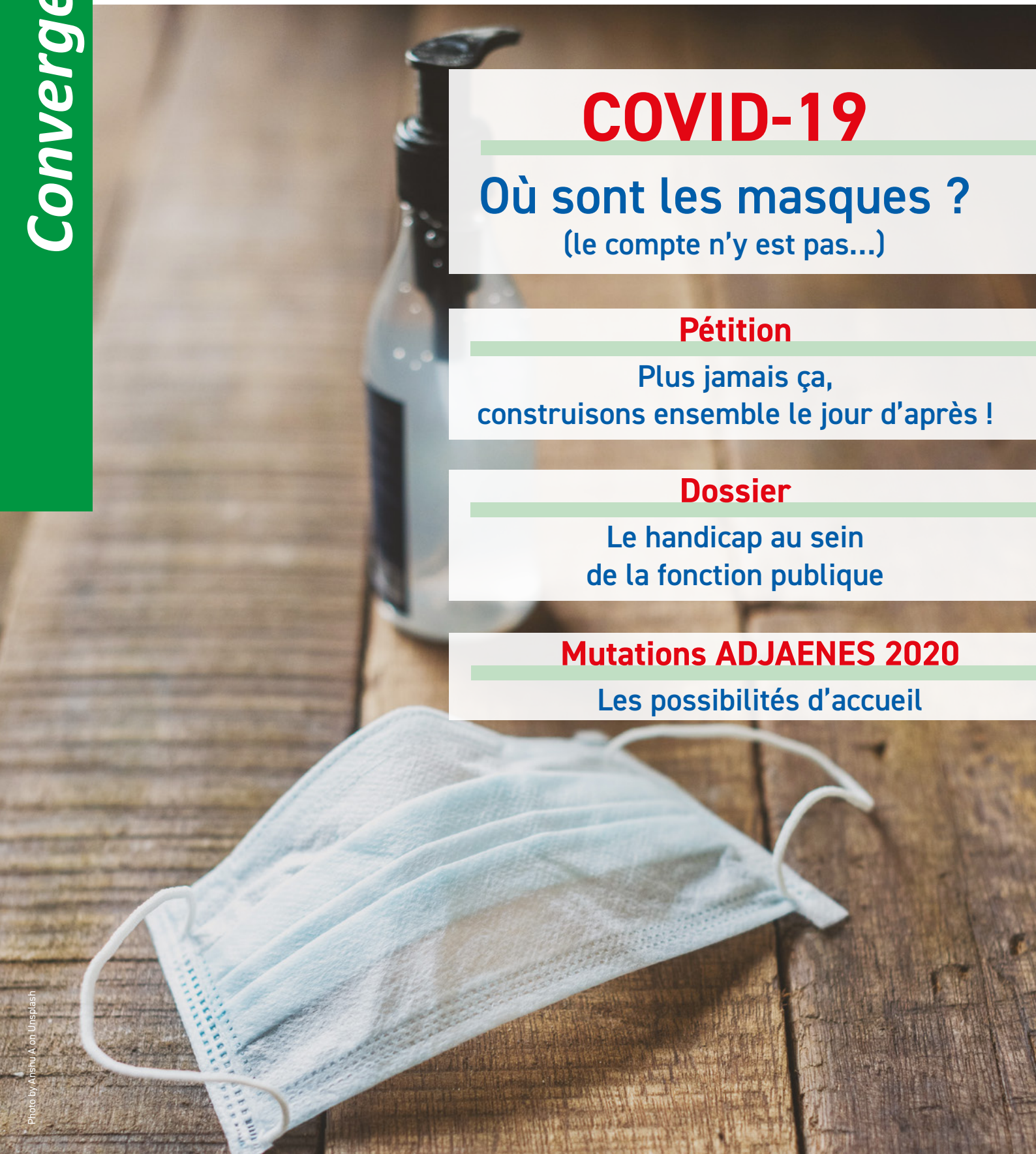
Convergences

des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

Numéro 256 – Avril 2020



COVID-19

Où sont les masques ?

(le compte n'y est pas...)

Pétition

Plus jamais ça,
construisons ensemble le jour d'après !

Dossier

Le handicap au sein
de la fonction publique

Mutations ADJAENES 2020

Les possibilités d'accueil

Photo by Anshu A on Unsplash

Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques - Fédération Syndicale Unitaire - http://snasub.fsu.fr

Contacter le SNASUB-FSU

104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas – 01 41 63 27 50/51 – snasub.fsu@snasub.fr – http://snasub.fsu.fr

Le secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévéder
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Secrétaire générale adjointe

Julie Robert
julierobt@gmail.com

Secrétaire général adjoint

François Ferrette
06 11 64 15 57
snasub-caen@orange.fr

Trésorier national

Pierre Hébert
tresorier@snasub.fr

Secrétaire nationale

Béatrice Bonneau
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.fr

Contact Trésorerie

Sylvie Millet
contact.tresorerie@snasub.fr

Autres membres du BN

Patrice Aurand
01 47 40 20 31
aurand@ens-paris-saclay.fr

François Bonicalzi
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr

Estelle Broniarczyk
estellebroniarczyk@gmail.com

Agnès Colazzina
agnescolazzina@gmail.com

Colette Dossche
colette.dossche@ac-lille.fr

Eric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-lapeyrade@ac-toulouse.fr

Henri Fourtine
henri.fourtine@ gmail.com

Philippe Lalouette
03 22 72 95 02
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

Arnaud Lemaître (Trésorier national adjoint)
06 51 58 91 33
contact.tresorerie@snasub.fr

Marie Merlet
mmerlet.fsu41@gmail.com

Claudie Morille
claudie.morille.snasub.fsu@gmail.com

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@gmail.com

Sébastien Poupet
06 74 14 55 46
secretariat@snasub-lyon.fr

Christian Viéron-Lepoutre
06 13 49 65 32
snasub.besancon@gmail.com

Le SNASUB-FSU dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille

snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Julien FABRE, SA
Agnès COLAZZINA, Trésorière
51 boulevard Marcel Amphoux
13 730 Saint-Victore
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens

snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard GUÉANT, co-SA
Sylvain DESBUREAUX, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Luciane ZABIJAK, Trésorière
Philippe LALOUETTE, Trésorier adjoint
9 rue Dupuis 80 000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon

snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian VIÉRON-LEPOUTRE, SA
Sylvie MILLET, Trésorière nationale
SNASUB-FSU 104 rue R. Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nora BERKANE, SA
07 68 70 33 37
Nathalie PRAT, Trésorière
Julia BRIVADIS, Trésorière adjointe
12, rue des Camélias
64 000 Pau
tresorerie@snasub-bordeaux.org

Caen

snasub.fsu.caen@snasub.fr
François FERRETTE, co-SA
06 11 64 15 57
Nicolas TISSANDIE, co-SA
06 75 94 76 09
Christel ALVAREZ, Trésorière
LPO Albert Sorel Avenue du Labrador
14 600 Honfleur
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand

snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Evelyne VERDELLET, Co-SA
Laure GEBEL, co-SA 06 69 53 65 43
Oriane VYE, Co-SA
Brigitte LICHERON, Trésorière
1 impasse de la labre – Les Groliers
63 140 Chatel-Guyon
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

snasub.fsu.corse@snasub.fr
François-Emmanuel GILLES, SA
06 07 42 74 88
Catherine TAIEB, Trésorière
06 74 33 64 52
Lycée Pascal Paoli, Avenue Président
Pierucci 20 250 Corte
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil

snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann MAHIEUX, SA
01 48 96 36 65 / 90
Monique COQ, Trésorière adjointe
Bourse Départementale du Travail
1 place de la Libération 93 016 Bobigny Cedex
tresorerie.creteil@snasub.fr

Dijon

snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie KILANI, SA
03 80 39 50 97
Stéphanie BARILLOT, Trésorière
SNASUB-FSU
Université de Bourgogne, maison de
l'Université, Esplanade Erasme
21 000 Dijon
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Magali DERUELLE, co-SA
Olivier CHALANDARD, co-SA
04 76 09 14 42
Pierre BERTHOLLET, Trésorier
SNASUB-FSU – Bourse du travail
32 avenue de l'Europe 38 030 GRENOBLE
tresorerie.grenoble@snasub.fr

Guadeloupe

snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul GUEMISE, co-SA
Isabelle COUCHY, co-SA
Laurence SALLAUD, co-SA
Paule AUBATIN, Trésorière
33 Résidence Marie-Emile Coco
97 111 Morne-à-L'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Lille

snasub.fsu.lille@snasub.fr
Frédéric BRESSAN, co-SA
Laurent DELBECQ, co-SA
Carole WURTZ, co-SA
03 20 12 03 31
Colette DOSSCHE, Trésorière
Lycée hôtelier, Avenue du Château
BP 53 – 62 520 Le Touquet-Paris-Plage
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges

snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire BOURDIN, co-SA
Sandra LEMONNIER, co-SA
David GIPOULOU, co-SA
Laetitia GARREAUD, Trésorière
Rectorat, 13 rue François Chénieux,
87 000 Limoges
tresorerie.limoges@snasub.fr

Lyon

snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien POUPET, SA
06 74 14 55 46
Jean-Marc IMATASSE, Trésorier
SNASUB-FSU Maison d'Hôtes Locaux
Syndicaux de l'UCBL/Lyon1 - 7 rue
Ampère 69622 Villeurbanne Cedex
Tél. : 06 01 50 51 92 / 04 72 43 10 24
permanence lundi après-midi et jeudi
après-midi
tresorerie.lyon@snasub.fr

Martinique

snasub.fsu.martinique@snasub.fr
Frédéric VIGOUROUX, Correspondant
Roger MATHIAS, Correspondant
06 96 41 30 41
Sylvie MILLET, Trésorière nationale
SNASUB-FSU 104 rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Mayotte

snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine OUSSENI, SA
06 39 69 00 41
Hadia CHEBANI, Trésorière
06 59 55 96 38
Oumra SAIDALI, Trésorière adjointe
88 route nationale 2
Mtsapere 97 600 Mamoudzou
tresorerie.mayotte@snasub.fr

Montpellier

snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception SERRANO, SA
06 17 80 68 59
Sabine REVERSAT, Trésorière
18, le Grand Plantier BIZAC
30 420 Calvisson
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz

snasub.fsu.nancy-metz@snasub.fr
Rémy PARTY, SA
06 31 95 28 62
party.remy@orange.fr
David STEFFEN, Trésorier
16 rue du Stade 57 730 Valmont
tresorerie.nancy-metz@snasub.fr

Nantes

snasub.fsu.nantes@snasub.fr
Claudie MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VIOLLEAU, Trésorière
Maison des syndicats
8, place de la Gare de l'Etat
44 276 Nantes Cedex
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice

snasub.fsu.nice@snasub.fr
Erwan PHILIPPE, co-SA
06 76 98 78 62
Pascal TOURNOIS, co-SA
06 64 32 10 91
Catherine BRIET, Trésorière
Section SNASUB-FSU, Petit-Valrose,
Université de Nice-Sophia-Antipolis
28, avenue de Valrose 06 100 Nice
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours

snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Marie MERLET, co-SA
Virginie TALOIS, co-SA
Natacha SAINSON, Trésorière
10 rue Molière 45 000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@snasub.fr
02 38 78 00 69

Paris

snasub.fsu.paris@snasub.fr
Ludovic LAIGNEL, co-SA
Jacques AURIGNY, co-SA
Marie-Dolorès CORNILLON, co-Trésorière
Suzanne GARIN, co-Trésorière
SNASUB-FSU – Collège Colette Besson
9 rue des Panoyaux 75 020 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique LEROY, co-SA
Lise COURCIER, co-SA
05 49 03 06 17
Madeleine PRAT, Trésorière
SNASUB-FSU
16 avenue du Parc d'Artillerie 86 000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

Reims

snasub.fsu.reims@snasub.fr
Carole DEBAY, co-SA
06 71 56 80 69
Ambre PERRIGUEY, co-SA
06 86 53 56 34
Frédéric GRONOS, Trésorier
SNASUB-FSU – Maison des syndicats
15 Boulevard de la Paix 51 100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes

snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly EVEN, co-SA
06 74 58 94 96
Lionel JULIEN, co-SA
Nelly LE ROUX, Trésorière
DSDEN – 1 boulevard du Finistère
29 558 Quimper Cedex
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 98 98 99 36

Réunion (La)

snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel SACRI, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel OUMANA, co-SA
06 92 70 61 46
Sophie BEGUE, Trésorière
29 chemin de la Cannelle Saint-François
97 400 Saint-Denis
06 92 68 19 26
tresorerie.reunion@snasub.fr

Rouen

snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaelle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 57 34
Christophe NOYER, co-SA
06 83 98 53 67
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de Balzac 76 610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky DIETRICH, co-SA
06 23 39 27 85
Annie THONNON, co-SA
06 98 71 18 93
Myriam MARINELLI, trésorière
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67 975 Strasbourg cedex 9
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
03 88 23 36 47

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Cédric PRADINES, co-SA
Dominique RAMONDOU, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
05 61 43 60 64
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2e étage 31 100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles

snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Rémy CAVALLUCCI, co-SA
06 49 45 74 82
Estelle MAREC, co-SA
06 49 45 74 82
Steve OGIRON, co-SA
Corinne PACANOWSKI, Trésorière
SNASUB-FSU
25 rue des Ecoles 95 630 Meriel
tresorerie.versailles@snasub.fr

Hors métropole

Étranger, Guyane ...
Contactez le SNASUB-FSU national
104 Rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général

Face à la crise sanitaire, vive le service public et ses personnels !

Tout d'abord, nous ne pouvons qu'espérer que chacun·e et les siens se portent bien. Cette crise sanitaire rappelle comme il est essentiel de faire vivre la solidarité par nos actes de tous les jours, au travail et en dehors. C'est ce qu'expriment simplement les applaudissements aux fenêtres chaque soir en soutien aux personnels soignants.

La crise sanitaire montre à nouveau les dangers systémiques du néolibéralisme. Insuffisance budgétaire des hôpitaux, d'emplois de soignants, de lits… Liquidation des stocks stratégiques de masques de protection, recherche publique soumise à projets et à concurrence… Comme tous les services publics et tous les mécanismes de solidarité, notre système de santé a été inoculé des maux du libéralisme : austérité, marchandisation et mise en concurrence.

Et ces Diafoirus[1] qui, au gouvernement, n'ont eu de cesse de stigmatiser la dépense publique, d'affaiblir la fonction publique, de miter le statut de ses personnels, de vouloir réduire encore et encore les périmètres des services publics au profit des intérêts privés, apparaissent pour ce qu'ils sont : des charlatans de l'intérêt général !

Et d'autres encore, alors que l'heure était à préparer services et établissements au confinement, proféraient une communication politique sans rapport avec la réalité, flirtant avec le déni, faisant perdre un temps précieux et compliquant l'organisation de la continuité du service.

Le SNASUB-FSU participe par son soutien syndical à la mobilisation contre l'épidémie. Il refusera que les personnels paient les conséquences de la crise sanitaire au prix de leurs droits sociaux. Dès aujourd'hui, il contribue à la réflexion sur les perspectives pour que plus jamais une telle crise n'arrive.

1. Diafoirus : personnage de la pièce de Molière *Le Malade imaginaire*, charlatan à la glose grandiloquente et pseudo-médicale.

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU
Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
01 41 63 27 51/52

Directeur de publication
Bruno Lévéder
Rédacteur en chef
Pierre Boyer
Mise en page
Thomas Mikkelsen
Publicité
Com'D'Habitude Publicité
05 55 24 14 03
clotilde.poitevin@comdhabitude.fr
Impression
Imprimerie Grenier
94250 Gentilly
ISSN : 1249 - 1926
CPPAP : 0720 S 07498
Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3 Édito
Page 4 Motion du Bureau national du 7 avril 2020
Page 6 Droits et libertés au risque de l'urgence sanitaire
Page 8 Possibilités d'accueil offertes dans le cadre des opérations de mutations à gestion déconcentrée 2020 des ADJAENES
Page 10 Dossier : Le handicap au sein de la Fonction publique
Page 16 Secteur Bibliothèques
Éradiquer le virus : oui !
Attaquer les droits des agents : non !
Page 17 Secteur Supérieur
Le Covid-19 dans le Supérieur
Page 18 Secteur EPLE
Le Plan de Continuité Administrative en EPLE et l'importance des personnels administratifs
Page 19 Secteur Services
La nomination du chef des DEC des rectorats de Caen et de Rouen déclarée illégale par le TA !
Page 20 Fiche pratique : À propos de divers délais
Page 22 Lu pour vous

Motion adoptée par le bureau national du 7 avril 2020

Crise sanitaire du Covid-19 : protéger les personnels, assurer les missions prioritaires de nos services publics et préparer l'avenir

Le SNASUB-FSU, engagé au quotidien !

En annonçant le jeudi 12 mars 2020 la fermeture au public des écoles, des collèges, des lycées et des universités, Emmanuel Macron engageait le pays sur la voie du confinement. Si cette décision politique était prévisible, attendue par certain.es et redoutée par d'autres, elle n'en a pas moins été brutalement ressentie par nombre de nos collègues.

Le gouvernement porte une lourde responsabilité dans la crise sanitaire que nous vivons : sous-évaluation de la situation, poursuite des politiques d'austérité menées depuis des années (réduction du nombre de lits dans les hôpitaux, réduction des effectifs de personnels soignants, dotation budgétaire insuffisante pour le matériel médical). Il a tenu des propos contradictoires, prétendant d'abord rassurer en janvier sur le fait que le Covid-19 resterait hors des frontières, puis en présentant les capacités sanitaires comme suffisantes pour faire face à la maladie et, enfin, en blâmant en mars celles et ceux qui sortaient de chez eux et qui devenaient alors les responsables de l'expansion de l'épidémie.

Pourtant, ce qui a prédominé, c'est la conscience partagée largement de la nécessité de mesures drastiques pour ralentir et limiter la progression de l'épidémie afin de sauver des vies humaines. C'est cette conscience qui a forgé ce consentement large, très exceptionnel et temporaire, à renoncer à des libertés aussi fondamentales que celles de circuler librement ou de se réunir.

Le SNASUB-FSU a considéré pour sa part que l'intérêt général dictait de demander aux personnels dont la présence n'est pas requise pour assurer les tâches urgentes et nécessaires pour la continuité du service de rester chez eux !

Il n'en reste pas moins lucide quant au fait que la crise sanitaire produite par la pandémie de covid 19 a fait entrer la France, à l'instar du reste du monde, dans une situation exceptionnelle qui révèle grandeur nature tous les périls sociaux que font courir le développement des inégalités sociales, la privatisation des services publics et les politiques d'austérité menées depuis des décennies au nom d'un néolibéralisme ravageur.

L'engagement des agents publics, qui se rendent au travail pour permettre la continuité du service, qui exercent leurs missions en travaillant confiné. es à leur domicile ou qui sont en situation de travail empêché (notamment du fait de leurs fonctions non « télétravaillables », pour préserver leur santé et celles des autres ou bien garder leurs enfants) montre combien le sens de l'intérêt général qui les animent est constitutif et essentiel à la solidarité et à la préservation des droits sociaux de toutes et tous.

Pour autant, le SNASUB-FSU ne saurait accepter qu'en cette période exceptionnelle soient prises des mesures d'exception qui inscriraient dans le droit ordinaire ou dans la durée de nouvelles dégradations des conditions de travail et de vie pour les salarié.es, de nouveaux reculs démocratiques et des libertés publiques.

Le gouvernement a choisi d'instaurer un état d'exception, un état d'urgence sanitaire, au motif de préserver les conditions sanitaires, sociales et économiques de toutes et tous, de permettre de soutenir l'économie et d'assurer le fonctionnement des services publics. Certains choix législatifs et budgétaires opérés paraissent aller dans ce sens (continuité des revenus, soutien au financement du chômage technique, élargissement de la trêve hivernale, abrogation temporaire du jour de carence) mais de nombreux autres apparaissent surtout pris pour préserver les intérêts privés des plus riches dans la continuité de la politique gouvernementale menée depuis 2017. Par exemple, contrairement à d'autres pays de l'UE, la France a refusé d'interdire le versement de dividendes aux actionnaires pour que les entreprises concernées puissent faire face aux paiements des salaires notamment. De même, il est totalement INACCEPTABLE que sous prétexte de renforcer l'économie à la fin du confinement, le gouvernement s'accorde le droit par ordonnance de revenir sur des acquis pour les salarié·es, notamment en augmentant dans le privé le temps de travail à 60 heures hebdomadaires dans certains secteurs d'activités.

Le plan de garantie prévu à hauteur de 300 milliards pour soutenir les entreprises vis-à-vis de leurs créanciers si leur activité était trop réduite ou à l'arrêt n'est assortie d'aucunes conditions sociales pour les salarié·es.

Les services publics font à nouveau la preuve qu'ils sont une garantie essentielle pour les droits de toutes et tous !

Il faut les soutenir, les renforcer et reconnaître enfin l'engagement sans faille de leurs personnels au service de l'intérêt général.

Les personnels de la fonction publique ne seront sans doute pas non plus épargnés par des pressions inadmissibles sur leurs conditions de travail, notamment le temps de travail ou du droit à congés. Si la réglementation en vigueur permet de faire face à des situations exceptionnelles, le SNASUB-FSU s'oppose à toute application autoritaire de celle-ci.

Au global, l'approche incohérente et les discours ministériels contradictoires (relevant parfois du déni) ont surtout empêché les services et les établissements de mieux s'organiser. Comment ne pas constater que la continuité du service est aussi assumée aujourd'hui dans un contexte massif de télétravail inadapté à nos organisations, sans outils mis à disposition, à l'aide des équipements personnels de nombreux collègues, sur leurs moyens propres ? Comment ne pas saluer l'élan de volontariat qui anime la majorité des agents pour assurer la continuité du service public ou les missions exceptionnelles de solidarité ? Cela démontre que les personnels n'ont pas besoin d'injonctions autoritaires pour assurer leurs missions !

Pour le SNASUB-FSU, ce qui apparaît, c'est l'incurie des approches managériale et austéritaire que subissent les services publics et leurs salarié.es. Fondées sur de prétendues « rationalisations » pour pallier les coupes budgétaires de la réduction dogmatique des dépenses publiques, sur une mise en concurrence des personnels entre eux au nom de leur « performance », sur l'affaiblissement du statut au profit du contrat de gré à gré

Ce qui apparaît c'est que la défense intrinsèque de l'intérêt général est au cœur de la culture professionnelle des agents publics.

Des mesures d'urgence nécessaires sont à prendre ! Il faut :

- renforcer les mesures de sûreté sanitaire et de protection des personnels appelés à travailler en présentiel : (masques, blouses, combinaisons, gel hydroalcoolique...) ;
- assurer la disponibilité massive de tests de dépistage pour préparer le déconfinement ;
- reconnaître comme maladie professionnelle toute contamination au travail par le Covid-19 ;
- abroger définitivement le jour de carence en cas d'arrêt maladie.

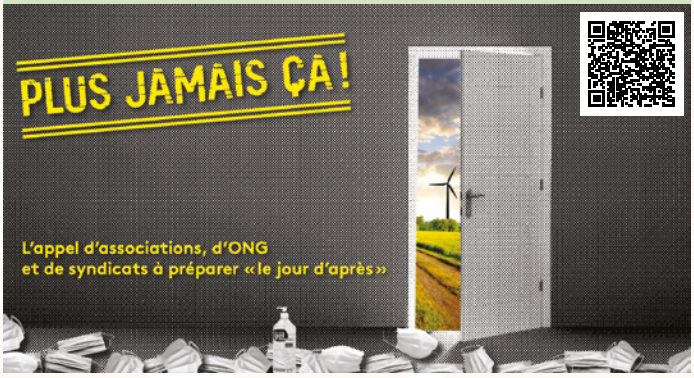
Le SNASUB-FSU exige également d'autres mesures ! Il faut :

- reconnaître le travail des personnels par la revalorisation des carrières et des rémunérations, par des mesures générales et non des mesures particulières qui divisent : dégel de la valeur du point d'indice, requalification des emplois et promotion des personnels ;
- abroger la loi dite de « transformation de la fonction publique » qui affaiblit le statut et la représentation syndicale des personnels dont la situation montre combien elle est essentielle au fonctionnement des services publics.
- un plan de création massive d'emplois titulaires pour répondre à tous les besoins nouveaux créés par la crise sanitaire, pour renforcer et redéployer toutes les missions de service public ;
- un plan de renforcement des budgets publics et sociaux et une réforme fiscale qui soit guidée par le principe de répartition des richesses finançant les droits sociaux de toutes et tous.

De ce point de vue, le SNASUB-FSU appelle tous les personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la culture à signer l'appel « PLUS JAMAIS ÇA ! CONSTRUISONS LE JOUR D'APRÈS ! » porteur de propositions pour « reconstruire ensemble un futur écologique, social et démocratique ».

Pétition
Plus jamais ça, construisons ensemble le jour d'après

Signez-la sur *https://fsu.fr/petition-plus-jamais-ca-construisons-ensemble-le-jour-dapres-2/*



Le SNASUB-FSU condamne les dispositions législatives et les ordonnances gouvernementales prises en mars et en avril qui visent à déréglementer toujours plus le Code du travail et la protection des salarié.es du privé : notamment celles en matière de temps de travail, de RTT et de droit à congés. La crise sanitaire actuelle ne peut pas servir d'opportunité au gouvernement pour continuer son œuvre de casse sociale.

Pour ce qui concerne les agents publics, titulaires et non titulaires, nous agirons de façon extrêmement déterminée pour le respect de nos droits ordinaires à congé et notamment contre toute contrainte hiérarchique à poser des jours de congés le cas échéant.

Le SNASUB-FSU assure de sa solidarité les personnels de santé, celles et ceux de la fonction publique hospitalière notamment. Il réaffirme la nécessité d'une autre politique de santé qui soit fondée sur la réponse aux besoins et non sur l'austérité et la concurrence.

Droits et libertés au risque de l'urgence sanitaire

Dans un État de droit, dont la définition même est la soumission des autorités au droit défini par un pouvoir législatif séparé du pouvoir exécutif, la prise de mesures d'exception, au motif d'une situation urgente et exceptionnelle qui demande une réponse particulière, doit être solidement encadrée. Il faut redoubler de vigilance dans notre appréciation de l'opportunité des mesures d'urgence, de la portée de leur mise en œuvre, de leurs conséquences à court, moyen et long terme pour la société, et particulièrement pour les libertés publiques ou le droit encadrant la situation des personnels.

Le contexte juridique de l'état d'urgence sanitaire

Les aspects juridiques sont un enjeu important, car le cadrage des mesures est une garantie nécessaire de leur stricte proportionnalité à la situation et de leur disparition une fois que l'urgence ne les nécessitera plus.

Le décret du 16 mars 2020, qui limitait la liberté d'aller et de venir, s'appuyait sur la théorie des circonstances exceptionnelles édictée par le Conseil d'État pendant la guerre de 14-18. La loi du 30 mars 2020 donne une assise juridique plus solide aux mesures d'urgence. Elle introduit à la fois de façon durable la notion d'État d'urgence sanitaire et le proclame pour une durée limitée. S'inspirant de la loi de 1955 sur l'état d'urgence, elle accorde au Premier ministre des pouvoirs de police administrative importants, sans autorisation judiciaire, qui lui permettent de limiter la liberté d'aller et venir, de se réunir, et lui donnent la possibilité d'ordonner toute réquisition de biens ou de services. Notons qu'une loi organique sur une question de procédure constitutionnelle a été également adoptée à la va-vite, sans encourir les foudres du Conseil constitutionnel !

La loi introduit dans le code de la santé publique un chapitre « État d'urgence sanitaire », applicable jusqu'au 1er avril 2021. Au-delà, la notion législative d'état d'urgence sanitaire sera caduque. L'état d'urgence sanitaire est déclaré par décret en conseil des ministres. L'Assemblée nationale et le Sénat sont informés des mesures prises par le gouvernement. La prorogation de l'état d'urgence n'est possible au-delà de la durée limité de son instauration que par promulgation d'une loi.

Limites et contrôle

La loi du 23 mars 2020 fixe cependant de manière dérogatoire à deux mois l'état d'urgence entrant en vigueur. Il ne pourra être prolongé au-delà du 24 mai que par la loi, et prendra fin par simple décret. Les mesures prises en application de cette loi sont sous le contrôle du Parlement et cesseront dans le même temps.

La loi liste les mesures, **« strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu »**, pouvant être prises pour enrayer l'épidémie. Elle précise que des mesures supplémentaires pourront être prises par décret.

Les ordonnances, avant leur validation parlementaire, sont de caractère réglementaire. Tout comme les décrets et arrêtés, elles peuvent faire l'objet d'un recours devant la juridiction administrative. Cette possibilité est une garantie du respect du principe de stricte proportionnalité des mesures à la situation.

Mesures pour la santé des personnes

- Mise en quarantaine pour les personnes susceptibles d'être affectées ;
- placement et maintien en isolement au domicile ou autre lieu d'hébergement pour les personnes affectées ;
- réquisition de toutes personnes, biens et services nécessaires à la lutte contre la catastrophe sanitaire. Une indemnisation de ces réquisitions est prévue par le code de la défense ;
- mise à la disposition des patients de médicaments appropriés.

Mesures de restriction des libertés

- Restrictions de déplacement
- interdiction aux personnes de sortir de leur domicile sauf pour les besoins familiaux et de santé ;
- limitation ou l'interdiction des rassemblements sur la voie publique et des réunions ;
- fermeture provisoire d'établissements recevant du public (sauf ceux fournissant des biens ou des services de première nécessité) et des lieux de réunion.

En outre, un contrôle des prix de certains produits rendus nécessaires peut être exercé.

Réquisition des personnels soignants et de la réserve sanitaire

Le ministre chargé de la santé peut prendre les mesures nécessaires en cas de menace sanitaire grave. La réserve sanitaire est organisée pour compléter les moyens habituels. Le salaire des réservistes est maintenu. Les services effectués dans le cadre de la réserve sanitaire corres-

pondent à du service effectif. Ils sont donc pris en compte pour le déroulé de la carrière.

Suspension du jour de carence sans effet rétroactif

Cette suspension n'étant pas rétroactive, le jour de carence est maintenu pour les arrêts de travail délivrés jusqu'au 22 mars 2020. Il ne s'applique plus ensuite quelle que soit la raison pathologique de l'arrêt. Il s'agit là du résultat, encore trop partiel, d'une intervention syndicale unanime.

Emploi et temps de travail

Pour la fonction publique, les volumes de congés relèvent du réglementaire et non de la loi qui définit le seul principe du droit à congés payés. La loi n'a donc pas à prévoir de disposition particulière. Un décret pourrait modifier les dispositions RTT. Quant au calendrier scolaire, il est fixé par simple arrêté. Les enjeux se posent pour la fonction publique dans des termes approchants de ceux applicables pour le secteur privé, à ceci près que celui-ci n'est pas en charge de l'intérêt général.

Alors que la liberté d'aller et venir est fortement limitée, les mesures prises ne sont pas assorties de dispositions particulières permettant l'expression des revendications et de prendre l'avis des représentants des personnels pour une défense des salariés efficace. Cet élément est à intégrer dans notre analyse générale pour souligner les risques de déréglementation des relations de travail.

Prise en charge des enfants.

Des mesures particulières sont aussi prises pour assurer les gardes d'enfants (accueil des enfants des personnels « indispensables à la gestion de la crise sanitaire », augmentation du nombre d'enfants gardés par les assistants maternels, enfants pris en charge par l'Aide sociale à l'enfance...).

Droits sociaux

Pour protéger les personnes :

- les mesures d'expulsion locatives sont reportées ;
- les conditions d'ouverture ou de prolongation des droits ou de prestations aux personnes en situation de handicap, de pauvreté ou âgées sont adaptées ;
- les conditions d'ouverture, de reconnaissance ou de durée des droits (frais de santé et prestations en espèces des assurances sociales, prestations familiales, aides au logement, prime d'activité et complémentaire santé) sont garanties.

Recrutements dans la Fonction publique

Les autorités compétentes peuvent déterminer des modalités adaptées de déroulement des concours ou examens de recrutement pour pouvoir les organiser et garantir dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats.

Formations et diplômes de l'enseignement supérieur.

La détermination des modalités d'accès aux formations de l'enseignement supérieur et de délivrance des diplômes pourront être adaptées.

Conséquences pour l'enseignement scolaire : rien dans la loi !

Ceci n'épuise pas les mesures d'ajustement qui pourraient être prises, notamment par arrêtés, par exemple le calendrier scolaire.

Prorogation des instances dirigeantes des universités.

Elles sont prorogées au plus tard jusqu'au 1er janvier 2021. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le renouvellement de ces conseils est achevé à la date de promulgation de la loi.

Assouplissement des obligations de l'administration en matière de délais et procédures.

Les délais et procédures devant les autorités administratives ou juridictionnelles peuvent être suspendus ou reportés à compter du 12 mars 2020. Les reports et suspensions ne pourront être appliqués au-delà de trois mois après la fin de l'état d'urgence.

Ces dispositions sont nécessaires pour garantir la possibilité même de confinement de nombreux agents publics. Elles sont aussi nécessaires pour permettre de réorganiser la reprise des services en tenant compte des priorités objectives.

Toutefois, et compte-tenu des larges possibilités que cette loi ouvre en matière de reculs sociaux, il importe d'être attentif à ce que ces dispositions, ces « souplesses » ne portent pas atteinte à l'accès aux droits des usagers.

Vigilance nécessaire

Entre son déclenchement par décret simple, et les conditions de contrôle très limitées du Parlement, l'état d'urgence sanitaire soulève d'importantes questions, dont de nombreuses peuvent avoir des conséquences lourdes en matière de déréglementation du travail et de libertés individuelles et collectives.

Bien que le législateur ait borné aujourd'hui la possibilité de recourir à l'état d'urgence sanitaire au 1er avril 2021, il sera de première importance de s'assurer que les mesures d'exception ainsi prises ne laissent pas d'effets de long terme dans le droit ordinaire. Elles n'ont certes pas vocation à devenir permanentes mais peuvent créer une habitude d'autoritarisme pour le pouvoir voire même de soumission pour les citoyens.

Des mesures de traçage numérique des déplacements sont aujourd'hui envisagées par le gouvernement. Elles constitueraient une atteinte de plus aux libertés publiques.

Notre préoccupation syndicale doit être que l'état d'urgence sanitaire n'ait aucune conséquence dans la situation ordinaire de la société et des conditions faites aux personnels, et strictement limité aux mesures considérées nécessaires. C'est un enjeu syndical immédiat !

Estelle BRONIARCZYK
Pierre BOYER

Possibilités d'accueil offertes dans le cadre des opérations de mutations à gestion déconcentrée 2020 des ADJAENES

Académies	Possibilités d'accueil	Date limite de dépôt des demandes	Coordonnées du service académique compétent
Aix-Marseille	5	consulter le site de l'académie	Laure BIDEAU : laure.bideau@ac-aix-marseille.fr - 04 42 91 72 33 Laurent CHARVIN : laurent.charvin@ac-aix-marseille.fr - 04 42 91 72 34
Amiens	13	27 avril 2020 (12h)	Emmanuelle SLOBODIANUK : 03 22 82 38 71 - emmanuelle.slobodianuk@ac-amiens.fr
Besançon	4	10 avril 2020	Annie FANJOUX - Delphine VAUTRIN : 03 81 65 47 17 ce.dpae2@ac-besancon.fr
Bordeaux	15	15 avril 2020	Sandrine SARRAMIA : 05 57 57 39 45 sandrine.maupetit-sarramia@ac-bordeaux.fr
Normandie (Caen)	6	consulter le site de l'académie	Caroline PAILLARD : 02 31 30 08 14 Isabelle MOREL : 02 31 30 08 01 bpatss@ac-caen.fr
Clermont-Ferrand	5	consulter le site de l'académie	Catherine MAURIES : 04 73 99 31 51 - catherine.mauries@ac-clermont.fr Elodie JOLY : 04 73 99 31 52 - elodie.joly2@ac-clermont.fr
Corse	1	15 avril 2020	Marie-Claire MOISAN : 04 95 50 33 12 - marie-claire.moisan@ac-corse.fr
Créteil	23	19 avril 2020	Edith REILLER : 01 57 02 61 75 - edith.reiller@ac-creteil.fr Marie SILVINA ALMEIDA : 01 57 02 61 87 - -Silvina.almeida@ac-creteil.fr
Dijon	3	consulter le site de l'académie	Elisabeth LACHAUD : 03 80 44 84 84 - elisabeth.lachaud@ac-dijon.fr Christine SIMON : 03 80 44 87 63 - christine.simon@ac-dijon.fr
Grenoble	13	5 mai 2020	Isabelle VALLIN : 04 76 74 71 42 - isabelle.vallin@ac-grenoble.fr
Guadeloupe	1	avril-mai 2020	Chantal YOUYOUTTE : 05 90 47 82 61 - chantal.youyoutte@ac-guadeloupe.fr Nicole BARVAUT : 05 90 47 83 08 - nicole.barvault@ac-guadeloupe.fr helene.mirval@ac-guadeloupe.fr
Guyane	1	17 avril 2020	Edith TROCHIMARA : 05 94 27 20 24 - edith.trochimara@ac-guyane.fr Phara MONTOBAN - Gestion collective : 05 94 27 20 30 - phara.montoban@ac-guyane.fr Joselito AMARANTHE - Gestion individuelle : 05 94 27 20 25 - joselito.amaranthe@ac-guyane.fr
Lille	4	19 mars 2020	Stéphanie CAER : stephanie.caer@ac-lille.fr Emmanuelle MALHERBE : emmanuelle.malherbe@ac-lille.fr
Limoges	3	10 April 2020	corinne.danie@ac-limoges.fr marie-alexandra.doizon@ac-limoges.fr
Lyon	9	11 mai 2020	Frédérique BIÉTERON : 04 72 80 61 59 - dpatss1c@ac-lyon.fr

Académies	Possibilités d'accueil	Date limite de dépôt des demandes	Coordonnées du service académique compétent
Martinique	1	consulter le site de l'académie	Evelyne MARIE-LUCE Cheffe de bureau DPATE : 05 96 52 26 40 - evelyne.marie-luce@c-martinique.fr Rose-Gabrielle BONTE Gestionnaire des ADJAENES : 05 96 52 28 82 - rose-gabrielle.bonte@ac-martinique.fr
Montpellier	4	14 avril 2020	Laurent POLGE : 04 67 91 47 37 - laurent.polge@ac-montpellier.fr
Nancy-Metz	7	27 avril 2020 (sous réserve de modification)	Antoine NIEDERLANDER (DPAE 1) : 03 83 86 23 79 - antoine.niederlander@ac-nancy-metz.fr
Nantes	13	consulter le site de l'académie	Stéphanie GOULIN : 02 40 14 64 55 - stephanie.goulin@ac-nantes.fr
Nice	7	consulter le site de l'académie	Stéphane KLEINMANN : 04 92 15 47 07 - stephane.kleinmann@ac-nice.fr
Orléans-Tours	28	19 avril 2020	Laurence CLAVE : 02 38 79 41 97 Carole MIERMONT : 02 38 79 41 51 ce.dpae4-mds@ac-orleans-tours.fr
Paris	10	24 avril 2020	Pascale LOUIT : 01 44 62 44 63 - pascale.louit@ac-paris.fr Bérénice FOURLINNIE : 01 44 62 44 65 - berenice.fourlinnie@ac-paris.fr
Poitiers	8	13 avril 2020	Aminata NDIAYE : 05 16 52 63 32 celine.beauquin@ac-poitiers.fr
Reims	7	5 avril 2020	Marie-Christine SCHMIDT : 03 26 05 68 97 - ce.dpate2@ac-reims.fr
Rennes	7	consulter le site de l'académie	Adeline VISDELOUP : 02 23 21 75 29 - adeline.visdeloup@ac-rennes.fr Blandine NIZAN : 02 23 21 75 39 - blandine.nizan@ac-rennes.fr
Réunion (La)	2	consulter le site de l'académie	P. LE NORMAND : 02 62 48 13 00 Gaëlle Levent : 02 62 48 12 29 - gaelle.levent@ac-reunion.fr
Normandie (Rouen)	6	3 avril 2020	Amandine GOUGEON : 02 32 08 91 65 - amandine.gougeon1@ac-rouen.fr Marine VILLIERS : 02 32 08 91 64 - marine.villiers@ac-rouen.fr Sylvie SAUSSAYE : 02 32 08 91 66 - sylvie.saussaye@ac-rouen.fr
Strasbourg	6	consulter le site de l'académie	Rachel GATTY : 03 88 23 36 87 - rachel.gatty@ac-strasbourg.fr Fanny OMEYER : 03 88 23 39 11 - fanny.omeyer@ac-strasbourg.fr Nathalie SCHMITT : 03 88 23 39 75 - nathali.schmitt4@ac-strasbourg.fr
Toulouse	12	29 mars 2020	Bénédicte FAGARD-BLANC : 05 36 25 76 33 - dpae2c@ac-toulouse.fr
Versailles	11	20 avril 2020	Celine GALMEL : 01 30 83 42 52 - céline.gamel@ac-versailles.fr Florence RIFLADE : 01 30 83 42 11 - florence.riflade@ac-versailles.fr Cathel CHESNEL : 01 30 83 42 36 - cathel.chesnel@ac-versailles.fr

Le handicap au sein de la Fonction publique

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'était celle des victimes de la guerre de 14-18, dans des emplois « que n'importe qui peut occuper ». Plus tard, le recrutement au titre des emplois réservés demeura bureaucratique et caritatif. 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 (et aussi du droit à l'indifférence : à ne pas être considéré avec curiosité, comme intrinsèquement différent).

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 stigmatisant de « travailleur handicapé » par celui de « travailleur en situation de handicap ». Les mots ont changé parce que les choses ont changé. Être handicapé, ce n'est pas être différent, c'est simplement connaître des limitations dans certaines de ses activités.

Les travailleurs en situation de handicap sont avant tout des travailleurs, avant d'être des handicapés. Dans leur relation à l'État employeur, c'est cette qualité qui est essentielle. Mais les préjugés et la stigmatisation, les 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%. Il faut se battre pour faire appliquer les nouveaux droits.

Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation (décret du 25 août 1995) comporte de nombreux écueils : risques de clientélisme, et aussi de laisser de côté ceux atteints de handicaps relativement lourds, demandant davantage d'aménagements. La solution d'un concours spécifique –en plus des concours classiques avec épreuves aménagées- aurait été préférable en regard de l'égalité d'accès aux emplois publics.

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

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.

Histoire

De la charité vers la justice

L'essor d'une société industrielle génératrice de nombreux et graves accidents du travail, puis les guerres du XXe 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'oeuvre, 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.

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.

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 due à la difficulté pour l'environnement de permettre à la personne d'aller vers l'insertion professionnelle.

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·e 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.

Voies d'accès

Tout agent intégrant la fonction publique, en situation de handicap ou non, est soumis à une visite médicale d'aptitude (décret 86-442 du 14 mars 1986, article 20 1er alinéa). Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (art. 5 loi du 13 juillet 1983). Signaler son handicap n'est toutefois pas une obligation.

Le recrutement par concours

La voie normale d'accès à la fonction publique. Les travailleurs/euses handicapé·es bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves. L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que : « des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidat·es ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires precisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidat·es, entre deux epreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques. »

Le recrutement par contrat : une expérimentation de la contractualisation

Les candidat·es doivent remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées par le statut particulier du corps auquel ils/elles postulent. Ils/elles sont recruté·es sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un·e lauréat·e du concours externe (en général un an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressé·es peuvent être titularisé·es s'ils sont jugé·es professionnellement aptes à exercer les fonctions occupées.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu du dossier de l'intéressé·e et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.

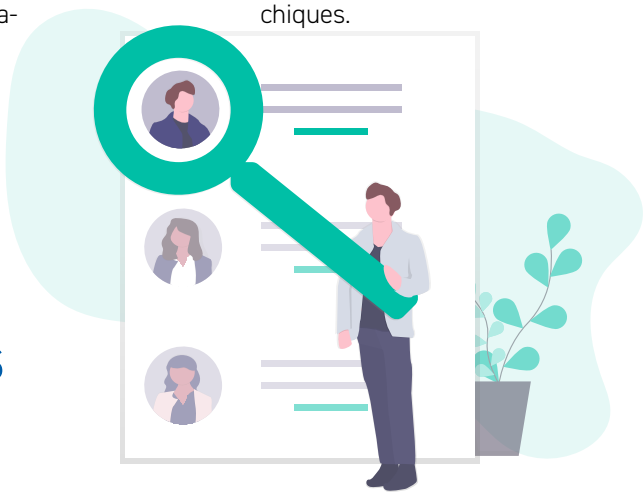
Le contrat peut être renouvelé pour un an, dans les mêmes conditions qu'un renouvellement de stage. Dans ce cas, si l'agent ne donne finalement pas satisfaction, le contrat prend fin : là aussi, comme pour un stagiaire. L'avis de la CAP est nécessaire. L'intéressé peut bénéficier des allocations chômage en application de l'article L 351 12 du Code du travail. (décret 95-979, article II).

La titularisation peut être prononcée dans un corps de niveau inférieur (décret 95-979, article II). Les TH rencontrent parfois plus de dificultés que d'autres à être titularisés. Les élus du SNASUB-FSU ont leur rôle à jouer dans ces situations.

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.



Les aménagements et droits spécifiques

Les agents handicapés ont les mêmes droits et obligations que les autres agents : notamment même rémunération, mêmes indemnités et droits à congés. L'avancement doit se dérouler dans les mêmes conditions que celui des autres fonctionnaires. Seules les 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 handicapé·es ».

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/sa conjoint·e, de son/sa concubin·e 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/euses handicapé·es 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.

Respecter la loi « Handicap » et l'obligation d'aménagement raisonnable

Tous motifs confondus, un millier de réclamations d'agents des trois fonctions publiques sont reçues chaque année par le Défenseur des droits, dont plus de la moitié concernant des discriminations. Il est fréquemment saisi par des fonctionnaires qui se plaignent du refus de leur employeur de prendre des mesures appropriées pour adapter leur poste de travail alors même que le médecin de prévention a formulé des recommandations précises.

Il insiste sur l'obligation « d'aménagement raisonnable » inscrite dans la loi handicap du 11 février 2005 et reprise à l'article 6 sexiès du statut de la fonction publique (loi du 13 juillet 1983) à travers les notions de « mesures appropriées » et de « charge disproportionnée » qui en constituent les deux piliers. Depuis 2005, le Défenseur des droits s'applique à faire connaître et respecter cette obligation en présentant des observations devant les juridictions dans les affaires dont il est saisi. En effet, la notion d'aménagement raisonnable et ses contours ont vocation à être précisés par la jurisprudence.

Mais surtout il souhaite que l'article 6 sexies soit modifié afin de mentionner expressément que le refus d'aménagement raisonnable peut constituer une discrimination fondée sur le handicap, que le statut de la fonction publique interdit, comme les autres, dans son article 6. Dans le privé, l'article L. 5213-6 du code du travail le fait explicitement.

Cette notion d'aménagement raisonnable, centrale pour l'emploi des personnes en situation de handicap, fait l'objet d'un guide publié par le Défenseur des droits fin 2017.

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 devenu 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 et le décret 84-1051 du 30 novembre 1984.

La procédure de reclassement ne peut être engagée sans la recherche préalable d'un aménagement de l'emploi occupé susceptible de compenser les consé-

quences 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).

Le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 a institué une période de préparation au reclassement, d'une durée d'un an au maximum, pour les agents dont l'état de santé ne leur permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de leur corps.

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 remploi 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 d'industrie de Meurthe-et-Moselle).

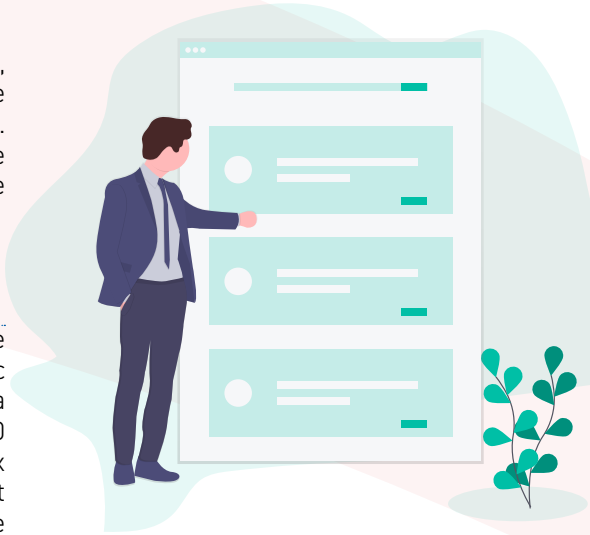
L'administration doit rechercher le reclassement…

La preuve de l'existence de postes vacants compatibles avec l'état de l'agent ne peut être 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·e 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).



Les mesures en faveur de l'égalité professionnelle

du titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Clarification et modernisation du droit du handicap dans la Fonction publique (art. 90)

L'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique crée un nouveau chapitre V dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce chapitre, qui comporte les articles 33 à 40, est intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs/euses handicapé·es, mutilés de guerre et assimilés » reprend les dispositions des articles L. 323-2 à L. 323-8-8 du code du travail relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs/euses handicapé·es dans le secteur public.

Ces dispositions ne modifient pas le contenu de l'obligation d'emploi des travailleurs/euses handicapé·es résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Elles précisent en revanche les missions du comité national du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et modifient sa composition. Ainsi, le FIPHFP est destiné à favoriser l'accueil et l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des agents en situation de handicap, mais aussi à conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre d'actions en leur faveur. Le comité national du FIPHFP sera composé, outre des représentants des employeurs publics, des personnels et des personnes handicapées, de représentants du service public de l'emploi. S'agissant du FIPHFP, sa structuration en sections, une par versant de la fonction publique, est abrogée. Enfin, le FIPHFP devra publier les objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics des trois versants dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé.

Expérimentation ouvrant la possibilité aux personnes handicapées bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public d'être titularisées dans la fonction publique (art. 91)

À titre expérimental, pour une durée de cinq ans, les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage pourront être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient, sous réserve de la vérification de leur aptitude professionnelle réalisée par une commission de titularisation.

Parcours professionnel des agents en situation de handicap et aménagement des concours administratifs (art. 92)

Afin de faciliter le parcours professionnel des agents en situation de handicap, l'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les employeurs publics devront prendre les mesures appropriées visant à permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilité. Par ailleurs, des référents handicap devront être mis en place par les employeurs publics des trois versants. Ces référents seront chargés d'accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

L'article 92 clarifie également le champ des bénéficiaires des dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en y incluant toutes les personnes en situation de handicap physique ou psychique, y compris celles qui ne sont pas titulaires de la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé, sans préjudice de l'examen ultérieur de la compatibilité de leur handicap avec les fonctions postulées par les autorités médicales compétentes compte tenu des possibilités de compensation de ce handicap.

Expérimentation d'un cas de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires handicapés (art. 93)

À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, l'article 93 crée au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap une voie dérogatoire de promotion interne leur permettant ainsi d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics dont la durée sera fixée par décret en Conseil d'Etat. Une commission appréciera l'aptitude professionnelle des candidat·es à être détachés puis, le cas échéant, intégrés dans ces corps ou cadres d'emplois.

Le site web du SNASUB-FSU change d'adresse !

~~http://www.snasub.fr/~~

http://snasub.fsu.fr

Mettez à jour vos favoris !

F SNASUB U

U. F.S.U. ENGAGÉ·ES AU QUOTIDIEN

Éradiquer le virus : oui ! Attaquer les droits des agents : non !

Face au Covid 19, nous devons être vigilant·es pour qu'au nom de l'état d'urgence sanitaire les droits des collègues des bibliothèques ne soient pas remis en cause.

Télétravail, autorisation exceptionnelle d'absence, arrêt de travail ?

Depuis la mi-mars, nos bibliothèques sont fermées. La question de la protection des agents en présentiel pour les personnels de notre filière ne se pose pas. La quasi-totalité des personnels des bibliothèques est en télétravail, en autorisation exceptionnelle d'absence ou en arrêt de travail, s'ils sont malades ou gardent un enfant sans pouvoir, ou vouloir, être en télétravail. Les autorisations exceptionnelles d'absence ne génèrent pas de jours de RTT. Il peut donc être plus favorable pour l'agent d'être en télétravail qu'en autorisation d'absence.

Si l'agent le souhaite, il doit donc pouvoir être en télétravail qu'il exerce à distance ses activités habituelles ou, exceptionnellement et avec son accord, d'autres activités, si ses missions traditionnelles ne sont pas télétravaillables. Pour le SNASUB-FSU, vu le contexte, à partir du moment où l'agent exerce chez lui des activités professionnelles, il doit être considéré en télétravail, même s'il ne télétravaille pas à temps complet et s'occupe également de ses enfants.

Dans la plupart des cas, les agents télétravaillent avec leur propre matériel, avec l'assistance des services informatiques qui se démènent pour leur permettre d'accéder à distance aux applications métier, alors que rien n'avait été prévu pour cela. Mais, puisqu'il y a obligation pour l'employeur de fournir au télétravailleur/euse le matériel nécessaire, si des collègues ne souhaitent pas utiliser leur propre ordinateur pour télétravailler et préfèrent être en autorisation d'absence, le chef d'établissement ne peut pas le leur imposer.

Sur les conditions de travail durant le confinement, le SNASUB-FSU sera très vigilant.

Maintien de la rémunération et des contrats des précaires

Le SNASUB-FSU est également très attentif au traitement des vacataires et moniteurs/trices étudiant·es qui participent à nos côtés à l'accueil du public. Tant que durera la fermeture au public, ils/elles doivent être rémunéré·es, comme nous le sommes nous-même, conformément aux heures prévues par leur contrat. Si celui-ci arrive à échéance, il doit être prolongé. A la reprise, nous aurons besoin d'eux. A la Culture, Le SNASUB-FSU a également été amené à se mobiliser pour défendre les droits d'intervenant·es extérieur·es, animateurs/trices d'ateliers dont l'intervention n'avait pu avoir lieu et dont l'administration voulait purement et simplement annuler les contrats.

Sur le maintien de la rémunération et des contrats des précaires, le SNASUB-FSU sera très vigilant.

Maintien des droits à congés

Pour le SNASUB-FSU, les collègues doivent conserver l'entière liberté de choix de leurs dates de congés. Nous ne sommes pas en vacances ! Nous sommes confinés, on ne l'a pas choisi ! Aucune prise de congé ne doit être imposée autoritairement à nos collègues au nom de l'état d'urgence sanitaire. Les demandes de congés posées par anticipation pour les vacances de printemps doivent pouvoir être annulées.

Sur le maintien du droit à congés des collègues, le SNASUB-FSU sera très vigilant.

Protection des agents et du public à la réouverture

Les conditions de réouverture devront absolument être discutées en amont avec les représentant·es des personnels. Nous demandons que partout se tiennent des CHSCT exceptionnels pour mettre en place, préalablement à l'ouverture au public, des « plans de déconfinement » pour protéger le personnel et le public, prévoyant en complément des mesures gouvernementales, la désinfection des locaux, le nettoyage des espaces, la mise à disposition de masques, de gel, la création d'une distanciation entre les bureaux d'accueil et le public,

Sur la protection des agents et du public à la réouverture, le SNASUB-FSU sera très vigilant.

Béatrice BONNEAU
Estelle BRONIARCZYK
Christian VIERON LEPOUTRE

Mutations, promotions, CAPN ?

Mouvement

Les résultats devraient être donnés par l'administration sur POPPEE aux dates initialement prévues (ou quasiment).

CAPN et examen des listes d'aptitude

Nous n'avons toujours pas d'informations précises de la DGRH. Nous devrions en avoir à la mi-avril.

Mais, vu le retard pris dans la tenue des CPE, il est vraisemblable que les CAPN ne pourront pas être maintenues aux dates initialement prévues, mais devront être différées. Il n'est toutefois pas exclu qu'elles se tiennent avant l'été, en présentiel ou en ligne, puisque c'est maintenant légalement possible.

À suivre !

Le Covid-19 dans le Supérieur

Après les annonces de fermeture des établissements scolaires et universitaires par E. Macron le 12 mars, il aura fallu trois longues journées à notre ministre F. Vidal pour clarifier la situation des personnels des établissements du supérieur. Après avoir annoncé que la fermeture ne concernait que les activités d'accueil des étudiant·es, elle précisait finalement le dimanche (!) 15 mars que les mesures s'appliquaient aussi aux personnels.

Des établissements peu préparés à la crise

À la fin des années 2000, après les pandémies qui avaient marqué la décennie (SRAS, grippe aviaire H5N1, grippe A-H1N1), les secteurs privés et publics ont été invités par la direction générale du travail à mettre en place des plans de continuité de leur activité (PCA) en cas de crise. Pour les universités, il s'agit d'y prévoir l'ensemble des dispositions afin de garantir une organisation qui permette la continuité des activités administratives, pédagogiques et scientifiques essentielles en cas de fermeture partielle ou totale. En mars 2020, force est de constater que nos établissements affrontent la crise du coronavirus les mains nues : peu avaient un PCA préexistant à la crise, et c'est dans l'urgence des premières semaines de confinement que sont proposés aux instances (CT et CHSCT) des projets de PCA plus ou moins élaborés… quand ils le sont.

Ainsi, en période de confinement, l'activité se poursuit, notamment pour maintenir les activités pédagogiques, érigées en priorité quasi nationale par les deux ministres de l'éducation, sans que l'on sache exactement dans quelles conditions d'exercice pour les personnels et surtout au mépris de la prise en compte concrète des effets du coronavirus sur les conditions d'existence des personnels comme des étudiant·es.

Et les élections universitaires dans tout ça ?

Les élections pour le renouvellement des instances et des présidences d'université ont commencé depuis la rentrée universitaire. On estime que deux établissements sur trois n'avaient pas achevé ou débuté le processus électoral quand le confinement a été mis en place. Ainsi, le ministère[1] a décidé de prolonger les mandats des président·es d'université qui n'ont pas encore été renouvelés.

Pour la période les possibilités de réunions à distance ont été élargies, permettant de réunir toutes les instances en distanciel. Cela n'empêche pas certains président·es d'université de se prendre toutes les largesses possibles en demandant délégation de pouvoir sur de nombreux sujets (dont les modalités de contrôle des connaissances) parfois en modifiant les périmètres des conseils appelés à voter, parfois en modifiant les règles de quorum, parfois sans consulter le CT[2]… Il s'agit là de mises en cause de la démocratie qui sont inacceptables. Dans la plupart des établissements, le CHSCT et le CT se sont réunis au moins une fois.

Confinement et travail : de nombreuses questions

Le télétravail est devenu la règle par défaut pour nos collègues. Cela s'est fait dans l'urgence, bien souvent sur leur poste informatique et téléphone personnels, avec des relations hiérarchiques pouvant se révéler complexes.

Beaucoup sont dans une forme d'entre-deux, pas formellement en ASA, mais gardant leurs enfants une partie de la journée, et télétravaillant une autre partie de la journée, parfois partageant le même poste informatique que leurs enfants… Cela crée du stress et de la tension. Cela individualise aussi le rapport au travail.

Les établissements entendent souvent imposer la prise de congés aux personnels pendant le confinement, afin d'empêcher une trop grande accumulation de congés. Cette vision managériale n'est pas acceptable. En revanche, le repos est nécessaire pour nos collègues : une période de fermeture des établissements peut être envisagée permettant le report des réunions, instances, envois de mail… et permettant réellement aux collègues la « déconnexion » et le repos.

Pour finir, la question du déconfinement doit se poser dès à présent : quelles solutions pour les examens de fin d'année ? Quelles modalités pour éviter que la fracture numérique, bien souvent corrélée à la fracture sociale, ne desserve de nombreux étudiant·es ? Comment éviter une surcharge de travail impossible à gérer par les services ? Quelles protections pour les personnels à la reprise ?

Bref, il est essentiel que les établissements travaillent dès à présent sur ces sujets.

Mais cette situation « exceptionnelle » ne saurait justifier les arrangements avec la démocratie de nombre de président·es d'université ! Elle ne peut pas non plus voir se poursuivre, comme si de rien n'était, les discussions sur certains sujets tels que la LPPR. Si l'opposition à ce projet de loi ne trouve mécaniquement plus à s'exprimer, elle n'en reste pas moins profonde dans la communauté universitaire.

Pierre Hébert
Julie Robert

1. Voir la circulaire de la DGESIP : https://services.dgesip.fr/T712/covid_19
2. Voir la fiche 12 sur le site de la DGESIP

Le Plan de Continuité Administrative en EPLE et l'importance des personnels administratifs

Le gouvernement, dans cette crise sanitaire qui nous frappe de plein fouet, a instauré un confinement dont la durée et les mesures évoluent régulièrement. Toutefois il demande que les missions essentielles (sans en donner la liste) continuent de fonctionner. Ainsi tous les services publics, notamment, assurent la continuité de leurs missions.

À l'Éducation nationale, les enseignant·es ont bien entendu été sollicité·es fortement pour assurer la continuité pédagogique et nombreux/euses à être volontaires pour l'accueil des enfants de soignants. Et les personnels administratifs sont tout autant mobilisés, même si leur action essentielle est moins visible. Ils ont par exemple été sur le pont pour répondre aux multiples questions des familles, organiser l'accueil de celles qui n'avaient pas d'ordinateurs, ou dans les lycées pour la préparation des dossiers pour Parcoursup.

Il a été demandé explicitement que les Plans de Continuité Administrative prévoient d'assurer la continuité financière et comptable, les paies des contractuels (AED, GRETA, CFA...), le versement des bourses, le paiement des factures et enfin le remboursement pour les voyages scolaires annulés, en priorité pour les familles en difficulté.

Face à ces demandes, comment s'organiser ?

Attaché·es au Service Public, les collègues ont cette fierté de rendre au quotidien un service de qualité aux usagers. Majoritairement, ils/elles n'ont donc pas attendu ces directives pour se préoccuper de la situation des familles et des fournisseurs. Pour toutes et tous, il était évident qu'il fallait payer les bourses aux familles et les factures aux fournisseurs. Toutefois, certaines DRFIP ont demandé de surseoir au paiement des factures des fournisseurs, car « ce n'était pas l'urgence ». Pourtant, le risque était évident que, ce faisant, un grand nombre d'entreprises seraient mis économiquement en péril, et en particulier de petits fournisseurs locaux déjà très impactés par les mesures de confinement. Inacceptable selon nous que le Service Public ait du retard dans ses paiements !

Pour l'organisation, il a fallu évidemment favoriser le télétravail autant que possible. C'est le cas par exemple pour les personnels des GRETA ou parfois pour les collègues en secrétariat. Mais en intendance, comme le ministère n'a jamais mis en place d'outils pour prévoir une gestion à distance sur le logiciel GFC, il en résulte l'obligation d'organiser une présence sur place.

Dès lors, il est essentiel de garantir la protection des collègues et leur éviter tout risque sanitaire inutile. Cela ne doit donc pas se faire de manière irréfléchie et autoritaire. Au contraire, **cette organisation doit se faire en bonne entente, chacun ayant à disposition des moyens pour nettoyer ses affaires et en tenant compte des contraintes de chacun·e.** En dehors des personnes qui ont de droit une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants ou pour fragilité de santé, il est possible de prévoir une présence alternée à l'intendance afin de limiter les contacts tout en assurant les missions de Service Public. Chacun·e peut être présent·e une ou deux journées dans le mois dans les établissements rattachés et trois ou quatre jours par mois en agence comptable pour la prise en charge des paiements. Les collègues ont parfois été amené·es à effectuer dans le cadre de la solidarité nationale des tâches non inhérentes à leur statut (affranchissement courrier, remise de matériel de fortune aux soignants, désinfection des postes de travail).

Bien évidemment, dans cette période particulière, les personnels logés assument plus de fonctions et doivent aider au mieux les autres collègues resté·es confiné·es ou ceux se rendant ponctuellement dans l établissement. Une note ministérielle les cite explicitement comme « garantie de la continuité ». Il faudra d ailleurs se souvenir de ceci pour défendre auprès du ministère ou face aux collectivités territoriales l'importance de loger des personnels administratifs des EPLE par nécessité absolue de service. On constate tous les jours que sans ces personnels logés, le service aux usagers aurait largement perdu en qualité. Et aurait été imposée à d'autres collègues une présence plus fréquente, avec les risques sanitaires évidemment encourus.

Pour conclure, les personnels administratifs des EPLE apportent leur pierre, comme tous/tes ceux/celles dans les autres secteurs de l Éducation nationale, au fonctionnement du pays. Leur place est donc primordiale. C'est une fois de plus la démonstration que le gouvernement doit non seulement stopper les suppressions de postes mais en recréer afin de garantir un service public de proximité de qualité pour les familles et pour le bon fonctionnement de notre économie.

Colette DOSSCHE
Eric FOUCHOU-LAPEYRADE

La nomination du chef des DEC des rectorats de Caen et de Rouen déclarée illégale par le TA !

En novembre 2018, le SNASUB-FSU avait introduit un recours contre la nomination illégale du chef de division de la DEC (examens et concours) au sein des rectorats de Caen et de Rouen. Le tribunal administratif vient de donner raison au SNASUB-FSU le 5 mars 2020. Ci-dessous, les analyses du TA.

Conclusion du juge administratif :

« le syndicat SNASUB-FSU est fondé à demander l'annulation de l'arrêté du ministre de l'éducation nationale du 9 novembre 2018.

Décide :

Article 1er : L'arrêté du 9 novembre 2018 du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse est annulé.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié au syndicat SNASUB-FSU et au ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse. Copie en est adressée au recteur de l'académie de Caen.»

Quelles conclusions tirer de la décision du tribunal administratif ?

La fusion des académies de Caen et de Rouen a bien été menée à marche forcée. Le recteur Rolland n'a pas respecté la nécessaire consultation du comité technique académique pour créer un service interacadémique lui permettant de nommer un·e seul·e chef·fe de service pour deux académies. Il n'a pas non plus respecté l'article 61 de la loi du 11 janvier 1984 sur la publication préalable des postes avant recrutement. L'ancienne équipe autour du recteur a forcé le passage à la fusion par des artifices pour faire croire aux personnels que la fusion était faite. Il ne faut pas croire sur parole les propos des autorités académiques.

L'actuel chef des DEC de Caen et Rouen a pris ses fonctions en mars 2019 dans les mêmes conditions que son prédécesseur. Sa nomination fait l'objet d'un recours au TA déposé en juin 2019 par le SNASUB-FSU.

François FERRETTE

Analyse du juge administratif

Procédure illégale de recrutement du chef de DEC

« Le syndicat SNASUB-FSU ne fait mention d'aucun candidat qui se serait présenté à la suite de la publication du poste de responsable de la division des examens et concours et dont la candidature n'aurait pas été retenue. Il produit toutefois un courriel du secrétaire général de l'académie de Caen du 25 septembre 2018 informant les personnels du rectorat de Caen et des directions des services départementaux de l'éducation nationale du Calvados, de la Manche et de l'Orne de la nomination à compter du 1er octobre 2018 de M. T. comme chef de la division des examens et concours des académies de Caen et Rouen. Une telle information a été, en l'espèce, de nature à décourager des candidatures potentielles alors que la publicité de l'emploi vacant, faite postérieurement à la nomination au 1er octobre 2018, avait vocation à permettre aux fonctionnaires intéressés de se porter candidats. Dans ces conditions, le vice de procédure dont est entaché l'arrêté du 9 novembre 2018 a été de nature à priver les candidats d'une garantie et a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision. »

Affectation non réglementaire sur deux DEC simultanément :

« S'il pouvait créer un service interacadémique en application des dispositions de l'article R. 222-3-4 du code de l'éducation, il ne ressort d'aucune pièce du dossier qu'un tel service avait été créé à la date de l'arrêté contesté. Dans ces conditions, le moyen tiré de ce que M. T. ne pouvait être nommé sur le poste de responsable de la division des examens et concours des académies de Caen et Rouen en l'absence de service interacadémique doit être accueilli. »

À propos de divers délais

1° Délais à respecter par l'administration

Contractuels : délai de préavis pour non renouvellement ou licenciement

8 jours pour un contrat de moins de 6 mois ; 1 mois pour un contrat de 6 mois à 2 ans ; 2 mois pour un contrat de deux ans ou plus. 3 mois pour un contrat susceptible d'être renouvelé en CDI.

Discipline

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à partir du jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive. Passé le délai de 3 ans éventuellement interrompu par la procédure pénale, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

L'agent doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et organiser sa défense. Sa durée n'ayant été fixée par aucune disposition législative ou réglementaire, c'est au juge qu'il appartient au cas par cas d'examiner si l'agent a bénéficié d'un délai raisonnable (CAA Nantes 19 avril 2001 -N°98NT00622). En outre, lorsque l'agent a pris connaissance de son dossier, un délai allant de 5 à 10 jours doit également lui être accordé afin que celui-ci puisse produire d'éventuelles observations.

La convocation au conseil de discipline : l'agent doit disposer de 15 jours à décompter à compter du retrait de la lettre recommandée (et non de l'arrivée de l'avis de LR à retirer) ou de la prise de connaissance par l'agent.

Le conseil de discipline doit se prononcer dans le mois suivant sa saisine par le rapport de l'administration. Ce délai est porté à deux mois lorsqu'il est procédé à une enquête. Il est également augmenté du délai de report lorsque le conseil de discipline a répondu favorablement à une demande de report de l'examen de l'affaire.

Fiscalité

Pour l'impôt sur le revenu, le délai de reprise est fixé à 3 ans : pour celui dû en 2020, l'administration fiscale a le droit de demander un complément d'impôt jusqu'au 31 décembre 2023. Si vous avez été imposé sur des revenus que vous avez dû restituer par la suite, vous avez la possibilité de déduire ces revenus l'année de leur restitution, et de demander la restitution du trop perçu d'impôts.

Suspension

Cette mesure conservatoire, qui n'est pas disciplinaire, est limitée à quatre mois : la situation de l'agent doit être définitivement réglée dans ce délai. À défaut, l'agent doit être rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. Dans ce cas, il ne reprend pas son poste et peut subir une retenue de 50 % sur son traitement et l'indemnité de résidence.

Trop-perçu

L'administration a deux ans pour s'apercevoir de son erreur et demander le reversement des sommes indûment versées (nouvel article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

2° Délais à respecter par l'agent

Accident de service

Pour la transmission de l'arrêt de travail : dans les 48 heures qui suivent son établissement. Après, la déclaration reste possible mais jusqu'à son envoi la rémunération peut être réduite de moitié. Pour la transmission du formulaire de déclaration : 15 jours à compter de l'accident.

Congé formation

La demande doit être formulée 120 jours au moins avant la date de début de la formation. Elle doit indiquer cette date, la nature de l'action de formation, sa durée et le nom de l'organisme de formation. Le chef de service doit dans les 30 jours faire connaître à l'intéressé·e son accord ou les motifs du rejet.

Congé maladie

Le certificat médical doit impérativement être envoyé dans les 48 heures.

Congé parental

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé. Réintégration de droit ; possibilité de demander, deux mois avant l'expiration du congé, une affectation dans l'emploi le plus proche de son domicile.

Demande de démission (fonctionnaire)

L'administration doit répondre (positivement ou négativement) dans les 4 mois.

Demande de retraite

À déposer au moins 6 mois avant la date prévue pour le départ, afin d'éviter toute rupture de traitement.

Démission d'un·e contractuel·le

Les délais sont les mêmes que pour le préavis de non-renouvellement (voir ci-dessus)

Dépôt d'un préavis de grève

Le préavis doit parvenir à l'autorité hiérarchique 5 jours francs avant le déclenchement de la grève. C'est-à-dire sans tenir compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai

s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour. Un agent public n'est pas tenu de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis et il est libre de cesser ou de reprendre le travail au moment qu'il choisit.

Disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration 3 mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

Diverses demandes à l'administration

La règle « silence vaut accord » ne joue pas dans les relations de l'administration avec ses agents. Le délai pour un recours est donc de deux mois après un refus ou une éventuelle décision implicite de refus (constituée par deux mois de silence).

Exécution des décisions juridictionnelles

Le refus d'exécuter une décision de justice (mandatement ou ordonnancement dans les quatre mois) expose l'administration à être condamnée à une astreinte.

Recours administratif ou contentieux

a) Le délai de recours contre un acte de l'administration est de deux mois à compter de la notification pour le destinataire de l'acte (ou de la publication pour un tiers ayant intérêt à agir).

C'est un « délai franc », qui se compte en mois de quantième à quantième : le jour de la notification ou de la publication ne compte pas (*dies a quo*) et le jour de l'échéance non plus (*dies ad quem*). Il court donc à compter du lendemain du jour où la décision a été portée à votre connaissance et comprend la journée qui suit le jour où il prend fin. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le recours peut être déposé le premier jour ouvrable suivant.

Par exemple pour une décision notifiée par LRAR le 1er juin 2020, le délai commencera à courir le 2 juin 2020 et expirera le 2 août 2020, mais le recours ne pouvant être introduit dans la journée du dimanche 2 août 2020, il pourra encore l'être le 1er jour ouvrable suivant soit le lundi 3 août 2020.

Une demande d'aide juridictionnelle proroge le délai de recours et l'exercice d'un recours administratif gracieux ou hiérarchique ou le recours devant une juridiction incompétente conservent (en intégralité) le délai de recours contentieux.

b) le recours en indemnisation demande au juge administratif de condamner pécuniairement une administration. Il nécessite une décision administrative préalable. Le/la requérant·e doit donc demander à l'administration, dans le délai de la prescription quadriennale de quatre ans plus l'année en cours, par LRAR, son indemnisation. Ce n'est qu'en cas de refus express ou en l'absence de réponse de l'administration au bout de deux mois (refus tacite), qu'il/elle pourra saisir le juge administratif dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication de la décision explicite attaquée ou de la date d'acquisition du refus tacite. De plus, le/la requérant·e doit justifier d'un droit lésé, la requête présentée au juge doit être chiffrée, et en dehors de quelques exceptions (rappel de traitement de fonctionnaires : Conseil d'Etat, 11 février 1981, Lemoine), le ministère d'avocat étant en principe obligatoire.

c) une autre voie contentieuse est celle dite « de l'exception », au-delà du délai de deux mois. Cette deuxième voie consiste en la contestation d'une décision prise en amont de celle contestée à titre principal.

Recours devant le comité médical supérieur

Pas de délais.

3° Les délais modifiés dans le cadre de la crise sanitaire

Une mesure générale de prolongation des délais échus

Lorsque des démarches, quelle que soit leur forme (acte, formalité, inscription, etc.) dont l'absence d'accomplissement peut produire des effets juridiques tels qu'une sanction, une prescription ou la déchéance d'un droit, n'ont pas pu être réalisées pendant la période d'état d'urgence augmentée d'un mois, elles pourront l'être à l'issue de cette période dans le délai normalement prévu et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la fin de cette période. Toutes les matières (sauf le pénal) sont visées par ce report d'échéance, qu'il s'agisse de l'administratif, du civil, du commercial, du fiscal ou encore du social.

Juridiction administrative

- Lorsque le délai de recours légalement prévu prend fin entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois après la cessation de l'état d'urgence, il recommence à courir à partir de cette dernière date pour sa durée initiale, dans la limite de deux mois.
- Les clôtures d'instruction dont le terme vient à échéance du 12 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire sont prorogées jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois suivant la fin de ladite période.
- Durant cette même période, le point de départ des délais impartis au juge pour statuer est reporté au premier jour du deuxième mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire.
- Durant cette période, le juge peut décider que les audiences se tiennent hors la présence du public ou avec un public restreint, ou par visioconférence ou, si cela est impossible, par téléphone.
- Le juge peut enfin, après information des parties, statuer sur les référés sans audience publique. Les parties en sont alors informées et une date de clôture d'instruction est fixée.

En matière sociale

- Report des dates d'échéance des allocations sociales, prolongement des durées d'indemnisation.
- Report de la trêve hivernale au 31 mai.

Pierre BOYER

Lu pour vous

Sur le site du MEN : les informations et les recommandations concernant le coronavirus Covid-19 (BOEN)

• **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique (JO du 15 mars 2020). *Le décret précise le contenu du dispositif de signalement et prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les autorités compétentes et précise les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité.*

• **Arrêté du 13 mars 2020** modifiant l'arrêté du 28 décembre 2011 relatif aux modalités d'organisation et aux règles de désignation des jurys de concours et d'examens professionnels de recrutement et d'avancement dans les corps ITRF (JO du 24 mars 2020).

• **Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020** relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics (JO du 22 mars 2020). *À l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.*

• **Arrêté du 25 mars 2020 modifiant l'arrêté du 5 février 2008** pris en application du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 29 mars 2020).

• **Arrêté du 25 mars 2020** fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation, de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire (JO du 29 mars 2020).

• **Arrêté du 25 mars 2020** fixant par pays et par groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 29 mars 2020).

• **Décret n° 2020-349 du 26 mars 2020** modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics (JO du 28 mars 2020). (échelonnement indiciaire attachés). *Le décret revalorise l'indice brut du 14e échelon du grade de directeur de service du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat et fixe l'échelonnement indiciaire des emplois de direction listés à l'annexe II du décret n° 2019-1594.*

• **Décret n° 2020-362 du 27 mars 2020** modifiant le décret n° 99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur (JO du 29 mars 2020). *Le décret précise les règles électorales permettant l'élection, parmi les représentants du personnel, d'une part de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein des CPE. Il fixe également les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les représentants de l'administration au sein des commissions.*

Textes en relation avec la crise sanitaire

• **LOI n° 2020-289 du 23 mars 2020** de finances rectificative pour 2020 (« collectif coronavirus ») (JO du 24 mars 2020) et décret n° 2020-299 du 24 mars 2020 (JO du 25 mars 2020).

• **LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020** d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 24 mars 2020) et décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 (JO du 24 mars 2020).

• **LOI organique n° 2020-365 du 30 mars 2020** d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 31 mars 2020).

• **Ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020** portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif (JO du 26 mars 2020).

• **Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020** relative à la prorogation des délais échus et à l'adaptation des procédures pendant la période d'urgence sanitaire (JO du 26 mars 2020).

• **Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020** relative à la prolongation de droits sociaux (JO du 26 mars 2020).

• **Ordonnance n° 2020-326 du 25 mars 2020** relative à la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics (JO du 26 mars 2020).

• **Ordonnance n° 2020-331 du 25 mars 2020** relative au prolongement de la trêve hivernale (JO du 26 mars 2020).

• **Ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020** adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire (JO du 28 mars 2020). *L'ordonnance autorise les organes collégiaux de tous les établissements et organismes publics à recourir à des réunions dématérialisées ou à la visioconférence. Elle autorise aussi à déroger aux règles de répartition des compétences en vigueur au sein de certains de ces organismes afin de garantir la continuité de leur fonctionnement. Notamment en permettant à leur organes délibérants de décider de transférer certaines de leurs compétences au profit des organes exécutifs.*

• **Ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020** relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire (JO du 28 mars 2020). *Les voies d'accès à la fonction publique peuvent être adaptées, notamment s'agissant du nombre et du contenu des épreuves.*

SNASUB FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2019 - 2020

Merci de remplir les deux volets de ce bulletin d'adhésion avec précision et le plus complètement possible

Vos coordonnées

04/2020

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

☐ Nouvelle adhésion ☐ Réadhésion

Date de naissance : .....

Vos coordonnées personnelles

Appartement, étage : .....

Entrée, immeuble : .....

N°, type, voie : .....

.....

Lieu dit : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Tél. : ..... Portable : .....

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhésion et des informations syndicales :

.....

Votre affectation

Académie de .....

N° UAI : .....

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

Type (collège, lycée, université, DSDEN, rectorat, établissement...) :

.....

Nom de l'affectation : .....

Service : .....

N°, type, voie : .....

Code postal : .....

Localité, Cedex : .....

Pays : .....

Tél. professionnel : .....

Votre cotisation

Votre statut

Secteur : ☐ EPLE ☐ Services ☐ Supérieur ☐ Bibliothèques

Retraité·e : ☐ Oui ☐ Non

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	☐	☐	☐
BIB	☐	☐	☐
ITRF	☐	☐	☐
DOC	☐		
Contractuel CDI	☐	☐	☐
Contractuel CDD	☐	☐	☐

Corps : ..... Grade : .....

Quotité de travail : .....%

Position d'activité : .....

(disponibilité, congé parental, congé de formation...)

Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition.

Aide au calcul de votre cotisation

❶ Ajoutez à vos points d'indice majoré vos points NBI (le cas échéant)

❷ Appliquez à ce total le cœfficient suivant :

- entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
- entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

❸ CAS PARTICULIERS :

- CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
- Temps partiel : au prorata temporis
- Retraités (selon la pension brute mensuelle) :
  - moins de 1 100€ : 25 €
  - de 1 100 € à 1 250 € : 3%
  - de 1 251 € à 1 500 € : 3,5%
  - de 1 501 € à 2 000 € : 4%
  - supérieur à 2 000 € : 4,5%

  (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités, FGR et l'abonnement au *Courrier du retraité*)

Votre calcul

(reportez-vous aux informations ci-dessus)

(..... + ...) = ... x ..... x ..... = ... €

Indice	❶	NBI	Total Indice + NBI	Cœfficient	quotité (ex. : x 0,8 pour 80 %)	*à reporter en page 2*
				Veuillez vous référer au ❷ et ❸ de la rubrique « Aide au calcul de votre cotisation » ci-dessus		

Avec votre adhésion, vous recevez au format papier notre *Mémento* et notre journal *Convergences*.
Souhaitez-vous recevoir la revue de la Fédération syndicale unitaire (FSU), *Pour*, au format :
☐ Par envoi postal ☐ Par envoi électronique (adresse e-mail obligatoire)

Le règlement

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-FSU
Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel Convergences.

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

> par chèque

1, 2 ou 3 chèque(s), daté(s) du jour de l'adhésion et encaissé(s) mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer avec ce bulletin d'adhésion à votre Trésorerie académique, dont vous trouverez les coordonnées en consultant notre site : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou à la page contacts de notre *Mémento* ou de notre journal *Convergences*. En cas de difficultés, vous pouvez aussi écrire à la trésorerie nationale : Trésorerie nationale, SNASUB-FSU, 104, rue Romain Rolland, 93260 Les Lilas.

☐ Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) : ☐1 ☐2 ☐3

Montant de votre cotisation : ..... €

> par prélèvement automatique

Mois de l'adhésion	Nombre de prélèvements
début septembre	10 prélèvements
début octobre	9 prélèvements
début novembre	8 prélèvements
début décembre	7 prélèvements
début janvier	6 prélèvements
début février	5 prélèvements
début mars	4 prélèvements
début avril	3 prélèvements
début mai	2 prélèvements
début juin	1 prélèvement

Les prélèvements sont effectués entre le 25 et le 1er du mois suivant.

Ce choix vous permet de fractionner jusqu'à 10 prélèvements le paiement de votre cotisation. Le prélèvement sera ensuite reconduit automatiquement sur 10 mois les années suivantes.
Attention, c'est l'enregistrement de votre adhésion par le SNASUB-FSU qui déclenchera le premier prélèvement.
Lors de la reconduction de l'adhésion, le prélèvement de la cotisation sera automatiquement fractionné sur 10 mois.
Chaque année scolaire et universitaire, tous les prélèvements se terminent au mois de juin.
Vous serez averti·e de la reconduction par courrier à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de réglement ou décider de ne pas réadhérer.

Formulaire de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Agrafer le RIB ou les chèques ICI

☐ Prélèvement automatique SEPA

À envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion **à votre Trésorerie académique**

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif ☑ Paiement ponctuel / unique ☐

Vos nom et prénom : .....

Votre adresse : .....

.....

.....

Pour le compte de :
SNASUB
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
Référence : cotisation SNASUB

Vos coordonnées bancaires ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐

Code international d'identification de votre banque - BIC ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Mandat de prélèvement

SEPA
Single Euro Payments Area

Référence unique du mandat (sera complété par le SNASUB)
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

Signé à :

Le :

Quand on forme les citoyens de demain, on a besoin d'être épaulé.

Vous ne leur enseignez pas seulement les maths, l'histoire ou la musique, vous leur apprenez aussi à devenir les citoyens de demain, et ça n'est pas rien. Choisir l'Offre Métiers de l'Education, c'est choisir une offre conçue sur mesure pour les professionnels de l'éducation par MAIF avec l'Autonome de Solidarité Laïque. Un contrat unique qui garantit votre responsabilité, vos droits et vos dommages corporels ainsi que le soutien de proximité de notre partenaire **l'Autonome de Solidarité Laïque**.
Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation.

MAIF

assureur militant

#ChaqueActeCompte

L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et L'ASL. **MAIF** - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le code des assurances. **L'ASL**- Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite «L'Autonome de Solidarité Laïque» 7 rue Portalis - 75008 Paris. Association régie par la loi 1901.