



Samuel Paty

« Un enseignant a été tué pour avoir fait son métier »

L'ECOLE PLEURE
mais
N'A PAS PEUR

Dossier

La communication
des documents administratifs

Enseignement supérieur

La LPR : de pire en pire !

Harcèlement au travail

Tolérance zéro !

COVID-19

Restons vigilant·e·s



Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Contacter le SNASUB-FSU



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

Le secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévédor
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
03 22 72 95 02
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
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, trésorier·e·s

Aix-Marseille

snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Julien FABRE, SA
Agnès COLAZZINA, Trésorière
Résidence Saint Louis – Bat C8
24 Traverse Adout 13 015 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 LALOUETTE, Trésorier adjoint
9 rue Dupuis 80 000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon

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

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nathalie PRAT, Co-SA
06 82 91 75 26
Julia BRIVADIS, Co-SA
juliabrivadis.snasub.fsu@gmail.com
Bettina SCHMITT-CORDOVA, Trésorière
1 bis Avenue de Minerva
Escalier B 64 600 Anglet
tresorerie.bordeaux@snasub.fr

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
L'PO Albert Sorrel 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 VYÉ, Co-SA
Brigitte LICHERON, Trésorière
1 impasse de la Labre – Les Groliers
63 140 Chatel-Guyon
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

snasub.fsu.corse@snasub.fr
François-Emmanuel GILLES, SA
06 07 42 74 88
Catherine TAIEB, Trésorière
06 74 33 64 92
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
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
04 76 09 14 42
Sandrine EYRAUD, Trésorière
SNASUB-FSU – Bourse du travail
32 avenue de l'Europe 38 030 GRENOBLE
snasub.fsu38@wanadoo.fr

Guadeloupe

snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul GUÉMISE, co-SA
Isabelle COUCHY, co-SA
Laurence SALLAUD, co-SA
Paule AUBATTIN, Trésorière
33 Résidence Marie-Emilie 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/Lyon1 – 7 rue
Ampère 69622 Villeurbanne Cedex
Tél. : 06 01 50 51 92 / 04 72 43 10 24
permanence lundi après-midi et jeudi
après-midi
tresorerie.lyon@snasub.fr

Martinique

snasub.fsu.martinique@snasub.fr
Frédéric VIGOUROUX, Correspondant
Roger MATHIAS, Correspondant
06 96 41 30 41
Sylvie MILLET, Contact trésorerie
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 42
party.remy@orange.fr
David STEFFEN, Trésorier
16 rue du Stade 57 730 Valmont
tresorerie.nancy-metz@snasub.fr

Nantes

snasub.fsu.nantes@snasub.fr
Claudie MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VILLOLEAU, 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 42
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 Molière 45 000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@snasub.fr
02 38 78 00 69

Paris

snasub.fsu.paris@snasub.fr
Ludovic LAIGNEL, co-SA
Jacques AURIGNY, co-SA
Marie-Dolorès CORNILLON, co-Trésorière
Suzanne GARIN, co-Trésorière

SNASUB-FSU – Collège Colette Besson
9 rue des Panoyaux 75 020 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique LEROY, co-SA
Lise COURCIER, co-SA
06 31 67 15 21
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
Angélique CHEVALIER, co-SA
06 84 70 07 60
Lionel JULIEN, co-SA
Yannick JOURDAN, Trésorier
56 rue Émile James 56 410 Étrel
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 97 55 36 99

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

Strasbourg

snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky DIETRICH, co-SA
06 23 39 27 85
Annie THONNON, co-SA
06 98 97 18 93
Miriam 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
06 72 75 46 93
Cédric PRADINES, co-SA
Dominique RAMONDOU, co-SA
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
Aurore SISTAC, Trésorière
auroresistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2^e étage 31 100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr

Versailles

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

Hors métropole

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

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



Étrange période

La crise sanitaire continue de perturber nos quotidiens, professionnels ou personnels ! Et le gouvernement semble à chaque fois courir après l'événement en prenant des mesures avec retard, même les plus évidentes, malgré ce qui est prévisible voire prévu. Et il semble ne pas se tracasser de la contradiction qui naît parfois entre l'énonciation de prescriptions sanitaires nécessaires d'une part et l'absence de moyens pour les appliquer d'autre part. La réalité d'une politique se juge aux actes, et non sur des intentions affichées ou des coups de communication.

Le 16 octobre, un nouvel attentat terroriste islamiste radical a coûté la vie à Samuel Paty, professeur d'histoire et géographie au collège de Conflans-Sainte-Honorine. Notre collègue a payé de sa vie d'avoir dispensé un cours sur la liberté de penser et de s'exprimer. Que les inspireurs, acteurs ou admirateurs de cet ignoble assassinat sachent que leur barbarie et leur obscurantisme abjects, si violents soient-ils, ne nous feront pas abandonner nos conquêtes démocratiques, culturelles et sociales ! Et

nous défendrons encore le « vivre-ensemble », avec toutes et les citoyen·nes et résident·es de France qui partagent notre volonté, de quelques confessions, culture, origine ou nationalité qu'ils soient, parce que nous avons chevillées au cœur et à la conscience nos valeurs cardinales de solidarité, d'égalité et de liberté que notre action syndicale cherche toujours à concrétiser davantage dans la réalité quotidienne.

De ce point de vue, dans la cacophonie gouvernementale de cette étrange période, les saillies de Jean-Michel Blanquer à l'endroit de l'université ou les attaques contre l'UNEF sont indignes et ne relèvent que de la basse politacaillerie, convoquant de pseudo-concepts les plus imbéciles et réactionnaires.

Dans cette étrange période, le SNASUB-FSU et la FSU ne placent surtout pas sous l'éteignoir leurs revendications : garanties sanitaires, créations de postes, revalorisation des carrières et rémunérations, conditions d'exercice des missions...

Vive le service public ! Vive la solidarité !

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

Photo de Samuel Paty en couverture :
Mairie de Conflans-Sainte-Honorine

Publicité
Com'D'Habitude Publicité
05 55 24 14 03
clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression
Imprimerie Grenier
94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926
CPPAP : 0725 S 07498
Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	Édito
Page 4	Hommage à Samuel Paty
Page 5	Lettre à M ^{me} de Montchalin
Page 6	EPLÉ Rentrée scolaire de novembre et protocole sanitaire « renforcé ». Les labos d'EPLÉ dans le contexte de la crise sanitaire
Page 8	Motion du SNASUB-FSU à propos du protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations dans la recherche
Page 10	Dossier Quels sont les documents administratifs librement communicables ?
Page 17	Secteur Services Les centres médico-sociaux scolaires (CMS) : un secteur oublié du service public d'éducation
Page 18	Secteur Supérieur L'IDEX de Lyon-Saint-Étienne : une fusion jamais atteinte. La LPR : de pire en pire !
Page 19	Secteur Bibliothèques Quand la direction de la BPI est contrainte à organiser le télétravail...
Page 20	Brèves de jurisprudence La cessation de fonctions
Page 21	Fiche pratique Harcèlements au travail : tolérance zéro !
Page 22	Lu pour vous

Rassemblement en hommage à Samuel Paty, Place de la République, Paris le 18 octobre 2020

Allocution de Benoît Teste, secrétaire général de la FSU

« Nous sommes aujourd'hui rassemblés pour rendre hommage à Samuel Paty et notre nombre dit à lui seul l'amplitude du choc, la tristesse, la colère et l'état de sidération dans lequel est plongée la communauté éducative et le pays tout entier. Un enseignant a été tué pour avoir exercé son métier, pour un cours qui était destiné à échanger, à débattre afin d'éveiller l'esprit critique des élèves. Nous avons du mal à mesurer l'étendue de ce que cela signifie, mais en tous cas cela génère tristesse et colère. La FSU pense bien entendu à cette heure à sa famille, à ses proches, aux personnels et aux élèves de son collègue.

Cet attentat est le fait d'un terroriste fanatisé par l'islamisme radical. C'est l'obscurantisme qui veut faire plier et faire taire l'éducation, comme il a voulu faire taire la caricature et la liberté d'expression avec les attentats contre *Charlie Hebdo*.

La volonté de ces forces obscurantistes, c'est de diviser, de fracturer la société. Notre réponse doit être la cohésion, cohésion autour des professeurs, de la mission émancipatrice de l'école, partout, sur tout le territoire, pour tous. Mais aussi la réaffirmation de notre sympathie à l'égard de nos compatriotes musulmans sur qui nous savons pouvoir compter dans ce combat.

Et cela, nous pouvons l'affirmer parce que nous sommes solides, convaincus et fermes sur nos principes : la laïcité, la liberté de croire ou de ne pas croire, aucune complaisance envers quelque extrémisme que ce soit, et que nous avons une réponse : l'éducation. C'est le pays tout entier qui aujourd'hui soutient ses professeurs, qui doit continuer à le faire, les protéger, les conforter dans leur rôle social essentiel, celui d'émanciper les individus. Nous le devons à la société toute entière, nous le devons aussi à la mémoire de Samuel Paty qui a payé de sa vie son engagement professionnel et le fait de n'avoir rien lâché sur ces principes. »



Place de la République, 18 octobre 2020



Madame Amélie de Montchalin
Ministre de la transformation et de la fonction publiques

Hôtel de Rothelin-Charolais
 101 rue de Grenelle
 75700 Paris

Les Lilas le 6 novembre 2020

Madame la Ministre,

Dans le contexte de forte progression de l'épidémie, les organisations syndicales de la Fonction publique vous appellent solennellement à prendre les mesures d'urgence demandées depuis plusieurs semaines et sur lesquelles les tergiversations ne sont plus acceptables concernant les agent-es et le fonctionnement des services publics.

En particulier, nous demandons que les agent-es identifié-es comme vulnérables soient informé-es qu'ils ou elles ne doivent pas venir sur le lieu de travail et qu'ils et elles puissent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence s'ils ou elles ne peuvent pas télétravailler, et que soient rétablies ces dispositions pour les personnels vivant avec des personnes vulnérables au domicile. Il s'agit non seulement de les protéger mais aussi de protéger la société toute entière, à l'heure où tout doit être fait pour éviter la surcharge hospitalière. Le flou qui règne actuellement sur leurs droits est dangereux. Une information large sur les 11 pathologies concernées et un rétablissement des droits pour les personnels vivant avec une personne concernée par une de ces pathologies doivent être faits en urgence.

Par ailleurs, le fait d'avoir rétabli l'application du jour de carence depuis juillet 2020 est un élément qui a contribué à aggraver la progression de l'épidémie puisque cela conduit les salarié-es du privé et les agent-es public-ques à minorer leurs symptômes pour éviter des prélèvements sur salaire. Il faut d'urgence cesser cette logique et abroger le jour de carence, injuste et inefficace en temps normal mais encore plus en période épidémique.

Enfin, un certain nombre de services publics continuent à fonctionner. Nous partageons l'idée qu'ils sont essentiels à la cohésion sociale, cependant leur fonctionnement ne peut se faire au détriment de la santé et de la sécurité des agent-es, des usager-es et de la population tout entière. Nous demandons que des procédures de protection claires pour les agent-es en contact avec le public soient mises en œuvre. Nous demandons également des recrutements supplémentaires en urgence pour les nettoyages et désinfections des locaux, pour l'accueil des usager-es dans de bonnes conditions et notamment des élèves dans les écoles et les établissements d'enseignement.

Nous vous prions de croire, Madame la Ministre, en l'expression de nos salutations respectueuses.

Luc Farré
 Secrétaire Général de l'UNSA
 Fonction Publique

Christian Cumin
 Président de l'Interfon CFTC

Pascal Kessler
 Président de la FA-FP

Baptiste Talbot
 Coordinateur de la CGT
 Fonction Publique

Gaëlle Martinez
 Déléguée Générale de Solidaires
 Fonction Publique

Benoît Teste
 Secrétaire Général de la FSU

Rentrée scolaire de novembre et protocole sanitaire « renforcé »

Un cynisme ministériel sans limite ?

Protocole sanitaire des établissements scolaires

VENDREDI 30 octobre dans l'après-midi, soit deux jours avant la rentrée scolaire qui mettrait fin aux quinze jours des congés d'automne, le ministère de l'éducation nationale communiquait enfin son nouveau protocole sanitaire aux communautés éducatives et administrations concernées par le retour en classe de millions d'élèves dans les écoles, les collèges et les lycées de France.

Une publication la veille du week-end précédant la rentrée mais intervenant deux jours après l'allocution du Président de la république durant laquelle il annonçait le reconfinement du pays jusqu'au 1er décembre : avec, de nouveau, des restrictions de déplacements, des fermetures de commerces et des établissements recevant du public... mais aussi – différence notable avec le confinement du printemps – avec des services publics qui resteront ouverts. « Le travail pourra continuer ».

Evidemment, chacune aura pu constater toute la contradiction de la situation : on reconfinement d'un côté car le système hospitalier, mis à mal par des années de « rationalité » budgétaire austéritaire, n'arrive pas à faire face aux nombreux cas en augmentation de patient.es développant une forme grave de la Covid-19 ; et de l'autre, on assure vouloir maintenir l'activité économique globale ainsi que l'accès aux services publics.

Le maintien de l'ouverture des écoles, collèges et lycées – mais pas des universités – durant cette période de reconfinement ne pouvait cependant pas être annoncée de la sorte sans qu'aucun effort de communication ne soit fait sur les conditions de faisabilité requise. En effet, comment faire accepter aux millions de citoyen.nes concerné.es par cette décision – et plutôt hostiles d'ailleurs à un reconfinement total comme en mars – que cela était possible alors que le contexte sanitaire se dégradait fortement dicit le Président lui-même ?

Emmanuel Macron parla alors de « protocoles sanitaires renforcés » et notre ministre dut traduire très concrètement dans le sien ce que cela pouvait dire...

Dans le document, cela partait déjà mal, dès l'introduction rappelant le contexte : « Le principe est celui d'un accueil de tous les élèves, à tous les niveaux et sur l'ensemble du temps scolaire, dans le respect des prescriptions émises par les autorités sanitaires. **La limitation du brassage est désormais requise.** »

Cet objectif de limitation du brassage des élèves était finalement la seule mesure nouvelle de ce nouveau protocole. La seule mesure qui justifiait l'utilisation présidentielle du terme de « protocole renforcé » sensé faire admettre aux élèves, aux familles et aux personnels le retour à l'école le 2 novembre.

Quiconque a décortiqué par une lecture attentive – pour des raisons personnelles ou professionnelles – le protocole de novembre n'y aura trouvé une quelconque trace de renforcement des dispositifs d'accueil et de gestion des élèves : quelques recommandations certes, mais rien de nature à rendre possible le renforcement des protocoles locaux pour (faire) respecter pourtant des recommandations sanitaires élémentaires. En clair, pour le ministre, tout porte à croire que rien ne devait compromettre la réouverture de nos établissements scolaires en novembre... dans les mêmes conditions qu'en septembre.

Car, comment peut-il ignorer, notre ministre, que les effectifs par classe de nos collèges et lycées ont tendanciellement explosé ces dernières années du fait de dizaines de milliers de suppressions d'emplois d'enseignant.es non complètement rétablis durant le répit du quinquennat de François Hollande ? L'augmentation du nombre d'élèves par division est même devenue un objectif féroce de pilotage des moyens imposée par une DGESCO ministérielle intransigente et peu soucieuse des conséquences engendrées au plus près des élèves et de leurs profs.

Comment peut-il ignorer que le groupe classe – sur lequel le protocole recommande de s'appuyer – est une structure pédagogique en voie de disparition au lycée, une des conséquences de la récente réforme du bac ?

Comment peut-il ignorer, depuis mars, le nombre trop faible d'adjoint.es techniques (les ATEE) en charge de l'entretien et de la désinfection des locaux de nos EPLE, des salles de classes, des communs comme des services d'hébergement, cantines et internats ?

Comment peuvent-ils ignorer ces réalités, nos gouvernants, alors qu'ils n'ont rien fait pour y remédier depuis leur arrivée au pouvoir, bien au contraire même ? À la FSU et au SNASUB-FSU, on passe notre temps à leur dire pourtant...

Voilà les raisons qui montrent que ce protocole de novembre appliqué à la situation sanitaire du reconfinement a sans doute battu des records sur l'échelle du cynisme ministériel.

Voilà ces raisons qui expliquent également que tout le monde ou presque s'en est rendu compte lors de la rentrée du lundi 2/11. Partout où l'accueil des élèves s'est effectué comme lors de la rentrée de septembre, la supercherie du « protocole renforcé » est apparue. Et partout où s'est posée la question de faire autrement, par le dédoublement des classes ou des groupes notamment, pour continuer les cours dans une situation sanitaire acceptable, les réponses hiérarchiques négatives – académiques ou ministérielles – ont renforcé l'effacement des communautés éducatives.

Ces conditions de rentrée indignes nécessitaient une réponse forte des organisations syndicales de personnels, au centre de la situation. La grève unitaire d'avertissement était annoncée pour le mardi 10 novembre... Ce qui obligea Jean Michel Blanquer à annoncer le jeudi d'avant la grève (le 5/11) le renforcement de son protocole... renforcé !

Cours à distance, accueil en demi groupe ou par niveau, des aménagements étaient prévus mais plutôt pour les lycées, en occultant la situation des collèges et des écoles.

La grève du 10 novembre a montré qu'il était possible de réagir au cynisme ministériel et de gagner de meilleures conditions d'accueil pour les élèves compte tenu des recommandations sanitaires en vigueur. Embourbé dans une vision de limitation drastique des moyens nécessaires (en personnels de tous métiers et en équipements de protection parfois), le ministère a du lâcher du lest sous la pression.

À notre syndicalisme de continuer à construire le rapport de force indispensable au renversement des logiques à l'œuvre : ras-le-bol de l'austérité de moyens détruisant notre service public et dont l'application systématique a tellement dégradé les conditions d'études des jeunes et de travail des personnels dans nos EPLE.

À tous les niveaux, dans les académies et dans nos établissements, (re)construisons des solidarités concrètes qui nous permettent de combattre efficacement la crise sanitaire à l'œuvre en continuant à rendre possible l'acte d'enseignement dans des conditions dignes et respectueuses de la santé de chacun.e.

Philippe Lalouette

Les labos d'EPLÉ dans le contexte de la crise sanitaire

La reprise le 11 mai a isolé et mis à mal nos collègues, chaque établissement ayant disposé de ses personnels de laboratoire sans aucune concertation avec le ministère ou les rectorats.

Des personnels ont été mis en danger par un retour en établissement sans masque, sans gel hydroalcoolique, sans lingettes désinfectantes, avec du matériel informatique partagé et des locaux favorisant la promiscuité et surtout parfois avec aucun enseignant présent ni TP à préparer puisque les élèves étaient en cours magistraux ou en distanciel.

Les retours ont été réalisés de façon échelonnée à temps plein ou à temps partiel (pour respecter les distanciations) dans les laboratoires. Et pour certains pas de reprise !!!

Depuis la rentrée, qui s'est déroulée dans un lourd contexte sanitaire, les conditions de travail de nos collègues ne se sont pas arrangées.

Aucun protocole spécifique correspondant à la pratique de nos métiers n'a été établi pour lutter contre la circulation du Covid. C'est donc chaque équipe de chaque établissement qui a dû bricoler un protocole maison avec des produits comportant ou non la norme virucide « Covid » NF 14476.

Aucun moyen de savoir si on est réellement efficace et protecteur vis-à-vis du Covid pour la mise en sécurité de nos élèves, de nos enseignants et de nos collègues.

Avec les annonces faites par le ministre sur le passage des cours à 50% cela ne change rien : bien au contraire, cela complexifie notre travail.

Mise en place de TP sur 15 jours pour alterner les groupes de classe, problématiques avec les groupes de spécialité en première et terminale : merci la réforme du baccalauréat ! Celle-ci n'était déjà pas sans impact sur

l'évolution de notre métier et de nos missions, avec l'augmentation des TP.

L'objectif est bien sûr d'assurer la sécurité des élèves et de nos collègues afin d'éviter la fermeture totale des établissements scolaires, mais cela doit se faire sans surcharge de travail.

Comme dans chaque situation, les personnels de laboratoires se sentent régulièrement oubliés des administrations, des IPR, des rectorats et du ministère de l'éducation nationale et encore plus du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dont nous sommes aussi des personnels.

Marie Merlet et Virginie Talois



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Motion du SNASUB-FSU à propos du protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations dans la recherche

adoptée par la Commission administrative nationale du 15 octobre 2020

LE SNASUB-FSU rappelle son opposition au projet de loi de programmation pour la recherche qui, outre ses aspects budgétaires trop limités au regard des besoins du service public d'enseignement supérieur et de recherche, comporte de graves attaques contre les statuts des personnels (création des chaires de professeurs junior, mise en place de CDI de mission...) et poursuit la logique de réorganisation technocratique du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), au détriment de la démocratie universitaire. Confirmant la logique de financement par projets en lieu et place d'une politique de dotation en crédits récurrents, elle poursuit notamment les effets de mise en concurrence entre unités de recherche, entre emploi titulaire et emploi contractuel, et entre les personnels.

Le SNASUB-FSU, avec les autres syndicats nationaux de la FSU, continuent de militer pour l'abandon du projet de LPR, et poursuivent la construction de la mobilisation en défendant la nécessité d'un autre projet pour le développement du service public d'ESR.

Conscient des oppositions syndicales à la LPR, le gouvernement a proposé fin août de discuter d'un protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations en complément de la LPR, espérant implicitement faire taire la contestation en échange de revalorisations partielles. Il s'agissait-là d'une forme d'une manœuvre politique inacceptable. Les syndicats nationaux de la FSU ont bataillé jusqu'au terme de la négociation pour déconnecter le protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations de l'esprit et de l'orientation de la LPR. Si la version finale a évolué en ce sens en limitant la référence à la LPR à sa seule programmation budgétaire, le lien entre la LPR et le protocole reste indiscutable.

Un protocole qui acte des avancées, mais insuffisantes, partielles et partiales !

Depuis les versions précédentes des avancées peuvent être constatées : l'enveloppe indemnitaire est augmentée à hauteur de 12 millions d'euros pour la filière ITRF (6 millions précédemment) et les volumes de requalification d'emplois pour requalifier pour partie la filière ITRF sont augmentés à 2500 emplois ATRF qui seraient transformés en techniciens (2000 précédemment), 1450 de techniciens en ASI (1000 initialement), 600 emplois d'ASI en IGE

(450 précédemment) et 100 emplois d'IGE en IGR (ces requalifications n'étaient pas prévues auparavant). Ces évolutions du projet de protocole d'accord sont à mettre au crédit de l'intervention syndicale dans la négociation dans laquelle le SNASUB-FSU a été très actif.

Pour autant, le SNASUB-FSU a pointé dès le début la nécessité que ces mesures, aussi bien celles indemnitaires que celles de carrière, devaient pouvoir être appliquées à l'ensemble des personnels de nos filières exerçant dans l'ESR, argumentant que toutes et tous concourent à l'activité de recherche, à sa diffusion, sa documentation, à sa gestion, son administration ou de soutien à toutes les activités d'enseignements car celles-ci y préparent.

Or, le protocole continue de réduire les portées des mesures principalement pour les personnels BIATSS, ou plus précisément les personnels ITRF qui occupent « des emplois d'appui et de soutien à la recherche affectés dans les laboratoires ou au service des unités de recherche », en ciblant particulièrement les BAP scientifiques (A, B, C, D).

Pour le SNASUB-FSU, fort de son orientation syndicale de rassemblement des professions pour construire les solidarités nécessaires à la défense de leurs intérêts collectifs et à la cohésion nécessaire au renforcement service public, l'absence de mesure générale est un défaut majeur du protocole d'accord que le gouvernement soumet à la signature des organisations syndicales.

Concernant le volet indemnitaire du protocole, la faiblesse du budget témoigne que pour les BIATSS, ce n'est pas sa mesure centrale. Et le refus affiché d'une revalorisation générale, pour ne viser que les personnels occupant « principalement des emplois d'appui et de soutien à la recherche » et l'intention de mobiliser davantage le recours au CIA (complément individuel annuel du RIFSEEP) aboutira probablement à une situation d'aggravation des inégalités indemnitaires déjà très importantes dans l'ESR.

Concernant les mesures de requalification envisagées, le SNASUB-FSU a critiqué dès le début des négociations son phasage et son calendrier très incertain. Il note que le constat de la déqualification qui touche la filière ITRF est désormais une reconnaissance d'une situation dégradée qu'il dénonce depuis

longtemps. Mais la réponse apportée est trop partielle, voire partielle. Pour le SNASUB-FSU doit être sans délai à l'ordre du jour une perspective d'un plan de requalification « grand angle » qui puisse porter sur l'ensemble de la filière, et être élargi aux corps de la filière bibliothèques et à l'AENES. Il a fait valoir ces éléments lors des discussions pour qu'une formulation plus précise quant au phasage d'un plan de requalification applicable à l'ensemble des personnels dans un calendrier plus resserré que la durée septennale de la programmation prévue par le projet de LPR.

Ce n'est pas le choix fait par le gouvernement, choisissant une mesure qui souffre au final des mêmes insuffisances que le volet indemnitaire du protocole, ne ciblant surtout que les emplois ayant un lien avec la recherche et reste bien incertain quant à sa mise en œuvre dans le contexte de difficultés pour nombre d'établissements à financer leur masses salariales.

Pour le SNASUB-FSU, une politique en matière de carrière et de rémunération qui aboutirait à diviser les personnels et à introduire de nouvelles inégalités de déroulement de carrière et de rémunération n'est pas acceptable.

Au regard de son analyse, le SNASUB-FSU est donc opposé à la signature du protocole d'accord soumis par le gouvernement.

Notre bataille syndicale pour défendre TOUS les personnels se poursuit !

Le SNASUB-FSU poursuit sa bataille syndicale contre le projet de LPR.

Le SNASUB-FSU, cohérent avec ce qu'il a défendu jusqu'au bout dans la négociation, poursuit à tous les niveaux, en direction du ministère comme dans chaque établissement, son engagement pour gagner le plus massivement possible des requalifications d'emplois et la promotion concomitante des personnels qui les occupent dans tous les filières professionnelles, dans tous les métiers qui font vivre le service public d'ESR.

Le SNASUB-FSU rappelle la nécessité de créer des emplois titulaires en nombre suffisant pour répondre aux besoins du service public d'ESR et pour faire reculer la précarité qui atteint un niveau indigne dans les établissements du MESRI.



Cortège FSU de la manifestation parisienne du 17 septembre 2020



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Quels sont les documents administratifs librement communicables ?

DANS un entretien récent, le nouveau président de la Commission d'accès aux documents administratifs (Cada), Jean-Luc Nevache affirmait : « La culture des administrations est, encore aujourd'hui, davantage celle du secret que de l'ouverture ». Nous partageons le même constat. Alors que depuis la loi du 17 juillet 1978 permet l'accès aux documents administratifs à tout citoyen qui en fait la demande, sous réserve de certaines conditions, nos administrations frileuses n'ont jamais vraiment assimilé des dispositions légales vieilles pourtant de plus de quarante ans.

Il est encore nécessaire de se battre, de faire des recours, pour obtenir certains documents pourtant librement communicables. La situation s'est même aggravée depuis un an puisque des consignes ont été données pour que les ministères ne divulguent plus les listes d'affectations des personnels, ni les postes vacants aux organisations syndicales à l'issue des CAP.

Des interventions multiples depuis des mois ont cependant permis de faire reculer le ministère de l'éducation nationale. La direction générale des ressources humaines a informé les fédérations syndicales fin septembre que les listes des adresses professionnelles des personnels leurs seraient envoyées avec les données suivantes « nom, prénom, corps, affectation (adresse administrative), grade, échelon, indice de rémunération et, le cas échéant, discipline, à la date du 1^{er} septembre 2020 ». Pour avoir des idées claires sur la communicabilité des documents administratifs, rappelons quelques éléments législatifs et réglementaires.

👉 Le cadre légal et réglementaire

Le Code des relations entre le public et l'administration (CRPA) regroupe désormais l'ensemble des dispositions régissant les relations entre le public et l'administration française. Le CRPA se divise en trois « livres » (échanges avec l'administration ; les actes unilatéraux pris par l'administration ; l'accès aux documents administratifs et la réutilisation des informations publiques). Seul le livre III est concerné par nos propos.

En mai 2018, de nouvelles règles d'utilisation et de diffusion des données personnelles issues du règlement général sur la protection des données (RGPD) sont entrées en vigueur, renforçant fortement les contraintes de données numériques et sur d'éventuelles sanctions. Ce RGPD n'entre pas en contradiction avec le droit d'accès aux documents administratifs. Le guide commun de la CNIL et de la CADA élaboré un an après l'adoption de la loi RGPD l'indique expressément : « l'entrée en vigueur du RGPD n'a pas impacté le cadre juridique préexistant du droit d'accès aux documents administratifs » (Guide pratique de la publication et de la réutilisation des données publiques « open data », octobre 2019). Le RGPD se concentre sur la gestion des « données personnelles » définies comme « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable » : nom, prénom, ou par un identifiant (n° client), un numéro (de téléphone), une donnée biométrique, plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale, mais aussi la voix ou l'image.

Mais pour les ministères, les noms et prénoms étaient jusqu'ici un obstacle à la transmission des listes d'affectation et des tableaux des agents mutés. Il est pourtant entendu que les noms et prénoms échappent à leur propriétaire et font partie d'éléments professionnels permettant notamment de savoir à qui s'adresser dans une administration. Ceci est précisé par l'article 111-2 du CRPA : « Toute personne a le droit de connaître le prénom, le nom, la qualité et l'adresse administratives de l'agent chargé d'instruire sa demande ou de traiter l'affaire qui la concerne; ces éléments figurent sur les correspondances qui lui sont adressées. Si des motifs intéressant la sécurité publique ou la sécurité des personnes le justifient, l'anonymat de l'agent est respecté. ».

👉 Qu'est-ce qu'un document administratif ?

La définition est donnée par l'article L300-2 du CRPA est très large : « Sont considérés comme documents administratifs, (...), quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support, les documents produits ou reçus, dans le cadre de

leur mission de service public, par l'État, les collectivités territoriales ainsi que par les autres personnes de droit public ou les personnes de droit privé chargées d'une telle mission ». Selon l'article L311-1 du même code : « Sous réserve des dispositions des articles L311-5 et L311-6, les autorités mentionnées à l'article L300-2 sont tenues de communiquer les documents administratifs qu'elles détiennent aux personnes qui en font la demande (...) ».

👉 Quelles sont les limites à l'accès aux documents administratifs ?

La communication à l'agent des documents le concernant

De même que le statut de la fonction publique prévoit que « tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel », il découle du CRPA qu'un agent peut obtenir la communication de tous les documents produits par l'administration à son sujet.

Si un document contient des informations sur plusieurs agents, touchant à leur vie privée ou reflétant une appréciation portée sur eux, il peut être communiqué à chacun d'eux après occultation des mentions relatives à ses collègues, sauf si ces occultations dénaturent complètement le document, faisant perdre tout intérêt à sa communication.

L'administration peut reporter la communication d'un document s'il est inachevé ou préparatoire à une décision. Cependant, s'agissant de pièces de nature médicale (dossier médical, rapports d'expertises...), le caractère préparatoire du document ne saurait être invoqué pour refuser, même temporairement, la communication à l'intéressé. En effet, le droit

à l'information médicale de la personne, affirmé par l'article L1111-7 du code de la santé publique, prime sur toute autre considération.

Rappelons que les copies corrigées, les relevés des notes obtenues y compris l'appréciation du jury, quand elle existe, sont librement communicables à l'agent.

La communication de documents administratifs à toute personne qui en fait la demande

L'accès des tiers (personne sans lien avec un document) est possible lorsque les documents ne font état que de la situation statutaire et objective de l'agent (fonctions, adresse administrative, indice...), en dehors de toute considération liée à sa personne ou à sa manière de servir.

L'article L311-5 dresse la liste des documents non communicables qui relèvent notamment des questions sensibles liées aux décisions de l'État et dont la consultation ou la communication porterait atteinte au secret des délibérations du Gouvernement et des autorités relevant du pouvoir exécutif, au secret de la défense nationale, à la conduite de la politique extérieure de la France, à la sûreté de l'État, à la sécurité publique. Parmi les autres documents listés dans l'article, notons encore les avis du Conseil d'État et des juridictions administratives, des documents de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes. On se reportera à l'article en question pour connaître la liste complète.

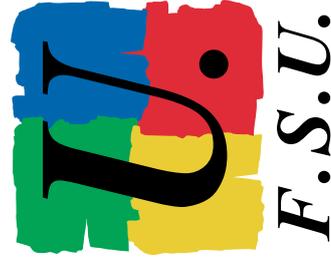
Les documents administratifs n'évoquent pas uniquement les agents. D'autres informations que celles évoquant des agents sont également accessibles dès lors qu'il s'agit de documents achevés.



Les articles du code des relations entre le public et l'administration pour demander des documents sont les suivants :

- **Article L311-1** : « Sous réserve des dispositions des articles L. 311-5 et L. 311-6, les administrations mentionnées à l'article L. 300-2 sont tenues de publier en ligne ou de communiquer les documents administratifs qu'elles détiennent aux personnes qui en font la demande, dans les conditions prévues par le présent livre. »
- **Article L311-6** : « Ne sont communicables qu'à l'intéressé les documents administratifs :
 1. Dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée, au secret médical et au secret en matière commerciale et industrielle, lequel comprend le secret des procédés, des informations économiques et financières et des stratégies commerciales ou industrielles et est apprécié

- en tenant compte, le cas échéant, du fait que la mission de service public de l'administration mentionnée au premier alinéa de l'article L. 300-2 est soumise à la concurrence ;
 2. Portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable ;
 3. Faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice.
- Les informations à caractère médical sont communiquées à l'intéressé, selon son choix, directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne à cet effet, dans le respect des dispositions de l'article L. 1111-7 du code de la santé publique. »



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

À l'Éducation nationale, dans l'Enseignement supérieur et à la Culture,
l'heure est à la revalorisation de tous les personnels

Il faut en finir avec le gel de la valeur du point d'indice (pour le point d'indice à 6 euros brut) et rattraper les pertes de pouvoir d'achat constatées ces dernières années.

Il faut revaloriser significativement l'indemnité mensuelle IFSE pour atteindre la moyenne interministérielle

Il faut intégrer les indemnités mensuelles

revalorisées à des grilles indiciaires de rémunération revues et corrigées

Il faut un plan massif et pluriannuel de

requalification des emplois de C en B et de B en A

Il faut augmenter significativement les

possibilités de promotion de corps et de grade

Uni-e-s, nous sommes plus fort-e-s !

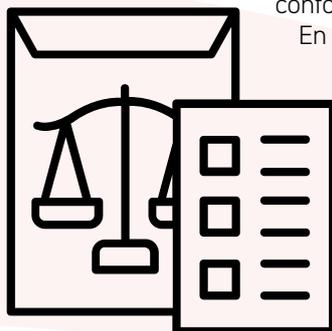


Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques - Fédération Syndicale Unitaire
--- 104 rue Romain Rolland 93 260 Les Lilas - 01 41 63 27 51/52 - snasub.fsu@snasub.fr - <https://snasub.fsu.fr> ---

👉 Faire un recours auprès de la CADA (Commission d'accès aux documents administratifs)

La saisine de la CADA se fait dans les 2 mois suivant la notification de la décision écrite ou du refus tacite de l'administration. Il est donc important de détenir des traces des échanges avec votre administration. Les syndicats qui interviennent notamment dans les comités techniques peuvent déposer un avis dont la réponse peut servir de décisions de refus. Un PV d'instance (CT ou CHSCT, notamment) est un document pouvant servir à justifier la réponse négative de votre administration lorsqu'une question orale ou écrite a fait l'objet d'une réponse écrite formalisée dans un PV. Un courrier de réponse de votre administration l'est tout autant. Un refus de réponse écrite peut aussi servir à un recours. En cas de silence de l'administration pendant un mois suivant sa réception d'une demande de communication de documents administratifs, naît une décision implicite de refus de communication.

Vous pouvez saisir la CADA par formulaire en ligne, par lettre ou mèl. Vous devez préciser votre identité, votre adresse, l'objet de votre demande, et joindre une copie de la décision de refus ou de votre demande restée sans réponse. La commission enregistre votre demande et vous adresse un accusé de réception. La démarche est gratuite. Il existe un formulaire en ligne sur le site de la CADA (<https://www.cada.fr/formulaire-de-saisine>) ou par courrier : TSA 50730, 75334 PARIS CEDEX 07 ou encore par mèl : cada@cada.fr.



La CADA a un mois à partir de l'enregistrement de votre demande pour rendre un avis sur la possibilité de vous communiquer le document et peut émettre un avis favorable ou défavorable. La CADA n'est pas une juridiction. Son avis n'est pas contraignant. Elle vous notifie son avis par courrier ou par mèl, ainsi qu'à l'administration mise en cause. Si l'avis de la CADA vous est favorable, l'administration doit l'informer de la réponse qu'elle compte vous donner. Même en cas d'avis favorable de la CADA, l'administration est en droit de confirmer son refus. Si l'administration maintient son refus initial malgré l'avis favorable de la CADA, ou si elle confirme l'avis défavorable de la CADA, vous pouvez faire un recours contentieux devant le juge administratif.

Si vous souhaitez faire un recours, vous pouvez demander un soutien de la direction nationale du SNASUB-FSU.

👉 Les suites d'un avis de la CADA (source : CADA)

La commission instruit le dossier en consultant l'administration qui a refusé la demande. Elle rend un avis sur la communication demandée dans un délai d'un mois après réception de la lettre de saisine. Ses avis sont fondés sur le livre III du code des relations entre le public et l'administration ainsi que sur la jurisprudence administrative. La commission adresse ensuite au demandeur, ainsi qu'à l'administration concernée, le sens de cet avis. Lorsque l'avis est favorable à la communication, l'administration doit, dans le mois qui suit la notification de cet avis, informer la commission de sa décision de s'y conformer ou non.

En cas de refus de l'administration de communiquer le document ayant fait l'objet d'un avis favorable de la CADA, c'est à la juridiction administrative qu'il appartient de connaître des litiges intéressant l'application, par l'administration, de la loi du 17 juillet 1978 (TC, 2 juillet 1984, Vinçot et Leborgne c/ Caisse MSA du Finistère), ainsi que de tous les régimes particuliers d'accès aux documents administratifs.

👉 La juridiction compétente et les voies de recours

Ces litiges doivent être portés en premier ressort devant le tribunal administratif dans le ressort duquel a son siège l'autorité qui a pris la décision de refus.

À la différence des jugements en matière d'accès à des archives publiques ou relatifs à des décisions défavorables en matière de réutilisation d'informations publiques, le jugement rendu par le tribunal administratif en matière de communication de documents administratifs ne peut pas faire l'objet d'un recours en appel devant la cour administrative d'appel (3^e de l'article R. 222-13 et R. 811-1 du code de la justice administrative). Il ne peut être contesté que devant le Conseil d'État, par la voie du pourvoi en cassation.

👉 La recevabilité des recours : la demande préalable

En principe, le recours devant le juge administratif n'est recevable que si la CADA a été préalablement saisie pour avis. Elle doit l'être dans les deux mois qui suivent la décision de refus explicite ou implicite de l'administration. La décision implicite résulte de l'absence de réponse de cette dernière pendant plus d'un mois. Par dérogation, si la demande d'accès est fondée sur un régime spécial pour lequel la compétence de la commission n'a pas été prévue, le demandeur n'a pas à la saisir : il peut s'adresser directement au juge administratif, dans les conditions de droit commun.

Récapitulatif des avis de la CADA sur les documents librement communicables

contenu des documents communicables	Commentaires de la CADA	Références
Gestion des emplois		
Liste des affectations des agents	[...] la commission considère que les affectations d'agents publics sont communicables à toute personne qui le demande, en application de l'article L311-1 [du CRPA], sous réserve toutefois d'occulter préalablement, le cas échéant, conformément à l'article L311-6 du même code, les mentions relatives à la situation personnelle des intéressés, dont la communication porterait atteinte à la protection de leur vie privée ...	Avis n° 20202041 du 21 septembre 2020
Tableau des effectifs Liste des postes créés Liste des postes pourvus Liste des postes vacants Liste nominative de l'ensemble des personnels titulaires, stagiaires, non titulaires et contractuels	[...] la commission considère d'abord qu'une liste des agents (...) qui ne fait apparaître que les nom, prénom, service et date d'embauche de ces agents, de même qu'un tableau des effectifs recensant les ETP ... ou la liste des postes créés, pourvus et vacants de celle-ci, constituent des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration...	Avis n° 20171653 Séance du 08/06/2017
Contrats	[...] le contrat de travail d'un agent public est communicable à toute personne qui en fait la demande, sous réserve que soient occultées les mentions intéressant la vie privée ou susceptibles de révéler l'appréciation portée sur l'agent, conformément à l'article L311-6 du code des relations entre le public et l'administration...	Avis n° 20171653 Séance du 08/06/2017
Fiche de poste	[...] la commission estime que la fiche de poste sollicitée est communicable à toute personne qui en fait la demande, sur le fondement de l'article L311-1 [du CRPA]...	Avis n° 20195686 séance du 30/06/2020
Arrêté (nomination, avancement...)	[...] la commission estime que l'arrêté de nomination ... est communicable à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration, sous réserve de l'occultation préalable, le cas échéant, des mentions couvertes par le secret de la vie privée...	Avis n° 20192289 Du 16 janvier 2020
Bulletin de paie d'un agent public	[...] S'agissant des bulletins de paie des agents ..., la commission précise qu'ils sont communicables à toute personne après occultation des mentions dont la divulgation porterait atteinte au respect de la vie privée des intéressés ou révélerait une appréciation portée sur leur manière de servir...	Avis n° 20164625 Séance du 17/11/2016
Budget		
Budget et comptes	Détenus ou élaborés par l'administration, ces documents constituent des documents administratifs au sens de l'article L. 300-2 (du CRPA) et sont donc communicables sur le fondement de ce code... La demande peut être formulée auprès de l'autorité concernée ou des services de l'État détenteur des documents, en vertu de l'article 10 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 et des dispositions susmentionnées... Sont communicables tous les documents qui se rapportent à la préparation, à l'adoption et la modification du budget de l'administration... En application de la décision du Conseil d'État du 10 mars 2010 n° 303814, doivent uniquement être occultées les mentions comportant des appréciations d'ordre individuel sur des agents ou susceptibles de porter atteinte à la vie privée de personnes physiques nommément désignées ou facilement identifiables...	Fiche thématique de la CADA

<p>Copie de toutes les notes de frais et des reçus des déplacements (taxis, trains, avions, etc.), des frais de restauration (avec, le cas échéant, les noms des personnes invitées), ainsi que des reçus de tous les autres frais de représentation</p>	<p>[...] la commission constate que la présente demande porte non pas sur un document budgétaire de synthèse mais sur les pièces justificatives nécessaires au paiement des frais de représentation ... c'est-à-dire les documents produits à l'agent comptable à l'appui des opérations de dépenses en vue du paiement. Elle estime que si ces documents sont identifiables et en possession de l'administration alors même qu'ils auraient été également versés dans CHORUS, ils constituent des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration...</p>	<p>Avis n° 20194330 Séance du 20/02/2020</p>
Document divers		
<p>Circulaire, directive</p>	<p>En l'absence de réponse de la présidente de l'Institut national polytechnique de Toulouse à la demande qui lui a été adressée, la commission estime que les documents sollicités [les dispositions textuelles non publiées (directive, circulaire)] , s'ils existent, sont communicables à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration....</p>	<p>Avis n° 20161990 Séance du 23/06/2016</p>
<p>Correspondances courriers et courriels entre services</p>	<p>[...] La commission estime que les documents sollicités constituent des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration, après occultation, sur le fondement de l'article L311-6 de ce même code, des mentions éventuelles qui ne seraient pas communicables, comme les mentions qui décriraient un comportement ou porteraient une appréciation défavorable sur des personnes...</p>	<p>Avis n° 20192254 séance du 31/03/2020</p>
Rapports d'audit, d'inspection		
<p>Rapport remis au ministère</p>	<p>[...] la commission [...] estime que, dès lors qu'il a été remis au gouvernement, il [le rapport] constitue un document administratif, communicable à toute personne qui en fait la demande en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration, sous réserve, d'une part, de l'occultation préalable des mentions couvertes par les secrets protégés par les articles L311-5 et L311-6 de ce code, et d'autre part, qu'il ne revête pas un caractère préparatoire.</p>	<p>Avis n° 20185208 séance du 27/06/2019</p>
<p>Rapport d'audit</p>	<p>La commission rappelle [...] qu'un rapport d'audit d'un service public, établi à la demande de la personne publique ou la personne de droit privé qui en est responsable, constitue un document administratif communicable à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article 2 de la loi du 17 juillet 1978, sous réserve que ce rapport soit achevé, c'est-à-dire remis à son commanditaire, et qu'il soit dépourvu de caractère préparatoire. Elle précise néanmoins qu'un tel rapport ne revêt un caractère préparatoire au sens de ces dispositions que lorsqu'il est destiné à éclairer l'administration en vue de prendre une décision administrative déterminée et que cette décision n'est pas encore intervenue ou que l'autorité compétente n'a pas manifestement renoncé à la prendre. Dans un tel cas, le caractère préparatoire d'un rapport d'audit s'oppose en principe à la communication immédiate de l'ensemble de son contenu, à moins, toutefois, que les éléments de ce rapport préparant une décision ultérieure ne soient divisibles de ses autres développements.</p>	<p>Avis n° 20133492 - Séance du 24/10/2013</p>
<p>Rapport d'inspection</p>	<p>[...] la commission rappelle que les rapports [...] une fois achevés c'est-à-dire remis à leur commanditaire, revêtent un caractère administratif et sont, dès lors, communicables à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration, sous réserve, d'une part, de l'occultation préalable des mentions couvertes par les secrets protégés par les articles L311-5 et L311-6 de ce code, et d'autre part, qu'ils ne revêtent pas un caractère préparatoire à une décision qui n'aurait pas encore été prise. La commission précise également que les rapports ne peuvent revêtir un caractère préparatoire au sens de l'article L311-2 du même code, que lorsqu'ils sont destinés à éclairer l'autorité administrative en vue de prendre une décision administrative déterminée et que cette décision n'est pas encore intervenue, ou que l'autorité administrative n'a pas manifestement renoncé à la prendre à l'expiration d'un délai raisonnable.</p>	<p>Avis n° 20192853 - Séance du 28/11/2019</p>

La liste des documents communicable présenté dans les tableaux ne sont que des exemples de ce qu'il est possible de demander et ne se veulent donc pas exhaustifs.

François Ferrette

Les centres médico-sociaux scolaires (CMS) : un secteur oublié du service public d'éducation

A LA Libération, la santé scolaire s'est organisée suite à l'ordonnance du 18 octobre 1945 sous la responsabilité du ministère de l'éducation nationale, qui systématisait les visites médicales des élèves, étudiants et personnels et impose la création de centres médico-sociaux scolaires dans chaque chef-lieu de département, d'arrondissement et commune de plus de 5 000 habitants. Par la suite, la santé scolaire a oscillé entre l'éducation nationale et la santé. En 1984, elle retourne au ministère de l'éducation.

Les CMS

Si chaque commune de plus de 5000 habitants devait avoir un CMS, il en faudrait alors 2167 en France. Or, selon un rapport de la Cour des Comptes (avril 2020), il n'y en a que 850, chiffre en diminution puisqu'on en comptait 974 en 2013-2014. Un tiers des postes de médecins de l'éducation nationale est vacant et le taux d'encadrement des élèves s'est effondré de 20 % en cinq ans pour atteindre en moyenne nationale un médecin pour 12 572 élèves en 2018. Ceci fragilise bien évidemment le réseau des CMS. Le non renouvellement de médecins incite certains DASEN à fusionner des CMS et à supprimer des secrétariats. Rares sont les départements où le nombre de CMS a augmenté. Désormais, la Lozère n'en a plus, certains départements peuvent en avoir plusieurs, sans que les secrétariats existent. Dans le Vaucluse, il y a 8 CMS mais 5,5 emplois. Ces décisions découlent de politiques rectorales ou départementales pour supprimer des emplois.

Les conditions de travail laissent également à désirer. Selon la Cour des Comptes : « Certains CMS ... sont mal entretenus, voire insalubres (humidité, moisissures), en particulier en zone rurale. Il arrive qu'il n'y ait pas d'imprimante/scanner, pas d'accès internet ou que le matériel informatique soit obsolète... Terrible constat d'un secteur qui a pourtant en charge la santé des jeunes.

Considérés comme un angle mort des DSDEN dont peu se soucient, les conditions de travail se sont dégradées. L'ambiguïté, réelle ou supposée, des responsabilités financières en matière d'entretien et surtout de fournitures, entre l'éducation nationale et la commune renforce ce sentiment de n'appartenir franchement à aucune institution.

La décentralisation du service de médecine scolaire envisagée

Une circulaire du 15 janvier 2020 du Premier ministre Organisation de la concertation sur la répartition et l'exercice des compétences des collectivités territoriales demande aux préfets d'explorer avec les collectivités des pistes de décentralisation concernant diverses politiques publiques. La médecine scolaire fait l'objet d'une demande de l'Assemblée des

départements de France (ADF), qui revendique un « bloc de compétence en matière de santé infantile ».

Définir les revendications

La qualification requise pour un emploi de secrétaire de CMS est de niveau B (SAENES). Cela correspond aux exigences en termes d'autonomie, de diversité et de complexité des tâches, de maîtrise des outils informatiques, d'initiative. Mais là comme ailleurs, la requalification des emplois se fait attendre.

Si l'on s'en tient au cadre réglementaire, il manque au moins 1317 CMS et donc autant de secrétaires et de médecins. Il faut ajouter 140 emplois à pourvoir dans les CMS actuels non pourvus d'un secrétaire.

L'éventuelle décentralisation évoquée en début d'année 2020, à combattre, aurait pour conséquence d'accentuer la dispersion des acteurs plutôt que de donner à l'éducation nationale l'ensemble des leviers et donc des moyens d'une politique cohérente en direction de la jeunesse.

Evolution du nombre de CMS et de secrétaires par département

	Nombre de CMS		Nombre d'agents en ETP	
	2013-2014	2018-2019	2013-2014	2018-2019
Aix-Marseille	50	33	54,9	36,2
Amiens	29	30	27,5	26,8
Besançon	15	15	8,8	8,4
Bordeaux	46	38	31,6	30
Caen	25	23	14,5	15
Clermont-Ferrand	19	17	15	14,9
Corse	6	3	5,2	2,7
Créteil	95	84	85	77,5
Dijon	23	22	20,6	19,7
Grenoble	36	33	30,1	28,5
Guadeloupe	5	6	5	6
Guyane	1	4	0	3
La Réunion	31	32	26,1	26
Lille	144	106	78,1	74,6
Limoges	8	5	6,5	4,5
Lyon	87	63	21,7	22,1
Montpellier	31	30	24,7	22,9
Nancy-Metz	33	21	30,2	20,3
Nantes	42	42	43,1	41,7
Nice	30	30	15,1	16,1
Orléans-Tours	24	23	21	18,7
Paris	0	0	0	0
Poitiers	25	20	13,8	13,3
Reims	13	13	7	8
Rennes	39	38	29,8	31,7
Rouen	18	16	11,7	11,7
Strasbourg	15	17	8,8	9,2
Toulouse	43	41	32,5	30,7
Versailles	41	45	42,4	48,2
Total	974	850	710,7	668,6

Sources : enquête de la Cour des Comptes auprès des académies.

François Ferrette

L'IDEX de Lyon-Saint-Étienne : une fusion jamais atteinte

Les Initiatives D'Excellence ou IDEX sont censées être « sélectionnées par un jury international après un appel à projets. » (Voir https://fr.wikipedia.org/wiki/Initiative_d%27excellence) sur la base d'une procédure d'évaluations identique pour tous les projets.

Le projet IDEX du site de Lyon-Saint Étienne, nommé « université cible » par ses promoteurs, devait être la plus grosse fusion d'établissements d'enseignement supérieur de France. Mais celui-ci s'est peu à peu effrité :

- En 2016 : La première mouture du projet est basée sur un consortium de **12 établissements** (4 universités, 6 grandes écoles, SciencePo, INSERM).
- En 2017 : En début d'année, le jury accepte la candidature du site de Lyon Saint-Étienne, mais peu convaincu par le dossier, il impose une période probatoire de 2 ans au lieu de 4. Fin 2017, pour accélérer le projet, ses directeurs décident unilatéralement de réduire le consortium à **5 établissements** : 3 universités (Lyon 1, Lyon 3, St-Étienne), 2 grandes écoles (ENS, INSA) en excluant Lyon 2, université de plus 30 000 étudiants.
- En 2019 : En juin, il n'existe aucune version des statuts présentables. Les directions des établissements du consortium décident de faire voter un Document d'Orientation Stratégique (DOS). Le CA de l'INSA vote contre sortant ainsi du projet IDEX. Il ne reste alors que **4 établissements**.
- Juin 2020 : 8 vice-président-es de l'université Jean-Monnet de St-Étienne (UJM), annoncent leur démission. Avec un collectif de dirigeant-es de l'université (chargé-es de mission,

responsables de composantes ou d'unités), ils considèrent « que le projet d'Université-Cible, [...] met en danger, aujourd'hui, notre établissement »

- Octobre 2020 : le CA de l'UJM vote contre les statuts de l'université cible.
- Novembre 2020 : Le ministère arrête le projet IDEX Lyon-Saint-Étienne.

Depuis le début, ce projet a été échafaudé sans véritable coconstruction avec les personnels. Plusieurs fois, nos représentants du personnel ont demandé une large consultation du personnel que la gouvernance du projet a toujours refusé. Ce projet avait pour objectif de faire reculer la démocratie universitaire et d'instituer une hyper-présidence hors-sol. Afin d'imposer cette régression, les directions des établissements participant au projet ont inlassablement martelés depuis 2016 qu'il n'y avait pas d'autre alternative.

La décision du ministère met un terme à une longue séquence de rebondissements et de mobilisations. Elle marque un pas dans la course aux IDEX et laisse enfin espérer un renouveau pour la communauté universitaire. Alors que ce projet semblait inéluctable pour beaucoup le personnel et encore moins d'un an, c'est l'immense travail militant qui a permis de faire qu'il soit définitivement abandonné.

C'est une victoire pour le service public de l'enseignement supérieur démontrant la nécessité de l'action syndicale inscrite dans le long terme.

François Bonicalzi – Sébastien Poupet

La LPR : de pire en pire !

Le texte de la LPR qui sort de son examen par le Sénat et la commission mixte paritaire (composée d'élu-es du sénat et de l'assemblée nationale) est pire que sa version initiale ! Des organisations syndicales aux sociétés savantes en passant par le conseil national des universités (CNU) dont la présidente va jusqu'à réclamer la démission de F. Vidal, la condamnation est unanime.

Pourquoi ? Car en plus des attaques initiales que nous avons déjà dénoncées, ce nouveau texte contient de nouveaux amendements qui ont été ajoutés par le Sénat et, plus grave encore, validés par le gouvernement, sans aucune discussion préalable avec quiconque.

Un premier amendement vient remettre en cause les modalités de recrutement des enseignant-es/chercheur-es en supprimant la qualification des docteurs par le CNU. Ajouté aux recrutements sur les « chaires de professeurs juniors » initialement prévu par la LPR, cet amendement ouvre la porte à tous les risques de clientélisme.

Mais il y a encore plus grave : un autre amendement introduit la notion de délit d'entrave à l'université assortie de

sanction pénales. Il promet de sanctionner jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende « le fait de pénétrer ou de se maintenir dans l'enceinte d'un établissement d'enseignement supérieur sans y être habilité en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ou y avoir été autorisé par les autorités compétentes, dans le but de troubler la tranquillité ou le bon ordre de l'établissement »¹. Autrement dit, c'est tout mouvement social à l'université, qu'il soit le fait d'étudiant-es ou de personnels qui risque d'être réprimé. C'est une remise en question brutale des libertés syndicales et au-delà du principe même de la liberté d'expression dans les universités, alors que le gouvernement se gargarisait il y a encore quelques semaines de cette liberté d'expression à propos des caricatures.

La LPR posait largement problèmes, ceux-ci ne font qu'augmenter. Et les organisations syndicales (UNSA, CFDT, SNPTES) qui se sont associées à cette loi en signant le protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations qui lui est lié, devront en rendre des comptes.

Julie Robert

1. Article 20AA du projet de loi issu de la commission mixte paritaire : http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b3533_texte-adopte-commission#B888378536

Quand la direction de la BPI est contrainte à organiser le télétravail...

PENDANT plus de 4 ans, la direction de la BPI a superbement ignoré le décret de février 2016 organisant le télétravail dans la fonction publique. Malgré les préconisations du ministère de la Culture, il n'était autorisé qu'à quelques agents et son examen en comité technique était reporté en permanence.

Le télétravail arrive enfin à la BPI !

Le confinement du printemps a imposé la nécessité de l'institutionnalisation du télétravail à la BPI. Non sans difficulté car dans le contexte de la recrudescence



de l'épidémie, pour beaucoup de collègues, la mise en place d'une organisation formelle du télétravail, hors pandémie, paraissait une aberration.

Le projet passait d'autant plus mal que la direction de la BPI avait initialement tenté d'imposer des jours de télétravail fixes, ce qui aurait créé une rigidité incompatible avec le mode de fonctionnement d'un établissement qui tourne grâce aux échanges permanents entre les agents pour assurer les plages de service public et les nombreuses médiations. Une pétition exigeant que les jours de travail soient « flexibles » a été massivement signée. La direction maintenant

sa position, lors du CT, la parité syndicale a voté à l'unanimité, contre le projet de protocole. Mais, finalement, après quelques « négociations », la direction a revu sa copie, maintenant formellement les « jours fixes », mais permettant aux agents de les « échanger au sein d'un même service » et si « l'échange » était impossible, de les modifier avec l'accord du chef de service... Ce qui concrètement aboutissait à les rendre « flexibles » !

Mais ce protocole, adapté au cadre normal de fonctionnement de la BPI où le service public est une priorité, ne prévoit qu'un seul jour de télétravail hebdomadaire pour les agents qui effectuent des permanences et deux pour les services qui en sont dispensés... et n'en prévoit aucun pour les agents exerçant des tâches nécessitant la présence sur site.

Pour répondre aux exigences sanitaires, ça ne faisait pas le compte !

Un CHSCT exceptionnel s'est tenu le 6 novembre pour examiner un projet spécifique d'organisation du travail dans le cadre du confinement et de la fermeture de la BPI au public.

Les représentant-e-s des personnels (SNASUB-FSU et CGT) ont demandé plus d'équité entre les services. Initialement, les services « Achats » et « Équipement-bâtiment » devaient venir 5 jours sur 5 sur site. Le service « Maintenance des collections » 4 jours sur 5. Les représentant-e-s ont insisté pour que ces services qui concentrent beaucoup de magasiniers puissent bénéficier d'au moins 2 jours de télétravail par semaine, à travers des « chantiers collectifs », des formations à distance,... La direction a imposé 4 jours en présentiel, réduisant le temps de présence sur site de ceux qui initialement devaient y

être intégralement, tout en maintenant le statu-quo initial pour la « Maintenance des collections ».

Finalement, à part quelques cas individuels, à la BPI, tous les services où les agents exercent des tâches télétravaillables sont, soit totalement, soit majoritairement en télétravail. Seuls les services techniques « Achats » et « Équipement-bâtiment » et « Maintenance des collections » sont 4 jours en présentiel. Certains agents étant volontaires pour l'être, d'autres carrément pas !

Les représentant-e-s des personnels ont également demandé et obtenu plus de souplesse dans l'organisation du travail en présentiel.

- l'aménagement des horaires, avec prise en compte des pointages entre 7h30 et 19h30 et suppression de la « plage obligatoire » du matin ;
- une souplesse dans la planification des journées de présentiel et de télétravail au sein des services ;
- un allègement des horaires quotidiens d'une heure (pour les permanents, mais également pour les vacataires de bulletinage, seuls présents sur site actuellement). Tous les autres vacataires (accueil et rangement) étant rémunérés, mais priés de rester chez eux.
- pour les collègues contraints à venir sur site et habitant loin, la possibilité de bénéficier d'une carte de parking.

Les représentant-e-s des personnels ont obtenu que la direction informe régulièrement l'ensemble du personnel et prenne en compte les cas individuels et l'ensemble des critères initiaux de protection pour les personnes vulnérables. Ils ont également demandé à venir eux-mêmes sur site, autant que de besoin, pour assurer dans cette situation compliquée leur mission de prévention auprès des agents présents.

Béatrice Bonneau – Véronique Abot
Représentantes CHSCT BPI

La cessation de fonctions

Prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge

Professeure dans un conservatoire départemental, la requérante se voit refuser la prolongation de son activité pour un motif tiré de l'intérêt du service : son profil ne correspond pas au nouveau projet éducatif et culturel, pour lequel une « recomposition de l'équipe pédagogique est jugée nécessaire » dans l'intérêt du service ». Sa demande d'annulation de la décision est rejetée en première instance, et également en appel : la décision n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

La Cour administrative d'appel estime que si les dispositions de la loi du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public « laissent à l'administration la faculté de maintenir leurs agents au-delà de la limite d'âge » elles « ne sauraient conduire à leur ouvrir un droit à ce maintien ».

(CAA de Versailles, 25 juin 2020, n° 18VE01262).

Licenciement pour insuffisance professionnelle : des garde-fous

Un agent contractuel exerçant les fonctions de secrétaire de mairie est nommé adjoint administratif, puis titularisé. Il est ensuite chargé d'autres fonctions puis, quelques années plus tard, licencié pour insuffisance professionnelle. Après annulation en première instance et réintégration de l'agent, l'appel de la commune est rejeté. Le Conseil d'État confirme ce rejet, en estimant que les insuffisances signalées au moment de la titularisation ne pouvaient pas être prises en compte, puisque les fonctions de secrétaire de mairie, qu'il occupait alors, ne correspondaient pas à son grade et les manquements qui lui avaient été reprochés dans ce cadre ne pouvaient donc pas être pris en compte pour venir à l'appui du licenciement pour insuffisance professionnelle. La commune ne démontre pas par ailleurs des insuffisances dans les fonctions exercées ultérieurement.

(CE, 9 juin 2020, n° 425620).

Abandon de poste

Un inspecteur des finances publiques conteste sa radiation des cadres pour abandon de poste. Il soutient que l'autorité qui lui a adressé la mise en demeure de reprendre son activité n'était pas l'autorité compétente pour ce faire, car ce n'était pas celle détenant le pouvoir de nomination. Demande rejetée en appel : l'autorité investie du pouvoir de nomination est certes compétente pour prononcer la radiation, mais celle-ci peut aussi « être établie par l'autorité disposant du pouvoir hiérarchique ». La CAA de Versailles reprend ainsi à son compte le considérant de celle de Bordeaux qui avait reconnu la compétence

d'un président d'université, disposant par délégation de l'autorité hiérarchique sur l'ensemble des personnels de l'établissement, pour adresser une mise en demeure de rejoindre son poste à un enseignant-chercheur (CAA de Bordeaux, 8 octobre 2013, n° 18BX01001).

(CAA de Versailles, 12 juin 2020, n° 18VE01754).

Pas de rétroactivité de la décision de mise à la retraite

Inapte au service en raison d'une maladie professionnelle, une enseignante demande au recteur son admission à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2014. Elle est admise à la retraite par un arrêté du 3 février 2015 indiquant que cette décision a effet au 1^{er} septembre 2014. Elle s'adresse au juge pour que la période de septembre à février 2015 soit prise en compte pour sa pension. Le tribunal administratif rejette sa demande, mais le Conseil d'État annule ce refus pour erreur de droit : « l'administration ne peut conférer un caractère rétroactif à une décision d'admission à la retraite à moins que ce ne soit nécessaire pour survenance de la limite d'âge, pour placer l'agent dans une position régulière ou remédier à une illégalité ».

(CE, 6 mai 2019, n° 418482).

Abandon de poste : attention à l'affranchissement du courrier

Une professeure dans un conservatoire municipal, en congé de maladie ordinaire, adresse à la commune un courrier contenant une demande de congé de longue maladie, accompagnée d'un certificat médical. Faute d'affranchissement suffisant, ce pli n'est pas ouvert et revient à l'intéressée. Le maire met ensuite la fonctionnaire en demeure de reprendre ses fonctions sous quatre jours. Elle ne se manifeste pas et est radiée pour abandon de poste. Le Conseil d'État valide cette décision : il estime en effet que le fait de recevoir, un mois après avoir envoyé son courrier, une mise en demeure de reprendre ses fonctions dans un délai de quatre jours, aurait dû l'alerter et la conduire à se manifester dans le délai fixé par la commune, « la requérante ne justifiant pas d'un empêchement d'ordre médical ou d'une situation de force majeure de nature à l'exonérer de ses obligations ».

(CE, 18 avril 2019, n° 18NT04399).

Pierre Boyer



Harcèlements au travail : tolérance zéro !

Le harcèlement, moral ou sexuel, est une atteinte aux droits fondamentaux de la personne humaine. Le ou les auteur-es peuvent avoir un lien hiérarchique ou non avec la victime.

Le harcèlement moral peut reposer sur une discrimination. On parle alors de harcèlement discriminatoire. Le harcèlement sexuel est toujours discriminatoire : il repose sur le sexe de la victime.

Harcèlement moral

Trois conditions doivent s'additionner :

- répétition des agissements ;
- dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité ;
- altération de la santé physique et/ou mentale ou avenir professionnel compromis ;

C'est rarement un conflit interpersonnel : il trouve souvent son origine dans l'organisation du travail et les formes du management. Il peut aussi être institutionnel lorsqu'il répond à une stratégie de gestion du personnel. Quoiqu'il en soit, le harcèlement crée un environnement où les individualismes se trouvent accentués et la violence banalisée.

Les différentes pratiques utilisées contre la victime visent à **asseoir un statut de dominant, isoler** des autres agent-es, **contrôler à outrance, déposséder, demander l'impossible** ou **priver le travail de sens**.

Harcèlement sexuel

Deux types de harcèlement sexuel existent :

- **Le harcèlement sexuel pour propos et comportements à connotation sexuelle non désirée et répétée** exige au moins deux actes (sans limite

de délai entre les deux) et non consentis, de façon explicite ou non : un silence systématique vaut une absence de consentement.

- **Le harcèlement sexuel dit assimilé** implique une pression grave (un chantage), unique ou répétée, avec ou sans lien hiérarchique, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Les victimes

S'il n'y a pas de profil de victime dans le cas du harcèlement moral, les victimes de harcèlement sexuel sont majoritairement des



femmes. En 2017, elles étaient 320 000, âgée de 20 à 69 ans et travaillant en France métropolitaine, contre 170 000 hommes, selon le ministère de l'Intérieur.

Les conséquences pour les victimes sont nombreuses, notamment sur **sa santé** qui se dégradera progressivement : fatigue, troubles anxieux, troubles du sommeil, symptômes du syndrome de stress post-traumatique, troubles psychiques ou somatiques.

Désinvestissement, absentéisme, isolement, difficultés de concentration, perte de productivité, conflits avec les collègues impactent énormément **la vie professionnelle** et contribuent à les stigmatiser.

Se confier à des proches, demander de l'aide à des professionnel-les de santé n'est possible qu'après un temps plus ou moins long. Le coût financier des soins peut être un obstacle. **Solitude et détresse** augmentent alors le risque suicidaire.

L'impunité

Trop souvent, les faits de harcèlement ne sont pas dénoncés. Les résolutions proposées par l'employeur sont souvent insatisfaisantes pour la victime, contrainte à un changement de service. Quant aux affaires portées au tribunal, elles aboutissent rarement sur une condamnation.

L'absence de sanction à l'encontre du harceleur envoie un message d'impunité. Trop souvent tolérées et considérées comme normales, les pratiques harcelantes se font alors un instrument de pouvoir et une arme contre l'égalité. Si dans les faits, malgré les avancées réglementaires, l'égalité femmes-hommes se met en place si difficilement, c'est bien le fait de résistances, au moyen de violences, pour protéger un monde inégalitaire et patriarcal.

Estelle Broniarczyk

Textes

Code du travail (art. L1153-1)

Code pénal (art. L 222-33)

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (art. 6 bis et 6 quinquies)

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012

Circulaire n° SEI 2014-1 du 4 mars 2014

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

Lu pour vous

- **Circulaire du 2 novembre 2020** visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions (site legifrance.gouv.fr).
- **Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 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 30 octobre 2020).
- **Circulaire du 29 octobre 2020** relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire (site legifrance.gouv.fr).
- **Décret n° 2020-1303 du 27 octobre 2020** modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux (JO du 28 octobre 2020).
- **Décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020** portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat (JO du 25 octobre 2020).
- **Arrêté du 24 octobre 2020** pris en application de l'article 3 du décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat (JO du 25 octobre 2020).
- **Arrêté du 24 octobre 2020** fixant la liste des services et emplois prévue par l'article 2 du décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat (JO du 25 octobre 2020).
- **Décret n° 2020-1297 du 23 octobre 2020** modifiant le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la conti-

nuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 25 octobre 2020).

- **Décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020** modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (JO du 25 octobre 2020).
- **Arrêté du 23 octobre 2020** fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (JO du 25 octobre 2020).
- **Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020** relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique (JO du 25 octobre 2020). Le décret détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- **Arrêté du 15 octobre 2020** fixant la date d'effet de la nouvelle procédure d'admission à la retraite à l'égard des fonctionnaires de l'Etat, des militaires et des magistrats relevant du Service de santé des armées (JO du 22 octobre 2020).
- **Décret n° 2020-1245 du 9 octobre 2020** relatif à l'utilisation des téléprocédures devant le Conseil d'Etat, les cours administratives d'appel et les tribunaux administratifs et portant autres dispositions (JO du 11 octobre 2020). Le décret simplifie, précise et complète les dispositions du code de justice administrative relatives aux téléprocédures pour les avocats et les administrations (application Télérecours) et pour les personnes privées sans avocat (application Télérecours citoyens).
- **Circulaire du 7 octobre 2020** relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la crise sanitaire (site legifrance.gouv.fr).

👉 Circulaire « Protection des agents publics » du 2 novembre 2020

UNE CIRCULAIRE relative aux mesures de protection des agents publics suite aux attentats, a été publiée le 2 novembre 2020.

Dans cette circulaire adressée aux responsables des administrations de l'Etat, quatre ministres, dont celle de la Fonction publique, demandent aux employeurs de « renforcer » et « systématiser » le soutien aux agents publics qui sont la cible d'attaques dans le cadre de leurs fonctions. Elle

garantit la mobilisation des managers, à tous les niveaux de l'administration, pour protéger leurs agents objets de menaces ou victimes d'attaques en s'assurant qu'ils bénéficient d'un soutien renforcé et systématique de leur employeur et notamment de l'octroi sans délai de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 lorsque les circonstances et l'urgence le justifient afin de ne pas les laisser sans défense dans une situa-

tion pouvant se traduire par une atteinte grave à leur intégrité.

Les ministres signataires de la circulaire appuient fortement sur le nécessaire soutien systématique aux agents, en particulier s'il y a dépôt de plainte. La formation des responsables de service sur leurs obligations en matière de protection est également rappelée, évoquant même une faute lorsqu'un responsable hiérarchique tenterait de minimiser les faits.

Concernant les attaques des agents dans l'exercice de leurs fonctions sur les réseaux sociaux, il est demandé aux employeurs de répondre systématiquement

en utilisant un droit de réponse, et en signalant les faits sur la plateforme PHAROS du ministère de l'intérieur.

Les employeurs devront mettre en place un suivi systématique des menaces ou attaques dont sont l'objet leurs agents avec les protections accordées.

👉 Prime de fidélisation en Seine-Saint-Denis

Le décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 a institué une prime de fidélisation pour la Seine-Saint-Denis. Ce texte prend effet à partir du 1^{er} octobre 2020, **pour une durée de dix ans**. Pour prétendre à cette prime, les agents publics, civils et militaires, fonctionnaires ou contractuels, doivent avoir exercé de façon permanente dans le département de Seine-Saint-Denis et y compter 5 années continues de services effectifs. Les agents déjà en place devront rester au moins une année complète. Seuls, certains emplois et services, au contact direct de la population, sont désignés pour pouvoir prétendre à cette prime : les agents du service public de l'éducation en font partie. Les services de l'éducation nationale en font partie. Pour les agents contractuels, une interruption maximale de quatre mois ne constitue pas une rupture du caractère continu des services.

Montant de la prime de fidélisation et conditions de versement

Le montant de la prime de fidélisation est fixé à 10 000 €. Elle est versée en une seule fois, au terme des cinq années de services effectifs. Elle ne peut être perçue qu'une seule fois.

Cette prime est cumulable avec tout autre élément de rémunération de même nature. Deux exceptions de non cumul sont prévues : la première fraction du complément d'indemnité de fidélisation versé après la première année révolue de service continu en secteur difficile attribués aux fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application de la police nationale nommés à l'issue de la réussite au concours national à affectation régionale en Ile-de-France et la troi-

sième fraction de la prime de fidélisation attribuée aux membres des corps de commandement et d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire lauréats des concours nationaux à affectation locale.

Pour les agents affectés dans le service public de l'éducation, la date de départ de calcul de la durée des cinq ans de services continus est fixée à la rentrée scolaire des élèves, le 1^{er} septembre 2020. Les agents qui atteignent la limite d'âge de leur corps et sont donc placés en retraite perçoivent la prime de fidélisation au prorata du temps de service effectué à compter du 1^{er} octobre 2020. À l'expiration du décret, le 1^{er} octobre 2030, les agents qui ne rempliront pas la condition de durée de cinq ans, bénéficieront, à titre personnel, d'une prolongation au-delà de cette date pour atteindre la durée des cinq ans.

Les agents antérieurement en fonction dans les services et emplois désignés ont six mois pour opter :

- soit pour le bénéfice de la prime de fidélisation après cinq ans de services effectifs à compter du 1^{er} octobre 2020,
- soit pour un versement exceptionnel de la prime de fidélisation.

Dans ce dernier cas, il est déterminé à la date d'entrée en vigueur du décret la durée de services effectifs déjà effectués et donc le nombre d'années de services effectifs restant à effectuer pour prétendre à la prime de fidélisation. Pour quatre années restant à effectuer, le montant sera de 8 000 €, (trois années, 6 000 €, deux années, 4 000 €, une année, 2 000 €). Ce montant est versé au départ de l'agent.

👉 Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Le DÉCRET n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et l'arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat sont parus au Journal officiel du 25 octobre 2020.

Le décret du 23 octobre 2020 prolonge le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour les années 2020 et 2021 et fixe les nouvelles périodes de référence à prendre en considération pour déterminer le montant de la GIPA dû à l'agent pour ces deux années, soit, respectivement, les périodes allant **du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019 et du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020**.

Le calculateur ci-dessous est mis à votre disposition pour vous aider à déterminer si vous êtes éligible à la GIPA au titre des années 2015 à 2019 et, le cas échéant, pour quel montant. Pour cela, il vous suffit simplement d'indiquer l'indice majoré (indice figurant sur votre bulletin de salaire) que vous déteniez à la date du 31 décembre 2015 puis à celle du 31 décembre 2019. Le calcul est automatique.

