

Convergences

n° 230

juin-juillet 2017



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

Édito

**Bruno
Lévéder**



Le 18 juin, avec le deuxième tour des élections législatives, une très longue séquence d'élections politiques s'est achevée. Après l'élection d'Emmanuel Macron à la Présidence de la République en mai, le considérable renouvellement de l'Assemblée nationale lui a donné une majorité absolue pour appliquer son programme. C'est donc une nouvelle situation qui est ouverte et qui demandera un investissement particulier pour le mouvement syndical, en tout cas pour le SNASUB-FSU et la FSU, pour analyser la politique qui sera menée à l'aune de chacune des mesures que le gouvernement prendra.

Pour le SNASUB-FSU, l'enjeu est de ne rien en rabattre sur les revendications, de chercher à toujours les faire avancer avec les personnels, et de n'accepter aucun recul. Aujourd'hui, pas plus qu'hier, il n'est d'austérité acceptable en ce qui concerne les conditions de travail et de vie déjà dégradées, le renforcement du service public et de la protection sociale.

Restent au premier plan de nos préoccupations, les questions de

revalorisation des carrières et des rémunérations ; de création de postes ; de requalification des emplois et de promotion des personnels qui les occupent ; de renforcement des droits sociaux et des mécanismes de solidarité et de redistribution de la richesse produite.

Nous savons d'ores et déjà que nous aurons à fournir un gros travail d'analyse et d'explication. Et il faudra le partager le plus largement possible avec nos collègues, partout et régulièrement.

Une partie de nos travaux d'été sera consacrée à nous préparer à relever ce défi !

Mais d'ici là, à toutes et tous, à chacun et chacune, nous vous souhaitons de profiter du repos et des instants de liberté offerts par la torpeur de l'été.

Profitez-en bien !

Bonnes vacances à toutes et tous et rendez-vous à la rentrée !

Dossier

**Requalification :
histoire d'une revendication**

(pages 11-15)

Contacter le SNASUB



SNASUB FSU

104 rue Romain Rolland

93260 LES LILAS

Tél : 01 41 63 27 50 / 51

Fax : 01 41 63 15 48

snasub.fsu@snasub.fr

<http://www.snasub.fr>

Le Secrétariat national

Secrétaire général **Secrétaires généraux adjoints**

Bruno Lévêder
SNASUB-FSU
104 rue R. Rolland
93260 LES LILAS
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Trésorier national

Pierre Hébert
Trésorier national
contact-tresorerie@snasub.fr

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

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

Autres membres du BN

Patrice Aurand
01 47 40 20 31
aurand@bib.ens-cachan.fr

Jacques Aurigny
06 08 85 00 82
jacques.aurigny@wanadoo.fr

François Bonicalzi
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr

Pierre Boyer
06 24 08 63 33
pierre.boyer.snasub@orange.fr

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

Agnès Colazzina
snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr

Marie-Dolorès Cornillon
md.cornillon@orange.fr

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

Virginie Kilani
virginie.kilani@u-bourgogne.fr

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

Arlette Lemaire
01 41 63 27 52
lemaire.arlette@free.fr

Benoît Linqué
benoit.linqué@bnf.fr

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@yahoo.fr

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

Julie Robert
julierobt@gmail.com

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

Le SNASUB dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille

snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Agnès Colazzina, SA
06 76 33 50 51
Marie-Françoise Deltrieux, Trésorière
Impasse des Fauvettes Av. Georges Borel
13300 Salon de Provence
04 90 56 82 42 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
SNASUB-FSU
9 rue Dupuis 80000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon

snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian Viéron-Lepoutre, SA
06 13 49 65 32
snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Pierre Hébert, Trésorier
SNASUB-FSU 104 rue R. Rolland 93260 Les Lilas
tresorerie.besancon@snasub.fr

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nora Berkane, SA
07 68 70 33 37
Nathalie Prat, Trésorière
tresorerie.bordeaux@snasub.fr
12 rue des Camélias
64000 Pau

Caen

snasub.fsu.caen@snasub.fr
François Ferrette, SA
06 11 64 15 57
snasub.fsu.caen@snasub.fr
Christel Alvarez, Trésorière
LPO Albert Sorel
Avenue du Labrador
14600 Honfleur
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand

snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Eric Panthou, SA
06 62 89 94 30
Laure Gebel, co-SA
chouplat@sfr.fr
Evelyne Verdelle, co-SA
verdeve@wanadoo.fr
06 71 79 92 91
Marie-Juliette Arlandis, Trésorière
20 rue des Trioux
63100 Clermont-Ferrand
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr
06 30 78 39 39

Corse

snasub.fsu.corse@snasub.fr
Thomas Vecchiutti, SA
06 75 02 21 85
Catherine Taieb, Trésorière
Lycée Pascal Paoli Avenue Pr. Pierucci 20250 Corte
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil

snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann Mahieux, SA
01 48 96 36 65 / 90
Ludovic Laignel, Trésorier
SNASUB-FSU Bourse
Départementale du Travail
1 place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
tresorerie.creteil@snasub.fr

Dijon

snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie Kilani, SA
03 80 39 50 97
Sébastien Mazzaresse, Trésorier
Maison de l'Université
Esplanade Erasme
21078 Dijon Cedex
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 58 13

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Abdel Moulehawy, co-SA
Zahira Monjoin, co-SA
Françoise Guillaume, co-SA
04 76 09 14 42
Pierre Berthollet, Trésorier
SNASUB-FSU Bourse du travail
32 avenue de l'Europe
38030 Grenoble
tresorerie.grenoble@snasub.fr

Lille

snasub.fsu.lille@snasub.fr
Colette Dossche, co-SA
Stéphane Lefèvre, co-SA
Pascale Vernier, co-SA
03 20 12 03 31
Pascale Barbier, Trésorière
Collège Rabelais
Avenue Adenauer BP 65
59370 Mons en Baroeul
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges

snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire Bourdin, co-SA
Sylvie Martinez, co-SA
Irène Denysiak, Trésorière
Collège Maurice Rollinat
43 rue Maurice Rollinat
19100 Brive-la-Gaillarde
tresorerie.limoges@snasub.fr
05 55 17 21 70

Lyon

snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien Poupet, SA
06 74 14 55 46
Jean-Marc Imatasse, Trésorier
Maison d'Hôtes
Locaux Syndicaux
de l'UCBL / Lyon1
SNASUB/FSU 7 rue Ampère
69622 Villeurbanne cédex
tresorerie.lyon@snasub.fr

Montpellier

snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception Serrano, SA
06 17 80 68 59
Edwis Richard, Trésorier
18 rue des Lauriers
30250 Sommières
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz

snasub.fsu.nancymetz@snasub.fr
Rémy Party, SA
06 31 95 28 62
David Steffen, Trésorier-adjoint
16 rue du stade 57730 Valmont
snasublorrainesecretariat@gmail.com

Nantes

snasub.fsu.nantes@snasub.fr
René Daguerre, co-SA
06 42 03 42 42
Claudie Morille, co-SA
06 87 92 76 28
Christine Violleau, Trésorière
11, allée du Parc
85200 Longèves
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice

snasub.fsu.nice@snasub.fr
Antonia Silveri, co-SA
06 88 54 39 87
Pascal Tournois, co-SA
06 64 32 10 91
Elodie Malausséna, Trésorière
LP Mognan
34 rue Auguste Renoir
06000 Nice
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours

snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Alexis Boche, SA
Natacha Sainson, Trésorière
SNASUB FSU
10 rue Molière 45000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@snasub.fr
02 38 78 00 69

Paris

snasub.fsu.paris@snasub.fr
Nicolas Barthel, SA
06 84 14 00 53
Suzanne Garin, Trésorière
Centre Universitaire des Saints Pères
SNASUB-FSU
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Arlette Deville, SA
05 49 03 06 17
Madeleine Prat, Trésorière
SNASUB-FSU
16 av du Parc d'Artillerie
86000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

Reims

snasub.fsu.reims@snasub.fr
Sabine Pace, co-SA
06 86 53 65 34
Carole Debay, co-SA
06 71 56 80 69
Marie-Reine Bourgeois, Trésorière
06 72 73 96 23
SNASUB-FSU Maison des syndicats
15 Bld de la Paix
51100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes

snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly Even, co-SA
06 74 58 94 96
Jacques Le Beuvant, co-SA
06 88 22 87 83
Nelly Le Roux, Trésorière
DSDEN 1 bd du Finistère
29558 Quimper Cedex
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 98 98 99 36

Rouen

snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaëlle Krummeich, co-SA
Christophe Noyer, co-SA
02 32 28 73 43
Sylvie Millet, Trésorière
Université – Service OISEAU
25 rue Ph. le Bon BP 1123
76063 Le Havre Cedex
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky Dietrich, SA
06 23 39 27 85
Myriam Marinelli, Trésorière
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9
03 88 23 36 47

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Dominique Ramondou, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie Trouchaud, co-SA
05 61 43 60 64
Aurore Sistac, Trésorière
52 rue J. Babinet 2ème étage
31100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles

snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Sylvie Donné Lacouture, co-SA
07 60 46 58 63
Rémy Cavallucci, co-SA et Trésorier par intérim
SNASUB FSU
95 bd Jean Jaurès
91813 Corbeil Essonnes Cedex
tresorerie.versailles@snasub.fr
07 60 47 45 61

HORS METROPOLE

Etranger, Guyane : contactez le SNASUB national

Guadeloupe

snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul Guemise, co-SA
Denise Tassius, co-SA
Paule Aubatin, Trésorière
33 résidence Marie-Emile Coco
97111 Morne à l'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Martinique

Frédéric Vigouroux, Correspondant
frederic.vigouroux@martinique.univ-ag.fr
snasub.fsu.martinique@snasub.fr

Mayotte

snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine Ousseni, SA
Hadia Issoufa, Trésorière
hadia.chebani@ac-mayotte.fr
tresorier.mayotte@snasub.fr
COCONI 1 - Logement 2
97670 Ouangani

Nouvelle Calédonie

Jean-Luc Cadoux
jean-luc.cadoux@ac-noumea.nc
Lycée Jules Garnier
Avenue James Cook BP H3
98849 Noumea Nlle-Calédonie

Réunion

snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel Sacri, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel Oumana, co-SA
06 92 70 61 46
snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Sophie Bègue, Trésorière adjointe
06 92 68 19 26
29 Chemin de la cannelle
Saint François
97400 Saint Denis
tresorerie.reunion@snasub.fr

Convergences

Bulletin mensuel du
SNASUB-FSU

Syndicat national de l'administration
scolaire universitaire et des bibliothèques

104 rue Romain Rolland

93260 LES LILAS

01 41 63 27 51 / 52

Directeur de la publication :

Bruno Lévêder

Rédacteur en chef : Pierre Boyer

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 n° : 2,50 €

COLLOQUE NATIONAL des personnels administratifs des établissements scolaires



« Quels métiers ? Dans quel environnement de travail ?
Avec quels moyens pour le bon fonctionnement de nos EPLE au service du public ? »

Vendredi 13 octobre 2017 - 9 h à 16 h 30 à PARIS

Les métiers

- * la gestion administrative des élèves et des personnels, des formations et des diplômes
- * la gestion matérielle et financière de l'établissement, la restauration scolaire, les services de paye ...

L'environnement de travail

- * la place de l'établissement scolaire dans le système éducatif,
 - * les effets de la déconcentration et de la décentralisation
- * les relations hiérarchiques et interpersonnelles au sein de l'EPL ;

Les moyens

- * la formation professionnelle initiale et continue des personnels,
 - * les outils et applications de travail, la dématérialisation
- * les dotations en emplois administratifs, la qualification des emplois



Ce colloque réunira jusqu'à 150 collègues, provenant de l'ensemble des académies. Nous l'organiserons sous la forme d'une journée de formation syndicale.

Son objet sera de « faire remonter » et de centraliser les nombreux échanges tenus lors des colloques académiques, pour renforcer nos analyses et élaborer nos revendications.

Pour y participer, prenez contact avec le secrétaire académique du SNASUB-FSU de votre académie

SOMMAIRE

ACTUALITÉ	Édito	1	SECTEURS	Supérieur	ÉPLE	Politique des collectivités en matière de restauration	18	
	Contacts	2				Fiche pratique	Les GIP et leurs personnels	19
	Brèves	4				Histoire	Le SNAU après 1971	20-21
	Pouvoir d'achat, CSG et cotisations sociales	5				Lu pour vous	Dans le BOEN et le JO	21
	CAPN ITRF	6-7				Brèves de jurisprudence	Applications du principe du contradictoire	22
	Vie des académies :					Questions et réponses	Ecrivez-nous, on vous répondra !	23
	- Mayotte	8				Adhésion		24
	- colloques de Nancy-Metz et Reims	9-10						
	Tableaux d'avancement 2017 des catégories C et B	16						
				Réunion de la commission CROUS	17			

Dossier

Requalification : histoire d'une revendication

(pages 11-15)



Le syndicalisme est confronté depuis quelques décennies à des politiques néolibérales qui modifient en profondeur les conditions de l'action syndicale.

Le syndicalisme est confronté depuis quelques décennies à des politiques néolibérales qui modifient en profondeur les conditions de l'action syndicale. C'est particulièrement vrai si l'on compare avec la façon dont elle a pu s'exercer en Europe avec des variantes mais aussi des traits communs dans la période comprise entre la Libération et les années 1980. Dans cette période dite de « compromis fordiste », l'action syndicale, par la mobilisation et la négociation, est parvenue à obtenir un certain nombre d'avantages matériels, à consolider la protection sociale du salariat et à homogénéiser jusqu'à un certain point les conditions d'existence.

Le grand tournant néolibéral marqué par la mise en place d'un nombre impressionnant de mesures coordonnées et cumulatives, surtout à partir des années 1990, a eu pour objectif et pour résultat de refondre les relations salariales et de briser le cadre de négociation avec le patronat comme avec l'État.

Ouvrage de Louis-Marie Barnier, Jean-Marie Canu, Christian Laval, Francis Vergne. Prix de vente : 7 €

Bilan sur les risques psychosociaux

Dans le cadre de la convention passée avec la Direction Générale de la Fonction Publique, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a réalisé un bilan qualitatif du déploiement de l'accord de 2013 sur les Risques Psychosociaux (RPS).

Ce bilan montre que l'accord a permis de « booster » la prévention et d'impulser des diagnostics.

Mais il révèle aussi les nombreux blocages : causes des RPS peu analysées, turn-over des directions, contexte de réorganisation qui « crispe » le dialogue social, difficulté à sortir d'un travail en « silos » qui empêche d'intégrer la prévention aux réflexions stratégiques...

Lorsque des diagnostics sont engagés les attentes des personnels sont fortes, et les progrès dans ce domaine nécessiteraient un « portage politique et une implication forte et continue des directions » et une réelle coopération entre directions, CHSCT et organisations syndicales, pour une véritable prévention primaire.

Nouveau gouvernement : et la Fonction Publique ?

La FSU prend acte de la composition du nouveau gouvernement.

Elle regrette que la Fonction publique ne soit pas un ministère de plein exercice. De plus, l'intitulé lie clairement l'action publique aux comptes publics.

Pour la FSU, il n'est pas acceptable de traiter des missions de services publics par le seul prisme budgétaire.

Elle portera ses exigences pour faire valoir la nécessité de service public sur l'ensemble du territoire afin de répondre aux besoins des usagers. Elle défendra ses propositions pour conforter la Fonction publique et les agents dans leurs missions d'intérêt général. La FSU rappellera que l'investissement public est nécessaire pour permettre l'égal accès de toutes et tous aux droits fondamentaux.

Communiqué FSU, mercredi 17 mai 2017

La FSU dénonce l'absence d'un ministère dédié, et même d'un secrétariat d'État, chargé des retraité-es et personnes âgées

La FSU dénonce l'absence d'un ministère dédié, et même d'un secrétariat d'État, chargé des retraité-es et personnes âgées.

Au total un quart de la population dont 16 millions de retraité.e.s est ignoré. La FSU demande au gouvernement qui prendra en charge ces questions et selon quelles intentions ?

Le vieillissement de la population impose aujourd'hui de s'interroger sur la place de ces millions de citoyen-ne-s dans la société. Il impose aussi de réfléchir sous un angle nouveau au

défi posé par la plus grande longévité en termes d'aménagement du territoire, de services publics de proximité, de santé, de logement, de pension et pouvoir d'achat, de fiscalité, de lien intergénérationnel, de grand âge et de la perte d'autonomie...

Les retraité-es ne peuvent pas être considéré-es que lorsqu'il est question d'augmenter le point de CSG sans contrepartie (à la hauteur de 1,7 ce qui constituerait une perte de 24 € pour 1 300 euros de pension par mois), ou pour envisager de poursuivre le gel des pensions.

Pour la FSU, reconnaître la place des retraité.e.s et personnes âgées nécessite de créer les conditions institutionnelles de dialogue.

Communiqué FSU, mardi 23 mai 2017

La CSG comme levier d'augmentation du pouvoir d'achat : vraiment ?

Actualité

Le 7 mai dernier, Emmanuel Macron a été élu à la Présidence de la République ; et le 18 mai les élections législatives ont donné à son mouvement la majorité absolue à l'Assemblée nationale. Dans le programme présidentiel, la question du pouvoir d'achat a été abordée. Regardons le sujet de plus près !

La politique du gouvernement en matière de pouvoir d'achat

Une mesure « phare » concernant le pouvoir d'achat a été annoncée à l'occasion de la campagne électorale. Elle concerne tous les salariés.

Pour bien comprendre le cadre dans lequel le gouvernement entend travailler, il est utile de citer le programme du candidat Emmanuel Macron : « *Nous améliorerons le pouvoir d'achat de tous les travailleurs. Sans que cela ne revienne plus cher aux employeurs, nous réduirons les cotisations payées par les salariés, par les indépendants et par les fonctionnaires : près de 500 euros supplémentaires nets par an pour un salaire de 2200 euros nets par mois !* ».

La porte d'entrée gouvernementale pour redonner du pouvoir d'achat est donc bien de faire augmenter le net par un abaissement des cotisations sociales. Cela invite immédiatement une première remarque : ces cotisations sociales financent pour beaucoup la protection sociale ou l'assurance chômage. En clair, le pouvoir d'achat redonné aux salariés serait donc pris sur les budgets sociaux, sur les parts socialisées ou différées du revenu. Si tel était le cas, cela encouragerait à compléter sa protection sociale par des biais assurantiels. Dit autrement, l'universalité d'une part de celle-ci serait réduite pour relever de « choix » (plus ou moins contraints) individuels, en tout cas pour ceux qui seraient en mesure de le faire. Et pour les autres, c'est surtout le risque d'un affaiblissement de la protection sociale qui pourrait en être alors la conséquence.

S'il y a une urgence à répondre aux problèmes de pouvoir d'achat qui minent les conditions de vie d'un grand nombre de salariés, cette question ne saurait cependant être résolue par un recul de l'effectivité des droits sociaux.

Augmentation de la CSG de 1,7 point

Le gouvernement envisage une « compensation » de cette baisse de cotisation maladie et chômage pour les salariés du secteur privé (à hauteur de 3,15 points du salaire brut) par l'augmentation de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) de 1,7 point. Si pour ceux-ci l'effet pouvoir d'achat immédiat existerait, pour les retraités cela se traduirait par une perte sèche de revenu disponible.

Par ailleurs, passer le financement d'une cotisation sociale à une contribution salariale aboutit à modifier les équilibres entre les sources de financement de la Sécurité sociale, ce qui n'est pas sans impact sur sa gouvernance.

Et, autre problème, pour les fonctionnaires une telle opération sur le financement de la protection sociale ne fonctionne pas car leur système de cotisation est différent.

La FSU a été reçue juste après l'élection présidentielle par le ministre de l'Action et des Comptes publics (donc en charge de la fonction publique) qui lui a annoncé un « rendez-vous salarial » pour envisager une « compensation » de cette hausse de la CSG pour les fonctionnaires. Le discours du ministre s'est voulu fort peu ambitieux. En effet, « compenser » n'est pas augmenter.

En outre, le ministre a indiqué que pour 2017, les 0,6% d'augmentation de la valeur du point d'indice au 1er février 2017, tenait lieu de mesure générale pour cette année. Pour le SNASUB-FSU et la FSU, c'est faire fi que cette timide revalorisation n'était que le deuxième temps d'une mesure de 1,2 % au total prise au titre de 2016. Cela révèle un premier sujet de revalorisation : la valeur du point doit être augmentée en 2017, indépendamment de toute autre question, simplement comme mesure de justice visant à résorber des années de pertes cumulées de pouvoir d'achat.

Comme second élément de confrontation, il s'agit de pointer la contradiction entre une promesse électorale d'augmentation du pouvoir d'achat comme devant concerner également les agents publics, dont les fonctionnaires, et le discours bien plus timoré du ministre qui, lui, ne parle que de compensation.

Pour le SNASUB-FSU, fort de porter les revendications des collègues le plus possible et sur le fond, cette question du pouvoir d'achat ne peut se résoudre par des ajustements sur la structure des éléments de paie, mais bien par une politique salariale qui vise aussi à mieux redistribuer les richesses. Pour la fonction publique, il faut gagner un plan de revalorisation de la valeur du point d'indice pour rattraper le pouvoir d'achat perdu. Et il est nécessaire de poursuivre la revalorisation des carrières et de la grille indiciaire : les mesures du protocole PPCR n'ayant pas éteint nos revendications en matière de rémunération et de carrières, elles ne sauraient être qu'une première étape qui en appelle d'autres.

Bruno Lévêder



Déclaration liminaire des commissaires paritaires

La préparation de cette CAPN a été une nouvelle fois l'occasion de constater, à travers l'étude des dossiers des candidat-es ASI à la liste d'aptitude et des procès-verbaux des CPE des établissements les dysfonctionnements du système de promotion des ITRF.

Nous remarquons d'abord que les préconisations faites aux établissements dans la note de service de novembre 2017 sont loin d'être unanimement respectées.

L'annexe C1 rappelle le rôle des CPE et groupes de travail (GT) dans le processus d'attribution des promotions :

« *Les commissions administratives paritaires nationales et académiques portent la plus grande attention aux comptes rendus des commissions paritaires d'établissement. La CPE doit jouer pleinement son rôle de pré-CAP et être le lieu de dialogue social au sein de l'établissement en lui permettant ainsi d'affirmer son autonomie. Elle doit donc avoir connaissance de l'ensemble des dossiers des agents ayant vocation à être promus.*

Les principes doivent impérativement être respectés :

1. Les procès-verbaux doivent donner la composition précise de la CPE et la qualité des intervenants.

2. Les comptes rendus doivent rendre compte avec précision des débats et non être de simples relevés de décisions.

3. Ils doivent se référer clairement aux éléments prévalant pour le classement (ou non classement) des agents. [...]

6. Les demandes de détachement et d'intégration dans un corps, ainsi que les demandes de révision des comptes rendus d'entretien professionnel, doivent faire l'objet d'un avis de la CPE et non d'une simple information. »

Malgré cette liste très claire de principes à respecter :

- Nous constatons à l'issue de la séance préparatoire de la CAPN, qu'un établissement sur 5 ayant classé des candidat-es n'a pas fourni de PV ou de PV complet de la séance de CPE ou du GT ayant abouti au classement proposé. Ce qui représente près de 25% des promouvables.

- A la lecture des PV, force est de constater que bien souvent, les prérogatives des CPE sont annexées par des pré-groupes de travail, par service ou par composante, sans existence réglementaire, qui établissent des pré-classements qui sont ensuite soumis

aux élu-es des CPE. Ainsi, une CPE qui réussit à traiter et classer 62 dossiers de promouvables par LA en IGE et IGR en 15 minutes (PV de la CPE de l'université Paris Sud) est redoutablement efficace ou alors une simple chambre d'enregistrement des travaux de sélection des candidats effectués ailleurs...

- Nous traitons aussi dans cette CAPN des demandes de détachements. Or, sur les dossiers présentés, 2/3 ne sont apparemment pas passés en CPE.

Comme commissaires paritaires nationaux, nous alertons sur ces dysfonctionnements dans le traitement des carrières des collègues par la mise en œuvre aléatoire des préconisations de la note de service, qui peuvent semer le doute sur la qualité du dialogue social dans les CPE.

Nous constatons ensuite que les chances d'accès à la promotion de chaque agent-e ne sont pas identiques dans chaque établissement, dans chaque branche d'activité ou selon le sexe.

- La lecture du tableau des agents promouvables nous apprend que 33 établissements ne proposent pas d'agent-e à la promotion par LA. Ces établissements ont pour point commun de compter peu de promouvables ; on peut citer 9 CROUS, 5 rectorats, 5 universités, entre autres. Comme nous ne disposons pas de PV des séances de CPE ou GT, nous n'avons aucune idée des raisons qui ont conduit à ne classer aucun-e candidat-e. Nous ne pouvons qu'espérer que ce ne sont pas des considérations budgétaires qui sont entrées en ligne de compte, puisque la note de service rappelle qu'elles ne peuvent « faire obstacle à la promotion d'un agent et que seule la valeur professionnelle doit [importer] dans l'établissement [des] propositions, les aspects financiers devant avoir été pris en compte dans [la] GPEC. »

- Depuis quelques années, les attributions des promotions se font dans le respect de l'équilibre des BAP entre les proposés et les promus. Cependant, les proposés ne sont pas représentatifs des promouvables, amenant une réelle inégalité de traitement entre les BAP. En effet, la comparaison du tableau des proposés avec le tableau des promouvables montre une surreprésentation des BAP J et E dans le tableau des proposés, au détriment de toutes les autres, en particulier des BAP G, F et A. Ainsi, la BAP J représente 24% des promouvables mais 31,6% des proposés ; la BAP E 28% des promouvables mais 30,4% des proposés. Pour avoir le plus de chance d'être promu,

vaut-il mieux appartenir aux BAP J ou E ? La diversité des métiers de l'ITRF est nécessaire au bon fonctionnement des établissements, il est urgent de revoir la répartition des promotions par BAP en proportion de l'ensemble des agents promouvables.

- Pour la première fois nous disposons d'un tableau des proposés présentant les données sexuées. Si nous nous félicitons de cette avancée, nous souhaitons pour l'avenir obtenir ces informations au niveau de l'ensemble des promouvables.

Dans notre liste d'aptitude, 47% des proposés sont des femmes, ce qui correspond au taux de féminisation des ASI du supérieur (d'après le bilan social du MESR 2014-2015). Cependant, le calcul de ce taux sur l'ensemble de la filière ITRF n'a que peu de sens.

La filière ITRF regroupe de nombreux métiers techniques où les femmes sont peu présentes (BAP B, C, E, G par exemple) mais aussi de plus en plus de métiers de l'administration (BAP J) plus féminisés. La logique d'opposition entre les métiers de femmes/métiers d'hommes, reflète des inégalités de genre dans la formation scolaire et supérieure joue à plein à l'échelle des BAP. Il faut donc, pour respecter l'égalité des chances face à la promotion de chacun et de chacune, respecter les équilibres F/H au niveau de chaque BAP.

Ici, la comparaison entre le tableau des proposés et la répartition F/H par BAP montre que le nombre de femmes parmi les candidat-es proposé-es est particulièrement faible dans les BAP D, F et A (différence de 30 à 13 points entre la population totale des ASI et les proposés). Puisque la proportionnalité va être appliquée pour les prochaines élections professionnelles, il serait bon qu'elle le soit aussi dans l'attribution des promotions. Combattre les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes passe par une sensibilisation particulière des instances comme les CPE et les CAP, comme le réclamait le rapport pour l'égalité hommes femmes de 2012.

Pour conclure, travailler à partir des classements verrouillés des CPE nous paraît un vrai problème méthodologique. Il est urgent de revenir à l'esprit du texte qui indique que la CPE émet un avis et non un classement inchangeable. Cela permettrait à court terme de mettre en œuvre des quotas par branche d'activité, et de construire des critères objectifs de promotions. L'égalité de traitement des agent-es nécessite ces évolutions !

Julie Robert et Benoît Vallée,
commissaires paritaires des IGE.

CAPN des IGE, 13 juin 2017

Compte rendu

Actualité

La CAPN a classé 176 des 338 candidat-es proposés par les établissements (sur un total de 2254 promouvables).

Ce mercredi 14 juin, nous avons informé de leur classement les 176 heureux/ses lauréat-es mais aussi les 162 déçu-es de leur infortune, comme nous le faisons depuis quelques séances.

Nous leur avons adressé notre déclaration liminaire, qui porte sur les dysfonctionnements que nous relevons CAPN après CAPN, ainsi que l'essentiel du mail ci-dessous, apportant quelques éclairages sur le résultat de la CAPN :

- Tout d'abord quelques éléments statistiques à la sortie de la CAPN, dans le tableau ci-dessous :

BAP	Nombre de promus	% des promus	% de femmes promues
A	13	7,4	69,2
B	9	5,1	33,3
C	18	10,2	5,6
D	1	0,6	0
E	48	27,3	25
F	13	7,4	23,1
G	11	6,3	9,1
J	63	35,8	95,2
Total	176	100	50,6

- Ensuite une explication sur le nombre de possibilités de promotions porté à 176, soit un chiffre bien supérieur aux 106 possibilités annoncées dans les séances préparatoires des CPE et des groupes de travail des établissements.

Il s'agit là (contrairement à ce qui a pu être raconté par un certain syndicat...) de la simple application par l'administration (après autorisation du contrôleur budgétaire et comptable ministériel) de dispositions issues du protocole PPCR s'appliquant aux ASI en application du décret statutaire 85-1534 et tenant compte du calendrier d'application du protocole.

Après la signature du protocole, le SNASUB a porté dans la négociation la revendication de l'intégration des ASI dans le corps des IGE pour qu'ils bénéficient d'un échelonnement indiciaire fondé sur la catégorie A-type. Nous l'avons défendue avec la plus grande fermeté. Le ministère n'a pas répondu favorablement dans la négociation. En retour, il s'est cependant engagé à augmenter les possibilités d'accès des ASI vers le corps des IGE. Désormais, le contingent de recrutement par liste d'aptitude dans le corps d'IGE est calculé sur la base de 1/3 des recrutements par concours, détachement ou intégration, au lieu de 1/5 les années précédentes (cf. article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985). **Cela aboutit pour cette liste d'aptitude 2017 à l'ajout de 70 possibilités de promotions aux 106 initialement prévues, cette nouvelle étant annoncée en séance de CAPN par sa présidente.**

Si nous nous félicitons que 70 collègues supplémentaires puissent bénéficier d'une promotion par LA dès cette année, nous regrettons pour le respect de l'égalité de traitement de toutes et tous les collègues ASI que les CPE et groupes de travail locaux n'aient pas pu mener leurs travaux sur la base de ce nouveau contingent de promotions. Par exemple, certains établissements auraient pu présenter plus de candidat-es, les petits établissements qui ont renoncé à proposer des candidat-es auraient probablement changé de stratégie.

La publication tardive du décret introduisant les mesures PPCR, le 6 mai dernier, explique cette situation. Toutefois, le travail des instances locales aurait été un apport complémentaire pour notre travail de commissaires paritaires du SNASUB-FSU : contre tout clientélisme, nous nous battons pour que des critères objectifs et comparables soient déterminés pour l'établissement des listes d'aptitude. Comme nous l'indiquons dans notre déclaration liminaire, la filière ITRF reste une filière où l'égalité de traitement pour le déroulement des carrières des collègues est sans doute la plus défaillante.

Julie Robert et Benoît Vallée,
commissaires paritaires des IGE.

CAPN des Techniciens, 13 juin 2017

Compte rendu

Ce 23 mai se tenait au MESR la CAPN des techniciens qui examinait les listes d'aptitude pour accéder en B. Jean-Michel Fabresse (Université d'Orléans) et Patrick Georger (université du Havre) siégeaient pour le SNASUB.

Contrairement aux usages des années précédentes, après le premier examen contradictoire des candidatures promouvables, l'administration a décidé presque seule de l'attribution du reliquat des promotions. Ainsi, environ la moitié des 291 possibilités de promotion a été imposée par l'administration.

Concrètement, les universités de grande taille ont été favorisées et ont obtenu davantage de promus qu'une répartition

proportionnelle au nombre de promouvables. Est-il besoin de rappeler que "notre" nouvelle ministre était, il y a peu encore, présidente d'une "grande" université ?

Cette nouvelle manière de procéder a même suscité l'étonnement -hors séance- de quelques DGS et DRH présents pour l'administration. Un seul exemple résume bien cette dérive : un candidat a été promu malgré un rapport d'activité de 8 lignes et un rapport d'aptitude (réalisé par le supérieur hiérarchique) de 4 lignes !

Autre "nouveau" : contrairement aux années passées, des collègues ayant déjà bénéficié d'un tableau d'avancement en novembre 2016 ont pu être promus en B

la même année... alors que certaines CPE avaient écartées des dossiers au vu des usages. De même, la répartition des promotions entre BAP (branches d'activité professionnelle) n'a pas été suivie en séance.

Seuls les élus SNASUB et CGT (très minoritaires) ont dénoncé cette nouvelle manière de procéder.

Bref, vous aurez compris l'urgence de conditions de promotion transparentes (critères + barème) en ITRF et les nombreuses interrogations quant à la conception de la gestion de nos carrières par la nouvelle ministre...

Accueil de nouveaux adhérent-e-s à Mayotte

Depuis la fusion du SNUACTE-FSU qui a abouti au SNUTER-FSU, un certain nombre de collègues de la fonction publique de l'Etat qui adhéraient au SNUACTE ont rejoint le SNASUB-FSU. C'est le cas par exemple dans l'académie de Mayotte. Plusieurs dizaines d'adhérent-e-s ont rejoint le SNASUB cette année. J'ai donc eu l'honneur et le bonheur d'aller à leur rencontre : mi-mai, le climat chaud de Mayotte m'accueillait, et un collier de fleurs me signifiait la bienvenue de la part des collègues.

Un peu d'histoire et de géopolitique

Mayotte (sa Grande-Terre en tout cas) n'a pas été colonisée au sens habituel du terme. Dans les années 1840, la défense maritime de la Réunion était problématique, tant du point de vue des abris en cas de cyclone que des ports pour de grosses unités. Le responsable de l'île de La Réunion a donc choisi la Petite-Terre de Mayotte pour en faire une sorte de « caillou » fortifié permettant de protéger la grande baie qui se trouve entre Petite-Terre et Grande-Terre, qui offre un tirant

d'eau conséquent et n'est quasiment jamais parcourue par les cyclones.

Dans cette situation la Grande-Terre servait surtout de marché pour l'avitaillement des bateaux.

De fait, cela amène une relation des Mahorais à la France qui n'a que peu à voir avec celles de nombreuses autres anciennes colonies.

Mayotte se trouve dans l'archipel des Comores situé entre Madagascar et le continent africain. Contrairement aux îles voisines (Anjouan, Grande Comore et Mohéli) elle a le statut de département français : en 2009, Mayotte est devenue département et région d'outre-mer suite au référendum. Depuis les institutions se sont mises en place et les administrations se déploient au fur et à mesure.

La faible distance des autres îles de l'archipel avec ce territoire français, le décalage important de niveau de vie, amènent une immigration clandestine importante. En particulier, le nombre de naissances à Mayotte est énorme par rapport à la population officielle. Cela a pour conséquence une scolarisation de très nombreux jeunes dans les établissements d'enseignement pour lesquels les moyens sont loin de suivre en proportion. Que ce soit pour les enseignants ou les personnels administratifs et techniques, les conditions

de travail en sont détériorées. Enfin, cette situation a aussi amené de fortes tensions sociales sur l'île ces dernières années.

Formation Syndicale

Pendant 2 jours, j'ai pu rencontrer 25 de nos militant-e-s et assurer à cette occasion une formation sur les questions de droit syndical : présentation des textes concernant les autorisations d'absence ou du congé syndical, de nos droits à organiser des réunions et des sections syndicales. Il s'agissait de balayer les textes de référence (décret 82-447, loi 84-16 entre autres) et d'étudier leur traduction dans la vie réelle de nos activités.

Nous avons aussi discuté de l'organisation du syndicat et de la fédération... quelles implantations, quel champs d'intervention, quelles forces (et quelles faiblesses) ?

Dans un deuxième temps nous avons travaillé sur les différentes instances dans lesquelles le syndicat représente les collègues et les textes qui les régissent : comité technique, comité hygiène et sécurité et des conditions de travail, commission consultative paritaire des agents non titulaires, commissions administratives paritaires académiques ou locales ou nationales, ... cela a permis d'évoquer le travail de nos élu-e-s dans ces instances locales et de les éclairer sur un certain nombre de points.

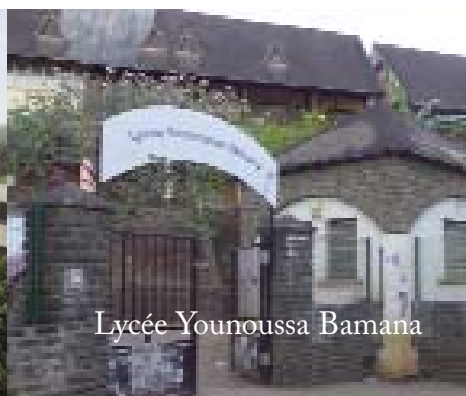
La particularité de notre syndicalisation à Mayotte est d'y trouver des AED (assistants d'éducation). En effet, le nombre d'étudiants présents sur place étant très faible, les collègues qui assurent ces missions sont restés et ont été recrutés sur des supports administratifs. A part cette spécificité, ce sont bien des collègues des filières administratives ou technique (AENES et ITRF) qui exercent dans les EPLE (lycées, collèges), les circonscriptions ou le rectorat que nous syndiquons.

C'est une équipe dynamique et très accueillante que j'ai eu le plaisir de rencontrer pour leur souhaiter la bienvenue au nom du SNASUB. Cela augure du meilleur pour l'avenir de la section académique !

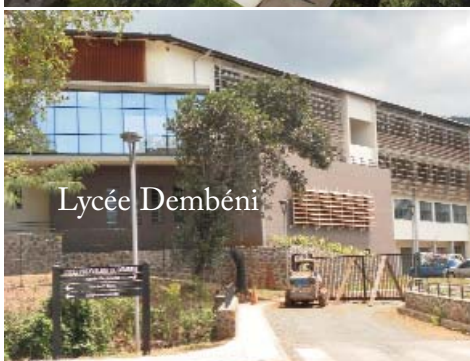
Pierre Hébert



Collège de
Ouangani



Lycée Younoussa Bamana



Lycée Dembéni



Collège de Kawéni 1

Nancy-Metz

Colloque EPLE

Le 16 mai dernier, l'académie de Nancy-Metz organisait son colloque EPLE au lycée Stanislas de Villers-lès-Nancy. Trente-deux collègues des 4 départements y ont participé avec une représentation de tous les métiers (secrétariat – intendance – gestion matérielle et comptable – service de paye).

Nous avons consacré la matinée au thème « Missions des personnels administratifs en EPLE ».

Les collègues se sont répartis en deux groupes équilibrés : un groupe "personnel d'intendance" et un groupe "personnel d'administration".

Chaque collègue s'est exprimé sur son établissement (collège, lycée, sections d'enseignement professionnel,) effectif élèves, effectif personnels, postes, missions, temps de travail et conditions de travail.

Le résumé des échanges fait ressortir les points suivants :

Renforcement de la présence des collectivités de rattachement.
L'appréciation des relations avec les collectivités est variable (la Région apparaissant comme la moins présente en terme d'interlocuteur) mais globalement il en ressort une immixtion croissante de ces dernières dans la gestion de l'EPLE.

Focus sur le département 57 (Moselle)

Ce dernier met en place une politique de « territorialisation de la maintenance » ayant pour objectif une mutualisation des moyens en personnels au niveau de la collectivité. C'est-à-dire que les ATEE avec spécialité ne seront plus à terme dans les établissements mais dans des équipes mobiles au service des routes, des bâtiments et des EPLE.

Dégradation des missions d'accueil

Les politiques de gestion contrainte de la masse salariale par les collectivités entraîne de fortes tensions sur les moyens en personnel d'accueil, impactant directement les collègues en secrétariat, qui doivent assumer cette mission supplémentaire.

Un besoin de formation croissant

Les formations en appui à la dématérialisation (demact – prélèvement à la source...) et la mise en place de nouvelles applications et procédures (chorus, DSN...) sont souvent tardives et mal adaptées comme la formation à distance (foad).

Une demande d'échange et de dialogue

L'assistance académique aux établissements gagnerait à être renforcée et un cadre commun semble nécessaire dans les domaines comptables et en service de paye (fiches de procédures communes...).

Les collègues sont demandeurs de plus de dialogue horizontal et vertical, par exemple, une seule réunion annuelle est programmée au niveau académique pour les 5 services mutualisés de paye. Enfin, la participation des secrétaires aux réunions de direction sont très variables d'un établissement à l'autre.

L'après-midi, les échanges ont portés sur les trois thèmes suivants : effectifs, répartition des postes et temps de travail

Le manque de postes est d'autant plus sensible que la structure est petite, certains services comme les centres mutualisateurs de paye sont touchés par une forte précarisation, parfois 50% des effectifs.

La déclinaison du temps de travail est très variable selon les établissements et la question de la mise en œuvre effective du compte épargne temps a été abordée.

Salaires, grilles indiciaires, PPCR, indemnités

La mise en place des groupes de fonction dans le dispositif RIFSEEP a été largement abordée et les collègues de catégorie C estiment au vu des fonctions exercées devoir intégrer le groupe 1. Plus globalement, les collègues en établissement sont demandeurs d'une distinction plus fine par fonction à l'image de ce qui se pratique pour les services. La question des primes REP en cités scolaires a été évoquée.

Requalification des emplois, promotion, mutation

Le profilage des postes apparaît comme un frein à la mobilité. La politique de requalification des emplois manque de lisibilité en raison du faible nombre de collègues concernés chaque année (19 en 2017 dans notre académie). La baisse des effectifs en catégorie C n'améliore pas le ratio des promotions.

Conclusion

Les collègues ont apprécié ce moment d'échange et de rencontre, les conclusions de cette journée feront l'objet d'une restitution au colloque national organisé à Paris en octobre prochain. Ils nourriront également notre commission nationale et nos revendications.

Rémy Party



« **Le malaise actuel au sein des EPLE - Quel avenir pour nos métiers ?** »

Jeudi 18 mai, le SNASUB-FSU de l'académie de Reims a organisé son premier colloque des EPLE au Collège Coubertin à Cormontreuil où un accueil des plus chaleureux nous a été réservé.

Ce colloque a réuni 52 personnes travaillant dans les différents corps de métiers : agents et techniciens de laboratoire, secrétaires de direction, secrétaires d'intendance, adjoints-gestionnaires, fondés de pouvoir, agents comptables ainsi que quelques personnes des services académiques. Deux retraités étaient également présents.

Philippe Lalouette, du bureau national, commissaire paritaire national SAENES, a ouvert le colloque par la présentation du SNASUB et des principales revendications et actions syndicales en cours.

Charlotte Cambresy-Baesch, agent comptable, membre du comité technique académique (CTA) et commissaire paritaire des attachés, a insisté sur **le contexte socio-économique actuel de malaise des fonctionnaires** et sur les promesses électorales de la campagne, consistant en la suppression de plus de 120 000 postes. Cette perspective de baisse est bien sombre pour les personnels de l'académie de Reims qui devrait être très fortement menacée comme toutes les autres académies déficitaires. Notre académie a perdu en moyenne 5 administratifs ou IRTF par an tout au long du dernier quinquennat, malgré l'engagement pris de créer 60 000 postes de fonctionnaires au sein de l'éducation nationale.

Frédéric Gronos, technicien de laboratoire en chimie, commissaire paritaire académique ITRF pour les B, a évoqué **les suppressions de postes** de sa filière dans les EPLE. D'ici quelques années, il ne devrait plus exister d'IRTF au sein des collèges de l'académie, ce qui est contraire au souhait de développer la formation scientifique. Il a abordé aussi le positionnement difficile des IRTF au sein des EPLE, le manque de formation, les perspectives de carrière limitées dans les différents corps de labo et l'isolement de ces corps au sein des EPLE.

Stéphane MILLOT, agent comptable, commissaire paritaire attaché, a ensuite présenté et commenté le rapport de l'IGAENR « *l'évolution de la carte comptable : de la croisée des chemins à de nouveaux défis à relever* ». Ce rapport transmis à la ministre à la fin de l'année 2016 interroge et inquiète. Les analyses de l'IGAENR remettent en cause très nettement le devenir de l'adjoint-gestionnaire et celui de l'ensemble des personnels d'intendance : l'adjoint gestionnaire et son équipe seraient très largement « délivrés » de toutes sortes de charges de travail grâce aux collectivités territoriales de rattachement. Les propositions ou « pistes de travail » vont dans le sens d'une déshumanisation du travail et une plus grande fragilisation des petits et moyens établissements. On y évoque notamment la question du développement des plateformes de facturation au sein des agences comptables, ce qui devrait être rendu possible dès la mise en œuvre du nouveau logiciel de comptabilité, Op@le (ex-GFC) à l'horizon 2020.

Guillaume MAGNAT, adjoint-gestionnaire et tuteur a fait part des **difficultés que rencontrent certains gestionnaires dans leurs missions et des relations** souvent insuffisantes et/ou imparfaites avec les personnels des agences comptables. L'académie de Reims a plus que largement réduit le nombre d'agences comptables depuis la RGPP : elle fait partie du haut du classement à l'échelle nationale en matière de fusions et de regroupements des entités. Les conséquences sur le terrain sont particulièrement difficiles dans un contexte de faible densité de population : l'isolement de l'adjoint gestionnaire et de son équipe était déjà latent avant les différentes opérations de réaménagement de la carte comptable. L'isolement est très mal vécu par les collègues, il s'ajoute aux autres problèmes structurels, notamment le manque de formation initiale et continue, l'absence d'accompagnement, de reconnaissance et de soutien tout au long de la carrière.

Carole Debay, commissaire paritaire pour les catégories C, a terminé cette matinée de débats et d'échanges par **les questions relevant des métiers de secrétariats pédagogiques et de direction**. Les secrétaires sont indispensables au bon fonctionnement des EPLE, mais ces personnels ne sont pas reconnus à leur

juste valeur. Avec le transfert de compétences, les collègues ont très nettement gagné en autonomie et en responsabilités (pour la plupart, quand les relations avec le chef d'établissement ou ses adjoints le permettent). Cette évolution a permis une forme de mieux-être mais sans rémunération supplémentaire. Encore plus pour ce métier que pour les autres, les personnels débutants ou nouvellement nommés dans ces types de métier au sein de l'académie sont le plus souvent démunis, sans tuteur, sans formation et ressentent beaucoup de frustrations de par leur isolement.

L'après-midi a été consacrée à la présentation de **PPCR** par Philippe et du **RIFSEEP** par Charlotte et Philippe.

En conclusion, ce premier colloque aura permis au SNASUB-FSU de Reims de réunir, au-delà des adhérents et sympathisants, des collègues parfois un peu éloignés de l'action syndicale. Les échanges autour du thème central du « malaise » ont permis d'analyser les facteurs à l'origine de ce sentiment.

Les dernières décisions prises en matière de réorganisation du tissu des EPLE et en matière de management (suppression de postes, diminution du nombre d'heures de formation) aggravent d'autant plus les situations sur le terrain. Quels que soient leurs métiers, les participants ont regretté **l'accroissement général des charges de travail, les réformes successives de la réglementation qui induisent une complexité croissante de l'ensemble de leurs tâches. Le manque de formation et d'accompagnement, l'isolement, ont des impacts semblables dans tous nos métiers et nourrissent un sentiment de malaise profond.**

Ce mal-être manifeste ne pourra que générer de fortes réactions de notre part en tant qu'élus ou représentants syndicaux. Notre colloque nous conforte dans l'idée de la nécessité de porter nos revendications, en adéquation avec les réalités du terrain. **Les échanges et l'ensemble des apports de ces débats nous conduiront à mener une action syndicale académique déterminée et nourrie par les expériences de chacun au cours des prochains mois.**

L'équipe du SNASUB-FSU REIMS

Requalification : l'histoire d'une revendication

Pour reconnaître le travail des personnels : un plan massif de requalification !

Le SNASUB-FSU considère la question de la requalification des emplois et de la promotion concomitante des personnels qui les occupent comme un enjeu revendicatif central, et ceci depuis sa création.

Il fonde son analyse sur un double constat. D'abord, il convient de reconnaître les qualifications mises en œuvre dans le concours de chacun à la réalisation des missions de service public. Ensuite, parce qu'il importe de prendre en compte pour ce faire les transformations et mutations qui affectent le quotidien et l'organisation du travail.

C'est en ce sens que le SNASUB-FSU est intervenu avec constance et détermination pour obtenir, dans le précédent quinquennat, que les personnels administratifs et techniques ne soient pas les oubliés de la refondation de l'Ecole. Ceci a abouti à la mise en œuvre d'un plan triennal de requalification (2015, 2016 et 2017) qui, s'il était bien trop étié dans ses objectifs, a eu comme conséquence de contraindre le ministère à reconnaître que des situations de déclassement existaient.

En effet, le classement des corps en catégorie a toujours été conçu depuis le premier statut général des fonctionnaires (édicte par la loi le 19 octobre 1946) pour permettre de reconnaître différents niveaux de qualification, notamment pour le recrutement.

Notre syndicat reste donc fermement attaché à la référence aux catégories de fonctionnaires puisque ce sont elles qui définissent les carrières et les niveaux de rémunération qui y sont attachés et permettent de conserver des dispositions statutaires communes ou comparables entre les différents corps. Derrière, il y a bien des enjeux d'égalité mais également de déroulements de carrière et de mobilité.

Pour renforcer notre revendication, son appropriation et sa compréhension sont deux choses essentielles. *Convergences* a déjà publié de nombreux articles sur le sujet. Dans ce numéro, c'est un éclairage historique que nous avons choisi de donner.



Catégorie C : une situation statutaire intenable

Depuis 1946, les intitulés ont beaucoup évolué parmi les statuts des personnels : agents de bureau, sténodactylographes, commis, agents techniques de bureau, agents administratifs. Les missions relevaient de tâches d'exécution simples qui ne mobilisaient pas des connaissances larges et le recrutement était possible pour des jeunes mineurs de 17 ans. Les syndicats notaient dès 1962 que les agents de bureau (cat. D, tâches d'exécution non spécialisées) exerçaient des missions identiques aux commis (cat. C, tâches d'exécution spécialisées) mais il faut attendre le début des années 1990 pour que les corps de catégorie D soient abandonnés à l'éducation nationale.

La modernisation des services de l'Etat à partir de 1960 incitait l'administration centrale à se doter de personnels en phase avec l'évolution des techniques et les besoins d'une administration grandissante. Les corps étaient accessibles par la présentation d'une spécialité sanctionnée par un diplôme. Les fonctions, les spécialités, d'un agent de catégorie C étaient : pupitre, vérifieur-perforeur, dactylo, téléphoniste, conducteur auto... Si une personne n'avait pas de spécialité déterminée par un diplôme, elle avait alors accès au corps « sans spécialité ». Le recrutement en catégorie C tenait compte du CAP obtenu et de sa spécialité : CAP sténodactylographie pour devenir agent technique de bureau, spécialité sténodactylographe. En 1971 est créé le corps des agents techniques de bureau qui se substituent aux dactylographes et perforeurs-vérificateurs.

Les années 1980 auraient pu être l'occasion d'une actualisation des besoins en catégorie C et des spécialités attendues dans les administrations. En effet, l'introduction de la bureautique et des nouvelles technologies à cette période, et leur généralisation dans la décennie suivante, a modifié les missions des personnels administratifs en permettant de réduire les travaux d'exécution pure (sténo et dactylo) dilués dans les activités quotidiennes plus qualifiées et sous formes différentes (agenda électronique, messagerie vocale, gestion des mèls, travail sur des applications informatiques, etc.), voire en étant captés partiellement ou totalement par des chefs d'établissement ou de service.

Cette évolution majeure a mis de plus en plus en contradiction le recrutement massif d'agents de catégorie C à qui l'administration a demandé d'assurer des missions de plus en plus autonomes, plus larges comme celle d'assistant-e ou de gestionnaire de dossiers. Cette modification des métiers devrait conduire, et le SNASUB-FSU œuvre en ce sens, à l'ouverture de recrutement massif en SAENES et en même temps, la requalification des actuels collègues concernés avec maintien sur poste. Mais ce choix n'a pas été retenu par les différents gouvernements.

En 1990, les agents techniques de bureau et les agents de bureau deviennent des agents administratifs. La même année, les corps de sténodactylographes, de commis, d'adjoints administratifs et de secrétaires sténodactylographes deviennent des adjoints administratifs. La catégorie C du personnel administratif s'est ainsi simplifiée. Il est désormais demandé en 1990 aux adjoints administratifs d'avoir une « *connaissance (pour) l'application de règlements administratifs* » (cette exigence est absente du statut des agents administratifs à la même époque). En 2006, nouvelle simplification, les agents et adjoints administratifs sont réunis dans un même statut. Pour la première fois aussi, dans un décret relatif à la catégorie C, est introduite la notion large de « *fonction de secrétariat* » : « *Les adjoints administratifs sont chargés de fonctions administratives d'exécution comportant la connaissance et l'application de règlements administratifs. Ils peuvent également être chargés de fonctions d'accueil et de secrétariat.* » (Décret interministériel n°2006-1760 du 23 décembre 2006). C'est ce texte qui cadre actuellement les missions de la catégorie C. La confusion statutaire réside désormais par l'introduction au statut de la notion de « *secrétariat* », notion que l'on retrouve bien plus habituellement dans la catégorie B (les secrétaires administratifs, SASU ou SAENES) car les intitulés des corps renvoient souvent à cette fonction. Dans la fonction publique, les intitulés des corps de la catégorie C excluaient quasiment la notion de secrétaire¹. Il existait bien un personnel administratif dont la fonction était clairement de secrétariat : les secrétaires des proviseurs. Elles avaient d'ailleurs un titre issu d'un statut de 1938 : les Dames-

secrétaires. Mais lorsque ce corps de fonctionnaires est supprimé en 1962 par intégration, elles sont assimilées à la catégorie B ! Aussi curieux que cela puisse paraître, la conception que se faisaient les administrateurs de l'Etat des tâches d'exécution n'était donc pas liée à la fonction de secrétaire.

Par contre, la définition de la catégorie B est insérée en 1990 dans le statut des adjoints administratifs. Voici ce que dit cette fameuse instruction à propos des fonctions d'application : « *La fonction d'application consiste à traduire en mesures particulières les principes généraux contenus dans un texte législatif ou réglementaire. Elle est essentiellement le fait des agents chargés d'apprécier et de régler, au regard d'une législation ou d'une réglementation donnée, la situation particulière des administrés.* »

Cette même instruction précise ce que doit être une fonction d'exécution dont nous détachons cet extrait : « *Les fonctions d'exécution se distinguent des précédentes en cela surtout qu'elles s'exercent dans le cadre de directives ou d'ordres beaucoup plus précis et limités en sorte qu'elles ne laissent qu'une place plus faible à l'initiative personnelle.* »

L'actuelle définition statutaire est de moins en moins en conformité avec la définition première des niveaux de catégorie, telle que définie en 1947 par cette instruction... et qui est toujours officiellement en œuvre ! Concluons qu'un travail de sape est réalisé pour dénaturer la définition de la catégorie C et apporter une grande confusion. Ce phénomène se retrouve également au sein de la catégorie B.

1. Fait rare, le terme de secrétaire est accolé uniquement au corps des « *secrétaires sténodactylo* » dans les années 1960, uniquement en administration centrale, mais avec une spécialité d'exécution. C'est aux sténos-dactylos que l'on pense quand on parle des secrétaires dans l'administration.



Catégorie B : quand l'administration cherche à effacer les frontières avec la catégorie A !

Les premiers statuts de ces deux branches définissent les fonctions des agents de catégorie B de l'éducation nationale en totale adéquation avec l'esprit du statut interministériel et de l'instruction n°1.

Mais en 1962, un nouveau décret mêle fonctions d'application (B) et de direction (A). Dans les rectorats, *I n s p e c t i o n s académiques et facultés*, ils « *assistent les chefs des services administratifs, les suppléent en cas d'empêchement ou d'absence et assurent les*

On note que les missions d'un niveau de catégorie A ne peuvent être assurées par un fonctionnaire de catégorie B qu'en « *cas d'empêchement ou d'absence* ». Mais dans les rectorats, IA et facultés, ils pourront tout de même exercer des fonctions normalement dévolues aux attachés... Le glissement vers des missions de la catégorie A est dans ce cas-là clairement énoncé. La situation s'aggrave en 1979 avec l'arrivée d'un statut unitaire fondant les deux branches jusque-là séparées de l'administration universitaire et celle de l'intendance. Non seulement, les missions d'encadrement sont accentuées mais le nouveau décret dit que les collègues relevant du corps des Secrétaires Administratifs Scolaire et Universitaire (SASU), récemment créé : « *peuvent exercer des fonctions normalement dévolues aux attachés d'administration scolaire et universitaire, notamment la gestion matérielle et financière d'un établissement à comptabilité regroupée ou, à titre intérimaire, la gestion matérielle, financière et comptable d'un établissement autonome.* » Le feu vert est alors donné aux administrations académiques pour dévaluer jusqu'à nos jours le métier de gestionnaire matériel dans les établissements scolaires.

L'administration de l'éducation nationale a été très tôt fâchée avec la catégorie B et a cherché à sortir celle-ci de sa définition statutaire de la fonction publique. Outre l'instruction n°1 de la Présidence de la République qui fixe le cadre d'un agent de catégorie B, le décret fonction publique n°50-237 du 20 février 1950, qui en découle, précise les missions d'un fonctionnaire de catégorie B : « *les secrétaires d'administration exercent leurs fonctions sous l'autorité hiérarchique des administrateurs civils, soit en qualité de rédacteur, soit en qualité de comptable, selon leur qualification professionnelle* ». Au ministère de l'éducation nationale, deux branches parallèles de recrutement sont installées : l'une dite « administration universitaire » et la seconde « intendance universitaire ».

tâches d'application administrative, de rédaction et de comptabilité qui leurs sont confiées, ainsi que l'encadrement de personnels administratifs d'exécution. Ils exercent dans certains cas les fonctions normalement dévolues aux attachés d'administration universitaire. (souligné par nous) ».

Dans les intendances : « *les secrétaires d'intendance universitaires assistent les fonctionnaires chargés de la gestion des établissements, peuvent les suppléer en cas d'empêchement ou d'absence et participent aux tâches de gestion matérielle et financière, notamment dans le service intérieur, dans l'accomplissement des travaux administratifs et comptables et dans l'encadrement du personnel administratif d'exécution et du personnel de service.* »



Catégorie A

Personnel d'encadrement (ou de « direction » pour reprendre la formulation officielle), les collègues de catégorie A ont vu leur nombre augmenter du fait du grossissement des administrations de l'éducation nationale. Presque résiduel au début des années 1960, ils ont fait l'objet d'un intérêt particulier afin d'encadrer des services administratifs nouveaux qui émergent avec l'explosion démographique et une politique éducative de plus en plus importante et diversifiée pour la jeunesse scolarisée et étudiante. En 1962, le ministère de l'éducation nationale favorise des distinctions au sein de la catégorie A avec la création des Attachés et des CASU (conseiller administratif scolaire et universitaire qui devient conseiller « d'administration »... en 1979). La notion d'attaché est nouvelle dans les textes réglementaires et apparaît pour la première fois en 1962. Les fonctions que le décret de 1962 leur attribue sont ainsi définies : « *Les attachés remplissent notamment les fonctions de chefs de section ou de chef de secrétariat. Les attachés principaux sont placés à la tête des bureaux des rectorats et des inspections académiques ainsi que des services administratifs des établissements universitaires* ».

Les CASU prennent des fonctions nouvelles et officielles dans les rectorats : « *... celle de chef de division. Dans les inspections académiques et dans les facultés ne comprenant pas de secrétaire général de chefs des services*

administratifs. Dans tous les services et établissements comportant cet emploi, celle de chef de bureau. » Si l'emploi de CASU en tant que chef de bureau pourrait faire sourire, il n'en reste pas moins que cette fonction était bien positionnée pour du personnel d'encadrement alors qu'un nombre significatif de SAENES sont actuellement sur cette fonction.

En 1979 et 1983, les statuts sont très précis sur les fonctions attribués aux différents corps et même au sein de chaque corps, par grade. Les CASU sont positionnés aux lieux stratégiques de l'administration et encadrent des attachés. Ainsi, en établissements scolaires, ils sont agents comptables, en services académiques, ils sont chef de division, en université, ils sont chefs de service. Les missions des attachés varient selon leur grade. En 2ème et 1ère classe, ils sont chargés de la préparation et de l'application des décisions administratives ; des fonctions d'adjoint au gestionnaire d'un ou plusieurs établissements qu'ils suppléent en cas d'empêchement ou d'absence. Ils peuvent également se voir confier : des fonctions d'encadrement dans les services académiques régionaux ou départementaux ; la gestion matérielle et financière d'un établissement et, éventuellement, la gestion comptable d'un ou plusieurs établissements. Les attachés principaux peuvent être chargés, à titre intérimaire, des fonctions d'agent comptable.

L'emploi des CASU cessera avec la création des AAE par le décret du décret 2013-876 du 30 septembre 2013. Le SNASUB-FSU

s'oppose à cette disparition et déclare en CAPN du 10 avril 2014 « *... se priver d'un corps d'encadrement supérieur avec accès par concours et formation pendant une année dans une école de fonctionnaires constitue une erreur majeure que nous continuerons inlassablement de dénoncer.* » Les recrutements dans le corps des conseillers d'administration scolaire et universitaire ont cessé depuis 2008.

A l'évidence, le paysage administratif nécessitait l'emploi de personnels de catégorie A de différents niveaux et les grades étaient aussi un curseur pour l'accès à certaines fonctions. Les orientations gouvernementales tendent de plus en plus à nier les différentes situations, à simplifier les statuts par volonté de gérer plus simplement alors que la réalité mériterait de prendre en considération des nuances importantes de la vie professionnelle et des métiers.



Un profond désordre statutaire

La déconsidération statutaire des niveaux de catégories hiérarchiques manifeste un déni du statut général de la fonction publique. L'empiétement d'une catégorie inférieure sur la catégorie supérieure entraîne un mécontentement larvé mais réel de beaucoup de personnels. Nos administrations ont depuis plusieurs décennies une approche éclatée des fonctions des personnels. Selon les académies, les secrétaires d'IEN, par exemple, sont classées en catégorie B ou en catégorie C. Dans les universités, les services centraux ou dans les composantes, les ADJAENES sont désormais souvent sur des fonctions de SAENES. Les gestionnaires matériels en établissements scolaires sont tantôt de catégorie B ou de catégorie A.

Défendre nos fonctions, défendre le reclassement dans la bonne catégorie

Le SNASUB-FSU milite pour une reconnaissance des missions exercées et refuse l'impasse indemnitaire du RIFSEEP qui servirait de compensation dans la reconnaissance des fonctions.

Nous exigeons un plan de requalification à la hauteur des enjeux. Nous demandons un toilettage des statuts pour les adapter strictement aux définitions des catégories.

Au plan national, l'évolution de la structure de l'emploi administratif

	1979-81		1991-94		2 007		2014	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
A	8 171	14,9	10 419	16,4	12 876	17,6	11 849	18,5
B	13 602	24,8	15 089	23,8	19 754	27,1	18 523	29,0
C	32 994	60,2	37 888	59,8	40 337	55,3	33 598	52,5
TOTAL	54 767	100,0	63 396	100,0	72 967	100,0	63 970	100,0

Commentaire : la structure de l'emploi des personnels administratifs est longtemps restée stable, avec une forte composante de la catégorie C, culminant autour de 60%. La baisse d'effectifs dans cette catégorie dans les années 2000 est un effet des suppressions d'emplois depuis 2004 d'environ 8000 essentiellement en catégorie C mais aussi en B et A. (Sources : corps électoral CAPN)

Document (extraits, Journal officiel du 3 avril 1947)

PRESIDENCE DU CONSEIL

Instruction n°1 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires

CLASSIFICATION DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET DÉTERMINATION DES NIVEAUX MOYENS DE RECRUTEMENT.

Les fonctions administratives peuvent être divisées en :

I. Fonctions de conception et de direction ;

II. Fonctions d'application :

III. Fonctions d'exécution.

I. LES FONCTIONS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION.

La fonction la plus élevée de l'administration est la fonction de conception, confiée aux fonctionnaires chargés d'adapter la conduite des affaires administratives à la politique générale du gouvernement, de préparer les projets de loi ou de règlement et les décisions ministérielles, d'élaborer les directives nécessaires à leur exécution, de coordonner et d'améliorer la marche des services publics. Cette fonction exige l'intervention d'un personnel hautement qualifié tant par l'étendue de ses connaissances générales et techniques que par la nature des aptitudes dont il doit faire preuve.

Il en est de même de la fonction de direction dans laquelle le fonctionnaire intervient comme organisateur et gestionnaire des services chargés d'assurer la mise en œuvre des prescriptions réglementaires. (...)

Sans doute, ces directions ne sont pas toutes situées au même niveau hiérarchique. Les plus élevées sont celles dont les titulaires, tout en exerçant les pouvoirs indiqués ci-dessus, participent également à la conception réglementaire. Tel est le cas des directeurs d'administration centrale. Mais alors même qu'elle ne comporterait pas l'exercice d'une activité réglementaire (c'est le cas notamment dans la plupart des services régionaux ou locaux) la fonction de direction, réduite aux seuls éléments spécifiques définis ci-dessus, exige elle aussi une formation professionnelle hautement qualifiée et des aptitudes exceptionnelles.

Il convient d'en approcher les fonctions assumées par les collaborateurs immédiats des directeurs. Il s'agit essentiellement, d'une part, des fonctions de contrôle assurées au nom du directeur et sous son autorité immédiate, d'autre part, de fonctions d'instruction qui comportent à la fois la réunion des éléments d'information nécessaires à la solution d'une affaire soumise à la signature du directeur et l'élaboration d'un projet de solution.

Les directeurs étant la plupart du temps recrutés parmi les agents ayant exercé des fonctions d'instruction ou de contrôle pendant un certain nombre d'années, celles-ci constituent, en

quelque sorte, l'école des fonctions de direction et font donc appel à un personnel dont la formation professionnelle de base est du niveau le plus élevé. (...)

Sauf exception dûment justifiée, ces concours devront exiger une formation intellectuelle générale du niveau de l'enseignement supérieur. (...)

II. LES FONCTIONS D'APPLICATION.

La fonction d'application consiste à traduire en mesures particulières les principes généraux contenus dans un texte législatif ou réglementaire. Elle est essentiellement le fait des agents chargés d'apprécier et de régler, au regard d'une législation ou d'une réglementation donnée, la situation particulière des administrés.

C'est une fonction délicate, car l'application d'un texte général qui, de par sa nature même, ne saurait prévoir tous les cas et se borne à poser des principes, soulève, la plupart du temps, de difficiles problèmes d'adaptation. S'exerçant dans le cadre de ces directives, la fonction d'application laisse à ceux qui en ont la charge un pouvoir d'initiative, d'appréciation, d'interprétation et parfois même de décision qui, dans certains cas, peut entraîner de lourdes responsabilités.

Les concours permettant le recrutement à ces fonctions, plus techniques en général que les précédentes, devront nécessairement demeurer d'un niveau élevé. Celui des diplômés de l'enseignement du second degré devra être requis en principe.

III. LES FONCTIONS D'EXÉCUTION.

Les fonctions d'exécution se distinguent des précédentes en cela surtout qu'elles s'exercent dans le cadre de directives ou d'ordres beaucoup plus précis et limités en sorte qu'elles ne laissent qu'une place plus faible à l'initiative personnelle.

Toutefois, les fonctions d'exécution peuvent être divisées en deux groupes selon qu'elles exigent une formation professionnelle spécialisée, c'est-à-dire qui ne peut être acquise que par un apprentissage d'au moins une année, ou qu'elles sont assumées par des agents non spécialisés ou faiblement spécialisés.

Les concours ouvrant accès aux fonctions d'exécution devront faire appel à un niveau de culture générale du niveau des diplômés de l'enseignement du premier degré. Aux termes de l'article 27, ils devront être organisés par spécialités professionnelles. (...)

Tableaux d'avancement 2017 des catégories C et B

Comme Convergences s'en est fait régulièrement l'écho, les mesures PPCR sont étalées selon un calendrier pluriannuel : sur quatre années, de 2017 à 2020, pour la catégorie C ; et sur trois années, de 2016 à 2018 pour la catégorie B. Un des arguments qui a convaincu le SNASUB-FSU et la FSU de se prononcer en faveur de la signature tient au fait que le protocole a permis d'acter des avancées même si, pour nous, elles restent insuffisantes pour éteindre nos revendications salariales.

Pour les tableaux d'avancement 2017, il était nécessaire que chacun garde son positionnement dans la carrière au regard des autres personnels du corps.

Les dispositions statutaires communes aux corps de catégorie C (AdjAENES, ATRF, magasiniers des bibliothèques) et celles des corps de catégorie B (SAENES, Techniciens de recherche et de formation, BAS) prévoient toutes que la promotion de grade se fasse par tableaux d'avancement, complémentirement, le cas échéant, aux éventuels examens professionnels censés objectiver la valeur professionnelle. En 2017, ces tableaux d'avancement sont réalisés selon des dispositions transitoires particulières. Nous les explicitons ci-dessous.

Pour la catégorie C

Pour la catégorie C, PPCR contient une vraie avancée concernant la carrière : la suppression d'un barrage de grade. En effet, le deuxième grade de la catégorie C accessible par concours a été fusionné avec le troisième grade avec une modalité de reclassement qui permet de respecter l'ancienneté de chacun-e.

Un premier reclassement, qui a donc concerné donc tous les personnels de la catégorie C, est intervenu au 1er janvier 2017 pour positionner chacune et chacun dans la nouvelle carrière et permettre à toutes et tous de bénéficier immédiatement des premiers effets indiciaires (même si ceux-ci restent insuffisants et le calendrier des revalorisations trop étalé dans le temps).

Pour permettre de ne léser personne qui aurait été promu dans de meilleures conditions dans l'ancienne carrière, le décret 2016-580 dans sa version consolidée prévoit en son article 18-4 :

« Les fonctionnaires de catégorie C promus, en application du premier alinéa, dans l'un des grades d'avancement de l'un des corps régis par le présent décret à compter du 1er janvier 2017 sont classés dans ce grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions statutaires relatives à l'avancement dans le corps de catégorie C dont ils relèvent, dans leur rédaction antérieure au présent décret, puis, s'ils avaient été reclassés, à la date de leur promotion, en application des dispositions de l'article 15 pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 4, de l'article 16 pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 5 et de l'article 17 pour les agents inscrits sur un tableau d'avancement à un grade situé en échelle 6. »

Le tableau d'avancement de cette année, pour tenir compte du caractère transitoire de la mise en œuvre de PPCR, est donc réalisé en étudiant les promouvables dans l'ancienne situation statutaire (celle d'avant le 1er janvier 2017). Les promus sont ensuite à nouveau reclassés dans la carrière revalorisée par les mesures PPCR, cette fois en tenant compte de leur avancement de grade.

Pour la catégorie B

Les dispositions statutaires communes pour la catégorie B prévoient que le même principe s'applique pour l'établissement des tableaux d'avancement aux deuxième et troisième grades de chaque corps.

Le reclassement dans la grille indiciaire du grade de promotion se fait selon les dispositions réglementaires du décret 2009-1388 modifié par le décret 2016-581 portant application des mesures du protocole PPCR pour la catégorie B.

L'article 48 du décret 2016-581 stipule que « I. - Les agents inscrits sur un tableau d'avancement établi au

titre de 2017, promus dans l'un des grades d'avancement d'un corps régi par le décret du 11 novembre 2009 susvisé à compter du 1er janvier 2017 sont classés dans le grade d'avancement en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des dispositions du chapitre IV du décret du 11 novembre 2009 précité, dans sa rédaction antérieure au présent décret, puis, s'ils avaient été reclassés, à la date de leur promotion, en application des dispositions de l'article 47. »

Pour les personnels de catégorie B, étant entendu qu'il n'a pas eu de modification de la structure en grades de leurs corps (SAENES, TechRF ou BAS), l'effet de cette mesure est surtout de « neutraliser » le reclassement à un numéro d'échelon inférieur (mais doté d'un indice supérieur) lié à l'application de PPCR pour éviter tout effet de reclassement lié à la promotion dans une situation qui serait moins favorable dans le grade d'avancement.

En cas de promotion de grade, soyez donc vigilants à bien vérifier que toutes les dispositions statutaires vous sont appliquées en 2017.

Bruno Lévêder



Collègues des CROUS : notre commission se structure !

Vendredi 16 juin se réunissait la commission CROUS nationale du SNASUB. Elle a rassemblé des collègues (personnels administratifs -PA- et personnels ouvriers -PO-) des CROUS de Nantes, Orléans-Tours, Poitiers, la Réunion, Rouen, Aix-Marseille, Reims, Paris et Amiens. Des collègues de Nancy-Metz et de Versailles étaient excusés.

Si la chaleur était de mise, le sérieux des échanges n'en a pas été entamé pour autant, et c'est une bonne liste de travail que nous avons mise en perspective.

Nous souhaitons préparer **un stage militant** spécifique sur les CROUS, probablement vers la fin du mois de novembre, en vue notamment de préparer les élections professionnelles de 2018. Il serait centré sur le fonctionnement des CROUS et des instances (qu'elles concernent les PA ou les PO) et sur les textes qui servent de base à ces instances : comité technique, commission d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, conseil d'administration, commission paritaire régionale.

L'enjeu pour le syndicat (et la commission) est de préparer les équipes pour déposer des listes aux comités techniques en particulier, dans le maximum de CROUS. Là où nous n'étions pas présents, l'enjeu est de créer les équipes militantes pour avancer dans ce domaine.

Un appui des équipes académiques du syndicat sera demandé dans les mois qui viennent à ce sujet.

En parallèle la constitution des listes concernant les personnels ouvriers (dans le cadre des instances spécifiques, notamment suite au basculement vers la filière ITRF) sera également un enjeu national.

La commission va créer **une liste de diffusion** des personnes impliquées dans la commission permettant d'échanger sur ce qui se passe dans les différents CROUS, de partager des documents entre élus, de poser ces questions à l'ensemble des collègues ou de fournir les documents donnés par l'administration ou les tracts des autres syndicats

Une deuxième liste plus large va être créée, étendue à tout-e-s les syndiqué-e-s essentiellement pour adresser l'information générale notamment issue du CNOUS et de l'activité de nos élu-e-s au CTC CROUS/CNOUS.

Enfin, **deux journaux spécifiques CROUS** vont être préparés et diffusés.

Le premier sera (un 4 pages ou 6 pages) consacré à la fonctionnarisation des PO (avec un focus sur la retraite) : il a vocation à présenter les grandes lignes du protocole, des échanges qui auront lieu d'ici là avec la direction du CNOUS, ainsi qu'à donner des exemples et informations pratiques.

Le deuxième qui sortira un peu plus tard sera un 12 pages ou 16 pages pour présenter les CROUS et nos activités. Il abordera des thèmes comme les fusions de

CROUS, la fonctionnarisation des PO, la pression des chiffres, la souffrance au travail, les répercussions des difficultés étudiantes sur les personnels. Son objectif sera de lancer une campagne « *PO et PA ensemble pour gagner* » et de tracer les grandes lignes des batailles que les PO et les PA des CROUS ont intérêt à mener ensemble plutôt que les uns contre les autres. Ce message ne sera pas facile à faire passer tant ce discours est ancré dans nos milieux professionnels, et pourtant les principaux bénéficiaires de cette division ce sont... les directeurs de CROUS qui divisent pour mieux régner. Mais c'est bien ce message que nous avons choisi de mettre en avant dans ce numéro spécial.

En particulier nous avons l'ambition de réaliser des comparatifs concernant l'action sociale ou les régimes indemnitaires entre les différents CROUS. Nous avons besoin que nos adhérent-e-s fassent remonter les éléments en leur possession à ce sujet à l'adresse snasub.filiere.crous@gmail.com

Vous pouvez aussi nous écrire pour nous indiquer que vous souhaitez vous associer aux travaux de la commission et rejoindre la liste des animateurs, ou si vous voulez de l'aide pour monter une section locale dans votre CROUS en vue des prochaines élections.

La commission CROUS



Une partie des membres de la commission CROUS

Politique des collectivités en matière de restauration

La restauration scolaire est une des missions transférées aux collectivités territoriales par la loi de 2004.

C'est en effet elles qui, depuis cette date, déterminent : qui gère ce service, comment et avec quels personnels, quel tarif est appliqué aux usagers la fréquentant, quels reversements à la collectivité territoriale et même la part reversée au budget de l'établissement pour couvrir les charges de fonctionnement du service de restauration.

Compte tenu des choix politiques des exécutifs locaux, de grandes disparités existent depuis la gestion directe du service par l'établissement avec la mise à disposition de personnels de cuisine territoriaux, en passant par des cuisines centrales publiques jusqu'à la délégation au privé.

Pour les CT qui ont fait le choix du service public, les enjeux pour les élus sont de plusieurs ordres :

Le Tarif

Dans de nombreux départements et régions, on constate une volonté de fixer un tarif unique de la restauration applicable à tous les élèves des lycées ou des collèges de leur ressort de compétence.

Ce choix d'harmoniser les tarifs quel que soit l'établissement fréquenté s'entend.

Mais tarif unique veut-il dire coût unique ? Et quelles conséquences cela a-t-il pour les EPLE ?

En effet, le coût de la restauration dépend de plusieurs facteurs, comme le nombre de convives (plus le nombre de repas servis est important, moins le coût unitaire est élevé), la présence d'un internat ou non, l'impact de la viabilisation, le nombre et la compétence des équipes de restauration, le choix proposé en

matière de plats (tant en nombre de plats quotidiens qu'en qualité (produits frais ou congelés, produits locaux, produits bio ...) et enfin les modes d'achat.

On comprend vite que, pour qu'il y ait une véritable égalité de traitement et un tarif unique, il faut que la collectivité territoriale prenne en compte l'ensemble de ces paramètres et mette les moyens humains et financiers pour rééquilibrer les situations.

Faute de quoi, c'est la qualité du service qui sera inégale.

Les conséquences pour l'établissement sont évidentes : soit une augmentation du nombre de rationnaires avec un risque que les structures ne puissent pas s'adapter, soit une désaffectation du service de restauration.

Les Aides Sociales ou le Paiement au Quotient Familial

Compte tenu de l'enjeu social que représente la restauration scolaire, de nombreuses collectivités souhaitent mettre en œuvre des aides pour les élèves, mais les modalités adoptées divergent là encore d'une collectivité à l'autre.

On trouve des aides directes versées par la collectivité, des aides selon des barèmes de la Collectivité territoriale versées par l'établissement, des subventions dont la gestion est assurée par l'établissement en commission de fonds social...

De plus en plus, les Collectivités territoriales souhaitent mettre en place une tarification au quotient familial qui, ajoutée aux forfaits modulés en place, devient vite difficilement gérable.

En effet, cela complexifie de manière très forte le travail et le suivi des services de gestion par la multiplication des « tarifs » payés par les élèves. Cela risque d'inciter les établissements à passer au système du ticket fragilisant de fait les prévisions d'effectifs et l'équilibre financier du service de restauration.

Pour le SNASUB-FSU, tout dispositif mis en place par les collectivités doit favoriser l'égalité de traitement des usagers, être simple et lisible par les familles et doit être pensé de manière à ne pas alourdir la tâche des collègues de l'intendance ni déstabiliser financièrement les budgets des EPLE.

Ce que nous défendons

L'importance de la restauration n'est plus à démontrer. Chacun reconnaît l'impact d'une alimentation équilibrée dans le développement de l'enfant et de l'adolescent.

Disposer d'un repas équilibré en milieu de journée est non seulement un élément important pour la santé des élèves mais aussi pour leur parcours scolaire.

Nous nous plaçons résolument dans cette optique et nous pensons qu'il faut pérenniser la dimension éducative de la restauration scolaire.

Cela passe par la gestion directe du service par l'établissement et par la formation des différents acteurs qui interviennent : depuis l'élaboration des menus en passant par les commandes et la réception des denrées, jusqu'à la confection des repas proprement dits.

Marie Dolorès Cornillon



Le Groupement d'intérêt public (GIP) permet à des partenaires publics et privés de mettre en commun des moyens pour la mise en œuvre de missions d'intérêt général. C'est une personne morale de droit public.

Les GIP ont été créés en 1982 pour les seuls besoins du secteur de la recherche, puis étendus à de nombreux domaines de l'action publique.

La loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit a institué un statut législatif des GIP, auquel les conventions constitutives des GIP doivent être conformes depuis le 16 mai 2013.

Il résulte de la loi que les GIP ont pour vocation la gestion d'activités d'intérêt général. Dans ce cadre général, le législateur a institué deux garde-fous. Le premier réside dans le fait que le GIP doit être créé dans un but non lucratif, c'est-à-dire qu'il n'a pas vocation à permettre un partage des profits réalisés. Si des bénéfices sont dégagés, ils devront « être utilisés à des fins correspondant à l'objet du groupement ou mis en réserve ».

Le statut des agents des groupements d'intérêt public (GIP)

Article 109 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011

Les personnels du groupement sont constitués :
1° Des personnels mis à disposition par ses membres

2° Le cas échéant, des agents relevant d'une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, non membre du groupement, et qui sont placés dans une position conforme à leur statut ;

3° Des personnels propres recrutés directement par le groupement, à titre complémentaire.

Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont soumis, par la convention constitutive, soit à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'Etat lorsque le groupement au sein duquel ils exercent assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public administratif, soit au code du travail lorsque le groupement assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial.

Statut des personnels.

Mise à disposition ou détachement de fonctionnaires : pour 3 ans maximum, renouvelable 2 fois.

Pour un fonctionnaire de l'Etat, la mise à disposition est prononcée sur le fondement du 4° du I de l'article 42 de la loi n° 84-16

Le détachement d'un fonctionnaire auprès d'un GIP, au titre du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011, est sur contrat et à durée déterminée. Contrat de 3 ans maximum, renouvelable deux fois par reconduction expresse.

Les agents non titulaires en CDI de l'une des personnes morales de droit public, membre du groupement, peuvent être mis à disposition de celui-ci. La mise à disposition ne peut être prononcée qu'avec l'accord de l'agent concerné.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée, sans que sa durée totale puisse excéder six ans.

Des salariés de droit privé d'une personne morale de droit privé membre du groupement peuvent être mis à disposition de celui-ci. Une convention est requise. Les salariés demeurent régis par leur contrat de travail, mais ils bénéficient du plan de formation du GIP et sont soumis aux mêmes règles déontologiques que les autres agents du groupement.

Le recrutement spécifique des personnels propres recrutés directement par un groupement au titre du 3° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 est limité à certaines fonctions spécialisées et à des situations de remplacement.

Détermination du régime juridique applicable aux personnels d'un GIP :

- les GIP avant le décret du 5 avril 2013 ont choisi leur régime juridique dans les 6 mois après la publication de ce décret.

- Pour les GIP créés après la publication du décret, le régime juridique applicable aux personnels est fixé par la convention constitutive du groupement.

L'article 61 de la loi du 20 avril 2016 (loi "de déontologie") supprime également la faculté pour les

membres d'un GIP de choisir librement le régime applicable aux personnels. Pour les GIP créés après le 20 avril 2016, ce régime dépend de la nature de l'activité assurée à titre principal par le groupement :

- droit public pour un GIP exerçant à titre principal une activité de service public administratif ;

- droit privé pour un GIP assurant, à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial.

Dans le cas d'un GIP, il peut être dérogé à la règle selon laquelle la mise à disposition d'un fonctionnaire donne lieu à remboursement.

Le régime juridique (droit public ou privé) applicable à un personnel exerçant dans un GIP n'a pas d'incidence sur sa situation d'origine et ne remet pas en cause ses droits à retour après détachement ou mise à disposition.

Le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public définit les règles en matière de recrutement des personnels des GIP, ainsi que leurs conditions d'emploi (I). Il prévoit aussi des dispositions relatives au dialogue social (II), aux conditions d'exercice du droit syndical (III), ainsi qu'aux questions d'hygiène, de sécurité et de prévention médicale au sein des GIP (IV). C'est ainsi que l'article 18 du décret du 5 avril 2013 prévoit la création dans chaque GIP d'une commission consultative paritaire compétente pour les personnels propres recrutés directement par le GIP.

La circulaire du 17 septembre 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 précise notamment le cadre de gestion des personnels des GIP soumis à un régime de droit public, la détermination des instances de représentation de ces personnels, ainsi que les conditions d'exercice du droit syndical les dispositions du décret du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des GIP.

Textes

-Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011

-Décret n°2013-292 du 5 avril 2013

-Circulaire du 17 septembre 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013.

Pierre Boyer

Les ultimes batailles de Jean Gouellain

Le départ de Jean Gouellain du secrétariat général du SNAU le 19 janvier 1972 entraînera des remous internes pendant quelques mois. Le 21 janvier 1972, Monique Barbier (tendance Unité Action) appelle à se rassembler pour tirer le bilan de l'éviction de Jean Gouellain. On sait que cette tendance soutenait Gouellain. Quelques passes d'armes se lisent dans des tribunes du journal national. En juin 1972, un Manifeste « pour le maintien du SNAU » n'obtient pas le soutien escompté. En juillet, Jean Gouellain rédige un ultime article et tient les propos suivant : « *l'action révolutionnaire a achoppé en 1968 justement faute d'un relai politique... Tandis que toute l'action passée a montré que nos revendications se heurtaient à un pouvoir hostile et que rien ne pourra être obtenu de définitif tant que ce système demeurera, souhaitons-nous donc de rester dans l'actuel capitalisme réformé, opposition à sa majesté, mendigotant quelques aumônes, signant quelques conventions salariales sans profit et remettant toujours à plus tard la réalisation de nos idéaux ?* » Mais il est surtout contesté pour avoir osé demander un soutien syndical au programme de l'union de la gauche adopté le 27 juin 1972.

Jean-Louis Bianchi, successeur de Gouellain, s'oppose à ce dernier car il juge que le SNAU n'a pas à prendre parti pour telle ou telle organisation politique. Gouellain décide de claquer la porte du SNAU et rejoint la CGT à l'automne 1972. Ironie de l'histoire, une motion du SNAU appuie le programme commun et y voit une solution aux problèmes des salariés. En 1974, sa direction nationale, la CAN, « rappelle que le syndicalisme est engagé dans la lutte des travailleurs pour leur libération face aux intérêts qui les oppriment et qu'il ne peut se reconnaître dans le camp de ses adversaires naturels... seules, les options du candidat de la gauche et du courant autogestionnaire répondent à nos espoirs communs. »

Au total, l'année scolaire 1971-1972 a été éprouvante pour l'organisation et bien que les effectifs aient encore augmenté, un certain nombre de section académiques ont vu de véritables chutes : à Paris-Créteil-Versailles, 400 adhérents en moins, à Clermont, -93, Amiens -112, Caen -86...



Jean Gouellain en 1968

Les luttes syndicales

La lecture du journal du SNAU surprend dans cette décennie des années 1970 par le nombre d'articles laissant apparaître les divisions syndicales. C'est d'ailleurs sur ce terrain-là que la tendance Unité-Action déplore l'orientation de la FEN et du SNAU. Le SNAU cherche alors à démontrer à ses adhérents que la CGT, mais aussi la CFDT ou FO, jouent la division. Le constat salarial du 12 novembre 1971 sur la catégorie B, contesté par le SNAU à l'époque, est désormais approuvé par Bianchi. En juin 1972, la CGT mène campagne pour les 1000F minimum à laquelle la FEN ne participe pas, ni le SNAU. C'est alors la succession d'un feuilleton rythmé par des appels unitaires, des divisions et des revirements. Le 11 octobre 1973, la FEN appuie la grève unitaire CGT-CFDT-FO, puis s'en désolidarise. Quant au SNAU, il suit la direction de la FEN. Cela n'empêche pas que des grèves intersyndicales puissent exister, telle celle du 19 novembre 1974 à l'appel de la CGT, de la CFDT et de la FEN.

Les revendications tournent classiquement autour des salaires et des effectifs. Le syndicat lutte aussi en permanence en défense des contractuels. Il organise, avec la CGT et le SGEN-CFDT, le 29 mars 1974, une manifestation avec un millier d'auxiliaires.

Le projet de statut unique

Au congrès de Caen, en 1971, le SNAU s'était prononcé pour la fusion de l'administration et de l'intendance. Cela signifiait qu'il n'y aurait plus qu'un seul statut pour l'ensemble des personnels exerçant dans ces deux branches d'activités et qu'il n'y aurait plus qu'un seul syndicat. Un projet de statut unique est proposé par le ministère de l'éducation nationale début 1973. Celui-ci fera l'objet d'une série de discussions qui aboutira finalement à la création de la filière ASU pour Administrations scolaire et universitaire en 1979 et mise en œuvre pratiquement en 1983. Ce statut est peu critiqué car il ouvre la voie à l'unité statutaire et le SNAU ne voit rien à redire lorsque les secrétaires administratifs, les SASU, pourront occuper des fonctions de gestionnaires en établissements scolaires, fonction alors dévolue à la catégorie A.

Une influence électorale très importante bien qu'en baisse

Les personnels de catégorie A, B et C continuent à apporter leurs suffrages très majoritairement d'une élection à l'autre dans les années 1970 : 80% en catégorie A, 69% en B aux CAPN de 1974. L'année suivante, les élections en CAPN des C et D conduisent les personnels à donner 73% de leurs voix au SNAU. Entre 1975 et 1978, le SNAU perd 5% à ces CAPN. Entre 1979 et 1983, le SNAU stagne en catégorie A et B tout en conservant des scores élevés gravitant à plus de 70%. A partir de 1979, des listes communes SNAU/SNIEN (syndicat national de l'intendance de l'éducation nationale) sont présentées. Le SNIEN ne syndique que les personnels A et B en intendance. En 1986, chez les attachés, le SNAU se hisse à 79%.

La période 1980-1990 est celle où l'érosion électorale est la plus marquée. En 1988, la liste des SASU du SNAU passe à 67,30% des voix alors que la liste des attachés reçoit encore 74% des suffrages du corps. Seuls les CASU, corps aux faibles effectifs, attribuent des résultats impressionnants durant toutes les années 1980, entre 61% et 100% des voix par académie. En 1991, les nouveaux corps de la catégorie C, les agents administratifs et les adjoints administratifs enregistrent des résultats en baisse avec 57,5% chez les agents et 60,40% chez les adjoints. La même année, les SASU doivent renouveler leur CAPN. Le SNAU subit une nouvelle baisse dans ce corps avec 62,90% des voix. Les attachés baissent également avec 70% des voix exprimées. En 1994, le SNAU voit son influence encore diminuer aux CAPN : 44,90% chez les agents administratifs, 43,70% chez les adjoints. Si le SNAU baisse en influence, il reste remarquable et s'impose toujours comme une organisation avec laquelle il faut compter.

La vie syndicale

Un congrès national se tient à St Raphael du 9 au 11 mai 1973 au cours duquel 73% des adhérents approuvent le rapport d'activité. Au congrès de La Grande Motte (23-25 mai 1975), 70% des votants approuvent le bilan d'activité, 16% votent contre, 11% en abstention, 3% blancs et nuls.

.../...

La motion majoritaire obtient 66%, le reste des voix se répartissant entre plusieurs listes d'opposition. C'est à ce congrès que la double affiliation SNAU/confédération, défendue dans les années 1960 par Gouellain, est condamnée. La nouvelle direction se veut plus active et militante. En 1974-75, le journal national paraît au rythme bi-hebdomadaire puis, à partir de septembre 1975, devient hebdomadaire. Mais les articles ne sont pas toujours sur le terrain des analyses mais plutôt une présentation des propositions gouvernementales au point que certains se demandent s'il ne s'agit pas d'un organe gouvernemental.

L'année scolaire 1975-1976 est la dernière où le SNAU accroît ses forces. A partir de 1977, ses effectifs fondront jusqu'en 1993. La chute des effectifs précède l'arrivée de François Mitterrand à la présidence de la République en 1981. Cela signifie que le SNAU est perçu comme un syndicat conciliateur y compris sous Giscard.

Les années 1980-90

Le succès du Parti socialiste de 1981 accentuera le soutien aux gouvernements successifs. Le SNAU a soutenu les forces de gauche pour l'élection présidentielle de 1981 et a appelé à voter pour F. Mitterrand. Le secrétaire général de la FEN démissionne de sa fonction et est nommé ministre du Temps libre. La FEN

s'oriente irrésistiblement vers un syndicalisme de propositions et de construction, dans le cadre de la réussite du nouveau pouvoir. Cette orientation se transformera en impasse et conduira à l'éclatement de la FEN. Les premières décisions ministérielles ne vont pourtant pas dans le bon sens. Ainsi, la confirmation de suppressions de postes annoncées par le gouvernement précédent et appliquées par le nouveau ministre de l'éducation nationale. Les réaffirmations de l'indépendance vis-à-vis des partis politiques, les appels à l'action, voire la grève, ne permettront pas d'enrayer le reflux dans lequel s'installe durablement le SNAU. Les belles années sont passées, le temps noir d'un syndicalisme replié sur lui-même, mais fort de son appareil et de l'influence héritée de la période faste lui donnent une légitimité de plus en plus relative.

Le dernier congrès du SNAU a lieu du 13 au 15 décembre 1993. Le syndicat affiche alors 6075 adhérents, soit, en gros, les effectifs de l'année 1966-1967. L'année précédente, il annonçait encore 7 453 membres. Entre temps, le SNASUB-FSU avait été créé en 1993 et avait capté une partie des mécontents, satisfaits de la création de la FSU qui s'engage dans un syndicalisme de lutte et de transformation sociale, au contraire de la FEN.

François Ferrette

Lu pour vous

prévoir les sanctions en cas de non-respect de cette interdiction.

Ce décret précise que l'interdiction de vapoter, c'est à dire de fumer avec une cigarette électronique, s'applique dans les lieux de travail définis comme des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er octobre 2017.

Temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique s'appuie sur le bilan et les recommandations émis par le rapport de la mission présidée par le président du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et rappelle les principales règles applicables dans la fonction publique en matière de temps de travail.

Le cadre juridique des obligations annuelles de travail, des autorisations spéciales d'absence, des jours de réductions de temps de travail et des heures supplémentaires est ainsi énoncé.

La circulaire évoque également la nécessité de l'adaptation continue du service public aux besoins des usagers et préconise la généralisation des chartes du temps, l'organisation de formations, l'information des agents, ainsi que la pérennisation d'un suivi statistique du temps de travail.



n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et actualisation d'un article du code de l'éducation relatif à la délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des bibliothécaires assistants spécialisés.

Entrée en vigueur : le lendemain de la publication, à l'exception des dispositions suivantes :

- les articles 5 à 22, 25 à 45, 48 à 57, 59 à 70, 73 à 84, 86 à 89, 91 à 98, 101 à 104, 107 et 108, 110 et 111, 113 à 117, 119 à 121, 123 et 125 à 164 entrent en vigueur le 1er septembre 2017, sous la réserve suivante : les dispositions des articles 31, 32, 41, 42, 43, 60, du 1° et du 3° de l'article 67, des articles 68, 83, 92, 93 et du 2° de l'article 94 du décret s'appliquent aux concours dont l'arrêté d'ouverture est postérieur au 1er septembre 2017 ;

- les articles 46 et 47, 71 et 72, 99 et 100 entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Ce décret est complété par l'échelonnement indiciaire par le décret n° 2017-853 du 6 mai 2017 modifiant plusieurs décrets fixant les échelonnements indiciaires de certains corps relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Conservateurs : article 3 ; Bibliothécaires : article 4 ; Ingénieurs de recherche : articles 7, 14 ; Ingénieurs d'étude : articles 8, 15 ; Assistants ingénieurs : articles 9, 16

Conditions d'application de l'interdiction de "vapoter"

Le décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif insère les articles R. 3513-2 à R. 3513-4, R. 3515-7 et R. 3515-8 dans le code de la santé publique et modifie l'article R. 48-1 du code de procédure pénale en conséquence, pour

Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique (site.circulaires.legifrance.gouv.fr).

L'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 a instauré le compte personnel d'activité dans la fonction publique. Le décret 2017-928 du 6 mai 2017 a détaillé la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

Auparavant, le décret 2016-1970 du 28 décembre 2016 avait précisé le compte d'engagement citoyen. La circulaire détaille :

- les droits ouverts à l'ensemble des agents publics
- les formations éligibles au CPF
- l'accompagnement personnalisé des agents
- le dispositif du compte d'engagement citoyen
- les droits consultables en 2018 sur le portail moncompteactivite.gouv.fr

Décret n° 2017-852 du 6 mai 2017 portant diverses dispositions statutaires (...)

Sont concernés les membres des corps de directeurs de recherche et de chargés de recherche, d'ingénieurs de recherche, d'ingénieurs d'études et d'assistants ingénieurs, de conservateurs des bibliothèques, de bibliothécaires et de bibliothécaires assistants spécialisés, (...).

Le décret a pour objet la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique au bénéfice de ces corps ; actualisation des statuts particuliers de ces corps suite à la publication de la loi

Le principe du contradictoire, qui permet à chacune des parties de connaître les demandes de son adversaire et les oblige à communiquer tous les éléments et les pièces dont elles disposent, afin de les soumettre à la critique et de préparer leur défense, s'impose tant dans les procédures contentieuses que dans les procédures disciplinaires. Il trouve aussi son application dans les décisions administratives individuelles.

En matière contentieuse

Le juge doit lui-même observer ce principe et veiller à son respect par les parties.

Le Conseil d'Etat a érigé ce principe en principe général du droit, à valeur constitutionnelle. L'arrêt *Veuve Tromprier Gravier* du 5 mai 1944 expliquait déjà que le droit de la défense intégrant la contradiction constituait une règle générale de procédure.

Les parties doivent être informées des modifications du sens des conclusions du rapporteur public

Le Conseil d'Etat précise que le rapporteur public qui, après avoir communiqué le sens de ses conclusions, envisage de modifier sa position doit, à peine d'irrégularité de la décision, mettre les parties à même de connaître ce changement.

Par suite, l'intervention, après une première mise en ligne par le rapporteur public du sens de ses conclusions dans l'application *Sagace*, d'une nouvelle mise en ligne modifiant le sens de ces conclusions, sans que les parties soient informées de ce qu'un nouvel élément est intervenu dans cette application, ne met pas ces dernières en mesure de connaître le sens des conclusions du rapporteur public et méconnaît, en principe, l'article R. 711-3 du code de justice administrative.

Dans le cas qui lui était soumis, la méconnaissance de l'article R. 711-3 du code de justice administrative n'a toutefois pas été retenue par la haute juridiction, au motif que le rapporteur public avait, pendant l'audience, prononcé des conclusions dont le sens était conforme à celui mis en ligne sur l'application *Sagace* la première fois et dont avait eu connaissance les parties. Dès lors, la méconnaissance des modifications du sens des conclusions du rapporteur public par les parties n'a pas entaché leur droit à l'information. (CE, 4 mai 2016, n° 380548).

Production postérieure à la clôture de l'instruction : le juge peut réouvrir l'instruction

La note en délibéré est un document communiqué par l'une des parties à une instance, au président de la juridiction, entre la clôture des débats et le prononcé du jugement. Il s'agit d'un acte de procédure dans le but de préciser un point de droit ou de répondre à un moyen soulevé par le ministère public. En matière de contentieux administratif, elle est régie par R. 731-3 du code de la justice administrative.

L'instruction est réouverte, pour permettre le respect du principe du contradictoire, si la note en délibéré contient :

- l'exposé d'un fait nouveau, si la partie qui l'invoque n'était pas en mesure d'en faire état lors de l'instruction, et dont l'absence de connaissance est susceptible de fonder la décision du juge sur des faits matériellement inexacts ;
- l'exposé d'une circonstance de droit nouvelle ou que le juge devrait relever d'office.

Le juge administratif a toujours la faculté de rouvrir l'instruction qu'il dirige, lorsqu'il est saisi d'une production postérieure à la clôture de celle-ci : si "*l'exposé d'une circonstance de fait ou d'un élément de droit dont la partie qui l'invoque n'était pas en mesure de faire état avant la clôture de l'instruction et qui est susceptible d'exercer une influence sur le jugement de l'affaire, le juge doit alors en tenir compte, à peine d'irrégularité de sa décision*".

En l'espèce, le Conseil d'Etat a jugé que la cour administrative d'appel de Nancy n'a pas entaché son arrêt d'irrégularité en refusant de rouvrir l'instruction après l'enregistrement du mémoire de l'une des parties au procès, car il ne ressortait pas de cette production tardive que le requérant "*n'aurait pas été en mesure d'en faire état avant la clôture de l'instruction*". (CE, 20 janvier 2016, n° 365987)

En matière disciplinaire

Par un jugement du 11 mars 2015, le Tribunal administratif de Lyon juge que, dans le cadre d'une procédure disciplinaire devant un Conseil de discipline de la fonction publique, le principe du contradictoire implique nécessairement que le fonctionnaire puisse prendre

connaissance de témoignages présentés au cours de la séance, et ce quand bien même les témoins refuseraient la présence de l'intéressé (Tribunal administratif de Lyon, 11 mars 2015, n° 1201267).

Dans cette affaire, le Conseil de discipline en question avait émis un avis en entendant plusieurs témoins hors la présence du fonctionnaire poursuivi. Pour rendre son avis, le Conseil de discipline s'était fondé sur ces témoignages verbaux.

Si l'administration faisait valoir que l'agent poursuivi aurait librement accédé à la demande des témoins de ne pas être entendus en sa présence, l'intéressé contestait quant à lui avoir donné un tel accord.

Le Tribunal relève en outre que rien ne s'opposait à ce que ces témoignages soient éventuellement retranscrits par écrit par les témoins en question.

En tout état de cause, le Tribunal considère que l'agent poursuivi ne pouvait être regardé comme ayant été mis en mesure d'assister aux auditions des témoins, ce qui caractérisait une atteinte aux droits de la défense et une violation du caractère contradictoire de la procédure entachant d'irrégularité l'avis rendu par le Conseil disciplinaire et, par voie de conséquence, d'illégalité la décision de révocation prise ensuite à l'encontre de cet agent. Dans ce cadre, le Tribunal a considéré que la décision contestée devait être annulée.

Sur la procédure disciplinaire, voir aussi le décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

En préalable aux décisions individuelles

Prévu par la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, mais les dispositions de celle-ci ne s'appliquent pas aux relations de l'administration avec ses agents. Ceux-ci ont cependant les moyens de faire respecter ce principe en cas de contentieux (voir ci-dessus en matière disciplinaire)

Pierre Boyer

Ecrivez-nous, on vous répondra !

Questions et réponses

Changement de résidence

Arrivée à l'université en 2012, j'ai changé d'affectation au sein de l'université le 1er septembre 2015.

Au 1er septembre 2017, j'aurai donc effectué 4 ans 11 mois de service à l'université dont 2 ans sur mon poste actuel. J'ai obtenu un détachement, ouvre-t-il droit aux indemnités de changement de résidence ? Et est-ce que je remplis les conditions de durée de ce dispositif ?

Le détachement ouvre droit à indemnité pour changement de résidence (décret 89-271, article 19 - 2 b).

A l'université, vous n'avez pas changé de résidence administrative en changeant de poste (article 5-1 : Résidence : le territoire de la commune où est située la résidence administrative de l'agent). Vous remplissez donc les conditions d'ancienneté (4 ans) pour la prise en charge à 80 % des frais de changement de résidence.

Disponibilité et démission

ADJAENES, je suis en disponibilité pour suivre mon conjoint. Depuis, j'ai travaillé dans le privé et je viens d'être licenciée de mon dernier emploi. Pôle Emploi refuse de m'indemniser étant donné que je suis en disponibilité.

N'habitant plus dans mon académie et ne souhaitant pas réintégrer un poste d'ADJAENES, je voudrais savoir s'il existe un moyen d'être licenciée de l'Education Nationale car si je démissionne je n'aurai pas non plus droit à l'allocation chômage.

Une démission pour rapprochement de conjoint est un motif reconnu comme légitime, et ouvrant droit en principe aux indemnités de l'assurance chômage. (voir notre article "les fonctionnaires et le chômage", *Convergences* n° 226 février 2017).

Il faut évidemment bien vérifier avant, tant auprès de l'administration que de Pôle emploi, que cette analyse sera bien prise en compte. Il faut aussi se souvenir aussi que pour un fonctionnaire, une démission n'est effective que quand elle a été acceptée.

Maladie : décompte des jours

Au vu de mon état de santé actuel et de mon handicap moteur, le médecin que j'ai rencontré a jugé primordial d'être au repos jusqu'à la fin de l'année scolaire.

En effet, je ne vais donc pas me présenter à mon poste du 30 mai 2017 au 10 juillet et je serai en vacances du 11 juillet au 23 août inclus. Je vais donc cumuler 86 jours consécutifs non travaillés.

Je m'interroge sur les conséquences que cette période non travaillée peut avoir sur ma rémunération au cours de ces trois prochains mois.

En fait, vos vacances ne comptent pas comme des congés, sauf si l'arrêt maladie comporte la période de vacances. Vous n'arrivez donc pas à 90 jours.

Au-delà de 90 jours de congé de maladie ordinaire (sur les 360 jours précédents, en comptant 30 jours par mois), on passe effectivement à demi-traitement. Il n'y a pas de critère d'ancienneté pour les fonctionnaires. La MGEN assure un complément à ses adhérents, il faut la contacter.

Pour le calcul des 90 jours en année glissante, voir notre explication dans le *Convergences* 225 de janvier.

PPCR

La PPCR a reclassé certains collègues B dans un échelon inférieur, mais avec un indice supérieur.

Or, pour l'accès aux concours et certaines promotions, les textes mentionnent l'échelon, non l'indice. Donc certains collègues auraient pu envisager des évolutions l'an prochain et, si l'on s'en tient aux textes, ils ne le peuvent plus.

Les textes ont été mis à jour : les durées d'ancienneté d'échelon dans les différents textes statutaires ont été changées, pour que les anciens ayant-droit continuent à y avoir droit.

Reclassement

Je suis agent technique de recherche et formation et en 2016 j'étais à l'échelle 4 - indice IB = 379 - Indice IM 354 - Echelon 9. Après la revalorisation des grilles indiciaires dans le cadre du protocole PPCR, je viens de recevoir un arrêté de promotion à l'échelon supérieur.

Nouvelle situation : Catégorie C Echelle : C2 Echelon : 1 (IB 351) Lorsque je regarde les nouvelles grilles, l'indice IB 351 correspondant à l'indice IM 328. Peut-on rétrograder dans les indices ?

Non, on ne peut pas rétrograder dans les indices.

Au 9ème échelon de l'échelle 4, vous étiez fin 2016 à l'IB 386 (et non 379), et à l'IM 354.

Au 1er janvier 2017, vous devez être reclassée en C2 au 7ème échelon, avec maintien des 2/3 de l'ancienneté acquise dans le 9ème échelon de l'échelle 4.

Vous passez donc à l'IB 403 et à l'IM 364.

Le 9ème échelon où vous étiez durait 3 ans. Le 7ème de l'échelle 2, auquel vous accédez, dure seulement 2 ans. Selon votre ancienneté dans le 9ème échelon, vous accédez donc rapidement au 8ème échelon du C2 (IB 430, IM 380).

Temps partiel

A temps partiel à 70 %, je voudrais passer à 50 %. Ma hiérarchie accepte car le demi-poste pourrait être compensé. Mais pourrai-je ensuite éventuellement revenir à 70 % ?

Vous aurez droit à revenir à 100 % sans que puisse vous être objecté l'intérêt du service : vous êtes titulaire de votre poste. Un retour à une quotité de 70 % serait par contre examiné par rapport à l'intérêt du service.

Visite médicale avant reprise du travail

L'administration a déclenché une visite médicale avant la reprise au titre d'un congé de maladie ordinaire. Dois-je attendre un avis du comité médical pour reprendre ?

Non. Vous devez reprendre le travail à l'issue de votre congé maladie. Mais si le médecin rendait un avis d'inaptitude, ce serait un argument pour la direction pour déclencher une procédure d'expertise devant le comité médical.

Pierre Boyer

