

Convergences

n° 65 — Juillet 2001

de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques

Édito



Vacances obligent, l'expression de nos grandes revendications entre dans l'ombre. Pourtant, malgré la pause estivale, le processus de mise en place de diverses mesures qui portent atteinte à nos statuts, se poursuit.

L'ARTT, avec ses multiples modalités, est un marché de dupes auquel nous refusons de participer et qui divise les personnels, tandis que la résorption de la précarité est accompagnée de mises en cause du statut de la Fonction publique. Mais c'est dans tous les secteurs que de dispositif expérimental en modernisation du recrutement, de gestion des ressources humaines en déconcentration, les

principes de la Fonction publique sont entamés, et d'abord l'égalité pour y accéder et y faire carrière. Comme si le statut général était un obstacle à la modernisation, comme si on avait trouvé mieux.

Le service public n'a pas de meilleurs défenseurs que ceux qui l'incarnent, qui le font vivre. A la rentrée, il sera urgent de se mobiliser.

Annonçons la couleur, celle de la colère, proclamons nos convictions qui, partant de nos intérêts, vont bien au-delà, et nos revendications sortiront de l'ombre.

Marie Ganzozi

Attaques contre
l'enseignement
supérieur
pp. 9 à 13



RTT ou ARTT
pp. 6-7



Palestine : l'Etat
de non-droit p. 20

RTT

Précarité

Service public

22^e édition
septembre
2001

Manifestations
unitaires
à Paris
et en régions

pour nous contacter...

Secrétaire générale

Michelle HAZARD
3-5, rue de Metz
75010 Paris
Tél. 0144799042/47

Trésorier national

Jacques SOUDAIN
3-5, rue de Metz
75010 Paris
Tél. 0144799042/47

Secrétaires généraux adjoints

Bibliothèques

Anne-Marie PAVILLARD
3-5, rue de Metz
75010 Paris
Tél. 0144799042/47

Établissements

second degré
Myène MARTINEZ
E.E.A. J.-J. Rousseau
Avenue La Colline
BP 6028
34030 Montpellier
Tél. 0467104141

Établissements supérieurs

Marie GANOZZI
Université Lyon 2
Campus de Bron Saint Priest
69676 Lyon CEDEX 11
Tél. 0478773109

Services (ministères, rectorats, IA...)

Philippe RAMPON
427, rue Félix Faure
38950 St Martin Le Vinoux
Tél. 0476758121

Presse

Béatrice BONNEAU
14, rue Rébéval
75019 Paris
Tél. 0619948713

Organisation et questions statutaires

Pierre BOYER
27, rue Bouchardon
75010 Paris
Tél. 0142460509

Autres membres du Bureau national

Jacques AURIGNY
Lycée Claude Monet
1bis, rue du Docteur Magnan
75013 Paris
Tél. : 0156619040

Jean-François BESANÇON
SNASUB-FSU/BNF
Quai François Mauriac
75706 Paris CEDEX 13
Tél. 0153794904

Hélène CHARRIER
Lycée E. Branly
70, bd de St Quentin
80098 Amiens CEDEX 3
Tél. 0322534156

Gille GAINI
Lycée Arthur Raimbaud
Quartier des salles
13808 Istres Cedex
Tél. : 0442411096

Monique HENRIKOWSKI
Université des Sciences et Technologies de Lille
Bât A3 Domaine universitaire
59655 Villeneuve d'Ascq CEDEX
Tél. 0320336322

Colette JACOB
96, Av. Emile Zola
BP24
63201 Riom
Tél. : 0473646804

Philippe LALOUETTE
Lycée Edouard Gand
70, bd de St Quentin
80098 Amiens CEDEX 3
Tél. 0322534976

Patrick LE TUHAUT
Lycée Jacques Decour
12, av. Trudaine
75009 Paris
Tél. 0155078046

Arlette LEMAIRE
IA — 4, rue d'Auxonne
54042 Nancy CEDEX
Tél. 0383935661

Michèle MARTIN DARMON
Collège Le Haut Mesnil
24, rue Arthur Auger
92120 Montrouge

Danièle PATINET
BP 97
21803 Quétigny CEDEX
Tél./Fax 0380395097

Pierre PIEPRZOWNIK
Lycée Saint-Sernin
3, place Saint-Sernin
31000 Toulouse
Tél. 0561234575

Secrétaires, Correspondants, Trésoriers académiques

Aix-Marseille
Gille GAINI, SA
(voir BN)
Gisèle CAPELL
Trésorière
Collège Font d'Aurumy
13710 Fuveau
Tél. 0442126433

Amiens
Hélène CHARRIER, SA
(voir BN)
Sylvain DESBUREAUX
Trésorier
45, rue Bultel
80260 Flesselles
Tél. 0322934173

Besançon
Maryse MALFROY, SA
20, rue Mallarmé
25000 Besançon
Tél. 0381480694
Marina JOSIPOVIC
Trésorière
BU de Belfort
43, faubourg des Ancêtres BP 455
90008 Belfort CEDEX
Tél. 0384215288

Bordeaux
Jean-Claude CARABINI, SA
261, avenue Pierre Bouneau
40270 Grenade sur l'Adour
Tél. fax 0558454774
Josiane TROUPENAT
Trésorière
3, Agora du Manoir Bât A
24750 Boulazac
Tél. : 0553354331

Caen

Christian EURY, SA
Restaurant universitaire A
23, avenue de Bruxelles
14070 Caen CEDEX 5
Tél. 0231566352
Pierre FUGIER-GARREL
Trésorier
Lycée Jean Rostand
98, route d'Ifs
14000 Caen

Clermont-Ferrand
André CHANUDET, SA
IUFM 20, avenue Bergougnan
63000 Clermont-Ferrand
Tél. 0473317150
Marie-Christine LABRANDINE
Trésorière
35, route de Durtol
63830 Nohanent
Tél. 0473628838

Corse
Lucien ROCHIETTI, SA
Inspection académique
Palais de la mer
BP 177
20293 Bastia CEDEX
Tél. 0495345940

Monique CHIARI
Trésorière
LEP Scamaroni
20600 Bastia
Créteil
Pierre BOYER, SA
(voir BN)
Nicole CAPOULADE
Trésorière
Collège Jean Vilar
26-28, rue de la Gare
93120 La Courmeuve
Tél. : 0148111540

Dijon
Nicolas FAVELIER, SA
UFR de Langues (160)
2, Bd Gabriel
21000 Dijon
Tél. 0380395097
Françoise MOREL
Trésorière
Faculté des Sciences
Labo de zoologie
6, bd Gabriel
21000 Dijon

Grenoble
Evelyne CHARVET
Bourse du Travail
32, avenue de l'Europe
38030 Grenoble CEDEX 2
Tél. : 0476091360
Josiane MICHALLAT
Trésorière
7, rue Joseph Rolland
38120 St Egrève
Tél. 0476747114

Lille
Jean-Paul MACHEN, SA
SNASUB-FSU
La Halle au Sucre 1er étage
28, rue des Archives
59800 Lille
Tél. 0320120331
Fax 0320513061
Permanences : mardi, mercredi, jeudi 14h -17 h
Maurice MALFOY
Trésorier
3, rue des Villiers
62360 Pont de Briques
Tél./fax : 0321329736

Limoges
Contacter le SNASUB national
Lyon
Eric FOUCHOU-LAPEYRADE, SA
CLOUS
11, rue Tréfilerie
42100 Saint-Etienne
Tél. 0477818550/52

Micheline MEYET
Trésorière
L.P. du Bâtiment
235, bd Pinel — Case 12
69676 Bron CEDEX
Tél. 0472788303

Montpellier
Maurice ILLOUZ, SA
1, rue Bel Horizon
30230 Bouillargues
Tél. 0466201891
Conception SERRANO
Trésorière
IA du Gard
58, rue Rouget de Lisle
30031 Nîmes CEDEX
Tél. 0466628619

Nancy-Metz
Jean-Claude MAGRINELLI, SA
SNASUB
IA — 4, rue d'Auxonne
54042 Nancy CEDEX
Tél. 0383935661
Mauricette DIDOT
Trésorière
Route de Neufchef
2^e étage
57700 Hayange

Nantes
Marie AZZOPARDI, SA
Lycée F. Rabelais
BP 289
85205 Fontenay le Comte CEDEX
Tél. : 0251692480
Ghyslaine GIRAudeau
Trésorière
17, rue du Pot de vin
85310 La Chaize-le-Vicomte

Nice
Annick PERLES, SA
Université de Nice
Sophia Antipolis ESSI
930, route des Colles
BP 145
06903 Sophia Antipolis
CEDEX
Tél. 0492965132
Maryse APREA
Trésorière académique
Village Pélican, villa 41
1192, Bd J.B. Abel
83100 Toulon
Jacqueline TOMASONI
Trésorière dptale 06
Université de Nice
Sophia Antipolis
28, Parc Valrose
06108 Nice CEDEX 2
Tél. 0492076618

Orléans-Tours
Evelyne HORCKMANS, SA
10, rue Hélène Boucher
Appt 556
41000 Blois
Tél. 0254426306
Maryvonne MAUFRAIS
Trésorière
109, rue F. Lépine
28600 Luisant
Tél. 0237343428

Paris

Patrick LE TUHAUT, SA
(voir BN)
Joëlle CARPENTIER
Trésorière
108 bis, rue Gabriel Péri
93200 Saint-Denis

Poitiers
Serge GARATE, SA
Lycée Camille Guérin
33, rue de la Gibauderie
BP 611
86022 Poitiers CEDEX
Tél. 0549462870
Lucienne FOREST
Trésorière
Collège Henri IV
1, rue Louis Renard
86022 Poitiers
Reims
Françoise ELIOT
Lycée St Exupéry
82^e. A. France BP 1060
52105 st Dizier
Tél. 0325058244

Monique DE BARROS
Trésorière
SNASUB-FSU
Maison des Syndicats
15, bd de la Paix
51100 Reims
Tél. 0326791290

Rennes
Fabrice KAS
Collège Jean Richepin
8, bd Kennedy
22370 PleneufValAndré
Tél. : 0296722275
Marie-Pierre TEURTRIE
Trésorière
Collège Henri Wallon
rue Anatole France BP 128
56602 Lanester CEDEX

Rouen
Agnès DEVAUX
Trésorière
9 bis, rue des Lombards
76290 Montvilliers
Strasbourg
Gérard GUNTZBURGER
SNASUB FSU
10, rue de Lausanne
67000 Strasbourg
Tél. : 0388362090
Marie-Christine BERNARDIN
Trésorière
9, rue Paul Eluard
67200 Strasbourg
Tél. 0388233658

Toulouse
Pierre PIEPRZOWNIK, SA
(voir BN)
Colette BASSAC, SA
IA Auch
Rue Boissy d'Anglas
32000 Auch
Tél. 0562616915
Dominique RAMOND, SA
9, Chemin des Martyrs
de Bordelouge
31100 Toulouse
05 61 55 86 84

Régine FLAMENT
Trésorière
Collège
65260 Pierrefitte
Nestalas
Versailles
Michèle MARTIN DARMON, SA
(voir BN)
Ludovic CANE, SA
ERP
36, Quai de la République
78700 Conflans Ste Honorine
Tél. 0139721155
Christine LARROQUE
Trésorière
Collège C.-F. Daubigny
6, rue P. Bérégovoy
95430 Auvers-sur-Oise
Guyane
Georgette LINGUET, SA
56, lotissement Colibri
Route de Bourda
97300 Cayenne
Tél. 0594300569

Martinique

Contactez le SNASUB national Réunion
Richel SACRI, SA
Crous de La Réunion
20, rue Hippolyte Foucque
97490 Sainte Clotilde
Tél. 0262483205
Thierry SELLY
Trésorier
Rectorat de La Réunion
24, avenue Georges Brassens
97490 Sainte Clotilde
Tél. 0262481162
St-Pierre et Miquelon
J.-C. GIRARD
Lycée d'Etat
97500 St-Pierre et Miquelon
Tél. 0 (508) 41 59 49

PRENDRE CONTACT AVEC LE SNASUB

3-5, rue de Metz
75010 Paris
Tél. 0144799042
ou 0144799047
Fax 0142466330
E. mail:
snasub.fsu@ras.eu.org
Site internet
<http://www.snasub.fsu.fr>



Bulletin mensuel du SNASUB
Syndicat National de l'Administration Scolaire
Universitaire et des Bibliothèques
3-5, rue de Metz 75010 Paris Tél. : 0144799042
Directrice de la publication : Michelle Hazard
Rédactrice en chef : Béatrice Bonneau
Impression : Imprimerie Grenier — 94250 Gentilly
• ISSN 1249-1926 • CPPAP 3947 D73S



Temps de travail, emploi, précarité : manifestons le 22 septembre

Les dossiers de l'emploi, de l'ARTT, de la précarité font l'objet de blocages gouvernementaux persistants.

Les fédérations UNSA Education, SGEN/CFDT, FSU et FERC/CGT appellent l'ensemble des personnels de l'Education, de la Jeunesse et des Sports, de la Recherche et de leurs champs respectifs à faire converger leurs initiatives d'actions dans la troisième semaine de septembre autour de leurs exigences sur l'emploi public.

Elles les appellent à organiser notamment une journée inter fédérale de manifestations dans les départements ou les régions le samedi 22 septembre :

- Pour obtenir et mettre en oeuvre pour tous les personnels la réduction du temps de travail et son aménagement avec les créations d'emplois correspondantes.
- Pour améliorer et développer les missions de service public.
- Pour mettre fin à la précarité.
- Pour un budget 2002 qui prenne en compte ces revendications.

Elles les appellent à discuter à cette occasion des suites à donner y compris d'une perspective de grève, si le gouvernement n'apporte pas de réponse à leurs attentes.

Paris, le 11 Juillet 2001

FERC/CGT - FSU - SGEN/CFDT - UNSA Education

Sommaire

En bref	p. 4
Rentrée 2001: préparons une riposte unanime	p. 5
ARTT	
➤ A l'Education nationale	pp. 6 à 7
➤ A la Culture	p. 7
Recrutement à l'échelle 2	p. 8
Dossier	pp. 9 à 13
EPLÉ	
➤ Le dispositif Pep IV	p. 14
➤ Euro, inventaire...merci !	p. 15
Bibliothèques	
➤ INRP en grève	p. 16
➤ Montpellier en grève	p. 16
Vie des académies	p. 17
Le principe d'égalité	p. 18
Lu pour vous	p. 19
Palestine : l'État de non-droit	p. 20

Attaques contre l'enseignement supérieur :

Y a basta !

pp. 9 à 13

Recensement des agents non titulaires de l'État

état des lieux au 2 juillet 2001
(source : DGAFFP)

	CDD	CDI	Total
article 3	444	1295	1739
article 4	4191	0	4191
article 5	3	0	3
article 6	95443	629	96072
article 27	230	0	230
articles 73 et suivants	429	2853	3282
Total	100740	4777	105517
Répartition	96,5 %	4,5 %	

Solidarité Algérie

Des dizaines de victimes, une répression sanglante, c'est la seule réponse que le pouvoir algérien a opposé aux demandes de la jeunesse et de la population d'Algérie.

L'Algérie souffre du chômage, du manque de logement, de la pauvreté (40% de la population vit en dessous du seuil de pauvreté). Sa jeunesse réclame le droit au travail, à une plus grande dignité mais elle a perdu l'espoir dans l'avenir et n'a aucune confiance dans les autorités du pays plus préoccupées par les intérêts des clans au pouvoir que par la situation même de la population du pays.

La répression s'amplifie et les libertés publiques déjà limitées sont encore réduites par l'aggravation des sanctions pour tout écrit ou propos jugés diffamatoires envers le chef de l'Etat, l'armée ou les institutions...

La FSU tient à réaffirmer sa solidarité avec la jeunesse et la population algériennes et continuera à s'associer aux initiatives unitaires en France :

- ↳ pour que cesse la répression ;
- ↳ pour le respect des droits de l'Homme et des libertés publiques ;
- ↳ pour que la vérité soit faite sur les responsabilités des massacres ;
- ↳ pour que les revendications de la population et de la jeunesse soient entendues ;
- ↳ pour le respect de la dignité et la reconnaissance de l'identité tamazight.

C'est sur la base de la reconnaissance de ces valeurs communes que la FSU intensifie ses relations avec le mouvement syndical et associatif algérien.

Fédération syndicale unitaire
Paris, le 27 juin 2001

RTT

Le Bureau National du SNASUB appelle ses sections académiques à organiser dès la rentrée, des réunions d'informations et des assemblées générales déconcentrées (EPLE, services, universités, etc...) afin d'informer, de mobiliser les personnels sur la RTT et l'emploi, et de décider d'actions à mener y compris nationalement pour exiger la mise en place d'une RTT améliorant les conditions de travail des personnels avec :

- ↳ création d'emplois statutaires,
- ↳ la référence aux 35 heures maximum hebdomadaire,
- ↳ 9 semaines minimum de congés payés,
- ↳ maintien de tous les avantages acquis.

Le SNASUB est en contact permanent avec les autres organisations syndicales des IATOS pour aboutir à une action unitaire d'ampleur nationale.

Adopté à l'unanimité par le Bureau national du SNASUB du 19 juin 2001

Tenez-vous informés.
Connectez vous régulièrement sur le site du SNASUB www.snasub.fsu.fr



Rentrée 2001 : préparons une riposte unanime



ministères), des fonctions très importantes, voire de responsabilité.

Aujourd'hui le gouvernement Jospin veut leur imposer de nouveaux rythmes de travail, sans création

d'emplois budgétaires, avec en même temps, une résorption de la précarité qui se ferait dans certaines académies au détriment des possibilités de listes complémentaires pour conserver des postes vacants. Le SNASUB et les personnels refusent ces méthodes.

La résorption de la précarité doit se réaliser tel que le prévoit l'accord par des créations d'emplois statutaires ou par la transformation des crédits de suppléance en emplois.

Le conseil d'orientation des retraites dans sa séance du 4 juillet 2001 vient de consacrer une séance plénière aux *"mesures de rééquilibrage du systèmes de retraite"* et à la *"situation des fonctionnaires"*, en vue de la préparation d'un premier rapport dont la publication est prévue à l'automne. La principale mesure d'ajustement qui risque d'être retenue c'est la généralisation de 40 annuités pour tous dans le prolongement de l'intervention du Premier ministre Lionel Jospin de mars 2000.

A l'Éducation nationale, la lettre de cadrage ministériel sur l'ARTT vient d'être adressée à tous les syndicats : 1600 heures - 9 semaines de congés.

Après l'arbitrage du Premier ministre sur les salaires, un second arbitrage sur l'ARTT impose annualisation et flexibilité du temps de travail.

Depuis un certain nombre d'années, les personnels IATOS et de bibliothèque, contractuels, vacataires ont assumé des travaux parfois bien au-dessus de leurs qualifications pendant que le gouvernement créait des emplois de substitution : TUC, CES, CEC, emplois jeunes, qui venaient pallier leurs difficultés journalières avec des salaires de smicards.

Les personnels ont dû faire face aux nouvelles technologies sans formation, ainsi qu'aux nouvelles charges de travail (bourses, voyages scolaires, délocalisations...). Ils ont assuré bien au-delà de leur statut pour la catégorie C par exemple (statut reconnu obsolète par les différents

Aujourd'hui, les personnels n'ont plus le choix. Face à toutes ces attaques : précarité, emploi, retraites, RTT, nous devons appeler tous ensemble à une riposte unanime dès la rentrée 2001 .

Le SNASUB dans un premier temps animera, partout, dès les premiers jours de la rentrée 2001, des réunions d'information syndicale avec les IATOS de la FSU, mais aussi avec les autres syndicats non-enseignants. Puis dans un second temps avec les personnels enseignants pour exprimer avec eux notre ras le bol des charges de travail de plus en plus nombreuses sans aucune compensation en postes budgétaires, et préparer ensemble les manifestations du 22 septembre 2001.

Des audiences auprès des recteurs, des inspecteurs d'académie, des préfets, avec les pouvoirs politiques devront être demandées afin de les sensibiliser à nos problèmes, défendre nos revendications, et faire reconnaître enfin nos professions.

Unis, tous ensemble, nous gagnerons.

Michelle Hazard

Le prix du mépris

Samedi 7 juillet, Claude Allègre, ancien ministre de l'Éducation nationale expliquait sur Europe 1 qu'il recevait une enveloppe de 100 000 francs pour couvrir les "frais" de son ministère. Son salaire de 40 000 Francs par mois étant insuffisant pour subvenir à ses besoins de ministre, il s'octroyait sur les 100 000 francs, la modeste somme de 30 000 francs non déclarée bien sûr, soit un salaire mensuel de 70 000 francs par mois. Le reste de la somme était versée à ses collaborateurs pour bons et loyaux services.

Le 27 juin, le ministre de la Fonction publique nous a envoyé un courrier dans lequel il se félicitait d'attribuer des points différenciés pour les agents rémunérés aux premiers niveaux d'indice de la grille soit :

- 3 points jusqu'à l'indice 259 inclus ;
- 2 points pour les indices majorés 260 et 261 ;
- 1 point pour les indices majorés 262 et 263 ;

soit un traitement brut minimum de 7341 F mensuels.

70 000 F mensuels pour le ministre ;
7000 F pour ses agents...

Au fait, ça fait combien en Euro ?

MH

Augmentation

Rédhibitoire du

Temps de

Travail

Le 3 juillet, la DPATE a remis aux organisations syndicales un document de cadrage indiquant ses projets pour la mise en œuvre de l'ARTT chez les personnels IATOS. C'est la base sur laquelle le ministre prétend négocier avec les syndicats avant de publier un ou des arrêtés après la rentrée.

Les marges ouvertes sont tellement étroites et les propositions tellement éloignées de ce que les personnels attendent d'une réduction effective de leur temps de travail, que le SNASUB n'ira pas discuter sur ces bases.

Comme on s'y attendait, le ministère se contentera d'"encadrer" à minima le dispositif, en fixant le volume annuel et en définissant les cycles de travail utilisables. Il renvoie l'essentiel de la mise en œuvre aux échelons déconcentrés :

- ◆ à l'échelon du rectorat ou de l'université pour "piloter" la mise en œuvre et procéder aux adaptations locales ;
- ◆ à celui de l'établissement ou de chaque sous-ensemble

des université pour "négocier au plus près" l'organisation quotidienne du travail.

La manière dont il fixe la durée du travail atteint tout bonnement à la provocation, dans la mesure où il

aggrave les dispositions du décret du 25 août 2000 :

l'horaire hebdomadaire par le nombre de semaines travaillées.

Le résultat doit toujours être égal (ou supérieur) à 1600.

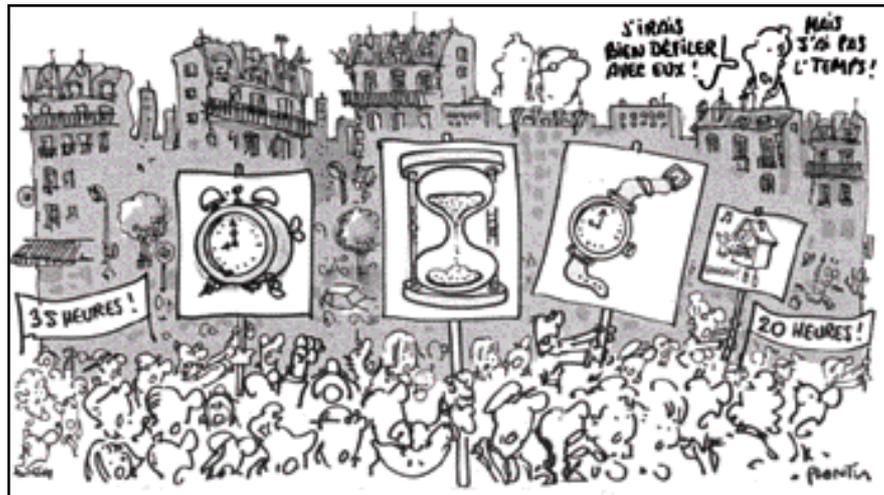
Ainsi pour conserver les congés actuels, dont le document admet qu'ils tournent le plus souvent autour de 9 semaines, il faudra allonger en conséquence l'horaire hebdomadaire.

lieu à l'établissement d'un calendrier qui ne pourra pas être modifié, "sauf en cas de travaux ou de charges imprévisibles".

Le point sur lequel le ministère semble compter pour discuter avec les organisations syndicales est la prise en compte de sujétions particulières : "Les sujétions liées à la nature des missions de

certaines catégories de personnels pourront donner lieu à valorisation des heures concernées, selon un coefficient multiplicateur défini au niveau interministériel".

Certaines



Non merci !

- La référence à la durée hebdomadaire de 35 heures a totalement disparu ;
 - Les 1600 heures maximum du décret deviennent 1600 heures tout court. Elles constituent même un minimum dans la mesure où elles intègrent un décompte forfaitaire de 8 jours fériés. Dans le cas où moins de 8 jours fériés tomberaient des jours ouvrés, le volume annuel serait augmenté au prorata ("les jours fériés légaux en deçà ou au-delà des huit déjà décomptés viennent modifier individuellement la durée annuelle de 1600 heures").
- Le ministère confirme que le temps de travail annuel est le produit de la multiplication de

S'agissant des cycles de travail, le texte ministériel

reprend celui du décret. Il précise que le temps de travail devra se répartir sur 5 jours au moins par semaine et que, quel que soient les cycles retenus, aucune semaine de travail ne pourra être inférieure à 30 heures ni supérieure à 44 heures.

Les heures supplémentaires feront l'objet soit de paiement soit de récupération, dans des conditions qui restent à définir. Sont considérées comme telles les heures effectuées au delà de l'horaire défini pour la semaine considérée dans le cycle.

Les cycles, leurs modalités d'organisation et les horaires applicables à chaque semaine seront arrêtés en début d'année, après consultation des personnels. Ils donnent

heures pèseraient plus lourd que d'autres, rendant sans doute les personnels qui les effectuent plus égaux que les autres.

C'est la porte ouverte au "chacun pour soi", introduisant d'innombrables motifs de division, non seulement entre catégories mais aussi entre personnels d'un même corps en fonction de l'affectation. Le SNASUB ne rentrera pas dans ce jeu pervers, générateur de concurrence stérile entre services et entre individus, pour le plus grand dam du service public.

Trouvant lamentable la base de discussion proposée, le SNASUB n'ira pas négocier avec la DPATE. C'est le sens du courrier ci-contre adressé à Béatrice Gille. Par un courrier daté du même jour, il demande également à la FSU de faire de même.

Philippe Rampon

A Madame Béatrice Gille, Directrice de la DPATE

Le Bureau national du SNASUB a pris connaissance ce jour des bases de négociation que vous proposez pour la mise en œuvre, à l'Éducation nationale, du décret de 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique.

En préambule, il nous semble nécessaire de rappeler que le SNASUB, avec la FSU, s'était opposé au protocole d'accord présenté par le ministre de la Fonction publique.

Il a dénoncé, dès le début, les dispositions du décret du 25 août 2000 et en demande le retrait.

Il est favorable à l'ouverture de négociations sur des bases totalement différentes, visant à réduire réellement la durée hebdomadaire du temps de travail, sans annualisation ni flexibilité, pour améliorer les conditions de travail des personnels et le fonctionnement des services publics, ce qui passe nécessairement par des créations d'emplois. [...]

Fidèles à la confiance que nous font les personnels que nous représentons, nous sommes prêts à discuter des conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires avec, comme vous le proposez, 9 semaines de congés.

Bien entendu, ces 9 semaines doivent être considérées comme un minimum et ne sauraient remettre en cause les situations plus favorables connues ici ou là, ni servir de prétexte à une remise en cause des jours exceptionnels liés à des événements ou des

manifestations historiques ou culturelles locales.

Dans ces conditions pourraient être discutées les conditions de la récupération et des coefficients de prise en compte des heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures hebdomadaires, ou en dehors des heures et des jours habituels de travail, ou encore la pénibilité de certaines tâches ...

De la même façon, il ne nous semble pas acceptable que vous puissiez dans le même temps préconiser une ouverture des services en continu et ne pas reconnaître aux personnels le droit de travailler selon le principe de la journée continue avec intégration des temps de repas au temps de travail ...

Nous sommes également opposés à la notion de cycles de travail.

La définition des conditions de prise en compte et de récupération des heures supplémentaires hebdomadaires doit permettre de répondre à toute la diversité des situations.

Enfin le Bureau national du SNASUB tient à réaffirmer qu'il ne peut y avoir de réelle réduction du temps de travail sans une politique ambitieuse de création d'emplois publics statutaires.

Il est inacceptable que la réduction du temps de travail dans le privé se traduise par des milliards d'exonération de charges sociales pour créer des emplois et qu'elle se traduise paradoxalement dans la fonction publique par une augmentation du temps de travail et une dégradation des conditions de vie des personnels par ailleurs malmenés en ce qui concerne leurs rémunérations.

Michelle Hazard



Protocole de "désaccord" au ministère de la Culture

Le 10 juillet, le ministère de la Culture soumettait aux organisations syndicales siégeant au Comité technique paritaire ministériel son projet "d'accord cadre" sur la réduction du temps de travail.

A l'issue d'un long débat où les propositions d'améliorations effectuées par les organisations syndicales ont été systématiquement rejetées par l'administration, **l'ensemble des représentants des personnels (CFDT, CGT, FSU, FO, SUD, UNSA) a voté contre.**

Pourquoi ?

- Le projet ne prévoit pas de créations de postes ;
- Il ne fait références aux 35 heures que pour mieux imposer un forfait annualisé de 1600 heures à la quasi totalité des agents ;
- Il prévoit pour les emplois postés des cycles de travail pouvant aller jusqu'à 42 heures hebdo, grignotant les heures supplémentaires des personnels concernés ;
- Pour nombre d'agents, il aboutit à une augmentation du temps de travail !

Personnels des bibliothèques

Reconnaissant apparemment leurs "sujétions spécifiques", il renvoie aux CTP locaux la possibilité d'un "aménagement du temps de travail, prenant la forme de jours de repos compensateur". Mais il précise hypocritement que le nombre d'heures de compensation "ne pourra être supérieur à 50 heures par an", alors qu'il n'ignore pas que dans les bibliothèques, les personnels font, pour une part importante d'entre-eux, moins de 1550 heures annuelles (BPI : 1526 h).

Bien que rejeté unanimement par les organisations syndicales, ce texte va être envoyé aux établissements afin que ceux-ci soumettent à leurs CTP locaux à l'automne, les aménagements des règlements intérieurs correspondants.

Pour que la RTT ne devienne pas pour les personnels de la Culture une ARTT : augmentation redhibitoire du temps de travail, il faudra dès la rentrée se mobiliser en conséquence.

Béatrice Bonneau

Renforcement du Bureau national du SNASUB

Lors de la Commission administrative nationale du 30 mai, les camarades de la liste PSAU qui n'avaient pas souhaité participer au Bureau national après le congrès de Nîmes ont décidé de le réintégrer. Nous publions ci-dessous leur déclaration ainsi que celle du Secrétariat national

Déclaration de la liste Pour un syndicalisme d'action unitaire

Il y a un an nous venions de clore le congrès de Nîmes. Nous y avons sollicité d'avoir notre place au Secrétariat national. Vous l'avez refusée, ce qui nous a amené à refuser de siéger au Bureau national.

Un an après où en sommes-nous ?

- Protocole précarité,
- 4 pages ARTT,
- Résultats élections professionnelles,

- Baisse de la syndicalisation. Il est temps que le SNASUB se ressaisisse, pour les syndiqués, pour les personnels.

Nous sommes prêts à y apporter notre contribution comme nous l'avons fait jusqu'ici mais il ne peut y avoir d'exclusive contre quiconque. Nous reformulons donc notre demande du congrès de Nîmes. Vous aviez dit : "on verra dans 1 an" (6 mois ?). Nous sommes un an après. Que répondez-vous ? Nous ne cherchons pas des places. Nous voulons un syndicat à la hauteur de ses responsabilités. Nous voulons y contribuer.

Le SNASUB peut-il se permettre dans la situation difficile où sont les personnels de s'interdire l'apport à tous les niveaux d'une liste qui représente plus de 30 % des syndiqués ?

Pour notre part nous sommes inconditionnellement pour que le SNASUB développe une orientation indépendante, celle des mandats de congrès de Nîmes.

C'est pourquoi nous allons prendre notre place au BN quelle que soit votre réponse sur le Secrétariat national.

Mais si vous refusez le Secrétariat national, c'est vous qui prendrez la responsabilité de ne pas donner au SNASUB tous les moyens pour opérer son redressement dans la situation difficile que nous vivons. Nous, nous prenons nos responsabilités, vous prenez les vôtres.

Déclaration de la Liste d'action syndicale

Nous prenons acte de la décision de la liste PSAU d'occuper au BN les places qui lui reviennent de droit, conformément aux statuts du SNASUB que nous nous sommes donnés en commun. Cette décision met fin à une situation qui n'a pas contribué à mettre le SNASUB dans les meilleures conditions pour occuper pleinement et efficacement toute l'étendue de son champ de syndicalisation, animer la vie syndicale et la mobilisation dans l'ensemble de ses secteurs.

La position exprimée par la liste LAS sur la composition du secrétariat national lors du congrès de Nîmes n'a pas varié et il n'y a pas aujourd'hui de membre du Secrétariat national ayant annoncé son intention de renoncer aux responsabilités qui lui ont été confiées par le BN.

Recrutement à l'échelle 2

La DGAFP a rencontré les organisations syndicales vendredi 29 juin à propos de la mise en place du recrutement sans concours à l'échelle E2 (agents administratifs, magasiniers de bibliothèque de 2ème classe, agents des services techniques, etc.) prévue par l'accord de juillet 2000 et la loi du 2 janvier 2001.

Le projet de décret qui nous est proposé comporte deux volets : le premier concerne la résorption de la précarité, le second les autres recrutements à l'échelle 2 durant la période 2001-2006.

Concernant la résorption de la précarité, le texte aurait gagné à préciser -même si cela n'est pas contesté- que la fonction essentielle de la " commission de sélection " est de classer les candidats en 4 ou 5 tranches annuelles. Il aurait été souhaitable que l'information des membres de la CAP soit prévue.

Concernant les autres recrutements à l'échelle 2, le projet de décret ne convient absolument pas. On regrettera que la commission de sélection ne comporte pas de membre du corps d'accueil (ou du corps supérieur).

Mais surtout, ce texte n'offre pas de garantie d'égalité d'accès aux emplois publics, dans un cadre où le risque de dérive clientéliste existe. Le décret doit prévoir des critères objectifs de sélection, même si la précision de ces critères relève de textes de niveau inférieur.

Par ailleurs, la généralisation de la déconcentration à mi-parcours (2003) prévue par le projet de décret, est inacceptable : à cette date, c'est le bilan prévu par l'accord et la loi qui devra être fait, à partir duquel doit être décidée la poursuite même du dispositif. Toute mesure prévue pour 2003 par le décret d'application anticipe sur le bilan d'étape. Nous sommes de plus opposés à l'extension de la déconcentration. Concernant l'organisation du recrutement par les établissements publics, il convient d'en préciser la portée. Une interprétation de ces dispositions aboutissant à la déconcentration des procédures au niveau de Universités -voire des EPLE - est pour nous exclue.

Au total, peu de nos observations ont été retenues.

Pierre Boyer

ossier

Attaques contre l'Enseignement supérieur : Y a basta !



Le processus de privatisation des services publics comme EDF, France-Telecom, puis la Poste ou la SNCF est en œuvre aussi dans la Fonction publique d'État pour l'Enseignement supérieur et la recherche.

Sous couvert d'autonomie des universités, ce sont le désengagement de l'État et la privatisation de l'enseignement supérieur et de la recherche qui sont en cours.

Cela se traduit par le développement de la concurrence au sein des établissements et entre établissements, par la soumission aux entreprises privées et aux pouvoirs politiques. Dans ce contexte, les inégalités entre les " pôles d'excellence " et les autres établissements vont s'accroître en lien avec le niveau de développement économique des régions. Au niveau des personnels, c'est le statut de fonctionnaire d'État qui est mis à

mal, avec la déconcentration des recrutements et de la gestion des carrières, par la mise en place de politiques de "*gestion des ressources humaines*" fondées sur le "*management à flux tendus*".

Par ailleurs, le gouvernement profite de la période des vacances pour faire passer en force l'application du décret Fonction publique sur l'ARTT.

Ainsi, le projet d'arrêté du ministère de la Recherche relatif à la mise en place de l'ARTT dans les EPST (CNRS, INSERM, INRA etc.), mis à l'ordre du jour du Comité technique paritaire de l'Enseignement supérieur du 26 juin 2001 devrait se traduire, s'il est appliqué en l'état, par un recul important des acquis des personnels en matière d'horaires et congés. Pour dire non à ces reculs, l'ensemble des représentants des personnels CGT, SGEN-CFDT, FSU, FO,

UNSA a refusé de siéger le 26 juin. Ils ont adressé un courrier au ministre de la Recherche pour demander l'abandon du projet d'arrêté et l'ouverture de réelles négociations. Pour seule réponse, le ministère a convoqué un second CTPM le 5 juillet, avec le même texte. FSU, CGT, FO ont refusé dans ces conditions de siéger et ont organisé une conférence de presse avec le SGEN qui est sorti au moment du point relatif à l'ARTT. L'UNSA, seule à siéger avec l'administration, a voté contre. Des rassemblements devant le ministère ont été organisés lors de la tenue des deux CTPM.

ARTT, précarité, privatisation du Supérieur et de la Recherche, seront les questions cruciales de la rentrée. Organisons la lutte dès maintenant, la rentrée sera chaude !

La gestion des ressources humaines ... ou comment remettre en cause les statuts des personnels

Dans le cadre de l'autonomie des universités et afin d'accompagner la déconcentration menée par le ministère depuis quelques années l'Agence de modernisation des universités et des établissements (AMUE) a publié en janvier, dans la série "les dossiers de l'Agence" une plaquette "Gérer les ressources humaines dans les universités". Ce dossier proposé comme un outil de travail pour les services de DRH, aborde quatre volets :

- de la gestion des personnels à la gestion

des ressources humaines, quelle valeur ajoutée ?

- la gestion des personnels et des carrières,
- la gestion des compétences,
- la gestion des emplois.

Il se situe dans une double logique :

- Celle d'une pénurie d'emplois statutaires, (il manque 20 000 emplois dans le sup).
- Celle réclamée par la Conférence des présidents d'université (CPU) de pouvoir recruter et rémunérer directement les personnels, selon les besoins.



La demande faite par la CPU au ministère d'une enveloppe budgétaire globale va dans ce sens. Les équipes présidentielles pourront "recruter" les agents sur le profil qu'ils souhaitent.

Gestion des personnels

Le dossier propose

L'adhésion des cadres aux objectifs définis dans le projet de l'établissement, d'où le profilage des emplois proposés aux personnels d'encadrement selon les objectifs de l'équipe présidentielle. La notion de fonction disparaît au détriment de celle de "compétences". Le recrutement par concours pour les cadres est remis en cause, ce qui comptera en fin de compte ce n'est pas le rang de sortie mais d'entrée dans les compétences exigées.

Développer une gestion personnalisée des carrières à travers la généralisation des fiches fonction. Cette logique veut qu'il n'y ait aucun lien entre fonction/qualification et emploi occupé. Sur les compétences le texte précise "les processus existants de gestion des compétences (concours basés sur les fonctions et les statuts, gestion des carrières...) sont peu adaptés pour faire

face aux bouleversements rapides et pour garantir la mise à disposition de professionnels indispensables au bon fonctionnement de l'établissement".

En un mot il ne faut plus de lien entre statut, fonctions et compétences.

La mise en place d'une démarche de type "référentiel des compétences" ayant pour objectif :

- la description fonctionnelle des postes,
- d'identifier les compétences spécifiques disponibles,
- de généraliser la mise en place d'entretien d'activités,
- de sensibiliser l'encadrement à l'identification, au suivi et à la valorisation des compétences,
- d'associer les personnels à cette démarche, avec un suivi régulier de ces évaluations (individuelles et collectives) sous forme d'un tableau de bord (cette démarche s'apparente aux cercles de qualité/objectif créés dans le secteur privé).

Il n'existe pas de lien entre compétences acquises et une quelconque possibilité de promotion.

Le but étant de se servir des connaissances des agents, surqualifiés, sans aucune perspective d'évolution de carrière. Les agents se doivent d'être polyvalents (malléables) à l'intérieur de l'établissement mais également à l'extérieur.

Comment pourront-ils l'être suite à un profilage excessif, qui correspond à une "mission donnée" ? Cette logique fait voler en éclat la garantie statutaire des agents. L'articulation de grade et de missions n'a plus de sens à partir du moment où on demandera au personnel d'accomplir des tâches bien au-delà de celles prévues dans le statut. Par exemple, un service de relations internationales demande lors du mouvement interne dans la fiche "profilage du poste" un personnel maîtrisant l'anglais et l'espagnol alors que le corps des SASU (recrutement baccalauréat) n'exige pas d'être trilingue. Le but des fiches fonctions, c'est d'optimiser le recrutement afin d'augmenter la productivité de travail des agents.

pou
dév
mê
les
doit
dire
sou
La C
barè
des
pro
Les
des
polit
La n
abs
com
fonc
ques
celle
étab
Que
l'eff
ouve
imp
d'ac
d'av
revo
Si n
à tra
La v
vérit
à m
polit
la q
rem
c'es
du n



Dans une période de pénurie d'emplois, il faut faire travailler plus les personnels et plus longtemps (ARTT, retraites) en les faisant adhérer à leur propre exploitation. La politique DRH doit, comme cela se fait dans le privé, huiler la machine, pour empêcher qu'elle se grippe.

Sur le profilage des emplois, le texte propose "d'étendre et de banaliser le profilage de poste

pour certains recrutements, afin de développer une logique de fonction, voire une logique de mission, permettant de valoriser les compétences acquises" "la mobilité ne doit pas se limiter à une évolution professionnelle liée à l'ancienneté et aux souhaits de l'individu".

La DRH ne doit pas s'encombrer de procédures tant au niveau des mutations que des nominations et encore moins des promotions.

Les instances paritaires deviennent de fait des chambres d'enregistrement de la politique des établissements.

La notion de qualification est totalement absente du texte au détriment de la compétence, évaluations/fiches de missions/objectifs. Si le texte aborde la question de la formation et de l'évaluation, celles-ci restent cantonnées aux besoins des établissements dans le cadre du plan.

Il est bénéfique pour les personnels qui font l'effort de se former si le nombre d'emplois offerts aux concours n'est pas plus important ? Si le nombre de propositions est limité aux listes d'aptitudes et que l'avancement reste si faible ? Si on ne peut pas la pyramide des emplois ? Si nos qualifications ne sont pas reconnues avec des salaires correspondants ?

La valeur ajoutée dont parle l'AMUE n'a de valeur que celui de faire travailler plus les personnels constants. Faire croire que la politique de GRH va permettre d'augmenter la qualité du service rendu aux usagers sans remettre en question la pénurie des emplois et faire porter aux agents la responsabilité du mauvais fonctionnement des services.

Gestion des emplois

Pour l'AMUE, le projet d'établissement doit être un moyen d'amélioration des prévisions. Il doit afficher les priorités en matière d'emplois.

Il est prévu "le développement de la mobilité interne à travers la mise en place de bourses aux emplois et la mutualisation d'un volume d'emplois budgétaires à la disposition de l'établissement en cohérence avec les priorités du projet".

Les créations ne seront plus déterminées au niveau national sur un statut bien précis mais sur les "priorités" établies par les équipes présidentielles. Concernant les personnels précaires l'AMUE propose également "d'organiser le recrutement des emplois précaires en coopération avec d'autres établissements

du même bassin géographique". C'est le système de la balle que l'on renvoie selon le besoin !

Sur la qualification des métiers il est "proposé de mettre en place un référentiel - budget temps - par fonction et d'un descriptif des tâches quotidiennes par poste", le but étant de faire des gains de productivité dans le travail quotidien au nom bien sûr d'un meilleur fonctionnement du service public !

Le dossier propose des solutions pour enrichir le dialogue social avec le ministère.

"Ce dialogue doit s'appuyer sur les priorités affichées par la CPU afin de contractualiser avec l'État le maintien ou l'augmentation du nombre d'emplois IATOS".

Comme garantie il est proposé entre autre d'objectiver les besoins qualitatifs et quantitatifs et les services rendus, donner des gages de bonne gestion, notamment en abordant la question des horaires et des congés ...



En conclusion

Si nous sommes d'accord pour une gestion prévisionnelle des emplois, pour faire face aux évolutions des formations proposées par les établissements, pour renforcer la formation des personnels, avec de meilleures perspectives de carrières, cela ne peut se faire que dans le cadre de l'amélioration collective de nos statuts et en aucun cas dans la logique "clientéliste" proposée.

Nous demandons :

- < Des créations d'emplois statutaires à la hauteur des besoins,
- < L'intégration de TOUS les précaires,
- < Des évolutions de carrière pour tous les personnels,
- < Des augmentations de salaires (8500F net minimum),
- < Des meilleures conditions de vie et de travail,
- < Un Service public de qualité au service des usagers.



La loi du marché

L'enseignement supérieur et la recherche font l'objet de grandes réunions européennes tant de la part des chefs d'établissement que des ministres concernés : en mars 2001, la convention de Salamanque rassemblait les représentants des établissements, quant aux ministres européens, ils se sont réunis à la Sorbonne en 1998, à Bologne en 1999 et se retrouveront à Berlin en 2003.

La loi de la jungle !

Quelques exemples de l'autonomie réclamée en matière de gestion des personnels, des finances, des opérations :

- transfert des biens et infrastructures des pouvoirs publics vers l'institution,
- financement public forfaitaire géré par l'institution selon ses propres choix stratégiques,
- autonomie laissée à l'institution pour qu'elle génère des capitaux, les fasse fructifier et en conserve les revenus sans que cela puisse modifier les subventions publiques ;
- pour bien se positionner sur le marché, il est conseillé d'afficher le nom d'un partenaire international prestigieux ;
- liberté pour fixer les montants des frais d'inscription et les percevoir,
- liberté pour l'institution de décider des termes des contrats de travail établis avec son personnel, notamment le montant des salaires. Ils envisagent un "statut de personne morale sans but lucratif" pour avoir

plus de liberté vis-à-vis du personnel et sur les plans financier et opérationnel ;

- liberté pour définir le nombre d'étudiants et le mode de sélection.

Le rapport préparé pour la conférence de Bologne évoque la volonté des gouvernements européens de raccourcir la durée des études. Si le fait de privilégier des unités de valeur plutôt qu'un nombre d'années d'études peut être

le lobby des chefs d'établissement exprime une volonté de devenir de vrais chefs d'entreprise. L'Europe est considérée comme ayant une réglementation excessive qui entrave le progrès et l'innovation. Ils ne veulent de contrôle ni au niveau des États ni au niveau européen, mais un

De colloques en conventions, les chefs d'établissements européens veulent soumettre l'enseignement supérieur et la recherche à la loi du marché

attractif, cette politique a pour corollaire l'entrée en force des évaluations patronales pour les salariés et la systématisation de l'apprentissage.

Le patronat pèse de plus en plus sur la délivrance des diplômes !

- la présence de personnalités extérieures dans les conseils d'administration.

Le rêve des chefs d'établissement : devenir chefs d'entreprise

Ils partent du postulat suivant : les établissements qui seront adaptés et prêts à la concurrence ne pourront que prospérer.

Les notes de Salamanque sont éloquentes : outre le terme d'Institutions pour parler des établissements d'enseignement supérieur,

contrôle privé (audits). Ils veulent des certifications mais pas des diplômes nationaux reconnus en Europe ni des diplômes européens.

Les discours de Salamanque peuvent faire penser aux privatisations "à la russe" des anciens gestionnaires devenant patrons d'entreprise.

Et la réforme Lang ?

Le ministre de l'Education nationale, dans son discours au CNESER le 23 avril 2001, a enrobé son discours d'un "esprit service public" en mettant en avant notamment la "lutte contre les inégalités et discriminations".

Il a également exprimé la nécessité de "sortir la construction européenne de la vision économiste", "à la pensée unique du marché, il

faut opposer les valeurs de l'intelligence et de la création". Le système des ECTS (crédits ou points capitalisables pour obtenir un diplôme) est présenté comme une harmonisation européenne, avec contrôle de l'État, permettant de délivrer des diplômes binationaux, de prendre en compte l'expérience professionnelle et même d'aider les étudiants en difficultés.

Il assure que l'autonomie pédagogique accrue doit s'accompagner d'une plus grande évaluation, que la politique contractuelle et les diplômes nationaux seront renforcés.

Cependant, quand les contrats d'établissements s'appuient sur un désengagement financier de l'Etat au profit des financements patronaux et des collectivités territoriales, quand le gouvernement engage la déconcentration de la gestion complète des personnels IATOS au niveau des établissements, quand les diplômes sont de plus en plus soumis aux évaluations patronales, etc., on peut penser que l'enrobage du discours de Jack Lang n'est qu'une pellicule qui cache mal une politique très voisine de celle des nouveaux mandarins. Pour eux, les établissements qui seront adaptés et prêts à la concurrence ne pourront que prospérer.

CPU : casser la fonction publique pour répondre au libéralisme !

Le 20 juin, nous étions reçus en audience par le Président de la Conférence des présidents d'université (CPU) pour exprimer notre opposition au texte d'orientation de celle-ci, intitulé *"Autonomie des universités et responsabilités : pour un service public renouvelé"* Monsieur Belloc, Président de la CPU, était accompagné des présidents des Universités de Nancy et de Saint-Etienne.

La délégation du SNASUB était composée de Michelle Hazard, Marie Ganozzi, Danièle Patinet, Anne-Marie Pavillard.

Nous avons souligné que l'orientation globale de cette prise de position des présidents d'université va à l'encontre des intérêts des étudiants, de la collectivité et des personnels, avec des universités et une recherche entièrement dépendante des pouvoirs politiques et économiques, avec des présidents d'université qui deviendront de véritables chefs d'entreprises.

Selon nos interlocuteurs, pour répondre à la concurrence du privé et ne pas se retrouver avec un enseignement supérieur privatisé type anglo-saxon, il faut que le service public se mette au diapason de la concurrence. Par ailleurs ils considèrent que

l'État ne s'engagera pas plus et que l'on doit donc trouver d'autres réponses que l'interpellation de celui-ci. Ils ont affirmé que le texte d'orientation avait été adopté à la quasi unanimité (moins 2 voix) !

Sur la gestion des personnels

Ils ont confirmé leur volonté de voir attribuer aux universités une masse indiciaire globale afin de pouvoir recruter, gérer et rémunérer les IATOS. Face à notre rappel de la défense des statuts et des droits des personnels, ils ont mis en exergue le statut des personnels de l'ASU qui actuellement ne leur permet pas de choisir, comme ils le souhaiteraient, leur personnel du fait des commissions paritaires et des barèmes. Ils souhaitent aussi intervenir plus directement dans la politique indemnitaire. Nous avons défendu le Statut de la fonction publique d'État, les barèmes, le droit pour les personnels d'obtenir une mutation, l'égalité de traitement pour les carrières et les mutations. Ils se sont retranchés sur des difficultés d'adaptation de certains collègues et parfois un manque de formation. Pour eux, le personnel IATOS doit être immédiatement efficace, il faut donc le recruter selon ses compétences. Ils ont répondu que cela valait surtout pour les personnels d'encadrement.

A propos des CPE, le président de Nancy nous a affirmé que les personnels étaient satisfaits des CPE et de leur fonctionnement.

Sur la logique de concurrence des universités

Nous avons rappelé que nous sommes pour la diversification des connaissances. Cette notion est à l'opposé de ce qui est écrit par la CPU qui se situe dans un système de concurrence entre les établissements, les étudiants et les diplômés tant au niveau national qu'euro-péen. Cette logique, qui s'apparente aux pôles d'excellence, favorise les établissements situés dans des régions riches au détriment des moins riches entraînant un développement inégal des formations et des diplômés proposés. La mise en place systématisée des diplômés à points (crédits capitalisables), mesure qui peut avoir des aspects positifs, présente le danger de donner aux diplômés une valeur inégale, hétérogène, dont la reconnaissance sera limitée.

Sur le financement et la démocratisation du savoir

Nous avons dit notre désaccord sur les formes de financement proposé par le texte : augmentation des droits d'inscriptions

pour les étudiants et développement des contrats de recherche. Ces mesures se traduiraient par une exclusion encore plus importante des étudiants d'origine modeste de l'enseignement supérieur et par une plus grande dépendance économique des universités à l'égard des pouvoirs économiques et politiques locaux.

Sur le Conseil d'orientation stratégique

Nous avons exprimé notre opposition à la création de cette structure ou les représentants des régions, départements, agglomérations, des socio-économiques joueraient un rôle essentiel, relativisant de fait les prérogatives des Conseils existants.

En conclusion

Malgré une affirmation sur leur attachement à la fonction publique, les représentants de la CPU s'engagent, au nom de la concurrence européenne dans une logique de type libérale pour l'enseignement supérieur et la recherche. Logique fondée sur des gains de productivité au détriment des besoins des étudiants et des personnels.

Le dispositif Pep IV (1) : Le dynamitage de l'éducation nationale

Le Bulletin officiel de l'Éducation nationale n° 23 du 7 juin 2001 publie p. 1207 une note de service n° 2001 - 89 du 30/05/2001 intitulée *"Dispositif expérimental destiné à favoriser la stabilité des équipes de direction et des équipes éducatives dans certains établissements d'Ile-de-France"*.

Le cadre est donné dès le premier alinéa : *"une politique expérimentale de stabilisation des équipes de direction et des équipes éducatives, et de valorisation de la carrière des personnels sera conduite à partir de la rentrée 2001 dans une centaine d'établissements d'Ile-de-France"*.

En fait, par une simple note de service signée de Christian Forestier, Directeur de cabinet de Jack Lang, le ministre de l'Éducation nationale remet en cause les statuts des personnels concernés et le contenu même de leur métier. Il s'agit d'un dispositif de déréglementation généralisée.

Une remise en cause des statuts, donc du Statut de la fonction publique.

L'affectation dans ces établissements choisis par le ministère et les rectorats concernés (Créteil - Paris - Versailles) se fait sur la base du volontariat.

Le postulant s'engage à rester au minimum 4 ans sur le poste. Au bout de 4 ans, il bénéficie de 450 points supplémentaires au barème pour une mutation intra-académique. S'il reste 5 ans, il bénéficie de 600 points pour le mouvement inter-académique. Cette disposition débouche donc sur la création de 2 catégories de prétendants à l'affectation et à la mutation : les prioritaires et les autres. L'offre de postes au mouvement étant déjà limitée, le mouvement se réduira donc à une série de mutations au profil pour certains et à un blocage pour les autres.

Toute la carrière des personnels finira par être gérée ainsi : *"Les chefs d'établissement concernés [...] seront consultés sur le choix de leurs collaborateurs"* ; *"Le déroulement de carrière des personnels affectés dans les établissements relevant de ce dispositif [...] feront l'objet d'un examen particulièrement attentif"*.

En un mot c'est la fin des barèmes, remplacés par le profil décidé par tel ou tel chef d'établissement. Votre mutation et votre carrière dépendront donc de votre aptitude à plaire à votre principal ou votre proviseur. Exagération ? La DRH de l'Académie de Versailles, qui a en charge 52 de ces établissements

"expérimentaux", prévoit déjà *"la remise d'un livret d'accueil préconisé pour chaque nouvel entrant"* ainsi que la désignation d'un tuteur chargé d'alerter *"le chef d'établissement"* voire *"les corps d'inspection"* si le *"néo-titulaire"* ne fait pas l'affaire.

Quelle indépendance aura un agent comptable choisi par le chef d'établissement ?

Une remise en cause du contenu des métiers

Le dispositif prévoit un système *"d'affectations groupées qui favorisent la constitution d'équipes éducatives"*. Ainsi, à Versailles, il s'agit de : *"développer les thèmes du travail en équipe, de la solidarité de la communauté éducative"*, *"encourager la convivialité"*, *"concerter à l'occasion de l'élaboration des emplois du temps et la constitution des classes"*, *"aider à un développement des compétences professionnelles"*, *"favoriser la mutualisation des pratiques mises en place dans les 52 collèges PEP IV"*.

L'enseignant n'est plus maître dans sa classe. Les personnels ne sont plus soumis à des règles nationales, mais aux exigences de l'établissement. A terme il y aura autant de fonctionnements différents que d'EPLÉ.

Il y a risque de ghettoïsation, d'éclatement de l'Éducation nationale. Le fait qu'il s'agisse d'une expérimentation prouve en soi que le but est de l'étendre à tous les établissements. Dès cette année, tous les personnels sont touchés par le dispositif, puisque celui-ci a déjà des conséquences sur les mouvements qui viennent d'avoir lieu ou sont en cours.

Par une simple note, le ministre introduit donc un bouleversement complet du Statut de la fonction publique, se désengage et transforme l'établissement scolaire en une entreprise dont les personnels sont livrés au bon valoir du patron.

Les syndicats ne peuvent que la condamner et combattre dans l'unité pour son retrait, et l'arrêt immédiat de cette *"expérience"* soi-disant limitée à une centaine d'établissements d'Ile-de-France.

Patrick Le Tuhaut,
Secrétaire académique
Paris
Pierre Boyer,
Secrétaire académique
Créteil
Michèle Martin Darmon,
Secrétaire académique
Versailles

(1) " PEP IV " : établissements à exigences particulières concernés par le dispositif.

EURO, inventaire... merci !

Parce qu'elle marquerait, au niveau de l'Etat, l'évolution de la comptabilité publique vers une comptabilité d'exercice et non plus de gestion, le passage de la journée complémentaire à une période d'inventaire ne constituerait pas, selon les "spécialistes" une péripétie absconse de la comptabilité publique.

Qu'en est-il en réalité pour les EPLE ?

Heureux comptables et heureux gestionnaires : le paquet cadeau EURO arrivé avec le nouvel an 2002 va se doubler de la suppression de la journée complémentaire. La dite "période complémentaire" sera remplacée par la période d'inventaire.

Quelle différence me direz-vous ?

Alors que la journée complémentaire durait 2 mois c'est-à-dire du 1er janvier au 28 février de l'exercice N+1, la période d'inventaire devrait durer du 1er janvier au 15 janvier de l'exercice N+1.

Le système actuellement en vigueur permet de payer les dernières dépenses pendant les deux mois qui suivent la fin de l'exercice annuel à la condition expresse qu'elles résultent de marchandises livrées ou de travaux effectués ou de prestations fournies avant le 31 décembre.

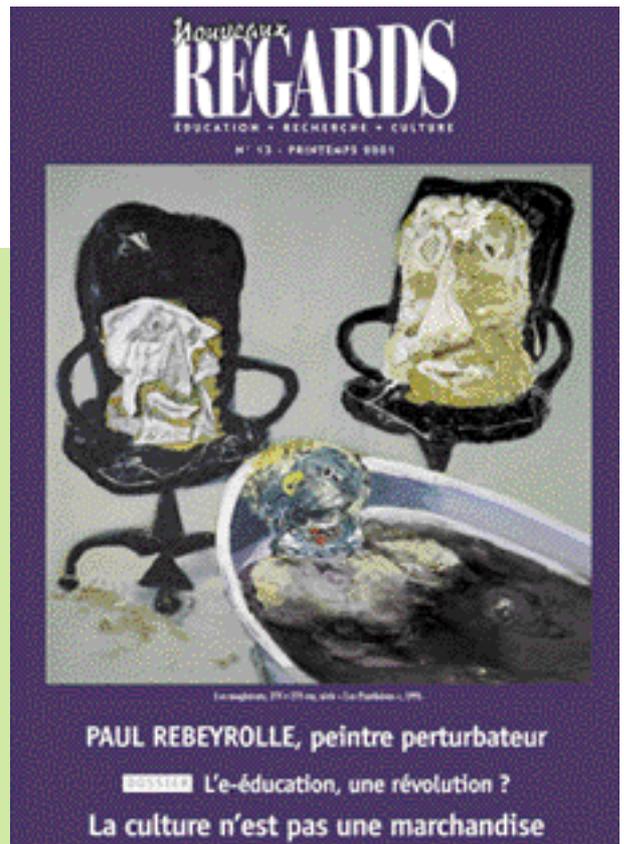
Il permet aussi d'encaisser les dernières recettes et d'émettre les derniers ordres de recettes à condition que les droits aient été acquis avant le 31 décembre.

Avec la création de la période d'inventaire, l'application du principe d'annualité se fera non plus au travers du système dit de la gestion mais au travers celui de l'exercice.

L'objectif de la réforme est, selon ses initiateurs (et l'Europe n'est pas loin) de "redonner tout son sens" à la comptabilité en droits constatés. Il faudra désormais arrêter au 31 décembre l'émission de l'ensemble des ordres de recettes et des mandats de l'exercice en cours. A partir du 1^{er} janvier, l'ensemble des services faits et des droits acquis au titre de l'exercice précédent sera traité en charges à payer et en produits à recevoir.

Cette période d'inventaire n'est pas une mini période complémentaire mais une simple période technique de centralisation.

Il y aura pour les EPLE, nécessité de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail. Il faudra arrêter les engagements de dépenses et émettre les ordres de recettes beaucoup plus tôt.



L'e-éducation, une révolution ?

Le n° 13 de "Nouveaux Regards", revue de l'Institut de Recherches de la FSU vient de paraître. Pour le commander, il suffit d'adresser un message à institut@institut.fsu.fr. Il vous sera envoyé accompagné d'une facture (60 F, franco de port).

Quel bénéfice allons-nous en tirer ?

Il sera bien maigre pour ne pas dire inexistant :
- fin de la double comptabilité pendant la période complémentaire ?
- possibilité de sortir le compte financier plus rapidement.

Les inconvénients viendront du fait que les engagements de dépenses devant se terminer plus tôt, la proximité du début de l'année scolaire avec des équipes pédagogiques nouvelles va rendre ces engagements plus aléatoires. Cette modification devrait aussi donner davantage de travail au personnel

d'intendance, même si la technique de l'extourne a été abandonnée.

Mettant notre contentement personnel ailleurs que dans la rapidité du compte financier, nous n'en voyons pas réellement la nécessité. Tout au contraire, ce passage à la période d'inventaire est le fruit d'un consensus international des pays européens qui à terme amènera la transformation et peut-être même la suppression de la comptabilité publique à la française.

Pierre Pieprzownik

INRP : Halte à la casse du service public



Lieu de référence, de recherche et de mémoire sur l'éducation, l'Institut national de recherche pédagogique est depuis 10 ans victime des incohérences et de l'acharnement de sa tutelle : multiples changements de statuts, expertises brutalement interrompues, projets successifs et contradictoires de délocalisation; seule constante, une dévalorisation insidieuse de ses personnels.

Depuis septembre 2000 la pression va croissant :

- services administratifs transférés précipitamment à St-Fons, site ouvert en attendant une hypothétique construction à Lyon-Gerland ;
- annonce de la suppression totale du site parisien ;
- décret d'avril 2001, qui implante le siège à Lyon.

La direction presse les personnels de choisir entre Lyon et une mutation.

La bibliothèque devrait être transférée entre septembre 2001 et fin 2003 à Gerland. Aucune justification n'est donnée à l'abandon d'un institut multisites, aucun projet scientifique n'est élaboré, aucune concertation entreprise avec les personnels ni avec les partenaires potentiels.

Le Conseil scientifique et le CTP de l'INRP votent un avis défavorable au projet de transfert de la bibliothèque. Mais, imperturbable, faisant fi de toutes les

objections, le ministère persiste dans sa voie anti-démocratique.

Il fait voter le 3 juillet en faveur de ses projets par le Conseil d'administration de l'Institut, malgré l'opposition unanime des représentants du personnel.

Ce 3 juillet pourtant, les personnels de l'INRP, à l'appel de l'Intersyndicale, participaient à une journée de grève et d'action pour protester contre ce démantèlement programmé des équipes, des collections, des compétences.

A l'issue d'une table ronde qui a réuni de nombreuses personnalités politiques, universitaires, syndicales, dont Gérard Aschieri pour la FSU, un appel était lancé, signé par les représentants nationaux de toutes les organisations syndicales, exigeant :

- la définition concertée d'un projet scientifique inscrivant l'INRP dans la politique nationale de recherche sur l'éducation et la formation,
- le développement de l'INRP sur plusieurs sites et le maintien du site parisien avec sa bibliothèque,
- le gel de tout transfert à St-Fons et à Lyon.

Section SNASUB de l'INRP

BU Montpellier ***Grève contre l'augmentation des horaires d'ouverture !***

Le 14 juin, le personnel de la Bibliothèque de l'Unité pédagogique médicale à Montpellier était dans sa quasi totalité en grève, pour marquer son refus de voir augmenter les horaires d'ouverture de la bibliothèque.

Ce mouvement de protestation est l'aboutissement de plusieurs démarches infructueuses :

- tentative de dialogue avec la responsable de service, interventions au Conseil de la documentation et au Conseil de la BIU,
- réunion avec le président de Montpellier 1,
- proposition d'ouverture nocturne de salles de travail.

La bibliothèque affiche un déficit de 2 postes dans le cadre de son horaire hebdomadaire d'ouverture actuel (50 heures) ; la logique selon laquelle les postes seraient attribués sous réserve d'augmenter les horaires d'ouverture au public ne peut être comprise ni par les collègues du site concerné, ni par l'ensemble du personnel des sections de la BIU qui leur ont apporté leur soutien en signant une pétition.

Nous tenons à dénoncer l'aberration des critères d'attribution des postes (extension des horaires et des surfaces) qui masquent les besoins en personnel que nous constatons sur le terrain.

Pour le SCD Montpellier 1, il manque 30 postes, pour Montpellier 3, 7 postes, pour Montpellier Sciences-Nîmes, 2 postes, au service informatique, 3 postes.

Dans aucune de nos bibliothèques, les missions prioritaires ne peuvent être accomplies de façon satisfaisante (fonctionnement continu des postes de renseignements bibliographiques, formation des utilisateurs à la recherche documentaire, concertation réelle avec les publics intéressés par la documentation électronique, travail interne, garantie de la sécurité). Sans créations de postes, on s'achemine avec certitude vers l'institutionnalisation de "BU, zones sinistrées de l'université", selon les termes mêmes du rapport d'information Lachenaud de 1998-1999.

La dotation en personnel à hauteur des besoins est un préalable nécessaire à toute ouverture supplémentaire au public, de même qu'elle est un préambule à toute nouvelle organisation liée à la réduction temps de travail.

Elisabeth Blanes
Secrétaire de la section SNASUB-FSU de la bibliothèque universitaire de Montpellier

Vie des académies

Dijon

Médecine préventive universitaire : l'exemple de l'université de Bourgogne

Le bilan de l'année 2000-2001 fait apparaître un accroissement des consultations en médecine générale et spécialisée. Le nombre de demandes de consultation notamment en psychologie et gynécologie est supérieur aux moyens dont dispose le service.

Celui-ci constate que le nombre d'étudiants fragilisés par la dégradation de leurs conditions de vie s'accroît, notamment avec un emploi mené de front avec les études pour pouvoir payer celles-ci.

Cela a entre autres comme conséquence une demande accrue de consultations en médecine générale, faute de pouvoir payer un médecin, en psychologie et même en gynécologie.

Danièle Patinet

Inspecteurs inspectés

Le 11 juin, les inspecteurs de l'Éducation nationale du Nord recevaient un courrier de l'Inspection académique leur demandant *"les heures d'ouverture de leur bureau de circonscription du lundi au samedi pendant le temps scolaire et pendant les périodes de vacances et le nombre de jours de travail de leurs secrétaires durant les vacances"*. *"Il est nécessaire"* ajoutait l'inspecteur d'académie que *"nous alignions leur service hebdomadaire et annuel sur celui de leurs collègues de l'Inspection académique, lui même aligné sur celui des personnels administratifs du rectorat qui est actuellement de 39 heures par semaine, durant 43 semaines par an."*

Le SNASUB et le SNPIEN ont envoyé un courrier au recteur pour protester contre cette remise en cause inadmissible et injustifiée des horaires et des congés des personnels, considérant que :

- les IEN fournissent à l'administration et pour l'ensemble des jours de vacances les éléments permettant de les joindre à

tout moment en cas d'absolue nécessité ;
 - leur présence à des périodes ne correspondant ni au fonctionnement habituel des écoles ni à celle des services des collectivités territoriales serait injustifiée ;
 - les personnels de secrétariat, en général catégorie C, assument, souvent seuls, les fonctions de secrétaire de direction et accomplissent des tâches relevant du grade de SASU, avec disponibilité, dévouement et compétence.

Lille

Ils ont demandé au recteur *"de rétablir le mode de fonctionnement qui a toujours donné satisfaction jusqu'à présent dans les circonscriptions dans la période d'été"* rappelant qu'en cas d'insistance de l'administration, l'ensemble des personnels serait prompt à se mobiliser.

Une audience a été demandée à l'inspecteur d'académie

Michelle Hazard



Le prix de la gratuité

La commission administrative académique du SNASUB/FSU réunie le 14/06/2001, réaffirme son attachement au principe de gratuité de l'enseignement dans les lycées et collèges publics.

L'application de ce principe telle qu'elle est prévue par la circulaire ministérielle du

30/03/2001, va priver les lycées de la participation annuelle des familles aux frais de reprographie, de transports des élèves à la piscine et aux frais de correspondance.

La CAA du SNASUB Toulouse exige que l'État verse aux régions les sommes nécessaires à la mise en place de la gratuité.

Toulouse

La CAA du SNASUB/FSU demande à la région Midi-Pyrénées de bien vouloir abonder ses subventions de fonctionnement à hauteur des sommes jusque là apportées par la contribution des familles.

La CAA du SNASUB/FSU Toulouse pense qu'on ne peut promouvoir un enseignement gratuit sans financement public.

Cette demande est d'autant plus nécessaire que contrairement à ce qui se passe dans d'autres régions (Centre, Nord, Pas-de-Calais, Ile de France, Haute-Normandie, Limousin), l'achat des manuels scolaires des lycées n'est pas subventionné par notre Région.

Commission administrative académique du SNASUB Toulouse

Le principe d'égalité

Le principe de l'égalité des citoyens, qui date de la Déclaration de 1789 (article 6) est un principe général qui régit la fonction publique, et la jurisprudence en exige le respect. Il ne s'applique pas seulement au recrutement des agents mais aussi à leur carrière et à leur activité. De niveau constitutionnel, il ne peut être mis en cause par le législateur. Il impose que soient traitées de manière égale les personnes placées dans une situation identique.

L'égalité d'accès aux emplois publics

L'autorité administrative, qui établit la liste des candidats admis à concourir, ne peut écarter certains d'entre eux en se fondant sur leurs opinions ou leurs croyances. Elle ne peut non plus refuser une candidature au motif que l'intéressé ne serait pas apte à l'exercice des fonctions. Mais la jurisprudence lui reconnaît le droit d'exclure ceux qui ont publiquement manifesté qu'ils ne présenteraient pas les garanties de neutralité que l'on attend d'un fonctionnaire. Une évolution en ce domaine est hautement souhaitable : on voit mal comment le comportement contestataire de certains candidats préjugerait de la façon de servir du futur fonctionnaire.

Le concours constitue le mode normal de mise en œuvre du principe d'égalité dans le recrutement des fonctionnaires. Le jury doit dresser une liste de classement par ordre de mérite. Un candidat reçu n'a pas de droit à être nommé,

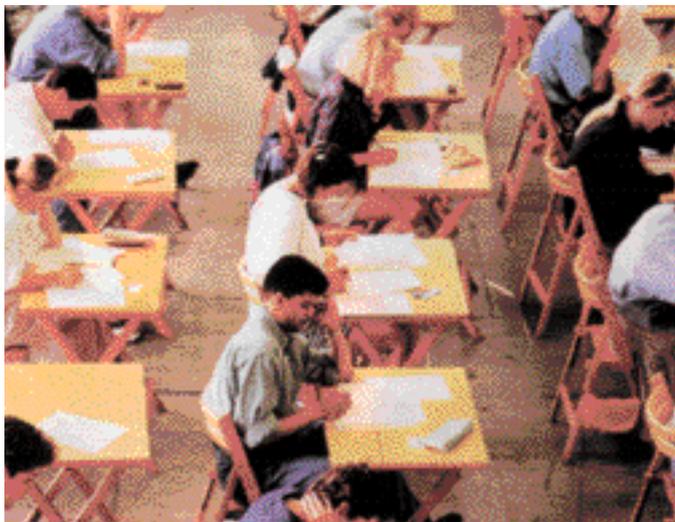
mais a droit à ce qu'aucun candidat classé après lui ne soit nommé avant lui. La loi peut prévoir des exceptions au principe du concours. Elle l'a fait par exemple pour les emplois réservés, ou encore dans le cadre de la résorption de la précarité.

La loi du 13 juillet 1983, dans son article 6, affirme l'égalité des sexes et dispose que des recrutements distincts peuvent être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions. Aujourd'hui, il ne reste plus guère que les surveillants de l'administration pénitentiaire qui fassent l'objet de recrutements distincts.

L'égalité de traitement

Elle signifie que les fonctionnaires d'un même corps doivent être traités de manière égale dans tous les aspects et étapes de leur carrière. Ils doivent notamment être soumis aux mêmes règles en matière d'avancement, ainsi qu'en matière de mutations.

De nombreux arrêts affirment que l'égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même corps fait obstacle à l'établissement de règles d'avancement discriminatoires au détriment de certains d'entre eux. Sauf disposition législative, l'autorité administrative n'a pas le droit de faire bénéficier, au sein d'un corps, certains agents d'un régime



d'avancement plus favorable que celui de autres, soit par des promotions en surnombre, soit par l'institution d'un pourcentage préférentiel. La jurisprudence a également refusé des discriminations en fonction du diplôme, de la date ou du mode de recrutement, de l'origine administrative des agents, de leur sexe.

La candidature de tous les agents doit être examinée, et pas seulement par exemple la situation de ceux qui avaient la charge de certaines fonctions.

En matière de mutations, le statut général a rendu obligatoire, pour assurer l'égalité des chances des fonctionnaires, la publicité des vacances d'emplois, et prévu des tableaux périodiques de mutation ainsi que l'avis de la commission paritaire. Les dispositions qui régissent les mutations ont un caractère statutaire.

Le principe de l'égalité de traitement peut subir des exceptions notamment en cas d'autorisation législative ou de

constitution d'un nouveau corps par intégration d'agents relevant de statuts différents.

Lorsque les conditions d'exercice des fonctions de certains agents dans un même corps sont très différentes, des règles particulières peuvent être posées.

Le principe ne s'applique pas aux nominations dans un corps : un statut peut ainsi prévoir que les recrutés par concours sont nommés à l'indice de début du premier grade, alors que ceux issus du tour extérieur seront nommés à l'indice déte- nu dans leur ancien corps.

La gestion locale des corps conduit à une mise à mal du principe, l'unicité de la commission paritaire étant une conséquence nécessaire du principe de l'égalité de traitement et une condition de son respect.

Pierre Boyer



lu pour vous

par Pierre Boyer

Arrêté du 30 mai 2001 autorisant l'ouverture d'un **examen professionnel pour l'accès au grade d'assistant des bibliothèques de classe exceptionnelle** (JO du 9 juin 2001).

Décret n° 01-492 du 6 juin 2001 relatif à l'accusé de réception des **demandes présentées aux autorités administratives** (JO du 10 juin 2001).

Décret n° 01-493 du 6 juin 2001 relatif aux modalités de **communication des documents administratifs** (JO du 10 juin 2001).

Arrêté modificatif du 6 juin 2001 relatif au concours 2001 pour le **recrutement de bibliothécaires adjoints spécialisés** (JO du 16 juin 2001).

Arrêté du 6 juin 2001 fixant le nombre d'emplois offerts aux concours pour le **recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB** (externe : 24 ; interne : 12) (JO du 21 juin 2001).

Arrêtés modificatifs du 7 juin 2001 autorisant l'ouverture de concours pour le **recrutement de personnels de recherche et de formation** (JO du 12 juin 2001).

Arrêté du 11 juin 2001 créant une **CAP** compétente à l'égard des **assistants des bibliothèques** (JO du 19 juin 2001).

Arrêtés du 12 juin 2001 fixant les modalités d'organisation et le programme de **l'examen professionnel pour**

l'accès d'agents non titulaires aux corps des techniciens, des assistants ingénieurs et des ingénieurs d'études de recherche et de formation. (JO du 21 juin 2001).

Arrêté du 12 juin 2001 fixant les modalités d'organisation et le programme de **l'examen professionnel pour l'accès d'agents non titulaires aux corps des SASU** (JO du 21 juin 2001).

Arrêté du 14 juin 2001 créant le **comité stratégique des bibliothèques en Ile de France** (BOEN n° 26 du 28 juin 2001).

Arrêté du 18 juin 2001 fixant la liste des organisations syndicales appelées à désigner des représentants au **CTP commun au**

CNDP et au CRDP (FSU : 2 sièges) (BOEN n° 26 du 28 juin 2001).

Circulaire n° 01-118 du 25 juin 2001 relative à la **composition des repas servis en restauration scolaire et à la sécurité des aliments** (BOEN spécial n° 9 du 28 juin 2001).

Arrêté du 26 juin 2001 relatif au **prix de la restauration scolaire pour les élèves de l'enseignement public** pour l'année scolaire 2001-2002 (JO du 1er juillet 2001).

Décret n° 01-554 du 28 juin 2001 portant **relèvement du SMIC** et décret n° 01-559 du même jour portant attribution à compter du 1er juillet 2001 de points d'indice majorés à certains personnels de l'Etat (JO du 29 juin 2001).

Décret complémentaire n° 01-581 du 28 juin 2001 relatif aux **conditions exceptionnelles d'intégration de certains personnels non titulaires du MEN et du MJS dans des corps de fonctionnaires de catégorie B** (JO du 5 juillet 2001).

Arrêté du 2 juillet 2001 portant création d'un **comité d'orientation pour la simplification du langage administratif** (JO du 3 juillet 2001).

Décret n° 01-577 du 2 juillet 2001 et arrêté du même jour relatifs à **l'attribution d'indemnités de responsabilité aux agents comptables** de certains établissements d'enseignement (JO du 4 juillet 2001).

se syndiquer...

Pour donner dès aujourd'hui à votre syndicat les moyens de vous défendre

BULLETIN D'ADHESION au SNASUB — FSU 2001-2002

Académie Réadhésion Nouvelle adhésion

Monsieur , Madame

Nom, Prénom

Lieu d'exercice

Grade Indice.....

Statuts : Administration scolaire et universitaire Bibliothèques Recherche et Formation

Documentation Contractuels et Non-titulaires

Exerçant dans: Education nationale Culture Jeunesse et Sports Autres

Adresse personnelle

Adresse professionnelle

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

E. mail

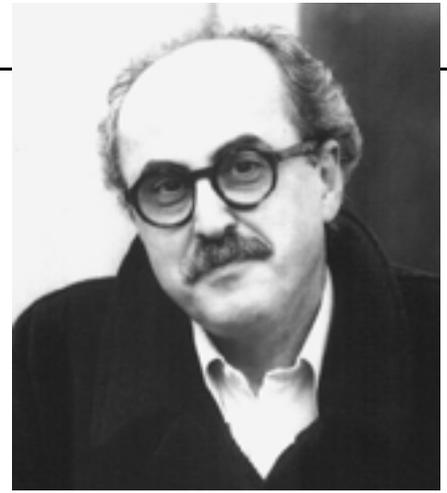
Cotisation 2000-2001: par point d'indice nouveau majoré (cf. bulletin de salaire) + points NBI (arrondir au franc le plus près) :

- salaire jusqu'à l'indice 300 nouveau majoré: 1,50 F par point d'indice }
- salaire entre l'indice 301 et l'indice 400: 1,60 F par point d'indice } + points NBI
- salaire à partir de l'indice 401: 1,70 F par point d'indice }

- Contractuels à durée déterminée inférieure à 12 mois jusqu'à l'indice 258: 200 F
- Contractuels à durée indéterminée et contractuels nommés pour une année: selon l'indice et la quotité
- Retraités: 50 % — Temps partiel: au prorata temporis

Chèque à l'ordre du SNASUB, à envoyer au trésorier académique (adresses page 2) ou au Trésorier national: Jacques Soudain, Snasub, 3-5, rue de Metz, 75010 Paris. Pour quelques académies, à titre expérimental, possibilité de paiement échelonné par prélèvement automatique. Contactez votre trésorier académique.

Palestine : l'État de non-droit



A l'occasion du salon du livre arabe, Convergences a rencontré Elias Sanbar, directeur de la Revue d'Études Palestiniennes.

Convergences : A la veille de la nouvelle intifada, quel était l'état de l'économie palestinienne ?

Elias Sanbar : la situation économique était déjà très difficile,

l'occupation continuant à produire ses effets sur le plan social. Ces difficultés provenaient du fait que l'autorité nationale palestinienne ne disposait d'aucun accès aux frontières.

Tout ce qui concernait la circulation des biens et des personnes était restreint et soumis à un contrôle israélien. Tant que les grands problèmes politiques n'étaient pas vraiment abordés, tant que le retrait israélien n'avait pas été amorcé, la situation de l'investissement restait extrêmement précaire.

Beaucoup d'investisseurs, notamment des palestiniens de l'exil, qui avaient de grands projets, tardaient à s'impliquer car ils n'avaient pas de garanties pour investir. L'aide de la communauté européenne a été essentiellement une aide aux infrastructures, l'occupation ayant laissé la Palestine dans un état de délabrement inimaginable. Après 30 ans d'occupation, il n'y avait pas d'égouts, pas d'eau à Gaza où la concentration humaine est celle de Soweto. Aujourd'hui, l'économie est exsangue.

Convergences : Peut-on parler, avant d'évoquer les travailleurs et le syndicalisme en Palestine, de la nécessité de l'État de droit ?

Elias Sanbar : Les territoires, avant la création de l'autorité palestinienne, étaient soumis au droit martial israélien. Depuis 1967, la totalité des avocats

palestiniens, par solidarité avec leur peuple, refusaient de plaider devant des tribunaux militaires. Les juges nommés par le gouverneur n'étaient que des collaborateurs. Les codes, l'unification des systèmes juridiques étaient en cours d'élaboration avant l'intifada. Vous voyez que la guerre brise le droit.

Convergences : Malgré l'intifada, des dizaines de milliers de travailleurs palestiniens continuent à franchir la frontière. Quels est leur situation au regard du droit du travail israélien ?



Elias Sanbar : L'employeur dominant de la main d'œuvre palestinienne étant Israël, ces travailleurs n'ont aucun statut juridique, aussi la quasi-totalité des travailleurs palestiniens ne voit-elle pas comment un syndicat palestinien irait se plaindre à Tel-Aviv.

Ces travailleurs sont soumis à une sorte de déréglementation qui relève littéralement des marchés aux esclaves.

Convergences : Comment se passe le travail ?

Elias Sanbar : Des dizaines de milliers de personnes traversent la frontière vers quatre heures du matin (ils subissent de très longues fouilles) et vont se poster vers six heures près des routes où passent les employeurs israéliens qui les choisissent. Comme le droit israélien leur interdit de passer la nuit en Israël,

ils doivent être de retour à la frontière vers seize heures pour être de nouveau soumis aux fouilles avant de rentrer dans la bande de Gaza. Ils sont payés en espèces à la fin de la journée. L'employeur est dans un pays, l'employé est dans un autre, Il ne peut pas y avoir un droit syndical d'un pays qui puisse œuvrer dans un autre. D'une part c'est un travail journalier et d'autre part ce sont des travailleurs très précaires parce que la notion de salaire n'existe pas. Ils sont payés aux pièces. Il y a des jours où ils passent la frontière sans être choisis par les employeurs. Ils attendent toute la journée au bord de la route puis rentrent très vite parce qu'après 18 h, les frontières ferment et qu'ils n'ont ni le droit de rester en Israël, ni celui de rentrer à Gaza. C'est absurde et cruel. La société israélienne fait comme si ces travailleurs n'existaient pas. Elle ne les voit pas. Nous sommes dans une situation d'occupation et d'exploitation coloniale des forces de travail venues des zones occupées.

Convergences : Quel est l'état du syndicalisme en Palestine ?

Elias Sanbar : Il y a des mouvements que les palestiniens appellent unions. Les syndicats de l'enseignement regroupent trente mille membres. C'est une réalité qui existait déjà dans l'OLP, même en exil. Il y a aussi des syndicats des femmes, de travailleurs de la santé, etc. L'autorité reconnaît le droit de grève, mais une sorte de chantage s'exerce parfois ainsi : faire grève, c'est faire le jeu de l'occupant.

**Laure Lahaye
Jean François Besançon**