



Manifestation des soignants à Paris - 16 juin 2020



COVID-19

Restons vigilant



Dossier

Santé et sécurité au travail

Loi de programmation pluriannuelle pour la recherche

Le monde d'avant revient !

Fiche pratique

Le congé parental

Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Contacteur 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
Résidence Saint Louis - Bat C8
24 Traverse Adoul s13015 Marseille
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 LALOUE, 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 Châtel-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 GARREAU, 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/Lyon 1 - 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
Claude MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VIOLEAU, 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
Natasha SAINSON, Trésorière
10 rue Motière 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
Raphaëlle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 37 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
Aurora SISTAC, Trésorière
aurorasistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2^e 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

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

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



Voici le dernier numéro de Convergences d'une année scolaire et universitaire décidément hors norme !

La crise sanitaire, même si l'épidémie a beaucoup perdu de sa vigueur, continue de perturber nos quotidiens professionnels. Nombreux sont les collègues qui aménagent leurs congés d'été pour assumer leurs missions d'intérêt général. Partout, il faut organiser la fin de l'année et préparer la rentrée dans des conditions aussi inédites qu'incertaines. Le SNASUB-FSU est vigilant quant au respect des droits de toutes et tous !

Les effets sur le rapport au travail, les nouvelles organisations de celui-ci imposées ces derniers temps ou à envisager pour l'avenir, représentent un enjeu syndical majeur ! Le SNASUB-FSU sera au rendez-vous de ces débats et fort de revendications à avancer dans cette situation.

Par contre, ceux et celles qui sont au pouvoir ne semblent pas tirer les conclusions évidentes que la crise met pourtant sous les yeux de toutes et tous. À peine le déconfinement engagé, le gouvernement a poussé la reprise de l'agenda de ses contre-réformes dans

des délais incompatibles avec le respect de la démocratie sociale.

En passant ainsi en force sur la présentation de son projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), en s'acharnant à la mise en œuvre brutale de la loi dite de transformation de la fonction publique, le gouvernement montre ainsi n'avoir tiré aucune leçon. Pourtant, la crise a mis en évidence le besoin vital de services publics renforcés, élargis et sortis de l'étau de l'austérité budgétaire, avec des personnels aux carrières et rémunérations revalorisés, avec des droits garantis en matière d'intervention de leurs délégué·e·s pour défendre les carrières, la bonne organisation des services et établissements et des conditions de travail et de santé. En résumé, pour le SNASUB-FSU, c'est « pas touche aux CHSCT », « rétablissement des compétences des CAP », abandon du projet de LPPR !

Des mobilisations sont à construire contre tous les mauvais coups ! Prenons des forces !

BONNES VACANCES À TOUTES ET TOUS

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 et iconographie

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	Déclaration préalable de la CAPN des secrétaires administratifs
Page 5	Possibilités de promotion 2020 pour la filière administrative
Page 6	Secteur Bibliothèques : Lettre ouverte du SNASUB-FSU à la DGRH
Page 7	Dossier : Santé et sécurité au travail
Page 16	Secteur EPLE : La charte Marianne et la loi des chiffres
Page 17	Secteur Supérieur : LPPR, le monde d'avant revient !
Page 19	Secteur EPLE : EPLE, protocole sanitaire et personnels non enseignants : l'appel du 22 juin ?
Page 20	Tribune libre
Page 21	Fiche pratique : Le congé parental
Page 22	Lu pour vous
Page 24	Bulletin d'adhésion

Déclaration préalable

CAPN des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du mardi 23 juin 2020

En préalable à l'ouverture de cette séance, nous souhaiterions saluer ici l'ensemble des personnels soignants et d'aide à la personne, qui, en première ligne dans le combat contre la Covid-19, souvent mal protégés contre les risques encourus, n'ont pas hésité à mettre leur propre santé en jeu pour sauver des vies. Un grand merci à tous ces personnels et une profonde reconnaissance pour leur abnégation.

De même, nous adressons un grand merci à toutes les personnes qui ont continué à œuvrer, qui pour nous nourrir, qui pour vider nos poubelles, qui pour s'occuper des voisins et des plus fragiles, qui pour instruire les élèves.

Cette situation sanitaire aura mis en lumière l'engagement et le sens de l'intérêt général de nombre de salariés – les premiers de corvée – qui ont assuré et assumé dans les conditions parfois très compliquées du confinement nombre de métiers et de missions et qui ont permis au sein de notre ministère les continuités pédagogique et administrative.

Nous pensons à celles et ceux, cadres et non cadres, qui ont poursuivi leur activité dans leur service, établissement, ou encore depuis chez eux en télétravail, en s'adaptant rapidement à des conditions inédites, avec leurs moyens personnels, devant se partager bien souvent entre activité professionnelle et l'éducation de leurs enfants ou bien le soin de leurs proches...

Nous pensons à toutes celles et ceux qui, ont dû et doivent encore mettre en œuvre des protocoles de reprise d'activité et de réouverture aux élèves dans des délais déraisonnables. De ce point de vue, les évolutions contenues dans le dernier protocole destiné aux EPLE, parfois contradictoires et les délais de mise en pratique mettent en difficulté professionnelle les équipes dans les services, les collègues et lycées tant les délais sont incroyablement courts.

Du coup, à l'heure où sonne presque le jour d'après, le légitime besoin de reconnaissance de nos personnels doit s'exprimer et être entendu à tous les niveaux. Les questions salariale, indemnitaire, des promotions, de la requalification, des dotations en emplois doivent être abordées avec l'objectif de renforcer notre service public, ses missions et ses carrières et d'améliorer les conditions de travail et de vie de toutes les collègues.

Dégel du point d'indice, amélioration des grilles de carrières, rattrapage du montant des indemnités par rapport aux autres ministères et convergence indemnitaire pour les non enseignant·e·s à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur, augmentation du nombre de promotions possibles, requalification des emplois et création des postes nécessaires, le SNASUB-FSU sera de tous les RDV pour défendre les personnels et les revendications.

Notre CAPN, la première de l'année scolaire et universitaire se réunit ce jour dans un contexte particulier puisque son ODJ ne traitera pas des mutations inter académiques des SAENES.

En effet, le paritarisme dans la fonction publique, mis en place par le statut de 1946, renforcé par les lois de 83 et 84 permettait aux personnels d'être consultés – par l'intermédiaire de leurs représentant·e·s élu·e·s – sur les grandes décisions les concernant, en matière d'organisation des services ou bien sur les questions individuelles ayant trait à leur carrière.

Ce fonctionnement est saccagé par la loi n° 2019-828 dite de « transformation de la fonction publique », promulguée le 6 août 2019, qui bouleverse les modalités de gestion des personnels en les rendant opaques et arbitraires, fait voler en éclats une série de dispositions statutaires qui organisaient notamment des garanties collectives

: dès ce premier janvier, les commissions paritaires ne sont plus compétentes en matière de mobilité et, dès l'année prochaine, elles ne le seront plus pour les promotions au choix, par voie de tableau d'avancement ou par liste d'aptitude.

Ainsi, le contrôle et l'appréciation globale portés sur les tableaux annuels de mutations, inter ou intra académiques, par les personnels par l'intermédiaire de leurs représentant·e·s élu·e·s dans les CAP n'ont plus cours en 2020.

Le barème de départage est lui-même supprimé : il est remplacé par un examen individualisé, à l'aune de critères légaux – et subsidiaires le cas échéant – et pour chaque vœu d'affectation demandé.

Cette gestion des mutations, managériale et discrétionnaire, constitue une régression totale, une perte de droits considérable pour les collègues quelles que soient la diligence et la qualité du travail des services gestionnaires de personnels. Et dire que l'an prochain, cette gestion managériale et discrétionnaire sera appliquée aux promotions !

Le SNASUB-FSU, avec la FSU, ne se résignent pas. Au-delà de l'accompagnement individuel des collègues concerné·e·s par ces actes de gestion, nous continuerons de nous opposer à la loi du 6 août 2019 et à ses conséquences en réclamant son abrogation et le rétablissement des droits des personnels – notamment – des compétences des CAP et du rôle de leurs élu·e·s.

Les commissaires paritaires nationaux SAENES du SNASUB-FSU,
Anny-Pierre Chéramy,
Claire Bourdin, Agnès Alatorre,
Pascale Poirier, Carole Wurtz
et Philippe Lelouette



Possibilités de promotion 2020 pour la filière administrative

Répartition interacadémique des promotions par listes d'aptitude et tableaux d'avancement au choix

Académie	Listes d'aptitude 2020		Tableaux d'avancement 2020				
	Contingent liste d'aptitude AAE	Contingent liste d'aptitude SAENES	Contingent tableau d'avancement APAE (au choix)	Contingent tableau d'avancement SAENES classe exceptionnelle (au choix)	Contingent tableau d'avancement SAENES classe supérieure (au choix)	Contingent tableau d'avancement ADJAENES principal 1 ^{re} classe (au choix)	Contingent tableau d'avancement ADJAENES principal 2 ^e classe (au choix)
AIX MARSEILLE	6	10	4	9	13	50	22
AMIENS	4	14	3	6	11	30	17
BESANCON	3	10	2	4	7	26	4
BORDEAUX	7	11	5	7	11	53	18
CAEN	3	4	2	2	3	24	23
CLERMONT-FERRAND	4	3	3	5	7	28	11
CORSE	1	1	1	2	3	4	1
CRETEIL	9	21	8	13	27	58	29
DIJON	4	7	3	6	8	28	8
GRENOBLE	7	11	5	11	15	57	26
GUADELOUPE	1	3	1	2	3	7	13
GUYANE	1	1	1	1	1	6	6
LILLE	9	4	8	11	20	66	46
LIMOGES	2	3	2	3	5	13	14
LYON	7	11	5	10	12	54	27
MARTINIQUE	1	1	1	1	2	6	15
MAYOTTE	1	2	0	1	3	4	21
MONTPELLIER	6	8	4	5	10	48	10
NANCY-METZ	6	9	4	7	9	46	7
NANTES	7	9	4	9	14	57	8
NICE	4	7	2	6	9	27	10
ORLEANS-TOURS	6	10	5	5	9	43	9
PARIS	8	26	5	17	29	61	10
POITIERS	4	5	4	4	7	30	33
REIMS	3	10	2	6	7	24	16
RENNES	7	9	5	9	13	47	2
REUNION	2	1	1	2	4	19	12
ROUEN	5	11	3	6	9	41	8
STRASBOURG	4	4	2	3	5	33	4
TOULOUSE	7	9	4	10	13	51	24
VERSAILLES	11	26	7	12	23	87	8
29 ^e Base	2	6	2	2	4	12	8
Administration centrale	6	18	6	9	11	10	2
Total général	158	285	114	206	327	1 150	472

Lettre ouverte du SNASUB-FSU à la DGRH

Au printemps 2020, pour la première fois, les agents qui avaient demandé à participer au mouvement, en ont découvert individuellement le résultat dans POPPEE. Nos élu-e-s n'ont pu ni défendre leurs vœux en séance, ni les informer des résultats. Tout s'est passé dans une opacité qui laisse craindre le pire pour 2021 quand les représentant-e-s des personnels seront également exclu.e-s de l'examen des promotions. À travers cette lettre ouverte, qui a été lue dans toutes les CAPN qui se sont tenues en juin, les commissaires paritaires SNASUB-FSU ont interpellé la DGRH.

Le démantèlement des CAPN désoriente toute la profession !

LORS des CAPN de novembre 2019, nous, représentant-e-s des personnels SNASUB-FSU, avons exprimé notre colère et celle de nos collègues face aux conséquences de la loi du 6 août 2019 qui prive ces instances de leurs compétences en matière d'examen des tableaux de mutation, des listes d'aptitudes et des tableaux d'avancement.

En 2020, pour la première fois, nous n'examinons pas en CAPN le tableau de mutations...

À l'automne, nous avons relayé les questions de nos collègues à ce sujet. À l'issue de ce premier mouvement hors CAPN, nos pires inquiétudes se confirment :

- il n'y a aucune transparence dans les critères de sélection des candidat-e-s, plus arbitraires que jamais.
- les pratiques des établissements sont plus hétérogènes que jamais : certains organisent des entretiens, d'autres non, certains avant la clôture des vœux sur POPPEE, d'autres non, certains informent les candidat-e-s de leur classement, d'autres non...
- des priorités légales criantes (RQTH,...) sont bafouées, voire il se confirme que leur « affichage » peut même pénaliser des candidat-e-s !
- les candidat-e-s blacklisté-e-s ne savent plus vers qui se tourner pour obtenir des explications. S'ils veulent être entendu-e-s, défendu-e-s, ils n'ont d'autre choix que de déposer un recours contre la décision prise, sans même savoir ce qui l'a motivée.

Les personnels ont également découvert que les résultats du mouvement, jusqu'ici relayés par les organisations syndicales, seraient désormais diffusés individuellement par l'administration et que leurs représentant-e-s. élu-e-s en 2018 – mais désormais exclu-e-s de l'examen de leurs dos-

siers – ne pourraient même plus les éclairer, ignorant tout des choix effectués.

Autre conséquence des aberrations engendrées par cette loi contre lesquelles, nous, représentant.e.s des personnels n'avons eu de cesse de vous alerter : la profession n'a plus aucune visibilité sur les mutations !

- Impossible de savoir comment ont été pourvus les postes proposés, y compris les postes de direction... ;
- Impossible de prévoir dans les services l'accueil de nouveaux collègues ou de préparer les départs ;
- Impossible de se projeter à titre individuel sur les postes laissés vacants dans la perspective des prochains mouvements.

Elu-e-s SNASUB-FSU dans les commissions paritaires nationales des corps de bibliothèques, la loi nous interdit désormais de défendre les demandes de mutation de nos collègues. Mais, pour que nous puissions, au moins, répondre à leurs interrogations, nous vous demandons de nous transmettre, au nom du dialogue social, la liste des mutations effectuées dans notre corps, dès la saisie des résultats individuels sur POPPEE.

Par ailleurs, au vu des conséquences néfastes de l'application de la loi du 6 août 2019 à la gestion du mouvement, nous demandons à Madame la ministre de renoncer à l'application du volet « carrières » de ce texte, applicable dès 2021, et à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion afférentes qui n'offrent aucune garantie de transparence et d'équité pour l'élaboration des tableaux d'avancement et listes d'aptitude.

Les représentant.e.s des personnels SNASUB-FSU des corps de la filière bibliothèque

Fin de non-recevoir du ministère !

Pour la DGRH, la CAPN n'est plus compétente. Les représentant-e-s des personnels n'ont donc plus à en connaître les résultats nominatifs qui, au nom de la protection des données personnelles, n'ont pas à être diffusés. Conformément aux prescriptions des lignes directrices de gestion, le ministère s'engage à nous



transmettre après chaque mouvement un bilan statistique (critères utilisés par les établissements, respect des priorités légales,...), information que nous pourrions communiquer aux personnels... mais qui ne répond ni à nos demandes ni aux attentes de toute la profession !

Santé et sécurité au travail

La crise sanitaire



Photo : Matthew Henry (burst.shopify.com)

Panique au gouvernement !

Constant dans l'histoire de l'Humanité, bien avant ce début d'année 2020, le risque épidémique était connu et des alertes de nouveaux possibles épisodes avaient été lancées depuis quelques années par la communauté scientifique. Citons pour s'en convaincre les différentes épidémies du xx^e siècle : grippe espagnole en 1918-1919, grippe de Hong Kong en 1969-1970, grippe A (H1N1) en 2009-2010. Malgré cela, les réflexions menées sur le risque épidémique ont ensuite été abandonnées suite à cette dernière. Ce que cette pandémie de coronavirus a révélé, c'est une conséquence néfaste de plus des politiques néolibérales qui se répandent depuis 20 ans partout sur la planète : l'affaiblissement de la puissance publique, des services publics en matière de politique de santé et de prévention, comme conséquence.

Mesures de confinement pour endiguer l'épidémie de Covid-19

Après avoir sous-estimé voire dénié la réalité de l'épidémie qui progressait, le 12 mars 2020, Emmanuel Macron annonçait la fermeture des crèches et des établissements scolaires, de la maternelle à l'enseignement supérieur, pour lutter contre la propagation d'un nouveau virus : la Covid-19. Les personnes « vulnérables » devaient rester chez elles. Et le 14 mars, Edouard Philippe annonçait la fermeture des commerces « non essentiels » à la vie quotidienne et la restriction de nos déplacements. Le pays s'est confiné en trois jours.

Le confinement comme révélateur de la crise de l'hôpital public et de l'affaiblissement des services publics par les politiques d'austérité

Le confinement n'était nullement une stricte mesure de protection mais bel et bien le seul moyen de parer à la saturation des hôpitaux, notamment des services de réanimation. Après des décennies de réformes cyniques visant à la rentabilité de l'hôpital public (suppressions de postes, fermetures de lits,

fusions, mutualisations ou fermetures de services, manque de matériels...), contre lesquelles les personnels ont pourtant mené de nombreuses luttes, le gouvernement a usé d'un discours de circonstance faisant croire regretter les erreurs passées.

La crise sanitaire a agi aussi comme un révélateur du danger social que représente la fragilisation des services publics.

Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 : état d'urgence sanitaire

Par cette loi, le gouvernement et sa majorité politique ont imposé des mesures pour, certes garantir certains droits sociaux (prolongement de droits pour les allocations, allongement de la trêve hivernale) et tenter de préserver l'emploi (chômage partiel pour éviter les licenciements) et garantir la situation de trésorerie des entreprises (notamment par la restriction de certains droits du travail), tandis que d'autres restreignaient considérablement les libertés individuelles et collectives (l'interdiction de se rassembler, de manifester). Toutefois, au-delà des discours, les services publics n'ont guère été davantage soutenus que par des rustines budgétaires : aucun plan de redéveloppement de ceux-ci n'a été envisagé.

Syndicalistes actifs pour défendre les droits des agent-e-s !

La crise sanitaire a été un temps d'activité syndicale intense et réactive dans la défense individuelle comme collective. Partout, les militant-e-s du SNA-SUB-FSU ont apporté une aide efficace aux collègues qui les ont sollicité-e-s pour des questions de travail en présentiel, de télétravail ou d'autorisation d'absence.

Nos élu-e-s ont combattu dans les comités techniques (CT), les commissions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les conseils d'administration (CA) dans des conditions inédites et dégradées, en visioconférences, pour que soient préservées la santé et la sécurité des agents et des usagers des services publics.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) menacés

Pour défendre la situation des personnels : les CHSCT en première ligne

La crise sanitaire l'a démontré : le CHSCT est une instance indispensable à la défense des droits des personnels à la santé et la sécurité au travail !

Sans elle, les hiérarchies locales et les ministères auraient lésiné sur les moyens de protection : respect des mesures de confinement et mise en pratique des mesures barrières dans l'organisation des locaux et postes de travail (distanciation physique, mise à disposition de masques, de solution hydroalcoolique). Et les protocoles sanitaires auraient été minimalistes et inefficaces contre l'épidémie.

Le CHSCT a veillé au respect des conditions sanitaires et de travail des agents relevant des plans de continuité d'activité (PCA) puis des plans de reprise d'activité (PRA). Il a dénoncé les pressions exercées sur les personnels et est intervenu pour que celles-ci cessent.

Et pourtant le gouvernement ne renonce pas à son projet de le neutraliser.

Les raisons de défendre les CHSCT et leurs compétences

Les CHSCT sont des instances consultatives spécialisées dans l'examen des questions relatives à la santé physique et mentale, la sécurité et les

conditions de travail des agents et apportent leur concours aux comités techniques (CT) sur ces questions. Ils participent à l'amélioration des conditions de travail et veillent à la mise en œuvre des prescriptions du code du travail (livres I à V de la quatrième partie) relatives à la santé et la sécurité au travail et applicables à la fonction publique.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit de fusionner les CT et CHSCT en un conseil social d'administration (CSA) dès 2022. D'instance, l'actuel CHSCT serait relégué à une formation spécialisée du CSA. Ses compétences actuelles seraient revues à la baisse et réduites aux questions d'expertise comme les enquêtes d'accident de travail. Les problématiques relevant de l'hygiène, de la santé et des conditions de travail seraient portées par des représentant-e-s qui seraient déjà saisi-e-s de toutes les autres questions : il y aurait moins de représentant-es des personnels et moins de temps pour intervenir sur des sujets très spécifiques et qui demandent un fort investissement syndical.

Alors que la crise sanitaire a démontré leur nécessité, le gouvernement veut passer en force sur la mise en œuvre de cette disposition de sa loi inique bien que les faits aient démontré combien elle était fautive au regard de l'intérêt des personnels.

Aujourd'hui

Les CHSCT sont définis par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié

Déclinaisons :

- CHSCT ministériels et d'administrations centrales
- CHSCT de proximité (CHSCT académiques à l'Education nationale)
- CHSCT spéciaux créés en cas de risques professionnels particuliers ou de regroupement d'agents dans un même immeuble, ou ensemble d'immeuble (le CHSCT départemental en est un)
- CHSCT d'établissement

Composition :

En nombre égal et avec voix délibérative :

- représentant-e-s de l'administration
- représentant-e-s du personnels désignés par les organisations syndicales (nombre déterminé par les résultats des élections des CT) dont le/la secrétaire du CHSCT

Membres sans voix délibérative :

- le/la président-e (membre de l'administration)
- les membres de droit : médecin de prévention, assistant-e-s et conseiller-e-s de prévention, inspecteur/trice santé et sécurité au travail (ISST)

Fonctionnement :

3 réunions ordinaires minimum par an.

Des réunions extraordinaires sont convoquées :

- à la demande d'au moins la moitié des représentant-e-s du personnel (dans un délai maximum de 2 mois)
- en cas **d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement**
- **en cas de divergence d'appréciation sur un droit d'alerte pour danger grave et imminent (dans un délai maximum de 24 heures).**

Un règlement intérieur est soumis au vote lors de la mise en place du CHSCT ou en cours de mandature.

Groupes de travail :

Entre les réunions plénières, des réunions de groupes de travail sont organisées

Compétent en matière de conditions de travail :

- organisation (charge de travail, rythme, pénibilité)
- environnement physique (température, éclairage, aération, bruit)
- aménagement des postes de travail et adaptation à l'homme
- construction, aménagement et entretien des locaux
- durée, horaires, aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté)
- nouvelles technologies (TIC) et leurs incidences sur les conditions de travail

Il a pour missions de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salarié-e-s.
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et règlementaires
- visiter les locaux et les services
- effectuer des enquêtes sur les accidents, les maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- participer à la prévention avec l'analyse des risques
- proposer des actions de prévention
- déclencher la procédure de danger grave et imminent en cas de DGI

Il est consulté sur :

- tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et de travail
- le rapport annuel faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Demain

Une formation spécialisée du comité social d'administration (CSA) prévue par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Déclinaisons :

- formations spécialisées au niveau national (ministérielles, d'administrations centrales, de réseau)
- formations spécialisées de proximité (justifiée par un risque professionnel particulier)
- autres formations spécialisées

Composition :

- représentant-e-s de l'administration
- représentant-e-s du personnel titulaires de la formation spécialisée sont désigné-e-s parmi les représentant-e-s du personnel, titulaires ou suppléant-e-s, du CSA. Les suppléant-e-s sont désigné-e-s librement par les organisations syndicales.

La loi prévoit une désignation des représentant-e-s du personnel siégeant au sein des formations spécialisées par les organisations syndicales :

- soit par référence au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux d'administration de proximité
- soit après consultation du personnel

.../...

Fonctionnement :

la formation spécialisée est consultée lorsque l'assemblée plénière du CSA ne l'est pas

Elle sera compétente pour :

- les enquêtes en cas d'accidents
- les visites de site, de service
- le droit d'alerte
- la procédure de danger grave et imminent

Elle pourra être consultée sur :

un sujet mais en fonction de l'importance de celui-ci, l'avis de l'assemblée plénière pourra se substituer à celui de la formation spécialisée.

La preuve de l'importance des CHSCT : vos représentant-e-s vous y ont défendu-e-s !

Si là les CHSCT ont été réunis de façon hebdomadaire, ici nos représentant-e-s ont bataillé pour qu'ils soient convoqués. Partout elles et ils se sont battus pour obtenir des réponses et des garanties pendant la crise sanitaire. *Convergences* a recueilli des témoignages de l'engagement au quotidien des élu-es du SNASUB-FSU :

CHSCT départemental du Loiret : la défense de la situation concrète !

Face à une administration qui nous a tenu un discours très politisé avec des « on travaille en bienveillance » et des « toutes les conditions seront réunies pour respecter le protocole » ou encore un « je mets en œuvre et relaie les préconisations du ministère » à profusion, nous avons dénoncé la situation sur le terrain : un manque de masques ou avec des masques ne portant pas de garantie sur la norme,

un manque de gel hydroalcoolique, de lingettes virucides et des collègues soumis à un stress supplémentaire dans une situation déjà angoissante.

Nous avons communiqué auprès des collègues pour insister sur l'importance du registre sécurité santé au travail RSST et du registre pour danger grave et imminent RDGI auprès de nos collègues : ces fiches sont aussi des moyens pour faire valoir nos droits et nous défendre !

Virginie Talois

CHSCT de la Bibliothèque publique d'information : respect des conditions du télétravail !

Avant le confinement, à la BPI, le télétravail ne concernait qu'un nombre très restreint de collègues, la direction étant manifestement peu favorable à son extension. Le 16 mars, il a donc fallu se débrouiller dans l'urgence. Dans le contexte, la direction était d'accord avec l'intersyndicale (FSU-CGT) pour qu'un maximum de collègues puisse être en télétravail et un minimum en ASA.

Mais si une partie des tâches bibliothéconomiques (gestion des ressources électroniques, choix d'ouvrages à acquérir,...) était aisément « télétravaillable », certaines fonctions « support » (maintenance des collections, logistique,...) ne l'étaient pas. Des chantiers collectifs, des formations ont été proposés aux collègues concerné-e-s. Mais malgré cela, la plupart d'entre elles/eux, principalement des magasinier-e-s se sont retrouvé-e-s en ASA et se sont vu-e-s retirer les 5 jours de RTT imposés par l'ordonnance gouvernementale.

Le 16 mars, des ordinateurs portables neufs ont été configurés à la hâte et distribués aux chefs de service, alors que la plupart des collègues étaient contraint-e-s d'utiliser leur matériel personnel, parfois peu compatibles avec l'installation des VPN et l'accès aux applications professionnelles. Pendant les premières semaines, les agents du service informatique, hypermobilisés, ont joué les « MacGyver », 7 jours sur 7 et quasi H24 !

Quand il s'est avéré que le retour à la BPI pour toutes et tous étaient loin d'être imminent et serait très progressif, à la demande de l'intersyndicale, la DSI a récupéré dans la BPI tous les portables utilisables et les a configurés pour les distribuer à celles et ceux qui n'avaient pas de matériel personnel pour leur permettre d'exercer également en télétravail.

Aujourd'hui, la direction ne peut plus feindre d'ignorer les circulaires ministérielles sur le télétravail. Puisqu'il fait désormais partie de la réalité professionnelle d'une majorité de collègues, son organisation doit impérativement être soumise au CT.

Béatrice Bonneau

CHSCT de l'Université de Strasbourg : pas de reprise sans garanties sanitaires

Le 7 mai, les représentant-e-s de la FSU au CHSCT ont adopté plusieurs avis dont celui-ci :

« Le CHSCT de l'université de Strasbourg demande que la reprise du travail prévue le 11 mai soit reportée d'une semaine au moins, et aussi longtemps que toutes les conditions matérielles, humaines et sani-

taires du déconfinement ne seront pas réunies pour les personnels qui devront travailler en présentiel. Nous demandons également qu'un message rappelant avec force que le télétravail est la solution à privilégier en toutes circonstances soit largement diffusé et appliqué, le présentiel ne devant être qu'une solution de dernier recours. »

CHSCT académique d'Amiens : la défense des situations particulières des personnels administratifs et techniques

Je suis aujourd'hui secrétaire adjoint du CHSCTA de mon académie et la mission n'est pas de tout repos, elle peut même être chronophage dans une période exceptionnelle comme celle que nous venons de traverser (et que nous traversons encore) liée au Covid-19 (réunion tous les 10 jours). J'ai choisi de m'investir dans cette « aventure » il y a 5 ans pour y apporter les réflexions, les attentes et les demandes des personnels non enseignants au sens large du terme. Je voulais que ces personnels aient également un représentant au CHSCT qui puisse les y faire reconnaître et porter leurs revendications en matière de protection de la santé et de la sécurité, d'amélioration des conditions de travail (et ce n'est pas peu dire quand on constate la dégradation chronique de nos conditions d'exercice au vu du poids des suppressions de postes dont nous sommes vic-

times depuis des années...) en EPLE et en services académiques.

Je suis de fait régulièrement contraint de rappeler à la direction académique l'importance des missions support portées par les personnels administratifs et parfois la difficulté qu'ils ont à les exercer. Le recteur d'académie se doit d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les personnels relevant de son académie. Le ratio personnels enseignants/personnels non-enseignants est tel que nous risquons souvent dans nos académies respectives que nos problèmes spécifiques n'y soient même pas évoqués.

Evidemment, et particulièrement dans cette période exceptionnelle, je suis farouchement opposé à l'intégration des CHSCT aux CT comme le prévoit malheureusement la Loi d'août 2019. Nous devrions toutes et tous pouvoir dénoncer au registre spécial de signalement (à créer pour l'occasion) qu'il est inadmissible que les CHSCT soient en position de danger grave et imminent !

Bernard GUÉANT

En renforcement de la nécessité de défendre les CHSCT : les nouvelles questions surgies de la crise sanitaire

L'épidémie de Covid-19 a soulevé de nouvelles problématiques et intensifié celles existantes en matière de santé, non plus au travail, mais de santé liée à l'activité professionnelle effective ou empêchée. Santé et travail se réaffirment conjointement.

Prévention des risques

Pendant la crise sanitaire, la réorganisation de l'activité professionnelle sur le vif en présentiel dans le cadre des PCA ou en télétravail, mais aussi les situations de travail empêché (garde d'enfants, tâches incompatibles avec le télétravail, ...) n'ont pas été exemptées des risques : isolement, surcharge de travail, douleurs, violences, ... Ces risques, qui font l'objet d'une

prévention sur site ou en télétravail selon le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (modifié par les décrets n°2019-637 du 25 juin 2019 et n°2020-524 du 5 mai 2020), doivent être inclus dans une réflexion pour anticiper les situations de crise.

Tout ceci nécessite de défendre les CHSCT et d'élargir leurs compétences ! Tout l'inverse de la politique du gouvernement !

Prévention des risques

La crise sanitaire a été pour nombre de personnels un moment difficile : isolement professionnel, surcharge de travail et extension des horaires pour les un-e-s, absence d'activité professionnelle pour d'autres.

La mise au télétravail en urgence a esquivé les questions de normes de sécurité (installation électrique, équipement informatique, endroit dédié au travail) : le monde du travail s'est insinué avec ses risques au domicile, qui lui-même, parfois, en comporte.

Risques psychosociaux (RPS)

Les RPS sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions de travail et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le terme RPS désigne donc un large ensemble de phénomènes affectant la santé des agents. Ils se manifestent sous diverses formes symptomatiques : stress, sentiment de mal-être, souffrance, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, ...

L'évaluation et la prévention des RPS est devenue une obligation pour chaque employeur depuis l'accord-cadre du 22 octobre 2013.

Parmi les plus fréquents :

- le syndrome d'épuisement professionnel ou *burn out* se caractérise par un état d'épuisement physique, émotionnel et mental lié à une quantité de travail trop importante ou à des injonctions contradictoires.
- à l'inverse, le *bore-out* est un syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui. Le *brown-out* est lui induit par la perte de sens du travail : l'estime de soi et le dynamisme sont diminués.
- les troubles musculo-squelettiques (TMS) ou pathologies d'hyper-sollicitation affectent diverses structures des membres supérieurs, inférieurs et du dos (tendons, muscles, articulations, nerfs et système vasculaire). Ils sont dus à de mauvaises positions (comme une mauvaise position assise) ou à des gestes répétés (utilisation de la souris d'ordinateur). Leurs conséquences sont nombreuses : souffrance, réduction d'aptitude, rupture de la vie professionnelle à cause de douleurs, gênes fonctionnelles, fatigue, maladies, déficiences, inaptitude, arrêts de travail.
- les produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques ou produits CMR (dont l'amiante), doivent être utilisés le moins possible pour réduire au maximum les expositions s'ils ne peuvent être substitués par des produits non ou moins dangereux, ou mieux supprimés depuis l'accord du 20 novembre 2009.

Le code du travail prévoit un suivi médical particulier et des mesures de traçabilité puisque les maladies liées aux expositions à des substances CMR peuvent se déclarer à l'issue d'un long délai de latence (10 à 50 ans). De ce fait, un droit au suivi médical post professionnel a été mis en place (Décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 et circulaire RDFS1509748C du 18 août 2015).

Dans le cas du télétravail, l'employeur n'est pas dégagé de sa responsabilité en matière de santé et sécurité au travail. Une visite du CHSCT au domicile de l'agent est possible mais ne peut avoir lieu qu'avec son accord explicite. Si l'on prend l'exemple de l'amiante, les habitations individuelles n'étant pas soumises à une obligation de vérifications de l'état des matériaux et des produits pouvant en contenir, la responsabilité de l'employeur peut donc s'en trouver limitée.

- les addictions concernent la consommation excessive d'une substance ou une utilisation excessive des technologies de l'information et de la communication (TIC). Une sollicitation excessive avec des mails envoyés à toute heure et/ou sur les jours de repos habituels entre dans le cas d'une addiction aux TIC. Comme nous avons été nombreux à l'avoir expérimenté pendant la crise sanitaire, le danger réside dans l'immédiateté et la réactivité, provoquant une explosion du temps de travail. Pour les prévenir, un « droit à la déconnexion » et un « devoir de déconnexion » doivent être observés. Des solutions techniques existent : certaines administrations par exemple ont installé des mécanismes de distribution différée des courriels qui seraient envoyés en dehors de plages horaires peu compatibles avec

celles du travail (un mail envoyé à 21h30 n'est distribué qu'à 7h30 du matin par exemple).

Violences faites aux femmes : une attention particulière

La crise sanitaire et le confinement imposé ont éclairé d'une actualité singulière les situations de violences faites aux femmes. Celles-ci sont d'ordre physique, sexuel et/ou moral (agressions, harcèlement, injures, pornographie, incitation à la prostitution mais aussi inégalités professionnelles, précarité). Elles portent un préjudice dans la vie privée ou professionnelle. Par leurs conséquences (absentéisme, isolement, dépression, ...), elles ont également une incidence sur le droit à l'égalité professionnelle. Et malheureusement, ces violences n'ont pas lieu qu'en présentiel : harcèlement et agressions peuvent continuer par mail, SMS et par téléphone.

Violences sexuelles

Dans la fonction publique, on en est encore à des balbutiements de la mise en œuvre des accords – notamment le dernier, celui du 30 novembre 2018 que la FSU a signé – avec quelques textes (titre 5 de loi du 6 août 2019, 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 ; circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique) qui visent à combattre l'omerta qui reste encore trop souvent l'habitude. Sur le terrain, on est encore loin de grandes avancées bien que des cellules d'alertes soient mises en place depuis le 1^{er} janvier 2019.

Violences conjugales : on en meurt !

Chaque année, 220 000 femmes sont victimes de violences conjugales. 149 féminicides ont été recensés pour l'année 2019.

Les violences conjugales ont un impact direct sur la vie professionnelle (retards, absences, fatigue, manque de concentration, stress) avec des conséquences aggravantes pour la situation des femmes qui en sont victimes : mise au placard, dévaluation professionnelle, sanctions disciplinaires...

Ces violences peuvent se poursuivre sur le lieu de travail (venue du conjoint violent sur le lieu de travail).

Lors de la crise sanitaire, les associations ont fait réagir les pouvoirs publics pour qu'un secours puisse être apporté aux victimes. D'ailleurs, l'une des mesures annoncées par le Premier ministre, lors du Grenelle contre les violences faites aux femmes le 25 novembre 2019, a été suivi d'effet avec la parution du décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant, pour les salariées du privé, le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales pour faire face à des changements matériels (déménagement, mise en protection).

Militons pour que les situations de violence conjugale soient mieux décelées et prises en compte par les employeurs publics pour garantir soutien et protection à leurs agentes !

Prévention : registres, DUERP et médecine de prévention

TROP souvent méconnus des collègues, le registre de santé et sécurité, le registre de signalement d'un danger grave et imminent et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sont pourtant de précieux outils : le premier pour signaler des problèmes, le deuxième pour alerter et le dernier pour apprécier la politique de prévention de l'établissement.

Parfois sous-estimé dans le rôle qu'il joue pour la prévention collective, le service médical de prévention est également un maillon important dans la chaîne de prévention.

Registre de santé et de sécurité au travail

Un registre de santé et de sécurité au travail est tenu à disposition des agents dans chaque service. Y sont indiquées leurs observations et suggestions. Le CHSCT prend connaissance des remarques lors de groupes de travail et propose des actions à mettre en œuvre.

Registre de signalement d'un danger grave et imminent (RDGI)

Le registre de signalement d'un danger grave et imminent est tenu sous la responsabilité du chef de service et mis à la disposition du CHSCT, de l'ISST et des inspecteurs du travail.

En cas de danger grave et imminent, l'agent concerné ou un membre du CHSCT (ce dernier participera à l'enquête) doit le signaler et le consigner sur le registre de signalement d'un danger grave et imminent. La procédure d'alerte de danger grave et imminente est alors entamée et la responsabilité de l'administration engagée.

Une enquête est menée pour déterminer si le danger signalé est suffisamment grave pour l'intégrité physique ou à la santé des agents et ce dans un délai très court. Si la gravité est avérée,

des mesures sont prises pour remédier au danger. Si en revanche, il y a désaccord entre le/la représentant-e des personnels et le/la président-e du CHSCT, le CHSCT doit être réuni en urgence.

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels est réalisé et mis à jour annuellement par le/la chef-fe de service et présenté au CHSCT.

Il répertorie et évalue l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents afin de proposer un programme annuel de prévention.

Son élaboration complexe exige un travail préparatoire important des médecins, assistant-e-s et conseiller-e-s de prévention (recensement des unités de travail et de leurs activités, constitution d'un groupe de travail, recensement des documents nécessaires comme le bilan annuel, le bilan social, les registres, ...) pour pouvoir inventorier les risques, les évaluer, les hiérarchiser, déterminer un programme de prévention, puis permettre un suivi.

Il doit être complété dès qu'un nouveau risque est identifié, comme celui de la Covid-19 par exemple.

Service de médecine de prévention : un rôle important

Le service de médecine de prévention, composé d'une équipe pluridisciplinaire (médecin de prévention, infirmier-e-s, secrétaires médicales ou médicaux) a pour rôle de prévenir toute altération de la santé physique et mentale des agents du fait de leur travail.

La situation préoccupante des services de médecine de prévention (notamment les vacances de postes) a de nombreuses répercussions alors qu'ils ont un rôle

essentiel pour des agents qui rencontrent souvent des difficultés d'accès à la médecine de ville du fait d'un manque cruel de médecins généralistes dans de nombreuses zones géographiques. La pandémie a été démonstratrice de la crise du milieu hospitalier. Or c'est bien tout le système de santé qui est en souffrance.

Ses actions sur le milieu professionnel visent à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'hygiène générale des locaux de service, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, l'hygiène dans les restaurants administratifs, l'information sanitaire.

Le service médical de prévention assure le suivi médical des agents lors :

- des visites périodiques et des visites de reprise obligatoires après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel
- des visites à la demande de l'agent ou de l'administration

Une surveillance médicale particulière est exercée à l'égard des handicapé-e-s, des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents exposés à des risques particuliers, des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Le médecin de prévention peut proposer des aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions de travail.

Textes : décret n°82-453 du 28 mai 1982 et décret n° 2020-647 du 27 mai 2020

Accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles, imputabilité au service

L'ARTICLE 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit une prise en charge des soins lorsque l'agent est victime d'un accident de service ou de trajet ou d'une maladie professionnelle. La reconnaissance de l'imputabilité au service permet des aménagements de poste pour l'agent ou un reclassement sur un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois. C'est aussi une garantie contre le licenciement pour insuffisance professionnelle face aux pratiques managériales actuelles et futures.

L'accident de service (pour les fonctionnaires) correspond à l'apparition d'un événement soudain qui entraîne une atteinte à l'état de santé et se caractérise par trois critères : l'évènement (un fait précis que l'on peut décrire et dater), le caractère soudain de cet évènement (déroulement dans un court laps de temps), l'atteinte à l'état de santé de l'agent.

La présomption d'imputabilité : l'agent n'a pas à prouver le lien de causalité entre l'accident et le service. Il lui suffit d'établir la matérialité de l'accident.

L'accident de trajet ne bénéficie pas de la présomption d'imputabilité sauf s'il intervient sur un itinéraire normal et dans un temps normal par rapport aux horaires de l'agent et aux modalités du trajet. Cet itinéraire ne doit pas être détourné mais admet les cas de nécessités de la vie courante.

Les maladies professionnelles résultent de l'exposition prolongée à un risque professionnel ou d'une intoxication sous l'effet répété de certaines substances ou émanations. Elle ne se manifestent pas toujours immédiatement après l'exposition au risque qui les provoque.

Les **tableaux des maladies professionnelles annexés** au code de

la sécurité sociale recensent les affections reconnues comme telles.

Maladies qui remplissent les conditions des tableaux : présomption d'imputabilité

Lorsque la maladie répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux, elle est « présumée » d'origine professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'en établir la preuve, même si on retrouve dans le passé de l'agent d'autres causes, par exemple une intoxication tabagique, qui peuvent très bien être aussi à l'origine de sa maladie.

Maladies hors tableaux

L'agent doit établir que la maladie est essentiellement et directement causée par son activité professionnelle et qu'elle entraîne une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%.

Covid-19 et imputabilité au service ?

Le 21 avril dernier, Olivier Véran, ministre des solidarités et de la santé, a annoncé la **reconnaissance automatique de la Covid-19 en maladie professionnelle pour tous les soignant-e-s**. Il a précisé qu'il s'agissait d'une « commande politique ». Cette reconnaissance, qui trouve sa justification dans l'exposition plus importante des soignant-e-s au virus que le reste de la popu-

lation, dispense les soignant-e-s d'apporter des éléments prouvant leur contamination sur leur lieu d'exercice et supprime le délai de constatation de la maladie.

Depuis la fin du mois de mars, comme elle l'a rappelé dans sa « plateforme sur la crise sanitaire et l'après », **la FSU a demandé que le fait d'avoir contracté la maladie Covid-19 pour tout personnel ayant assuré du travail en présentiel soit reconnu automatiquement imputable au service**. L'Académie de médecine l'avait recommandé quelques semaines plus tôt.

Quoiqu'il en soit, pour les « exclu-e-s » de cette reconnaissance automatique, l'imputabilité au service peut être réclamée selon l'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pour les fonctionnaires (article 461-1 al 7 du code de la sécurité sociale pour les contractuels). Il ne faut pas hésiter à se saisir de cette possibilité car les conséquences de la Covid-19 sur la santé sont encore inconnues à long terme en l'état actuel des connaissances. Quelles séquelles conserveront les personnes qui ont été atteintes, à divers degrés de gravité, par cette nouvelle maladie ?

Dossier réalisé par Estelle Broniarczyk et Bruno Lévêder



Le jour de carence ou le pouvoir de se soigner pour protéger les autres

Pouvoir se soigner, c'est aussi préserver la santé des collègues. La suspension du jour de carence pour les fonctionnaires est un aveu du gouvernement : le jour de carence est un obstacle à la santé des agents qui renoncent à un arrêt de travail pour ne pas perdre une journée de salaire. **Son abrogation, réclamée par la FSU, doit être prononcée.**

Vous avez dit télétravail ?

MODALITÉ d'organisation du travail méconnue, le télétravail est depuis la crise sanitaire dans toutes les têtes et fait régulièrement les titres des journaux. Alors que seulement 3% des salarié-es (majoritairement des cadres) pratiquaient régulièrement le télétravail en 2017, ce sont plus de 25 % des salarié-es qui ont poursuivi leurs activités en télétravail au plus fort du confinement¹. Alors que nombre d'entreprises et de services publics envisagent de généraliser le recours au télétravail à l'avenir, un point de situation sur ce qu'est réellement le télétravail s'impose.

Télétravail ou travail à distance ?

Improvisée à la va-vite à la veille du confinement, et même si des améliorations ont pu être apportées au fil du temps, la situation de travail à distance que nous continuons pour beaucoup à vivre n'est pas du télétravail. Ou plutôt elle ne relevait pas des textes en vigueur au moment du confinement et qui ont évolué avec un nouveau décret pris le 5 mai dernier.

L'introduction formelle du télétravail dans la fonction publique d'Etat date du décret 2016-151 du 11 février 2016, quatre ans après avoir fait son entrée dans le code du travail avec la loi Warsmann II. D'après ce décret, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Jusqu'au 5 mai 2020, le télétravail était encadré par plusieurs limitations importantes : il devait être exercé de manière régulière, sur la base du volontariat, avec une limitation stricte de la quotité de travail exercée hors des locaux : 3 jours maximum, avec 2 jours minimum de présence de l'agent sur son lieu d'affectation. S'y ajoutait aussi une prise en charge par l'employeur de l'équipement informatique et de sa maintenance, ainsi que des coûts induits (abonnements, logiciels).

Un nouveau cadre réglementaire

Nombre de ces règles ont été assouplies par le décret 2020-524 du 5 mai 2020 qui rend plus flexible le recours au télétravail, en application de l'article 49 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

L'objectif est de rendre possible le recours ponctuel au télétravail, alors qu'il se faisait auparavant obligatoirement sur une base régulière. Cette modi-

fication, sous couvert de simplification, entraîne un détricotage du cadre posé dans la version initiale du décret de 2016.

Si la définition du télétravail et ses limitations restent inchangées, de nombreuses dérogations sont dorénavant possibles. On peut maintenant déroger à la limitation des 3 jours bien plus qu'auparavant, notamment en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur le site, sans limitation dans le temps (de quoi rendre indolore toute grève des transports en commun par exemple !). Les contraintes (pour l'employeur surtout) s'allègent : le télétravail peut être imposé (la notion de volontariat disparaît totalement du texte), l'obligation de prise en charge du matériel est affaiblie par l'introduction de l'autorisation d'utiliser l'équipement informatique personnel pour les jours de télétravail ponctuels, l'obligation de prise en charge de l'aménagement du poste de télétravail des personnels porteurs de handicap se voit maintenant conditionnée à une limitation en terme de coûts (qui ne doivent pas être « disproportionnés »)... Ce qui caractérise la nouvelle version du décret de 2016, c'est effectivement plus de « flexibilité » mais au détriment des droits des personnels, et surtout elle permet de faire entrer (un peu mieux) la situation atypique que nous vivons durant la crise sanitaire dans un cadre réglementaire.

Un nouvel objet syndical

Dans nos secteurs, des chartes du télétravail ont été négociées depuis 2016 par exemple dans certaines universités, à la satisfaction globale de ses bénéficiaires. Les enquêtes menées avant la crise montrent que le télétravail est plébiscité par ses usagers.

Le test grandeur nature que nous vivons montre que le travail peut être fait à distance, et on estime aujourd'hui que 3 salariés sur 10 ont des missions télétravaillables². La tentation est grande, côté employeur de généraliser le recours au télétravail dans le public comme dans le privé.

Cependant, des risques spécifiques liés au télétravail existent et doivent être pris au sérieux ; isolement, difficultés de coordination, surtravail et empiètement du travail sur la sphère privée, inégalités hommes femmes etc. Objet jusque-là peu connu, le télétravail devient un sujet syndical dont il faut collectivement nous saisir.

Julie Robert

1. Les chiffres sont issus d'enquêtes menées par la DARES, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>)

2. https://www.lemonde.fr/emploi/article/2020/05/17/coronavirus-le-teletravail-nouvel-ideal_6039941_1698637.html

La charte Marianne et la loi des chiffres

LES services académiques ont reçu un bilan de l'année 2019 de la qualité d'accueil des services avec le « Baromètre Marianne 2019 » rendu public en décembre dernier. Le bilan est décevant mais pouvait-il en être autrement ? Car s'il s'agit de comprendre, on en sera pour nos frais. La démarche de qualité des services de l'État a débuté en 2008 et une soi-disant analyse est formulée consistant en tableaux, diagrammes, chiffres dans tous les sens. Mais cette Marianne a sa part d'ombre : le contexte dans lequel s'inscrit chaque acte administratif, ses qualités et ses faiblesses et leurs origines.

En 2019, 26 rectorats et 95 DS-DEN ont été sollicités de diverses manières pour savoir comment les personnels réagissaient aux demandes de faux usagers à l'aide « d'enquêtes mystères ». Car c'est ainsi, l'État est sournois avec ses propres agents ! Cela fait même l'objet d'un marché public des services du Premier ministre, en 2017, qui a coûté à l'État 1,4 millions d'euros et piloté par la Direction Interministérielle de la Transformation Publique (DITP), rattachée au ministère des Comptes et de l'Action publique.

Les enquêtes mystères ont consisté en l'envoi de 363 courriers, 1210 mèls ou saisines par voie électronique, 52 visites en rectorats et 190 en DS-DEN, 1089 appels téléphoniques sans compter les audits pour chaque service académique. Ces chiffres peuvent paraître importants mais en réalité, ils constituent une très mince réalité de la charge de travail des rectorats et DS-DEN. Par exemple, 2 visites ont été effectuées par rectorat, chiffre dérisoire pour un

nombre de visiteurs réels habituels. Des rectorats, y compris dans des académies dites rurales, peuvent recevoir des centaines de visiteurs par mois. Les visites « mystères » représentent moins qu'une goutte d'eau d'un océan. Ajoutons que près de 19 000 agents font vivre les rectorats et les DS-DEN. Au plus, 15% des personnels ont donc été confrontés aux enquêtes mystères, si on considère qu'il y a eu autant d'agents que de sollicitations. Les 15% sont-ils représentatifs de l'ensemble des personnels ? Certainement pas car il aurait fallu procéder à une sélection des services, choisir des agents représentatifs selon les niveaux hiérarchiques et de la classe d'âge, pondérer les résultats selon leur disponibilité (agents en arrêts maladie, en congés, charge de travail) Le baromètre 2018 reconnaissait également que la date d'observation influait sur les résultats et qu'un « effet de saisonnalité pourrait expliquer cette contre-performance [faible taux de réponse par rapport à 2017], les tests se sont déroulés entre fin mai et début juillet dans une période de forte activité pour les services déconcentrés du MEN. » Il n'y a donc pas de constante pour comparer deux années. En outre, le mystère qui entoure les enquêtes interdit une méthodologie claire, une vraie étude sociologique qui aurait mobilisé les services et aurait ôté tout mystère

aux enquêtes. Elles sont donc marquées du sceau de l'aléatoire.

Si l'on s'en tient aux résultats, on n'en saura pas plus sur les conditions de travail permettant de comprendre une situation sous la forme synthétisée d'un chiffre qui écrase les réalités différentes vécues lors de l'enquête mystère. Ainsi, il aurait été intéressant de comprendre pourquoi, dans le baromètre 2019, 40% des courriers envoyés n'ont pas eu de réponses. On peut avancer plusieurs explications dont l'absence de réactivité, de la surcharge de travail, jusqu'à la rétention d'informations qui caractérise l'administration de l'éducation nationale, la grande Muette, après l'Armée. Tout dépend des sujets énoncés dans les sollicitations, de leur formulation, les plus claires permettant un traitement rapides ou les plus confuses, nécessitant une explicitation de la demande.

Cette méthode d'analyse correspond à l'air du temps : absence de contextualisation, fétichisme du chiffre, psychologisation des problèmes renvoyant à l'individualisation des problèmes. En retour, elle peut culpabiliser les agents pour des conditions de travail dont ils ne sont pas responsables.

François Ferrette



Le service public s'engage auprès des usagers pour améliorer la qualité de service.

Les résultats du Baromètre Marianne 2019

d. marianne

LPPR : le monde d'avant revient !

Nous avons eu l'occasion de présenter les hypothèses du gouvernement sur le texte de la loi de programmation pluriannuelle pour la recherche. Nous expliquions l'état des principales hypothèses évoquées puisque aucun texte ne nous avait été présenté, et nous avons aussi présenté la mobilisation facs et labos en lutte qui a abouti à une grosse journée de mobilisation « l'université s'arrête » le 5 mars qui était une vraie réussite.

Depuis, le confinement a logiquement fait disparaître cette mobilisation et il était largement admis que la LPPR avait disparu elle aussi avec le confinement. Or, début juin, était annoncé par la ministre de l'enseignement supérieur que le texte de cette loi serait traité en urgence dans les instances¹ : CNESER, CTMESR², CT-U³, CSFPE⁴. Et de fait, entre le 16 juin et le 22 juin, toutes ces instances étaient convoquées, sur un texte adressé le 8 juin seulement aux organisations syndicales. Présenter un texte aussi important, et le présenter comme tel, avec aussi peu de temps de négociation possible dit largement en soi ce que ce gouvernement entend par dialogue social.

À cela s'ajoutait les difficultés liées à la crise sanitaire : les séances en distanciel et en présentiel n'ont évidemment pas la même qualité. Le CNESER était convoqué le jeudi 16 avec une double modalité présentiel/distanciel. Or, 2 jours avant, le ministère décidait de modifier ces modalités en ne le réunissant qu'en présentiel. Ce changement subit de modalité, en plus des problèmes de fond de ce texte, nous a amené·es à boycotter la séance. Ce CNESER s'est réuni malgré tout de manière ahurissante de 9 h 00 le matin jusqu'à 6 h 00 le lendemain matin. Des conditions indignes d'un débat qui soit un minimum correct.

Le CTMESR qui devait s'enchaîner 3 h 00 plus tard n'a pas eu lieu, et a été reporté au jeudi 25 juin. Le CSFPE s'est tenu le 22 juin.

Aucune modification du projet ayant une certaine portée, n'a été obtenue dans ces instances... si le gouvernement avait souhaité prendre en compte des modifications, il aurait sans doute pris un peu plus le temps...

Le texte est annoncé pour passer en conseil des ministres le 8 juillet, avant un passage au parlement à l'automne.

Que contient ce texte ?

Le texte contient d'abord un volet financier visant à augmenter le budget de la recherche. Si cet effort est insuffisant, il faut quand même le prendre en compte. Cependant, il place les crédits supplémentaires alloués à la recherche sur les mêmes processus (finan-

cement sur projet / ANR par exemple) qui ont montré leurs limites.

Il contient aussi des crédits pour une revalorisation salariale, principalement des enseignant·e·s-chercheur·e·s et des chercheur·e·s, avec une modification de leurs régimes indemnitaires. Les montants qui leur sont servis aujourd'hui sont extrêmement faibles. La ministre annonce qu'une partie de cette enveloppe sera consacrée aux BIATSS, principalement aux magasiniers dans un premier temps. Mais, ne souhaitant pas être directive avec les établissements, il y a fort à parier que ses déclarations de principe sur le sujet ne se traduisent pas réellement dans nos établissements.

Sur le fond une évolution salariale des enseignant·e·s-chercheur·e·s et des chercheur·e·s est réclamée de longue date par notre fédération, que cela aboutisse enfin devrait positif...

Au-delà de ces aspects financiers, se trouve une série d'articles qui paraissent comme la déclinaison de la loi fonction publique et une nouvelle étape après la LRU et la loi Fioraso.

D'une part, sont créés des CDI de mission (chercheur·e·s/BIATSS) qui auront comme conséquence une nouvelle augmentation de la précarité, et d'autre part de nouvelles modalités de recrutement de professeur·e·s/directeur·rice·s de recherche apparaissent (tenure track) qui contournent les modalités de recrutement statutaires, et se traduisent par une période contractuelle de 6 ans pouvant se transformer en titularisation... une sorte de période d'essai de 6 ans.

Ces aspects, qui en eux-mêmes suffiraient à poser de gros problèmes, sont complétés par une série de mesures. Je n'évoquerai que quelques unes d'entre-elles. La première vise à faciliter le pantouflage (mélanger les statuts chercheur·e·s publics/travail pour le privé) pour nos chercheur·e·s en limitant les freins (déontologiques par exemple). La suivante aboutit à modifier l'organisation des établissements universitaires en traduisant dans la loi les ordonnances sur les établissements expérimentaux. Enfin, un article sur les délégations de signatures, qui à première vue pourrait paraître anodin rend en réalité le fonctionnement des établissements assez indépendant des élections du/de la président·e de l'université puisque les délégations de signature existantes continuent à exister quand cette président·e ne l'est plus... un établissement pourrait donc fonctionner sans président un certain temps.

Bref, qu'une loi de programmation pour la recherche ou que des évolutions en terme de rémunération d'une partie des collègues, même si elles ne correspondent pas complètement à nos mandats, existent devrait être en soi une bonne nouvelle. Malheureusement, d'une part ce texte est clairement une nouvelle étape de la LRU qui va modifier au fond le fonctionnement de nos établissements (contre la démocratie universitaire), et d'autre part il s'agit d'une attaque majeure contre les statuts des personnels qui débouchera sur plus de précarité.

Pierre Hébert

1. CNESER : conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

2. CTMESR : comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

3. CT-U : comité technique des personnels de statut universitaire

4. CSFPE : conseil supérieur de la fonction publique de l'État

Les préconisations du CESE

Le CESE (conseil économique, social et environnemental) a rendu un avis le 24 juin sur la LPPR. Il critique sévèrement ce projet et donne raison à nos luttes. Il a émis 4 préconisations qui nous paraissent intéressantes...

1. Le Cese estime indispensable d'atteindre très rapidement l'objectif de 3 % du PIB tel qu'il était mesuré avant la crise. Il rappelle l'urgence d'un sursaut en faveur de l'investissement public dans la recherche qui doit se traduire sur le plan budgétaire dans le plan de relance et d'ici la fin du quinquennat : (1) par l'affectation de moyens à hauteur de 6 milliards d'euros, pour atteindre l'objectif de 1 % de PIB de dépenses publiques ; (2) par la mise en œuvre d'une politique qui permettra aux entreprises d'augmenter de 14 milliards d'euros supplémentaires leurs dépenses de recherche pour atteindre l'objectif de 2 % de PIB de dépenses privées. Au-delà, la programmation doit permettre à la France de progresser vers le niveau d'investissement des pays les plus en pointe. Le CESE demande plus de visibilité sur les financements et leurs impacts. Il recommande de mettre à plat les aides publiques directes et indirectes à la recherche et de les flécher plus efficacement pour permettre aux entreprises d'investir dans la R&D.

2. Le CESE préconise de rééquilibrer les financements et, indépendamment de financements par appel à projets, de redonner aux établissements de recherche la marge de crédits de base leur permettant de développer une véritable politique scientifique ; cela implique d'articuler des financements de base en volume suffisant avec des financements sur projet. Les dotations de base doivent être suffisantes pour permettre au budget des établissements de l'ESR d'assurer la totalité du



financement des programmes de recherche des laboratoires, des charges structurelles des établissements et des infrastructures de recherche (équipement lourd et mi-lourd, renouvellement), par dotations annuelles.

3. Le CESE demande que les rémunérations des chercheur-e-s soient significativement revalorisées (grilles indiciaires dans le secteur public et grilles conventionnelles dans le secteur privé). Les grilles doivent tenir compte du niveau de qualification à Bac+8. Par ailleurs, le projet annonce un travail avec les représentante-s du personnel. Une attention devra être apportée au déroulement des carrières des enseignant-e-s-chercheur-e-s et des chercheurs relevant du MESRI.

4. Pour préserver et conforter les atouts de notre système national de recherche qui ont fait sa réputation, et pour permettre de contribuer à la résorption de la précarité, le CESE demande la mise en œuvre d'un plan exceptionnel de recrutements effectifs de l'ordre de 5 000 à 6 000 emplois par an pendant cinq ans, sur des postes statutaires (EPSCT et EPST) ou permanents (EPIC), tous métiers et toutes disciplines confondus, dans les universités et les organismes de recherche publics. Il s'agit de garantir le recrutement des chercheurs et des enseignant-e-s-chercheur-e-s sur des emplois permanents (dans le respect du statut de la fonction publique qui préserve l'indépendance de la recherche et la continuité des missions ou en CDI dans les EPIC).



<https://universiteouverte.org/>



EPLÉ, protocole sanitaire et personnels non enseignants : l'appel du 22 juin ?

Article rédigé le jeudi 25 juin 2020

Un nouveau protocole sanitaire destiné à la poursuite du déconfinement – entamé le 11 mai dernier – des établissements scolaires a été publié par le ministère de l'éducation nationale quelques jours seulement avant sa date de mise en œuvre, le lundi 22 juin.

Le document précise que l'heure est à l'assouplissement des règles de distanciation sociale « en raison de la baisse du niveau de circulation du virus et des données rassurantes concernant l'impact et la transmission de la Covid-19 chez les enfants ».

L'objectif est clair, il a été fixé par le Président de la république et annoncé lors de son allocution du dimanche soir 14 juin : permettre aux EPLE (surtout aux collèges mais aussi aux écoles) d'accueillir massivement leurs élèves même si toutes les contraintes du précédent protocole n'ont pas disparu.

La règle très contraignante de surface de 4 m² par élève est remplacée par l'exigence maintenue d'une distanciation physique d'au moins 1 m, ce qui rend donc possible une fréquentation des salles de classe revue à la hausse, de même que la réouverture des CDI, des salles informatiques et des internats.

Même chose pour la restauration scolaire, l'heure est à la réouverture dès lors que la règle de distanciation physique est respectée.

L'appel à la réouverture généralisée dès le 22 juin a provoqué quelques « cafouillages » et la circulation rapide de versions différentes du protocole « établissements scolaires » a pu donner lieu à quelques week-ends difficiles à vivre pour les chefs d'éta-

blissement et adjoint.es gestionnaires en charge de la mise en œuvre pour le lundi qui suivait !

Comme depuis le début de la crise sanitaire, la pression qui pèse sur les équipes de direction compte tenu de l'objectif du 22 juin est importante car le/la cheffe d'établissement est responsable de l'application des garanties sanitaire prescrites (et in fine opposables) au sein de l'EPLÉ, établissement public autonome.

La pression est d'ailleurs montée d'un cran, au rythme de la médiatisation régulière d'informations

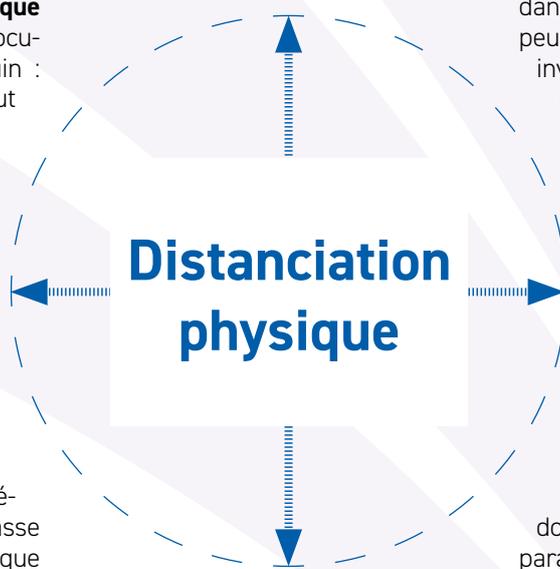
possible dans le même temps l'accès au public de notre service public d'éducation. Difficile mission pour les agents publics que nous sommes mais qui nécessite aussi, dans les établissements scolaires notamment, à ce que notre syndicalisme s'adapte.

Non pas qu'il doive accompagner ou se prosterner devant telle ou telle injonction hiérarchique – bien au contraire – hors de propos et sans rapport avec l'intérêt des usagers et des personnels. Mais plutôt pour aider les personnels à devenir les expert.es de leurs propres conditions de travail et des conditions dans lesquelles le service public peut être mis en œuvre. Pour les inviter et les aider à investir les lieux de décisions des EPLE, pour y défendre leurs intérêts.

Cette crise rend nécessaire et indispensable la représentation syndicale des personnels non enseignants DANS l'établissement scolaire, dans chaque établissement scolaire même. Le chantier est énorme tant bien des habitudes du passé se sont sans doute perdues et que la comparaison avec le nombre (encore important malgré un affaiblissement réel) – et la vigueur ! – des représentant.es enseignant.es ne jouent pas entre notre faveur.

Oui, il est en effet grand temps que les « nôtres » fassent valoir leurs intérêts dans ce contexte ; notre syndicat doit donner envie et les moyens aux personnels administratifs et ITRF de labo des EPLE d'exprimer collectivement, dans l'établissement, leur point de vue.

Philippe Lalouette



concernant des endroits très divers en rapport avec la circulation du virus : des quartiers de Pékin sont reconfinés, de même que certaines zones en Allemagne, des clusters apparaissent en Normandie, la situation dans le cône sud de l'Amérique et donc en Guyane, les discussions et avis contradictoires sur la 2^e vague...

Il est un fait et un avenir certain ! Nous devons vivre avec le virus et nous devons rendre

La réunion du Bureau national du SNASUB-FSU du 7 avril était consacrée à l'adoption d'une motion d'analyse et d'orientation pour le syndicat dans la période inédite de crise sanitaire et de confinement que vivait le pays.

La majorité du Bureau national a adopté à cette occasion une motion intitulée « Crise sanitaire du Covid-19 : protéger les personnels, assurer les missions prioritaires de nos services publics et préparer l'avenir...¹ »

Les élus de la liste Front unique, en désaccord avec l'orientation de motion majoritairement adoptée, ont demandé une tribune libre pour exprimer leur position. *Convergences* la publie ci-dessous.

1. Motion publiée ici : <https://snasub.fsu.fr/motion-adoptee-par-le-bureau-national-du-7-avril-2020/>

Macron organise le dialogue social pour poursuivre ses coups !

APRÈS avoir poursuivi la casse de l'hôpital public, organisé la pénurie de masques, refusé d'engager une vaste campagne de tests, Macron et son gouvernement n'avaient plus comme solution que le confinement et le blocage d'une économie dont les ravages risquent d'être payés pendant des années.

Macron, ses ministres et le patronat ont vu dans la crise de la Covid une opportunité pour accentuer les coups portés à la jeunesse et aux travailleurs.

Et c'est la loi d'urgence sanitaire qui a concentré une partie de ces coups, en premier lieu la casse du code du travail (60 h/semaines, congés fixés par le patron, vol de congés des fonctionnaires en ASA, restriction des libertés, etc.).

Blanquer veut transformer l'école en garderie, livrant une partie des enseignements à des activités périscolaires (dispositif 2C2S) ; Vidal pour l'Enseignement supérieur veut généraliser les cours en visio, une menace contre les postes et un découragement pour des milliers d'étudiant·e·s ; « le Ségur de la santé » : nouvelle menace contre l'unicité du point d'indice visant à éclater la Fonction publique, et à casser l'hôpital public, nouveaux coups contre la Sécu, etc.

La direction du SNASUB a refusé lors du Bureau national du 8 avril de se prononcer contre la loi d'urgence sanitaire, les élus Front Unique seuls avançant cette position.

Plus que jamais l'exigence de son abrogation doit être maintenue. Il faut empêcher que s'inscrive dans le droit commun l'ensemble de ces remises en cause.

Aujourd'hui face à la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), attaque majeure dans la voie à la mise en concurrence des universités, la casse des statuts, les syndicats de la FSU se sont lamentés de ne pas avoir eu « un véritable débat », tout en appelant au retrait du projet de loi. **Mais comment prétendre affronter le gouvernement, tout en demandant plus de concertations et en lui tendant la main espérant le faire changer d'avis ?**

Contre la LPPR il faut un mot d'ordre clair : retrait pur et simple, il n'y a pas de loi de programmation à discuter avec ce gouvernement !

Patrice Aurand, Eric Panthou,
élus Front Unique au BN



Manifestation des soignants à Paris - 16 juin 2020

Le congé parental

PRÉVUE par le statut général (loi 84-16 du 11 janvier 1984 article 54, et articles 52 à 57 du décret d'application 85-986), la position de congé parental place l'intéressé-e « hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant ». Elle est également ouverte aux non titulaires.

Un droit

Le congé est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption, par période de 2 à 6 mois renouvelable, sur simple demande et pour chaque enfant, à la mère après un congé maternité ou adoption d'un enfant de moins de 3 ans, ou au père après naissance ou adoption d'un enfant de moins de 3 ans. Il est accordé au maximum jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant ou jusqu'à 3 ans après l'adoption. Si l'enfant adopté a plus de 3 ans et moins de 16 ans, le congé est accordé pour 1 an au plus. Les deux parents agents publics peuvent désormais prendre le congé parental en même temps pour le même enfant.

Naissances multiples

Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, le congé parental peut être prolongé pour prendre fin au plus tard au 6^e anniversaire. Pour bénéficier de la disposition allant jusqu'au 6^e anniversaire, l'exercice conjoint de la parentalité est nécessaire. Le congé parental peut être accordé aussi bien à la mère qu'au père, de manière simultanée ou successive.

Demande et renouvellement

La demande initiale doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé (soit un mois avant la fin du congé de maternité, soit avant la date souhaitée d'interruption du service), et les demandes de renouvellement deux mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

Une nouvelle naissance ou adoption alors que le fonctionnaire se trouve déjà en congé parental ouvre droit à prolongation (de 3 ans au plus lorsque l'enfant est âgé de moins de 3 ans, de 1 an au plus lorsqu'il s'agit d'un enfant adopté de plus de 3 ans et de moins de 16 ans). La demande de prolongation doit être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

Situation pendant le congé et interruption

L'intéressé-e perd ses droits à rémunération, conserve ses droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans sur la carrière, au titre des périodes de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant (de moins de 12 ans désormais) intervenues depuis le 7 août 2019. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps. Il/elle demeure électeur-riche à la commission administrative paritaire. Il/elle ne peut exercer d'activité professionnelle. Le congé parental compte pour 12 trimestres au maximum dans la constitution du droit à pension (article L9 du Code des pensions).

La réintégration est de droit, au besoin en surnombre, dans son emploi ou dans celui le plus proche de l'ancien lieu de

travail. Il est aussi possible de demander, 2 mois avant l'expiration du congé, une affectation dans l'emploi le plus proche de son domicile.

Le/la titulaire du congé peut demander que sa durée soit écourtée.

L'interruption du congé à l'occasion d'une nouvelle grossesse remet l'agent en position d'activité et lui permet de recevoir son plein traitement pendant la durée du congé de maternité.

Il peut être vérifié que le congé parental est bien utilisé par le fonctionnaire pour sa finalité.

Modalités spécifiques pour les stagiaires et les non-titulaires

Stagiaires :

Les stagiaires ont droit au congé parental. Lorsqu'ils/elles sont déjà titulaires dans un autre grade, le détachement dans celui où ils/elles ont vocation à être titularisé-e-s est interrompu au moment de la mise en congé parental, ou bien reporté à la date d'expiration du congé. Quand les congés successifs (hors congé annuel) ont conduit à une interruption de trois ans au moins, l'intéressé-e doit recommencer la totalité du stage.

La période de congé parental entre en compte lors de la titularisation pour la moitié de sa durée pour l'avancement.

Non titulaires :

Une condition d'ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant est prévue.

La durée du congé parental est prise en compte en totalité la 1^{ère} année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services exigées pour les événements suivants :

- Réexamen ou évolution des conditions de la rémunération
- Droits à congés (annuel, de maladie, pour formation syndicale, de solidarité familiale, de présence parentale, pour convenances personnelles, etc.)
- Droits à formation
- Calcul de l'ancienneté nécessaire pour s'inscrire à un concours interne
- Détermination du classement d'échelon à l'issue d'un concours.

La réintégration, à l'issue du congé, dans l'ancien emploi ou dans un emploi équivalent, est de droit quand le contrat n'est pas arrivé à terme.

Protection sociale

Les bénéficiaires du congé parental conservent leurs droits aux prestations en nature de l'assurance maladie et maternité de leur régime d'origine.

En cas de non reprise du travail en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, les personnes retrouvent leurs droits aux prestations en nature et en espèces du régime antérieur au congé parental dont elles relevaient.

Lu pour vous

Le versement de l'allocation pour perte de crédibilité obéit à des règles spécifiques tenant compte notamment du

Décret n° 2020-766 du 23 juin 2020 relatif aux conditions d'ouverture et de continuité des **droits à certaines prestations familiales dans le contexte de l'épidémie de covid-19** (JO du 24 juin 2020).

- **Décret n° 2020-762** du 22 juin 2020 modifiant le décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'**organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire** (JO du 23 juin 2020).

- **Arrêté du 16 juin 2020** modifiant les conditions d'organisation des concours ouverts par l'arrêté du 29 janvier autorisant au titre de 2020 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le **recrutement dans le deuxième grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie C** (JO du 21 juin 2020).

- **Décret n° 2020-741** du 16 juin 2020 relatif au **régime particulier d'assurance chômage** applicable à certains agents publics et salariés du secteur public (JO du 18 juin 2020).

- **Arrêté du 15 juin 2020** relatif à la fixation du **taux de l'intérêt légal** (JO du 18 juin 2020).

- **Arrêté du 12 juin 2020** modifiant les conditions d'organisation des concours ouverts par l'arrêté du 29 janvier 2020 autorisant au titre de 2020 l'ouverture et l'organisation de concours communs pour le **recrutement dans le premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B** (JO du 21 juin 2020).

- **Arrêté du 12 juin 2020** modifiant les conditions d'organisation des concours ouverts par l'arrêté du 28 janvier 2020 autorisant l'ouverture de concours pour le **recrutement de SAENES de classe supérieure** (JO du 17 juin 2020).

- **Décret n° 2020-714** du 11 juin 2020 relatif au **détachement d'office** prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (JO du 13 juin 2020).

- **Décret n° 2020-710** du 10 juin 2020 fixant les conditions d'attribution de la **nouvelle bonification indiciaire** aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise (JO du 12 juin 2020).

- **Arrêté du 8 juin 2020** modifiant les conditions d'organisation des concours ouverts par l'arrêté du 9 juillet 2019 autorisant l'ouverture de concours pour le **recrutement de bibliothécaires** (JO du 16 juin 2020).

- **Loi n° 2020-692** du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et à **accompagner des familles après le décès d'un enfant** (JO du 9 juin 2020).

- **Arrêté du 5 juin 2020** modifiant l'arrêté du 22 mai 2020 autorisant au titre de 2020 l'ouverture d'un concours pour le **recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB, réservé aux élèves et anciens élèves de l'Ecole nationale des chartes et aux candidats justifiant d'un titre ou diplôme, d'une formation ou d'une qualification reconnue équivalente à la troisième année de scolarité de cette école, et fixant le nombre de postes offerts à ce concours** (JO du 17 juin 2020).

- **Arrêté du 4 juin 2020** portant adaptation des épreuves du concours interne ouvert au titre de l'année 2020 de **recrutement d'attachés d'administration de l'Etat** pour les services et établissements publics relevant du MEN et du MESRI en raison de la crise sanitaire (JO du 6 juin 2020).

- **Arrêté du 3 juin 2020** modifiant les conditions d'organisation des concours externe et interne pour le **recrutement de conservateurs des bibliothèques** ouverts par l'arrêté du 9 juillet 2019 autorisant l'ouverture de concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB (JO du 16 juin 2020).

- **Arrêté du 2 juin 2020** fixant au titre de l'année 2020 le nombre de postes (externe : 10 ; interne : 3) offerts aux **concours pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB** (JO du 20 juin 2020).

- **Arrêté du 2 juin 2020** fixant au titre de l'année 2020 le nombre de postes (2) offerts au concours externe spécial pour le **recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB** (JO du 20 juin 2020).

- **Décret n° 2020-663** du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'**épidémie de covid-19** dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (JO du 1^{er} juin 2020)

- **Arrêté du 29 mai 2020** portant **adaptation des épreuves de certains concours** ouverts au titre de 2020 pour le recrutement dans le premier grade des corps de secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues en raison de la crise sanitaire (JO du 5 juin 2020).

- **Arrêté du 29 mai 2020** portant adaptation des épreuves des concours ouverts au titre de 2020 pour le **recrutement de**

SAENES de classe supérieure en raison de la crise sanitaire (JO du 5 juin 2020).

- **Arrêté du 29 mai 2020** portant **adaptation des épreuves de certains concours** ouverts au titre de 2020 pour le recrutement dans le **deuxième grade des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat** en raison de la crise sanitaire (JO du 5 juin 2020).

- **Arrêté du 28 mai 2020** relatif à la durée de **prolongation des mandats des membres des conseils et des chefs des EPSCP** pris en application de l'article 15 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 9 juin 2020).

- **Arrêté du 28 mai 2020** portant adaptation, pour l'année 2020 en raison de la crise sanitaire, des dispositions de l'arrêté du 16 décembre 2015 relatif aux **concours d'entrée à l'ENA** et aux épreuves d'accès aux cycles préparatoires au concours interne et au troisième concours (JO du 31 mai 2020).

- **Décret n° 2020-647** du 27 mai 2020 relatif aux **services de médecine de prévention** dans la fonction publique de l'Etat (JO du 29 mai 2020).

- **Arrêté du 22 mai 2020** modifiant les conditions d'organisation de l'examen professionnel ouvert par l'arrêté du 9 juillet 2019 autorisant, au titre de l'année 2020, l'ouverture d'un examen professionnel pour l'avancement au grade de **attaché principal d'administration de l'Etat** dans les services et établissements publics relevant du MEN et du MESRI (JO du 31 mai 2020).

- **Arrêté du 22 mai 2020** autorisant l'ouverture d'un concours pour le **recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'ENSSIB, réservé aux élèves et anciens élèves de l'Ecole nationale des chartes et aux candidats justifiant d'un titre ou diplôme, d'une formation ou d'une qualification reconnue équivalente à la troisième année de scolarité de cette école, et fixant le nombre de postes (5) offerts à ce concours** (JO du 28 mai 2020).

- **Arrêté du 22 mai 2020** modifiant les conditions d'organisation des concours ouverts par l'arrêté du 9 juillet 2019 autorisant l'ouverture de concours pour le **recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés de classe normale** (JO du 26 mai 2020).

- **Arrêté du 22 mai 2020** modifiant les conditions d'organisation des concours ouverts par l'arrêté du 9 juillet 2019 au-

torisant au titre de l'année 2020 l'ouverture de concours pour le **recrutement de bibliothécaires assistants spécialisés de classe supérieure** (JO du 26 mai 2020).

- **Arrêté du 19 mai 2020** fixant le **nombre et la répartition des postes offerts** aux concours communs pour le recrutement dans le **deuxième grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie C** (JO du 30 mai 2020).

- **Arrêté du 19 mai 2020** fixant le **nombre et la répartition des postes offerts** aux concours communs pour le recrutement dans le **premier grade de divers corps de fonctionnaires de catégorie B** (JO du 30 mai 2020).

- **Arrêté du 18 mai 2020** autorisant au titre de l'année 2020 l'ouverture de **recrutements d'ADJAENES par la voie PACTE** et fixant le nombre (35) et la répartition des postes offerts à ces recrutements (JO du 29 mai 2020).

- **Arrêté du 18 mai 2020** fixant au titre de l'année 2020 le nombre et la répartition des postes (113, ACVG 17, BOE 25) offerts aux **recrutements sans concours d'ADJAENES** (JO du 29 mai 2020).

- **Arrêté du 18 mai 2020** fixant au titre de l'année 2020 le nombre (externe 49, interne 71, ACVG 14, BOE 10) et la répartition des postes offerts aux concours pour le **recrutement de SAENES de classe supérieure** (JO du 29 mai 2020).

- **Arrêté du 18 mai 2020** autorisant au titre de l'année 2020 l'ouverture de **recrutements de bibliothécaires assistants spécialisés de classe normale** réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi et fixant le nombre (4) et la répartition des postes offerts à ces recrutements (JO du 24 mai 2020).

- **Arrêté du 18 mai 2020** autorisant au titre de l'année 2020 le **recrutement de magasiniers des bibliothèques** (2 postes) par la voie du PACTE (24 mai 2020).

- **Arrêté du 18 mai 2020** autorisant des **recrutements sans concours de magasiniers des bibliothèques** et fixant le nombre (6 + 1 BOE) et la répartition des postes offerts à ces recrutements (JO du 24 mai 2020).

- **Arrêté du 18 mai 2020** autorisant au titre de l'année 2020 le **recrutement d'un magasinier des bibliothèques principal de 2e classe** réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (JO du 24 mai 2020).

- **Divers arrêtés d'ouverture de concours et examens professionnels ITRF** (JO du 17 mai 2020).

- **Arrêté du 14 mai 2020** portant ouverture de la session d'automne 2020 des

concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (entrée en formation au 1^{er} mars 2021) (JO du 16 mai 2020).

- **Décret n° 2020-570** du 14 mai 2020 relatif au versement d'une **prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la FPE et de la FPT** soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (JO du 15 mai 2020).

- **Décret n° 2020-569** du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les **modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement** à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institués en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des **travailleurs handicapés** (JO du 15 mai 2020).

- **Ordonnance n° 2020-558** du 13 mai 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant **adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif** (JO du 14 mai 2020).

- **Ordonnance n° 2020-560** du 13 mai 2020 fixant les **délais applicables à diverses procédures** pendant la période d'urgence sanitaire (JO du 14 mai 2020).

- **Arrêté du 12 mai 2020** portant **adaptation des épreuves et des règles de composition des jurys** de concours et d'exams professionnalisés réservés de recrutement dans les **corps d'ITRF** du ministère chargé de l'enseignement supérieur pendant la crise sanitaire (JO du 15 mai 2020).

- **Décret n° 2020-551** du 12 mai 2020 relatif aux **systèmes d'information** mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions (JO du 13 mai 2020).

- **Décret n° 2020-548** du 11 mai 2020 **prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19** dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (JO du 12 mai 2020).

- **Loi n° 2020-546** du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions (JO du 12 mai 2020).

- **Arrêté du 11 mai 2020** relatif à la mise en œuvre de **dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps** dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19 (JO du 13 mai 2019).

- **Décret n° 2020-545** du 11 mai 2020 prescrivant les **mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19** (JO du 11 mai 2020).

- **Arrêté du 9 mai 2020** pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « **forfait mobilités durables** » dans la fonction publique de l'Etat (JO du 10 mai 2020).

- **Décret n° 2020-543** du 9 mai 2020 relatif au versement du « **forfait mobilités durables** » dans la fonction publique de l'Etat (JO du 10 mai 2020).

- **Décret n° 2020-530** du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les **modalités de titularisation** dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des **travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage** (JO du 7 mai 2020).

- **Arrêté du 7 mai 2020** fixant la date d'effet de la **nouvelle procédure d'admission à la retraite** à l'égard des fonctionnaires de l'Etat, des magistrats et des militaires relevant des établissements d'enseignement supérieur de certaines académies (JO du 20 mai 2020).

- **Décret n° 2020-524** du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux **conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail** dans la fonction publique et la magistrature (JO du 6 mai 2020).

- **Décret n° 2020-529** du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au **congé parental** des fonctionnaires et à la **disponibilité pour élever un enfant** (JO du 7 mai 2020).

- **Arrêté du 4 mai 2020** fixant la nature et le format des **données à caractère personnel** relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et les modalités de leur transmission au service chargé de la « Base concours » (JO du 7 mai 2020).

- **Décret n° 2020-528** du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans **d'action relatifs à l'égalité professionnelle** dans la fonction publique (JO du 7 mai 2020).

- **Décret n° 2020-523** du 4 mai 2020 relatif à la **portabilité des équipements** contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux **dérogations** aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de **handicap** (JO du 6 mai 2020).

- **Arrêté du 30 avril 2020** portant modification des conditions d'organisation de la session de printemps 2020 des **concours d'accès aux instituts régionaux d'administration** (entrée en formation au 1^{er} septembre 2020) (JO du 2 mai 2020).

