cette évolution doit être accompagnée également par la mise en place de compétences nouvelles confiées à des personnels techniques recrutés et formés afin d'assurer la maintenance au quotidien du parc informatique qui, grâce aux efforts des collectivités territoriales, atteint un nombre conséquent de matériels. Des besoins nouveaux apparaissent, ils doivent être assumés par des personnels titulaires et formés.

Marie Dolorès Cornillon

Les personnels dérogeant à l'obligation de loger peuvent percevoir leur IFTS au taux maximum !

Une circulaire académique...

Les autorités académiques avaient estimé qu'un agent bénéficiant de la dérogation à l'obligation de loger ne pouvaient bénéficier d'IFTS au taux maximum. Sont concernés SASU à partir du 6^e échelon, les AENES et les CASU.

Une note académique de juin 2008 l'indique en ces termes : « le coefficient multiplicateur retenu pour les agents qui sont éligibles aux IFTS et qui bénéficient d'une dérogation à l'obligation de loger est portée à 2 à compter du 1^{er} janvier 2008 ». Mais le TA de Caen en a jugé autrement !

... contredite par la juridiction administrative

Le Tribunal administratif de Caen a rendu le 11 décembre 2008 un jugement qui rejette l'interprétation des autorités académiques : « *Considérant qu'il résulte de ces dispositions [décret du 14 janvier 2002 sur l'attribution des IFTS], que les attachés et attachés principaux d'administration scolaire et universitaire, s'ils sont autorisés par le recteur à ne pas résider dans l'établissement où ils sont affectés, ne peuvent être regardés comme logés pour l'application de l'article 4 du décret du 14 janvier 2002 ; que le montant de leur*

indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ne peut, par suite, être légalement réduit d'office au motif qu'ils sont exemptés de l'obligation de résider sur place par nécessité absolue de service ».

Réclamez votre dû !

L'octroi à la dérogation de l'obligation de loger est soumis à la condition que toutes les obligations de service doivent être assurées, que toutes les sujétions doivent être assumées. En conséquence, chaque agent dans la même situation devrait bénéficier des IFTS au taux maximum. Le TA de Caen a ainsi jugé que « *le requérant est fondé à soutenir qu'il a droit, pour la période en cause, à la part mensuelle de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires au montant fixé par le recteur pour les fonctionnaires de son grade..* »

En conclusion, le TA « *enjoint le recteur de l'académie de Caen à verser à M XXXX, dans le délai de deux mois courant la notification du présent jugement, le complément d'indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires auquel il a droit pour les années 2003 et suivantes en application de ce jugement* ».

Le SNASUB appelle donc les collègues dérogeant à l'obligation de loger à nous contacter pour une action collective auprès des autorités académiques. Déjà, des collègues ont entamé une procédure.

François Ferrette

Brèves de jurisprudence

Accès aux "CDI seniors" : les 6 ans peuvent avoir été accomplis avec plusieurs employeurs publics

Le ministre de la fonction publique, dans le cadre de réponses parlementaires, a estimé que dans le cas d'agents de plus de cinquante ans, relevant du II de l'article 15 de la loi du 26 juillet 2005, « *tous les contrats de droit public antérieurs sont susceptibles d'être pris en compte, qu'ils aient été ou non conclus par la même collectivité, alors que, dans le second cas [les agents non contractuels relevant de l'article I de l'article 16 de la loi] la notion de renouvellement du contrat implique que le CDI n'est possible qu'à l'issue d'une période de six années de contrat sur le même emploi et donc avec la même collectivité* ».

(Sénat, Quest.parlementaire n° 74733. Rép publiée JOAN 24 janvier 2006, p. 749)

Un récent jugement confirme, dans le cas des agents « se situant dans le cadre de la mesure sociale pour lesquels seule une durée de services effectifs est requise » (c'est-à-dire ceux de plus de cinquante ans au terme de leur contrat en cours) la prise en compte de tous les services publics effectifs pour le calcul des six années.

La conservatrice d'un musée départemental, âgée de 54 ans avait vu son CDD non renouvelé à l'issue de quatre années de fonctions.

Le département soutenait que l'intéressée ne remplissait pas la troisième condition fixée par l'article 15 de la loi du 26 juillet 2005 (« *Justifier d'une durée de service effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années* ») dans la mesure où elle ne justifiait pas de six ans de services effectifs au cours des huit dernières années au sein des services du département.

Le tribunal estime à l'inverse que le département employeur était tenu de transformer son dernier contrat en CDI : ayant accompli avant son recrutement des services publics au sein d'une administration d'Etat et d'une autre collectivité territoriale, l'intéressée remplissait la condition légale de six ans de services effectifs au cours des huit années précédentes. : « *un agent non titulaire âgé de plus de cinquante ans (...) et justifiant depuis huit ans d'un minimum de six ans de services publics effectifs, bénéficie de la transformation de plein droit de son engagement en contrat à durée indéterminée, quels qu'aient été ses employeurs publics et la nature desdits services* ». (TA de Limoges, 26 juin 2008).

Pierre Boyer

Faut-il plafonner statutairement les décharges ?

Les charges pesant sur la direction, notamment le secrétariat national, sont méconnues et sous estimées. Au titre du SNASUB : la première porte sur la préparation, la tenue et le suivi des instances délibératives et exécutives, dont beaucoup s'accordent à dire qu'elles souffrent d'un déficit organisationnel. S'y ajoute la participation à des groupes de travail, rencontres, audiences ainsi que l'étude, l'analyse et la production d'informations sur des dossiers nombreux et lourds.

Au titre de la FSU : participation aux instances, à la vie des secteurs fédéraux, représentation de la FSU dans les instances et groupes de travail auprès de la Fonction publique et des autres ministères.

Toutes ces activités, grosses consommatrices de temps, constituent le « tout venant » de l'activité syndicale, à quoi s'ajoutent des sollicitations ponctuelles de toute nature et toutes origines.

En outre, il importe que les principaux responsables nationaux, que leur activité amène à traiter et à s'affronter avec les autorités politiques et

administratives, soient protégés des pressions et rétorsions qui peuvent peser sur la vie militante.

Les décharges sont le bien commun du syndicat et personne n'a le pouvoir de s'attribuer seul la quotité qu'il souhaite. Elles sont réparties chaque année de manière démocratique par un vote de la CAN. Trancher cette question par une disposition statutaire priverait notre instance délibérative de son pouvoir souverain d'appréciation. Le nombre de propositions et contre propositions de modifications statutaires montre que le débat est nécessaire sur cette question. Il serait dommage, et finalement peu démocratique, de le clore avant de l'avoir ouvert.

Il ne me semble donc pas opportun de plafonner statutairement les quotités de décharge. Nos statuts ont toujours été volontairement muets sur cette question et c'est bien qu'ils le restent. Ainsi la CAN conservera son pouvoir délibératif et décidera chaque année, après débat et en fonction des forces militantes disponibles, à qui accorder des décharges nationales, à quelle hauteur et pour faire quoi.

Philippe Rampon

Les moyens du combat syndical

Face à une volonté et une offensive de démantèlement du service public, des statuts, ... jamais atteinte, l'outil syndical doit se doter à tous les niveaux, national, académique, départemental ... des moyens nécessaires de la combattre.

Or, la gestion déconcentrée des personnels a dessaisi les CAPN d'une grande part de leurs missions tandis que les CAPA en ont endossé de nouvelles ; cela se répercute sur les finances des académies qui veulent assurer leur mandat en rendant compte.

Dans le même temps, la FSU, au regard de l'essor du SNASUB, a diminué l'aide procurée à sa constitution (subventions, prise en charge de locaux ou de frais de fonctionnement (postaux, téléphone, ...). Le SNASUB assure donc ses charges, les frais engagés par les militants nationaux (déplacement, quote-part des frais de téléphonie, de bouche et d'hébergement).

Mais les besoins nationaux sont les mêmes en académie pour les sections développées (réussite des élections professionnelles), si bien que celles-ci ont plus de mal à remplir leur mandat : information des

adhérents, des personnels qui les ont élus. L'aide FSU (SD) ou des SN, (élections professionnelles), n'a plus lieu.

Ainsi les frais engagés par les militants académiques (déplacements, frais de bouche, de téléphonie ...) ne sont pas défrayés.

Le SNASUB n'a pas la même évolution dans les académies : là où il est peu présent, le national doit jouer tout son rôle (information liée à la presse, politique volontariste : exemple du suivi d'une académie par un membre du national,..., ce qui suppose un budget dédié.

L'assemblée académique unanime de Versailles réunie ce 12 février soumet à la réflexion des congrès académiques la proposition de répartition des cotisations suivante :

Dans un premier temps, pour faire face aux nouvelles charges des académies, et à leur diversité, ainsi qu'aux charges nationales, le congrès 2009 du SNASUB décide d'augmenter la part académique de 30 à 35%, la part nationale passant de 70 à 65%.



SNASUB FSU BULLETIN D'ADHESION 2008 - 2009

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 (Françoise Eliot, 9 rue d'Ancerville, 55170 SOMMELONNE) : cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Merci de remplir tous les champs avec précision.

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** :
- > **Retraités** : 50 %
(comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

ACADEMIE :

ANNEE DE NAISSANCE

SECTEUR

STATUT

NOM :

- HOMME NOUVEL ADHERENT
 FEMME ANCIEN ADHERENT

PRENOM :

- BIB
 CROUS
 DOC
 EPLE
 JS
 RETRAITES
 SERVICE
 SUP
 Autre :

- ASU
 BIB
 DOC
 ITRF
 Non titulaire

CATEGORIE

- A
 B
 C
 Contractuel

VOS COORDONNEES

APPARTEMENT, ETAGE :

ENTREE, IMMEUBLE :

N°, TYPE, VOIE :

BP, LIEU DIT :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL :

PORTABLE :

CORPS :

GRADE :

QUOTITE DE TRAVAIL :
..... %

Interruption d'activité
(disponibilité, Congé
parental...) :

VOTRE ETABLISSEMENT

TYPE (collège, université, rectorat...) :

NOM D'ETABLISSEMENT :

SERVICE :

RUE :

CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :

TEL PROFESSIONNEL : PAYS :

Adresse e-mail pour recevoir
des informations syndicales :

COTISATION

$$\left(\begin{array}{c} \text{---} \\ \text{(indice)} \end{array} + \begin{array}{c} \text{---} \\ \text{(NBI)} \end{array} \right) \times \begin{array}{c} \text{---} \\ \text{(coefficient)} \end{array}$$

x Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)

----- =

----- €

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

DATE :

Signature :

Prélèvement automatique

A remplir et renvoyer **avec le bulletin d'adhésion** à Françoise ELIOT
Trésorière nationale, 9, rue d'Ancerville 55170 Sommelonne

> MONTANT DE LA COTISATION : €

> MONTANT DE LA MENSUALITE (COTISATION / 5) :

> DATE DE DEBUT DES PRELEVEMENTS : / 2008

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
104 RUE ROMAIN ROLLAND
93260 LES LILAS

N° NATIONAL EMETTEUR

430045

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE

- Monsieur Madame Mademoiselle

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 :

DATE :

SIGNATURE :

Agrafer
votre
RIB ici

Ultra VERT

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

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

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

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

Retrouvez-nous
sur www.geh.fr

2011 WWW.GEH.FR



Participons ensemble
à la protection de
l'environnement !



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



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

N°Azur 0 810 026 826
PRIX APPEL LOCAL

Lu pour vous



BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET
DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

JOURNAL OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Arrêté du 30 décembre 2008 fixant les taux annuels des indemnités allouées aux agents comptables et gestionnaires des établissements d'enseignement (JO du 10 février 2009).

Arrêté du 28 janvier 2009 fixant au titre de l'année 2009 le nombre de postes offerts aux **concours pour le recrutement de bibliothécaires** (externe : 14 ; interne : 14 ; externe ville de Paris : 4 ; TH : 2) (JO du 3 février 2009).

Arrêté du 28 janvier 2009 modifiant l'arrêté du 30 mars 2007 fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des concours de recrutement des **adjoints administratifs de l'administration centrale et des adjoints administratifs des services déconcentrés** du MEN (JO du 8 février 2009).

Arrêté du 28 janvier 2009 fixant les modalités d'organisation et le déroulement de l'**examen professionnel** pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle du corps des SAENES (JO du 8 février 2009).

Arrêté du 28 janvier 2009 fixant les conditions d'organisation et la composition du jury des **concours de recrutement dans le corps des SAENES** (JO du 8 février 2009).

Arrêté du 5 février 2009 modifiant l'arrêté du 13 mai 1994 fixant les modalités d'organisation du concours externe et du concours interne de recrutement des **bibliothécaires adjoints spécialisés** (JO du 26 février 2009).

Note de service n° 2009-023 du 9 février 2009 relative à la journée (10 mai) de **commémoration nationale** des mémoires de la traite négrière, de l'esclavage et de leurs abolitions (BOEN n° 8 du 19 février 2009).

Arrêté du 12 février 2009 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture de **concours pour le recrutement de SAENES** (JO du 19 février 2009).

Arrêté du 12 février 2009 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture de **concours pour le recrutement d'adjoints administratifs de 1re classe** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (JO du 19 février 2009).

Arrêté du 12 février 2009 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un **recrutement par voie de PACTE d'adjoints administratifs de 2e classe** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (153 postes) (JO du 19 février 2009).

Arrêté du 12 février 2009 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture de **recrutements sans concours d'adjoints administratifs de 2e classe** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et fixant la répartition des postes offerts (435) (JO du 19 février 2009).

Arrêté du 12 février 2009 autorisant au titre de l'année 2009 l'**ouverture d'examens professionnels** pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle du corps des SAENES (JO du 19 février 2009).

Arrêté du 12 février 2009 modifiant l'arrêté du 16 août 2002 portant création, composition et attributions du **CTP central d'établissements publics** relevant du ministre de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur (JO du 26 février 2009).

Arrêté du 13 février 2009 fixant au titre de l'année 2009 le nombre de postes offerts aux **concours pour le recrutement de magasiniers des bibliothèques principaux de 2e classe** (externe : 15 ; interne : 30 ; TH : 5) (JO du 26 février 2009).

Arrêté du 13 février 2009 fixant au titre de l'année 2009 le nombre de postes (externe : 39 ; interne : 36 ; TH : 15) offerts aux **concours pour le recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés** (JO du 20 février 2009).

Arrêté du 18 février 2009 modifiant l'arrêté du 5 octobre 2005 portant **délégation de pouvoirs** du ministre chargé de l'éducation nationale aux recteurs d'académie en matière de recrutement et de gestion de certains personnels stagiaires et titulaires des services déconcentrés relevant du MEN (JO du 25 février 2009).

Note du 19 février 2009 fixant les dispositifs du **programme national de pilotage de la formation continue** des personnels des services déconcentrés et des établissements d'enseignement supérieur (janvier à décembre 2009) (BOEN n° 9 du 26 février 2009).

Décret n° 2009-210 du 20 février 2009 relatif aux modalités de la **gestion des prestations d'action sociale** interministérielles (JO du 21 février 2009).