

N° 236 • Déc. 2012/Janv.–Fév. 2013

FGAF

echos

D E L A F O N C T I O N P U B L I Q U E

21^e CONGRÈS de la FGAF

LES 17/18 avril 2013 À PARIS



livre blanc

sur la souffrance au travail
des fonctionnaires et des agents publics :

voyages aux confins des textes et des maux.



« La Nef des fous »

Bosch, Hieronymus van Aken dit Jérôme
(1450-1516)

Un état des savoirs

Un aperçu des faits et des effets

Les préconisations de la FGAF

11 novembre 2012

Téléchargeable sur le site de la FGAF
www.fgaf.org

Commande d'exemplaires papier
au prix de 20€ TTC port compris
à adresser à : secretariat.fgaf@orange.fr



Pour une année 2013 porteuse d'espoirs !

Page 2 Le Livre Blanc

Page 3 Édito

- Pour une année 2013 porteuse d'espoirs !

Pages 4 à 7 Actualité

- Rapport d'activité du Secrétaire général (octobre 2009-avril 2013)
- Rapport d'activité de l'Institut de Formation Syndicale (2010-2012)
- « Le Livre Blanc de la FGAF »

Pages 8 à 9 Fonction Publique Territoriale

- Éditorial
- Logement de fonction : de nouvelles règles d'attribution

Page 10 Fonction Publique Hospitalière

- Les décrets attendus depuis l'été... enfin publiés !

Page 11 La vie des UR

- Création de l'Union Régionale FGAF de Guadeloupe

Pages 12 à 13 Congrès

- Programme du 21^e Congrès les 17 et 18 avril à Paris

Pages 14 à 15 CESI

- L'engagement de la CESI dans la défense et l'illustration des services publics
- Union de la DBB et de la Tarif Union

Pages 16 à 18 Fonction Publique de l'État

- Télétravail en administration centrale à Bercy
- Sénat : un état de non droit syndical ?
- Article 4 de la loi du 11 janvier 1984 : le CE nous donne raison

Pages 19 à 23 Éducation nationale

- Aménagement plutôt que Refondation !
- Refondation : le SNE-FGAF porte les vraies questions
- Le redoublement n'est pas un tabou
- Incertitudes et inquiétudes sur l'Université française
- Intégration précipitée, mise en œuvre laborieuse

Magazine trimestriel de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires

Directeur de la publication : François Portzer

Rédactrice en chef : Geneviève Peirsman

Siège social et administration :

4 rue de Trévise - 75009 Paris

Tél. : 01 42 80 00 55

Conception, réalisation, impression :

Compédit Beaugard - Tél. : 02 33 37 08 33

ISSN : 0996-1402

Commission paritaire : 1016S08033

Avec 10,51 % de participation, les toutes récentes élections dans les très petites entreprises l'ont malheureusement une fois de plus démontré : **en France les syndicats ne font plus recette !** Nous avons déjà tenté d'apporter dans ces colonnes des explications à ce désenchantement, qui ne cesse d'étonner nos voisins d'Europe du Nord : manque de présence sur le terrain, trop forte politisation, revendications trop généralistes, autant de handicaps, depuis longtemps constatés, qui n'ont cessé de discréditer sur le terrain les grandes centrales syndicales...

Pourtant, plus que jamais, dans la période de crise que nous traversons, marquée par des inégalités économiques et sociales croissantes, et une angoisse face à l'avenir qui touche de plus en plus de salariés, y compris les fonctionnaires, le syndicalisme offre une irremplaçable réponse collective aux difficultés rencontrées, **comme l'a démontré le tout récent Livre blanc sur la souffrance au travail publié avec un vif succès par la FGAF : une organisation syndicale, pourvu qu'elle reste suffisamment en contact avec le terrain, est seule à même de pouvoir diagnostiquer des difficultés globales et de proposer à l'administration des solutions pour y remédier, quand l'action individuelle, longue et éprouvante, mène trop souvent à l'échec.**

C'est la raison pour laquelle, **dans ce contexte de défiance généralisée, il est indispensable pour la FGAF de continuer de se renforcer en prévision des prochaines élections professionnelles de décembre 2014**, tant en augmentant son audience médiatique qu'en laissant la porte ouverte à toutes les organisations syndicales autonomes de la fonction publique, qui partagent son indépendance politique et son souci premier de défense des agents. **Ce sera le principal objectif de notre 21^e Congrès qui se réunira à Paris les 17 et 18 avril prochains, faisant ainsi de cette nouvelle année 2013 une étape importante de l'histoire de notre organisation.**

C'est la raison pour laquelle, au nom de tout le Bureau Exécutif de la FGAF, **je souhaite que cette nouvelle année nous apporte, chers adhérents et sympathisants, tous les succès que nous espérons**, et qu'elle nous permette notamment de continuer à travailler harmonieusement ensemble à la construction de notre idéal commun de progrès et de justice en faveur de tous les agents de la fonction publique.



Rapport d'activité

DEUX ANS DE CONFLITS INTERNES QUI ONT AFFAIBLI LA FÉDÉRATION (Octobre 2009-Octobre 2011)

Lors du 20^e Congrès, qui m'a permis en octobre 2009 de succéder à Antoine Breining au poste de Secrétaire général de la Fédération, le Rapport d'orientation, rédigé par mon prédécesseur, assignait à la Fédération plusieurs objectifs simples pour les années à venir : faire reconnaître notre représentativité, faire connaître notre organisation, assurer son développement, défendre une plate-forme revendicative originale.

Dans cette perspective je me suis immédiatement mis au travail :

- de fructueux contacts ont notamment été rapidement pris avec la DGAFP, afin de clarifier le contenu de la future loi sur le Dialogue social dans la fonction publique, découlant des Accords de Bercy d'août 2008, qui ne sera finalement votée que le 5 juillet 2010 et dont les décrets d'application se font pour certains encore attendre...
- nous avons été reçus en audiences à de multiples reprises par les cabinets des ministres de la fonction publique successifs, mais aussi au ministère de l'Intérieur, et bien sûr au Parlement, notamment à l'occasion du vote du budget ;
- un triptyque de présentation de la fédération fut réalisé et largement diffusé, tandis que la pagination et le tirage des *Échos* de la Fonction publique augmentaient, alors qu'à partir de juin 2010 Geneviève Peirsman remplaçait Marie-Do Marfaing (désireuse de reprendre du service sur le terrain) au poste de Secrétaire administrative et de Rédactrice en chef de la revue ;
- des efforts considérables furent entrepris pour tenter de remettre en place un réseau d'Unions Régionales, qui depuis 2006 étaient devenues des structures fantômes : ils

permirent, notamment en Picardie et en Midi-Pyrénées, grâce au dynamisme des équipes locales, d'effectuer un véritable travail de terrain ;

- la FGAF a pris par ailleurs en 2010 une part active aux manifestations parisiennes contre la réforme des retraites, tout en défendant les spécificités des régimes des pensions de la fonction publique.

Même si tous ces efforts nous ont permis aux yeux de nombreux observateurs de réapparaître positivement sur la scène syndicale, deux organisations quittèrent la FGAF en 2010 du fait notamment de piètres résultats électoraux : au ministère de l'Intérieur, HORIZON-SG-PATSI qui, malgré une aide financière conséquente de la FGAF fit le choix de rejoindre la CGC, et l'USASCC au ministère des Affaires Étrangères, qui préféra retrouver sa totale autonomie. Ces défections peuvent également s'expliquer par le climat délétère, entretenu à partir d'octobre 2009 par la FA-FPT au sein des instances fédérales. En effet, en opposition avec la majorité du Bureau exécutif solidaire du Secrétaire général, les représentants de cette organisation au sein des instances fédérales n'eurent de cesse de gêner le développement de la fédération, afin de préserver les intérêts propres à leur organisation. Suspicion, immobilisme, double langage, mensonges, tout était bon à leurs yeux pour que la FGAF continue d'être ce qu'elle était en fait pour eux depuis 2006 : une courroie de transmission au service de la seule FA-FPT... Cette stratégie reposait notamment sur le fait que la FA-FPT avait eu l'assurance, confirmée par l'article 29 de la loi de juillet 2010, que le fait de siéger en son nom propre au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (Antoine Breining alors Secrétaire général de la FGAF s'étant bien gardé en 2008 de faire mentionner au Journal Officiel l'affiliation de la FA-FPT à la FGAF...) lui donnerait jusqu'en 2014 un siège précipitaire au futur Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP)... Cette tension, savamment entretenue, aboutira finalement à la décision unilatérale de la FA-FPT de se désaffilier de la FGAF le 6 octobre 2011, à la veille d'élections professionnelles à l'État et à l'hospitalière, et à quelques semaines de la formation du CCFP !

Dans cette véritable entreprise de déstabilisation orchestrée contre le Secrétaire général, Antoine Breining reçut à partir de juin 2010 le soutien de Bernard Kuntz, Secrétaire général de la CSEN et Président national du SNALC, sa

du Secrétaire général

(octobre 2009-avril 2013)

principale composante. En effet, affolé à l'idée de devoir se battre pour maintenir l'existence de son organisation à l'occasion des élections professionnelles d'octobre 2011, celui-ci décida à cette date de la vendre à FO, et plus particulièrement à la FNEC-FO notoirement inféodée à un groupuscule trotskyste, le POI. Dès que j'ai pris conscience de cette manœuvre, qui sonnait en fait le glas de la FGAF vu l'importance des effectifs de la CSEN, j'ai pris au sein du SNALC, à partir de septembre 2010, la tête de tous ceux qui refusaient la disparition du SNALC et de la CSEN au sein de FO. Mon élection comme Président national du SNALC en janvier 2011 mit un terme à cette tentative de déstabilisation, Bernard Kuntz rejoignant FO à titre personnel en mai 2011.

Par ailleurs, l'année 2011 fut marquée au mois d'octobre par le premier scrutin professionnel découlant de la loi de juillet 2010, qui concerna la FGAF-Finances, le SNISPV, le SAPPM, la CSEN et l'UFAS. Si ces élections permirent au SAPPM et au SNISPV, ce dernier allié à la CGC et à la CFTC, de siéger au sein de leurs Comités Techniques Ministériels, ailleurs, et en particulier dans l'Éducation nationale, notamment du fait d'un scrutin électronique calamiteux qui provoqua une abstention record, elles ne donnèrent pas les résultats espérés.

Malgré toutes ces difficultés, le mandat qui m'avait été confié à Saint-Raphaël était sur le point d'être rempli : j'ai en effet par téléphone reçu en novembre 2011 l'assurance formelle du Cabinet du ministre de la Fonction publique que, forte de ses 84 207 voix (17 003 voix à l'État, 2 188 dans l'Hospitalière et 65 016 dans la Territoriale), la FGAF allait obtenir un siège de plein droit au CCFP ! Malheureusement, quelques heures plus tard, arguant du fait que la FA-FPT n'était plus affiliée à la FGAF depuis le 6 octobre 2011, l'administration revenait sur sa position et attribuait un siège précipitaire à la FA-FPT, au vu de l'article 29 de la loi et le 30^e siège électoral à la CGT avec 73 589 voix...

UNE SÉRÉNITÉ ET UN DÉVELOPPEMENT RETROUVÉS (octobre 2011-avril 2013)

Une fois définitivement tournée la page de la FA-FPT, marquée par un dernier coup tordu (ayant obligé la FGAF à quitter son siège de la rue Blanche en prétextant que le loyer payé conjointement par les deux organisations était trop

cher, elle ne trouva rien de mieux que de s'y réinstaller seule après notre départ), la FGAF put, dans ses nouveaux locaux du 4, rue de Trévise mis à sa disposition par le SNALC à partir de février 2012, poursuivre à nouveau sereinement sa croissance.

En effet, 2012 vit l'affiliation à la Fédération de trois nouvelles organisations : le SFS issu des administrations parlementaires, le SPS du ministère de la Justice et le SAFPT de la Territoriale, portant ainsi à 18 le nombre d'organisations directement affiliées à la FGAF.

Premier élément de satisfaction dans ce nouveau contexte et préalable indispensable pour l'avenir : suite à nos demandes répétées auprès de la DGAFP, la FGAF est désormais distinguée des divers au sein des publications officielles recensant les résultats électoraux !

Par ailleurs, en tant que nouveau président de l'IFS-FGAF et grâce aux compétences exceptionnelles de son Vice-Président José Razafindranaly, nous avons pu remettre en 2012 en ordre de bataille cette institution de la FGAF sciemment mise en sommeil par son Président précédent issu de la FA-FPT... Un ambitieux programme de stages inter-fonctions publiques a donc été lancé et a recueilli un vif succès. C'est également dans ce cadre qu'a été élaboré le *Livre blanc sur la souffrance au travail*, que la FGAF a diffusé en novembre 2012.

De même, la FGAF a pris une part active aux travaux de la Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI), notamment au sein de son Conseil Professionnel Sécurité : c'est dans ce cadre qu'elle sera co-organisatrice d'un colloque sur ce thème qui se tiendra à Lyon les 27 et 28 juin prochains.

Enfin, dès l'alternance politique connue en mai dernier, la FGAF a repris contact avec l'ensemble des institutions républicaines afin de mieux se faire connaître des nouvelles équipes ministérielles et parlementaires, qui réservèrent notamment un accueil très chaleureux à son *Livre blanc*.

C'est donc désormais sous les meilleures auspices, entouré d'un Bureau exécutif apaisé et solidaire, que je prépare notre 21^e Congrès national qui aura lieu à Paris les 17 et 18 avril prochains et aura comme objectif principal la préparation des élections professionnelles de décembre 2014.

François PORTZER
Secrétaire Général de la FGAF



Rapport d'activité de l'Institut de Formation Syndicale (2010-2012)

Comme le rappelait le Secrétaire général de la FGAF, également Président de l'IFS-FGAF, après une première année durant laquelle l'ancien président se consacra exclusivement à l'organisation de stages FA-FPT, il lui fallut prendre l'initiative de proposer des stages inter-fonctions publiques l'année suivante, sans attendre la démission du président en titre. Devenu vice-président de l'IFS-FGAF, José RAZAFINDRANALY (FAMI) se proposa d'animer ces formations. Désormais, c'est sur lui que repose l'ensemble de ces formations, avec pour objectif de répondre au plus près aux préoccupations des collègues, tout en favorisant une confrontation riche des expériences de chacun, aussi éloignées et diverses les unes les autres, comme elles peuvent l'être au sein des trois versants de la Fonction publique et des ministères.

C'est l'occasion pour la Fédération de concrétiser son entité : développer un syndicalisme de terrain fort de collègues motivés et qualifiés, conscients d'intérêts partagés à préserver et de particularités à prendre en compte.

2010

- 30 stages FA-FPT en régions.
- 1 stage CSEN (Sarreguemines, 7 mai).

2011

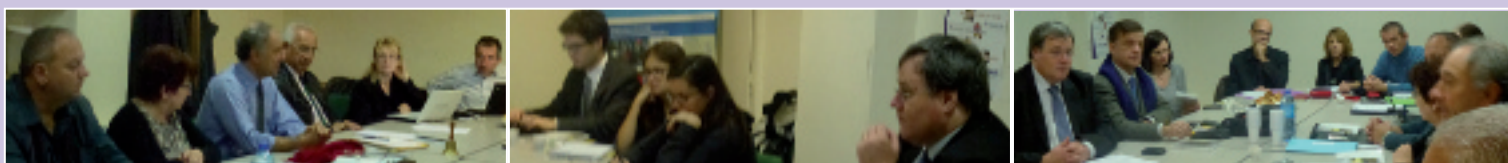
- 2 stages inter-fonctions publiques :
 - retraite dans la fonction publique (Pantin, 12 mai),
 - quelles perspectives pour l'action syndicale face aux nouvelles mutations ? (Paris, 1^{er} décembre).

2012

- 2 stages UFAS :
 - les élus au CTE (Melun, 6 au 10 février),
 - les élus au CTE (Cergy-Pontoise, 5 au 10 mars).
- 1 stage CSEN :
 - Journée d'inventaire du métier de professeur documentaliste (Nice, 10 mai).
- 5 stages FAMI en régions (octobre/novembre).
- 8 stages inter-fonctions publiques :
 - connaissance de la loi de juillet 2010 sur le dialogue social et de ses applications (Paris, 1^{er} février),
 - CAP (Commission Administrative Paritaire) : mode d'emploi (Paris, 13 mars),
 - « Livre blanc » de la FGAF (Paris, 20 mars),
 - la RGPP : état des lieux et perspectives (Paris, 27 mars),
 - communiquer avec un ou des adhérents (Paris, 4 octobre et 28 novembre),
 - communiquer avec des concurrents ou des adversaires (Paris, 14 novembre),
 - communiquer avec un représentant de l'administration (Paris, 13 décembre).

« Le **Livre blanc** de la **FGAF** sur la **souffrance** au **travail** des **fonctionnaires** et des **agents publics** » :

quelques menus éclairages sur la genèse et le sens d'un projet syndical



Des âmes, sans doute bien intentionnées, diront peut-être en affichant une moue pincée que la « souffrance au travail » est une « expression-valise » ou « fourre-tout ». Ces bonnes âmes n'auront pas tort. Impossible qu'il en ait été autrement avec des faits vécus qui relèvent de l'indicible (ce qui ne peut se dire) ou de l'inouï (ce qui ne peut être entendu), et que la honte ou la peur ont rendu indicibles.

C'est pour conjurer cette peur et lever la malédiction de cette honte que ce projet a été porté jusqu'à son terme et qu'il est né. Tel était son enjeu.

Cinq dimensions ont été données à ce travail pour tenter d'y parvenir.

- **D'abord, c'est un travail collectif destiné à tous sans aucune exclusive**, où la pluralité des contributeurs apporte la lumière nécessaire au sujet et à l'identification des pistes possibles d'action.
- **C'est ensuite un hommage rendu** à toutes les personnes inconnues qui ont réussi à franchir le mur du silence en acceptant de confier le récit de leur histoire.

- **C'est bien sûr, aussi, un signal d'alerte** autant sur l'existence, les formes et les effets multiples et divers du phénomène, que sur les risques graves d'inapplication de la Loi qui est massivement ignorée et méconnue.

- **C'est surtout une profession de foi en faveur :**

- du refus de la résignation et du renoncement ;
- de la vocation libératrice de la connaissance et du savoir ;
- de la primauté impérieuse des personnes dans les pratiques de travail (le « capital humain ») ;
- d'une certaine conception du dialogue social et du syndicalisme :

Il faut à ce sujet prendre au mot le législateur et se saisir de toutes les occasions possibles pour apporter sa pierre à l'édifice.

Cela ne se fera pas en restant dans l'expectative, mais en favorisant l'anticipation.

Cela ne se fera pas en se réfugiant dans la déploration prudente ou la contestation gratuite et aveugle, mais en veillant à la qualité des propositions et en favorisant la

participation de toutes les parties prenantes.

Surtout, cela ne se fera pas avec une conception quantitative de la représentation qui débouche toujours sur le despotisme de la majorité... Mais en inventant une conception qualitative qui permet la mobilisation de toutes les bonnes volontés et la prise en compte de toutes les initiatives. Il faut envisager, sur ce point, une évolution adaptée de la Loi.

- **C'est enfin un signe d'espoir :**

L'espoir, d'abord, que toutes les administrations responsables ne se livreront pas à un énième jeu de dupes où le « partenaire employeur » se muerait en joueur de passe-passe avec les exigences de la loi...

L'espoir, aussi, qu'au fil du temps, ce « Livre blanc » ne sera pas resté vain et que la litanie des peines cessera d'alimenter au fil des jours la chronique d'un « livre noir sur la souffrance au travail »...

José RAZAFINDRANALY
Conseiller technique FGAF



Éditorial

Chers collègues,

L'image que nous donnent aujourd'hui nos politiques, quel que soit le parti auquel ils appartiennent, est décevante. Ils se battent tous pour conserver leurs privilèges et leurs mandats multiples et on ne peut que constater que nos préoccupations ne les angoissent pas outre mesure.

Il serait pourtant grand temps que nos gouvernants prennent conscience des difficultés croissantes rencontrées par les salariés, difficultés liées à la baisse permanente de leur pouvoir d'achat.

Au travers de son cahier de propositions nationales et des rendez-vous avec les responsables des ministères concernés par la FPT, le SAFPT met tout en œuvre pour faire aboutir ses revendications et protéger les acquis des agents territoriaux.

Grâce au travail fourni sur le plan national par tous ses responsables de sections, le SAFPT est en train de prendre une dimension syndicale avec laquelle chacun devra compter lors des prochaines élections professionnelles de décembre 2014.

Un seul mot d'ordre : ne pas baisser la garde et continuer à être non seulement vigilants mais aussi les meilleurs, c'est ce qui fait notre force, ainsi que celle de la FGAF et de toutes les organisations qui la composent.

À toutes et tous, nous adressons nos meilleurs vœux pour 2013 en espérant que cette année nouvelle vous apporte, ainsi qu'à tous ceux qui vous sont chers, bonheur et santé. ■

Yolande RESTOUIN
Secrétaire générale du SAFPT

Logement de fonction : de nouvelles règles d'attribution

La réforme du régime d'attribution des logements de fonction est entrée en vigueur dans la fonction publique de l'État et, par application du principe de parité, dans la fonction publique territoriale.

Cette réforme redéfinit le régime de la concession par nécessité absolue de service et remplace celui de la concession par utilité de service par un régime de convention d'occupation à titre précaire.

Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012, portant réforme du régime des concessions de logement, codifié dans le CGPPP (Code Général de la Propriété des Personnes Publiques), est entré en vigueur au lendemain de sa parution au JO, soit le 11 mai 2012. Ce décret modifie les conditions d'attribution des logements de fonction aux agents de l'État et de ce fait, aux agents territoriaux, puisque, en vertu du principe de parité, les conditions

dans lesquelles ces derniers peuvent bénéficier d'un tel logement ne peuvent être plus favorables que celles prévues pour les agents de l'État occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes (Conseil d'État, 2 décembre 1994, n° 147962).

À retenir parmi les dispositions les plus importantes :

- le renforcement de la « *notion de nécessité absolue de service* »,
- le remplacement de la « *concession pour utilité de service* » par la « *convention d'occupation à titre précaire* »,
- les nouvelles modalités financières et la mise en place d'un taux forfaitaire unique,
- la suppression de la gratuité de certains avantages (électricité, chauffage...),
- l'adoption d'arrêtés individuels par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination.

Précisions pour la FPT :

- **La nécessité pour les collectivités d'adopter une délibération**

Dans la fonction publique territoriale, c'est une décision de l'organe délibérant qui fixe les emplois ouvrant droit à un logement de fonction. Sur cette base, la collectivité doit prendre les arrêtés individuels d'attribution conformes au nouveau cadre juridique.

- **Le délai d'application**

Les agents auxquels il a été accordé une concession de logement avant le 11 mai 2012 en conservent le bénéfice jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux arrêtés individuels conformes, adoptés au plus tard au 1^{er} septembre 2013.

LA NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE

Elle intervient lorsque l'agent ne peut accomplir son service sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité (art. R. 2124-65 du CGPPP).

Désormais, la collectivité a donc compétence pour fixer la liste des emplois ouvrant droit à un logement de fonction.

Précisons que l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 autorise les collectivités territoriales à accorder un logement par nécessité absolue de service aux agents occupant certains emplois fonctionnels de direction, ainsi qu'à certains collaborateurs de cabinet, dispositif préservé par la nouvelle réglementation.

Sur cette base, la collectivité peut accorder les concessions en prenant des arrêtés :

- nominatifs,
- mentionnant la localisation, la consistance et la superficie des locaux, ainsi que le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement, les conditions financières, les prestations accessoires et les charges de la concession.

La loi continue de préciser que la concession accordée par nécessité absolue de service emporte la gratuité de la prestation du logement nu.

Toutefois, elle indique que désormais, l'occupant du logement « *supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes à ce logement* ».

L'OCCUPATION PRÉCAIRE AVEC ASTREINTE

Ce dispositif de convention remplace le régime de la concession de logement pour utilité de service, et est appliqué moyennant redevance.

Il concerne les agents tenus d'accomplir un service d'astreinte mais qui n'entrent pas dans le cadre des emplois ouvrant droit à une concession de logement par nécessité absolue de service.

Il s'agit des agents dans l'obligation de rester à leur domicile ou à proximité de leur employeur pendant certaines périodes, afin d'être en

mesure d'accomplir un travail pour le compte de ce dernier.

Les emplois concernés doivent être déterminés par une délibération de la collectivité, prise après avis du comité technique.

Le montant des redevances versées par les agents bénéficiant d'une convention d'occupation précaire est fixé par l'article R. 2124-68 du CGPPP à 50 % de la valeur locative réelle des locaux occupés.

La redevance est donc calculée sur la base de ce pourcentage unique, et non plus sur un système d'abattements variables qui caractérisait l'ancien régime de l'utilité de service.

La redevance est due à compter de la date d'occupation du logement et son paiement fait l'objet d'un précompte mensuel sur la rémunération de l'agent.

Les avantages accessoires sont à la charge de l'agent logé (eau, gaz, électricité et chauffage).

LES RÈGLES COMMUNES

Pour les concessions de logement et les conventions d'occupation précaire, les agents logés supportent :

- les réparations,
- les charges locatives,
- les impôts et taxes liés à l'occupation des locaux,
- la souscription d'une assurance pour les risques dont ils ont à répondre en qualité d'occupant.

Ces principes s'appliquent sur la durée pendant laquelle les intéressés occupent effectivement les emplois qui les justifient.

Lorsque les titres d'occupation viennent à expiration, pour quelque motif que ce soit, l'agent est tenu de libérer les lieux sans délai.

À VENIR

Un arrêté ministériel doit venir préciser les modalités selon lesquelles le nombre de pièces du logement auquel peut prétendre l'agent est déterminé en fonction de sa situation familiale. ■



Les décrets attendus depuis l'été... enfin publiés !

- **Décret 2012-1157 du 16 octobre 2012 modifiant le décret du 24 février 2006 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires hospitaliers de catégorie C et Arrêté du 7/12/2012 modifié déterminant les taux de promotion dans certains corps de la FPH**

Ce décret pose un problème juridique important et il confirme l'existence d'une discrimination entre les personnels ouvriers et ceux des filières soignantes et administratives. En effet, il se réfère bien au Statut (loi du 9 janvier 1986) pour les personnels ouvriers, et notamment à son article 67. Pour rappel, celui-ci stipule : « *L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation du traitement et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle des fonctionnaires. Toutefois, l'accès à certains échelons peut être subordonné à des conditions spécifiques précisées dans les statuts particuliers* ».

Par contre, pour les personnels soignants et administratifs, le décret précise : « *L'accès à l'échelon spécial s'effectue par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la CAP, parmi les agents justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7^e échelon de l'échelle 6. Le nombre d'agents pouvant être promu à cet échelon spécial est déterminé selon les modalités définies par le décret 2007-1191 du 3 août 2007 relatif à l'avancement de grade dans certains corps de la Fonction Publique Hospitalière.* »

Cette disposition est donc illégale, puisqu'au lieu de se référer à des statuts particuliers (décret 2007-1188 du 3 août 2007), elle se réfère à un décret qui règlemente uniquement les promotions de grade et non d'échelon.

Une fois de plus, les organisations siégeant au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière font la preuve de leur manque de professionnalisme, en ne relevant pas de telles erreurs lors des séances du CSFPH.

L'UFAS/FGAF refuse ce rationnement à l'échelon terminal de certains grades et la possibilité de l'étendre à d'autres... De plus, elle demande qu'en l'absence d'un cadre légal, les promotions 2013, basées sur les effectifs au 31/12/2012, se fassent sans ratio pour le passage à l'échelon spécial des Aides-soignants de classe exceptionnelle, des Adjointes Administratives Principales de 1^{re} classe et PARM chefs.

- **Décret 2012-1366 du 6 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au Compte Épargne Temps et aux Congés Annuels dans la FPH et Arrêté du 6/12/2012 pris en application des articles 4 à 8 du Décret 2002-788 du 3/05/2002 relatif au CET dans la FPH**

Ces textes définissent des règles différentes pour les « anciens CET » (ceux ouverts avant le 31 décembre 2011) et les « nouveaux CET » ouverts après cette date. Ainsi, les agents qui ont ouvert un CET avant le 31/12/2012 peuvent posséder deux CET :

- **Le CET ancienne formule (en stock)** pour lequel le droit d'option est ouvert jusqu'au 1^{er} juin 2013 :
 - a) **Les 20 premiers jours demeurent inscrits au CET sous forme de congés à prendre.**
 - b) À partir du 21^e jour, l'agent doit opter dans les proportions qu'il souhaite pour :

- 1) **La prise en compte de jours au titre du Régime Additionnel de la Fonction Publique** pour une valeur de 111 points par jour, 71 points par jour ou 58 points par jour pour respectivement les agents de catégorie A, B et C. Pour 2012, la valeur du point RAFP est de 1,0742 €.

Il faut noter que l'agent doit payer à lui tout seul la part salariale, mais également la part patronale. Le rendement est ainsi deux fois plus faible que pour les versements ordinaires. Là aussi, la légalité de la mesure nous paraît contestable.

- 2) **L'indemnisation des jours**, qui est de 125 €, 80 € et 65 € par jour, pour respectivement les catégories A, B et C. Le paiement se fait en 4 fractions annuelles d'un montant égal. Il existe une exception pour les agents qui quittent leur fonction suite à un départ à la retraite, une démission ou un licenciement : ils bénéficient d'un versement unique à la radiation des cadres.

- 3) **Le maintien de tout ou partie des jours par mutation des jours détenus au 31/12/2011 sur un CET nouvelle formule.**

- **Le CET nouvelle formule** (pour les jours épargnés à partir de 2012).

L'alimentation du compte se fait par report de 5 jours au maximum de CA, de report de RTT ou d'heures supplémentaires, non indemnisées et non récupérées sans limitation. Cette absence de limite ne surprend pas, quand on sait que pour certains agents l'indemnisation serait d'un montant inférieur de 50 % à ce qu'il percevrait pour 7 heures supplémentaires, notamment les personnels de nuit.

À partir de 2014, l'option devra être faite par l'agent au plus tard le 31 mars. En cas d'absence de courrier de l'agent, les jours seront versés au RAFP pour les fonctionnaires ! Pour les non-titulaires, ils seront indemnisés (car ils ne bénéficient pas du RAFP).

Le Tableau Prévisionnel des Congés Annuels devra aussi être mis à disposition des personnels à cette date et après leur consultation. Sur ce tableau devront figurer en plus des CA, les RTT programmés ainsi que les jours de CET pris comme congé.

- **Décret 2012-1465, 1466, 1467 du 26 décembre 2012 portant statuts particuliers du corps des Cadres de Santé Paramédicaux de la FPH et Arrêté du 26/12/2012 portant sur l'échelonnement indiciaire des CSP**

Ce nouveau corps comporte 2 grades : cadres (CSP) et cadres supérieurs (CSSP). Les personnels qui relevaient du corps actuel sont intégrés le 29 décembre 2012 dans ce nouveau corps, à l'exception de ceux qui choisissent le maintien dans le corps actuel, dans le cadre d'un droit d'option qui est ouvert pour une durée de 6 mois aux cadres qui ont conservé le statut d'actif au regard de la retraite, et qui ont donc obligatoirement une durée de service effectif en catégorie active supérieure à 15 ans.

Le grade de CSP comporte 11 échelons qui vont de l'indice brut 490 à 770.

Le grade de CSSP comporte 7 échelons qui vont de l'indice brut 642 à 820.



Création de l'Union Régionale FGAF de Guadeloupe

Le 11 décembre 2012 après-midi, au CREPS de Pointe-à-Pitre, suite au premier congrès du SNALC-FGAF Antilles-Guyane organisé le matin, se tenait le congrès extraordinaire fondateur de l'Union Régionale FGAF Guadeloupe. Le Président ETOM du SNALC, les représentants guadeloupéens du SNALC-CSEN et du SAFPT, animés d'une volonté commune de donner une visibilité accrue à la fédération en Guadeloupe, se sont retrouvés pour créer cette UR.

Il s'agit pour nous de pouvoir échanger nos diverses expériences inter-fonctions publiques et d'envisager des actions communes auprès de nos collègues.

L'ordre du jour débute par la lecture et l'adoption à l'unanimité des statuts types, suivi de l'élection du Bureau de l'UR-FGAF Guadeloupe. Frantz Johann Vor Der Brugge, président du SNALC-FGAF Outre-Mer, présente les candidatures reçues :

- Secrétaire régional : Sébastien Fillion, SNALC-FGAF,
- Trésorier régional : Michel Ange Yerbe, SAFPT-FGAF,
- Secrétaire administrative : Sandrine Lentz, SNALC-FGAF.

Le Bureau est élu à l'unanimité des voix. Les statuts et la composition du Bureau seront déposés le lendemain à la mairie du Gosier.

Après la création de l'Union régionale, les collègues développent différents volets spécifiques à la région :

Après avoir rappelé que la Guadeloupe dépendait dans le temps de l'académie de Martinique, la formation au niveau académique des

enseignants est évoquée. La Guadeloupe n'ayant pas un budget suffisant, une coopération entre la Guyane, la Guadeloupe et la Martinique est envisagée. Une solution suggérée est de payer des billets d'avion afin que les formations, déjà existantes en Martinique, bénéficient aux 3 régions.

Le premier sujet abordé est la transformation des CDD administratifs en CDI et la politique académique et régionale. Il s'agit pour nous de pouvoir suivre les dossiers de nos adhérents dans cette procédure difficile. On préfère développer les emplois aidés et mettre en place des personnes qui ne sont pas encore formées. Ces formations sont en cours, mais tout cela ralentit de fait l'administration et le traitement des dossiers courants sur notre académie. Un collègue ADJAENES pose ensuite le problème des 6 ans d'ancienneté



nécessaires pour passer du statut de CDD à CDI. Quels seront les critères retenus ? On pouvait penser qu'il s'agirait des 40 premiers, mais en fait ce sera plutôt à la convenance des collectivités. Par exemple, pour la mairie du Petit Bourg, 40 % des collègues sont concernés.

Michel Ange Yerbe, représentant du SA-FPT-Guadeloupe, intervient pour évoquer le problème des collègues intégrés à 10 ou 20 heures hebdomadaires dans la fonction publique territoriale alors qu'il est exigé 28 h par semaine pour être inscrit à la caisse nationale de retraite. Le sujet de la sécurité est abordé avec le droit de retrait, en vertu de l'article 82-1097 de 1982. Il y a déjà eu des actions au niveau du Lycée de Morne-à-l'eau.

Une collègue de Martinique évoque les statistiques alarmantes de 6^e concernant l'illettrisme. Comment essayer de résoudre ce problème ? Avec les contrats aidés administratifs en CDI et avec les 40 contrats avenir prévus ?

Enfin, il s'agit pour nous de permettre à tous les personnels de se syndiquer, en particulier les personnels gérés par les Conseils général et régional dans les EPLE, et nous essaierons dans la mesure du possible de faire l'affichage du SAFPT dans les établissements de l'Éducation nationale.

Le congrès, très réussi, prend fin à 17 h 30.

Sébastien FILLION,
Sandrine LENTZ, Michel YERBE
Union Régionale FGAF Guadeloupe

21^e CONGRÈS de la FGAF

17-18 avril 2013 – Paris

PROGRAMME

MERCREDI 17 AVRIL 2013

8 h 30 Accueil des congressistes – Émargement des délégués

9 h 30 **Ouverture du Congrès**

- Élections des bureaux de séance pour chacun des 2 jours de congrès (1 président, 3 assesseurs)
- Installation du 1^{er} bureau
- Mise en place de la commission de contrôle financier
- Information sur le déroulement du congrès et le nombre des mandats des organisations

10 h 00 **Rapport d'activité du Bureau Exécutif
présenté par le Secrétaire Général**
Discussion – Amendements – Vote

11 h 30 **Rapport financier présenté par le Trésorier Fédéral**
Rapport des réviseurs aux comptes – Discussion – Vote du quitus

12 h 30 Repas

14 h 00 **Reprise Congrès
Modifications statutaires**

Présentation des propositions – Vote sur les propositions – Vote global

15 h 00 **Ouverture du Conseil National**

- Présentation des membres
- **Modifications du règlement intérieur**
- Désignations et élections :
 - des différentes commissions
 - de la liste des candidats au Bureau Exécutif
- Affiliations

16 h 15 **Réunion du nouveau Bureau Exécutif**

Répartition des responsabilités : SG, SGA, Trésorier Fédéral + adjoint, Secrétaires Nationaux

**16 h 45 Reprise du Congrès**

- **Vote** de la liste du Bureau Exécutif
- **Discours du nouveau Secrétaire Général et interventions des invités**

17 h 30 Recomplètement du Conseil National**17 h 35 Ouverture de l'Assemblée Générale de l'IFS-FGAF**

- Bilan d'activité 2009-2012
- Bilan financier 2009-2012
- Élection du Conseil d'Administration de l'Institut de Formation (13 membres)

18 h 30 Fin de la 1^{re} journée

20 h 00 Repas et soirée festive

JEUDI 18 AVRIL 2013

8 h 30 Accueil des congressistes – Émargement

8 h 45 Réunion du Conseil d'Administration de l'IFS

Répartition des fonctions au sein du Bureau

9 h 00 Installation du Bureau de l'IFS-FGAF

Présentation des nouveaux membres du Conseil d'Administration et du Bureau de l'IFS

Reprise du Congrès

- Élection de la commission de synthèse (1 rapporteur + 2 à 4 membres)

9 h 30 Rapport d'orientation

Présentation – Amendements – Débat

12 h 00 Repas

13 h 30 Reprise du Congrès

Présentation du rapport amendé par le rapporteur de la commission de synthèse
Vote du rapport final

15 h 00 Clôture du Congrès par le Secrétaire Général



L'engagement de la CESI dans la défense et l'illustration des services publics comme élément central du modèle social européen

Quatrième trimestre 2012. La Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI) a poursuivi avec méthode et obstination le travail inlassable de défense et d'illustration des services publics, dans lequel elle s'est engagée depuis sa création en 1990 pour promouvoir, consolider et enrichir le modèle social européen. Elle le fait en raison des responsabilités que lui impose depuis 2005 sa qualité de « partenaire social européen », et en veillant soigneusement à ce que la préservation et la valorisation de la place et du rôle du secteur public aillent en permanence de pair avec la garantie de l'amélioration des conditions de travail et d'existence de ses agents.

Trois nouveaux jalons sont venus marquer la fin de l'année 2012 sur ce chemin parfois tortueux.

- **Le premier a été posé les 11 et 12 octobre 2012 à Varsovie : il permettra d'anticiper les évolutions à venir.**

Il s'agit d'un symposium consacré à « **La fourniture de services publics de haute qualité en Europe sur la base des valeurs du Protocole 26 du traité de Lisbonne** » auquel ont assisté près d'une centaine de participants venant de dix-neuf pays et représentant vingt-neuf organisations.

Ce symposium de (très) haut niveau est le 2^e à avoir été organisé en 2012 par « l'Académie Europe », qui est le centre de recherche et de formation de la CESI.

Deux conférences inaugurales destinées à « mieux comprendre l'approche européenne des services publics » et à présenter les apports jurisprudentiels de la Cour de Justice de l'Union Européenne à la compréhension des six valeurs du protocole 26 du traité de Lisbonne, ont apporté de manière magistrale les éclairages préliminaires indispensables pour aborder les six valeurs communes à tout « service d'intérêt économique général » (SIEG) : « **niveau élevé de qualité** », « **niveau élevé de sécurité** », « **caractère abordable** », « **égalité de traitement** », « **promotion de l'accès**

universel » et « **promotion des droits des utilisateurs** ».

Les six tables rondes qui ont suivi, et qui associaient experts et responsables administratifs ou politiques de nationalités différentes, ont permis de voir comment ces valeurs étaient mises en œuvre dans différents secteurs (santé, énergie, eau, électricité, postes, transports aériens de passagers) selon les pays.

Une table ronde finale, à laquelle participait Françoise Castex, présidente de l'intergroupe « services publics » du parlement européen, a esquissé les perspectives ouvertes par le protocole 26 du traité de Lisbonne. Lors des débats, la délégation de la FGAF a proposé de lancer une initiative auprès des institutions européennes pour qu'un instrument, apportant des clarifications juridiques, soit adopté.

Tous les thèmes abordés ont été traités en combinant harmonieusement les considérations juridiques, politiques, stratégiques, techniques et relevant de la vie quotidienne, ce qui a donné à ces deux jours une diversité et une qualité qu'on attendrait de voir pratiquer dans la formation des agents publics français, où ce sujet essentiel n'est pas traité à la hauteur qu'il exige. Quand il l'est...

Le lecteur pourra s'en rendre compte en allant sur le site de la CESI...

- **Le second jalon a été posé les 30 novembre et 1^{er} décembre : il permet de connaître le cap à suivre.**

Il s'agit du 6^e congrès ordinaire de la CESI, qui se réunit tous les quatre ans et qui s'est déroulé à Bruxelles.

Après la présentation du rapport moral 2008-2012 par les deux présidents sortants et l'adoption des comptes, les 109 délégués ont adopté les modifications statutaires destinées à améliorer le travail des structures internes, en renforçant notamment le rôle des commissions transversales et des conseils professionnels sectoriels.

Puis, ils ont procédé à l'élection d'un nouveau président – Romain Wolff, un Luxembourgeois – et des membres du bureau restreint dont les neuf vice-présidents et le secrétaire général, Klaus Heeger, qui a été confirmé dans ses fonctions.

Les délégués ont ensuite adopté la motion principale intitulée « *Pour une Europe sociale et démocratique* » qui comprend trente deux points, répartis en cinq chapitres (« *Europe sociale* », « *crise financière et crise de l'endettement* », « *privatisations* », « *changements démographiques* », et

« L'Europe au XXI^e siècle ») et qui constitue la feuille de route 2013-2017 de la CESI.

Cette adoption a été suivie de l'examen et du vote des motions particulières, au nombre desquelles les **deux motions proposées par la FGAF** : « Pour un système fiscal unifié européen » et « Pour une politique familiale européenne permettant de concilier, pour les femmes, maternité et activité professionnelle ».

• **Le troisième jalon a été posé le 12 décembre : il permet de prendre date.**

Il s'agit de la signature par le Comité de Dialogue Social européen pour les Administrations des Gouvernements Centraux (SDC-CGA) du premier **« accord-cadre européen pour un service de qualité dans les administrations des gouvernements centraux »**.

Les partenaires sociaux européens, signataires de cet accord-cadre, étaient représentés par EUPAE (1) pour les employeurs et par TUNED (2) pour les syndicats des employés.

Dans ce document, les parties signataires (dont la CESI) affirment leur attachement aux valeurs du service public, énoncées dans le protocole 26 sur les services d'intérêt général, ainsi qu'aux droits fondamentaux établis par la Charte de l'UE, y compris le droit à une bonne administration.

La mise en œuvre de ces valeurs requiert des ressources suffisantes et un dialogue social effectif.

Vingt engagements ont été pris pour répondre à ces exigences. **EUPAE et TUNED s'engagent à l'efficacité des services publics, à un accueil de qualité, à l'équité et à l'intégrité, à la qualité de vie au travail, aux droits syndicaux, à la communication et à la transparence vis-à-vis des usagers et dans les relations entre employeurs et employés.** ■

José RAZAFINDRANALY
Conseiller technique FGAF

(1) European Public Administration Employers. Il s'agit d'un réseau informel regroupant les directeurs généraux responsables de l'administration publique des États-membres de l'Union Européenne (la DGAFP pour la France).

(2) Trade Unions' National and European administration Delegation. Il s'agit d'une « Délégation Syndicale des Administrations Nationales et Européennes » représentant les syndicats de la fonction publique d'État affiliés à la Fédération des Syndicats Européens de Service Public (FSESP) et à la CESI. Ces deux organisations, qui ont signé un accord de coopération le 4 février 2005, regroupent chacune environ 8 000 000 travailleurs.

Union de la DBB et de la Tarif Union : plus de 1,2 millions d'adhérents, kolossal !

La FGAF, par le biais de la CESI était présente le 13 novembre à la séance publique qui a vu l'achèvement de l'union entre la Deutsche Beamte Bund et la Tarif Union, et l'entrée en fonction de son nouveau Président, Klaus Dauderstädt successeur de Peter Heesen. La FGAF ne peut que se féliciter d'être alliée à une fédération riche désormais de plus de 1,2 millions d'adhérents, et dont le poids ce jour-là était manifeste : hôtel gigantesque à Berlin entièrement réservé pour la circonstance, salle immense, comble, orchestre, défilé d'orateurs. Colossal.

Le consensus, cher à la tradition allemande, était respecté : proximité des échéances électorales oblige, tous les partis politiques allemands, de la Linke à la CDU avaient envoyé un représentant important, qui ont chacun défilé à la tribune pour défendre, avec une émulation intense, leurs propositions **pour maintenir une Fonction publique de l'État attractive.**

La tradition germanique du fil rouge fut également respectée, et plusieurs orateurs se sont transmis la formule cynique de Bismarck « Gute Beamte, schlechte Gesetze, de bons fonctionnaires de mauvaises lois (sic) » pour mieux lui opposer la formule éclatante de Klaus Dauderstädt, « Gute Leistung macht Staat » qui traduite sous la forme « Une bonne performance fait l'État » perd hélas sa force.

Outre la crise, les intervenants ont identifié les contraintes auxquelles est confrontée la Fonction publique de l'État : la charge de la dette publique, la concurrence du secteur privé qui a repris à son compte des fonctions assurées à l'origine par l'État et propose des carrières mieux rémunérées et de meilleures perspectives de progression de carrière, la crise démographique qui impacte les retraites et réduit les possibilités de recrutement, le vieillissement des agents de l'État.

Pour Klaus Dauderstädt, la réponse de la Fonction Publique à ces nouveaux défis doit demeurer réactive et dynamique (« Gute Leistung macht Staat»). Lui-même proposera à l'État un « Pacte démographique » qui intègre les contraintes générationnelles et financières, tout en réaffirmant les exigences syndicales pour la Fonction publique de l'État : statut unique des fonctionnaires et son amélioration, pas d'augmentation du temps de travail, défense d'une flexibilité individuelle, amélioration de l'attractivité de la Fonction Publique et des conditions de travail (ergonomie).

À l'image même du syndicalisme allemand, qui sait tendre la main à son interlocuteur dans une relation mixte de partenariat/rapport de force, Klaus Dauderstädt a réaffirmé à l'intention de ses interlocuteurs publics que, puisque rien ne pouvait se faire sans les fonctionnaires, tout devait se décider avec eux. ■

Frédéric SEITZ

Professeur agrégé au lycée franco-allemand de BUC
Vice-président national du SNALC-FGAF

Télétravail en administration centrale à Bercy : débuts frileux

La Direction des Ressources Humaines (DRH) et les syndicats ont signé le 7 décembre 2010 une convention-cadre balisant la mise en place de l'expérimentation du télétravail en administration centrale jusqu'au 31 décembre 2012.

Lors du dernier point d'étape du 12 novembre 2012, il a été rappelé que le type de télétravail défini ici (partiel) ne changeait pas la position administrative de l'agent : la moyenne des jours télétravaillés reste inférieure à 2 jours par semaine (1,6).

Ainsi, depuis 2010, 90 protocoles individuels ont été signés, soit 1 % des agents d'administration centrale. Les femmes en représentent 70 %.

De plus, 78 % des agents ont entre 40 et 59 ans et la catégorie A prédomine (54 %). Les métiers éligibles au télétravail relèvent des études, du contrôle, des domaines juridiques, des ressources humaines notamment la formation, et des traductions.

importants d'insatisfaction : l'accès aux ressources informatiques et la téléphonie notamment.

Les managers étaient quant à eux globalement favorables au télétravail : 100 % de satisfaits de la qualité du travail fourni par le télétravailleur.

Par contre, autant les managers l'auraient volontiers conseillé à leurs collègues, autant ils n'étaient pas intéressés pour eux-mêmes, et ce dans des proportions inverses. En complément, une formation, très demandée, avait été mise en place pour les télétravailleurs ainsi que pour les managers.

Une nouvelle enquête, menée un an plus tard en octobre 2012, a fait ressortir que le souhait unanime des télétravailleurs était la pérennisation de ce dispositif qui leur apporte : une meilleure qualité de vie, une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle, une mise en place aisée (67 %), des moyens techniques satisfaisants (+ 70 %), le lien préservé avec l'environnement professionnel et une meilleure qualité du travail.

La pérennisation du dispositif est également souhaitée par les managers. Néanmoins, il reste à définir le nombre critique de télétravailleurs au sein des services.

Le 12 novembre donc, notre syndicat, en accord avec la CGC, a souligné qu'il était important que la réponse du manager à la demande de l'agent soit soumise au respect d'un délai maximal. Cette requête a été intégrée dans la nouvelle rédaction de la convention-cadre : le délai a été établi à 2 mois (**à l'exemple des recours en CAP**).

De plus, constatant l'absence persistante de statistique des refus hiérarchiques, le SPSCM a réitéré sa demande de mise en place d'un numéro d'appel pour faciliter la remontée de ces refus et permettre également aux agents de disposer d'information personnalisée sur le télétravail (**demande déjà effectuée au point d'étape de février 2012**).

Frédéric de VILLERS

Trésorier du Syndicat des Personnels
à Statut de Centrale des Ministères
économiques et financiers (SPSCM-FGAF Finances)



L'enquête de satisfaction menée en octobre 2011 à l'initiative de la DRH, dont les taux de réponse avaient été respectivement de 80 % pour les télétravailleurs et seulement de 45 % pour les managers, faisait ressortir les principaux éléments suivants :

- Le taux de satisfaction était très élevé chez les télétravailleurs : 100 % des sondés convenaient en effet que le télétravail leur apportait un meilleur équilibre de vie. Tous désiraient continuer cette expérience.
- Les avantages liés au télétravail l'emportaient largement (97 %), les moyens techniques subissant les taux les plus



SÉNAT : un état de non droit syndical ?

Après une première réforme mal vécue et appliquée de force aux fonctionnaires du Sénat à partir du 1^{er} janvier 2011, l'ensemble du personnel aspirait à un peu de sérénité afin de pouvoir travailler dans de bonnes conditions. Une clause de revoyure prévue au printemps 2012 devait calmer et apaiser les fonctionnaires les plus virulents contre cette réforme, dans l'état d'esprit suivant : « Si on se rend compte que cela ne fonctionne pas, nous reverrons notre copie ».

Nous avons juste oublié que la haute administration ne se trompait jamais, donc cette fameuse clause de revoyure n'a eu aucune incidence positive pour le personnel, si ce n'est d'accorder 2 jours d'enfant malade par fonctionnaire et par an et une adaptation des horaires journaliers pour les femmes enceintes. Vous voyez combien nous sommes en avance, socialement parlant, dans notre belle institution. Fin de cette clause de revoyure le 3 juillet 2012 avec prise de décision et acte de nos employeurs que sont les politiques, Monsieur le Président du Sénat et Messieurs les Questeurs. À peine rentrés de vacances en septembre 2012 que c'est déjà reparti de plus belle : Messieurs les Questeurs nous annoncent, tout d'abord officieusement puis officiellement, leur intention de modifier l'indemnité dite de chauffage que perçoivent tous les fonctionnaires du Sénat en modifiant son nom, son mode de calcul, les échéances de versement. Tout cela, notre syndicat l'avait demandé depuis déjà deux ans ; malheureusement notre hiérarchie en veut plus : elle souhaite diminuer cette indemnité de 15 % pour les fonctionnaires en activité et finalement la supprimer aux nouveaux entrants.

Au Sénat, il y a 2 syndicats et 9 associations corporatistes, vu qu'il

n'y a jamais eu d'élections professionnelles. Dès lors, aucune organisation ne peut être considérée comme plus représentative qu'une autre, hélas ! Dès le début des négociations, 10 organisations sur 11 ont cosigné une lettre demandant aux politiques du Sénat de ne pas créer de différences de traitement entre les générations de fonctionnaires. Rien n'y a fait, la décision était prise : les nouveaux entrants seront rémunérés différemment que les actuels titulaires et ce, dès le 1^{er} janvier 2013.

Arcbouté contre cette décision, le Syndicat des Fonctionnaires du Sénat a fait un communiqué de presse, début décembre, relayé de main de maître par notre fédération d'affiliation, la FGAF. Leur réseau de journalistes a eu vite fait de faire éclater au grand jour cette décision que nous jugeons arbitraire et injuste. Le Syndicat a été entendu sur trois chaînes de télévision et quatre antennes radiophoniques. Bien sûr, nos patrons politiques n'ont pas reculé, pensez-vous, ce serait un aveu de faiblesse... Au contraire, ils nous ont bien dit que nous avons fait une chose inutile qui nous avait ridiculisés, mis à mal la réputation de notre belle maison, que nous ne savions pas négocier, bref, en deux mots, que tout était de notre faute. Nous ne baisserons pas les bras, cette

mesure est injuste et nous ne désespérons pas de la faire modifier dans les années à venir. Certes, cette façon de procéder s'inscrit dans un pays qui connaît la crise et dans lequel tous doivent mettre la main à la poche afin de contribuer à son redressement. Mais sachez que les fonctionnaires du Sénat ont déjà accepté de diminuer leur prime de chauffage de 15 %, et nous espérons à l'avenir que les autres catégories de personnes qui travaillent au Sénat sauront faire de même. Aujourd'hui affiliés à la FGAF, nous nous sentons moins isolés : on commence à parler d'élections professionnelles au Sénat afin de se mettre en conformité avec le 8^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946... Qui sait, peut-être arriverons-nous à ce qu'elles aient lieu rapidement et qu'elles soient identiques à celles qui se déroulent partout ailleurs ?

Toujours est-il que nous avons apprécié le fait que François PORTZER se soit rendu disponible pour nous dans des délais très courts et qu'il ait pu nous accompagner devant nos employeurs avec son envergure nationale. En espérant toutefois ne plus avoir besoin d'aide, mais là, c'est un vœu pieu pour 2013. ■

Pour le Bureau du Syndicat,
Le Président,
Richard SALVADOR



Article 4 de la loi du 11 janvier 1984 : le **CONSEIL d'ÉTAT** **NOUS DONNE RAISON !**

L'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de ses établissements publics à caractère administratif, sont occupés par des fonctionnaires.

Cela ne rend possible le recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique que par dérogation strictement encadrée par la loi du 11 janvier 1984 :

A) Selon l'article 6 : pour répondre à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70 % ;

B) Selon l'article 4 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires ; mais aussi pour les seuls agents de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Les agents contractuels sont alors recrutés pour une durée de trois ans, qui peut être renouvelée.

Par conséquent, si le contrat fait référence à l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, c'est que l'Administration a considéré que les missions exercées par l'agent répondent à un besoin permanent à temps complet.

Il convient cependant de ne pas confondre la notion de temps incomplet avec celle de travail à temps partiel. Alors que le temps incomplet correspond à un choix de l'Administration (encadré par la loi) du fait de ses besoins, le temps partiel est un droit de l'agent, lequel peut à tout moment décider de revenir à un temps complet.

Dans notre cas d'espèce, les vétérinaires contractuels de l'État étaient jusqu'en 2009 recrutés sur la base de l'article 6 (c'est-à-dire à temps incomplet) mais, pour beaucoup d'entre eux, les missions assurées répondaient à

un besoin qui allait au delà de la limite de 70 % définie par la loi.

Lors des négociations conduites en 2009 entre le SNISPV et le Ministère de l'Agriculture, dans le cadre de rénovation des contrats des vétérinaires officiels rémunérés sur crédits de vacation, le SNISPV avait réclamé à plusieurs reprises que les collègues rémunérés sur la base de 135 vacations mensuelles (1 vacation = 1 heure), ce qui correspond à un temps incomplet de 86 %, soient recrutés à temps complet, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 et à la jurisprudence du Conseil d'État du 30 septembre 2002 (req. 207509, syndicat national FO des affaires sociales).

Le Ministère faisait une autre lecture de la loi : il considérait que cet article permettait aux agents de catégorie A de travailler à temps incomplet et avait décidé de modifier le fondement juridique de ces contrats et de les conclure sur la base de l'article 4, mais à temps incomplet !

Compte tenu de cette situation de blocage, le SNISPV avait formé un recours devant le Conseil d'État, qui a confirmé notre interprétation (arrêt 338856 du Conseil d'État du 26 mars 2012, Syndicat national des inspecteurs en santé publique vétérinaire). Cette jurisprudence s'applique à tous les autres agents contractuels de catégorie A. ■

Déborah INFANTE-LAVERGNE
Vice-présidente du SNISPV

Aménagement plutôt que Refondation !

Peut-on vraiment « Refonder » l'École de la République ? Est-il possible de revenir sur l'essence même des missions confiées à l'institution scolaire, c'est-à-dire transmettre un savoir, des savoirs, apprendre à lire, écrire, parler et compter aux élèves qui lui sont confiés ?

Le terme « Refondation » semble manifestement usurpé. En effet les orientations du projet de loi proposé par Vincent Peillon s'apparentent d'avantage à des aménagements du fonctionnement de notre École qu'à une réforme fondamentale de celle-ci.

Nous craignons le pire : heureusement, à notre grande satisfaction, ces aménagements sont globalement de bon sens. Ils ne laissent aux « pédagoges », aux « dogmatiques » et aux idéologues qui ont conduit notre École là où elle en est aujourd'hui, qu'une maigre audience. Même s'il nous faudra rester très attentifs... pour preuve, le collège unique continue à être encensé !

À la vue du projet global, le Conseil confédéral de la CSEN, le 27 novembre 2012 a décidé de soutenir les orientations données à ce projet de loi.

SOUTENIR MAIS TOUT EN RESTANT VIGILANT !

En effet, on peut accueillir avec satisfaction la priorité qui devrait enfin être donnée à l'école primaire et les avancées significatives sur les moyens qui lui seraient alloués, le retour à une réelle formation des Professeurs, avec la mise en place des Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE) et de nombreuses autres mesures plus pédagogiques, comme le développement d'un enseignement moral et civique, d'une éducation artistique et culturelle, de l'enseignement numérique, de la formation en alternance, d'approches différenciées au collège, de la réforme du système d'orientation, la réaffirmation du rôle des trois baccalauréats...

Les syndicats de la CSEN resteront extrêmement attentifs aux décrets et aux circulaires d'application, qui mettront en pratique ces propositions dans les écoles, les collèges et les lycées, et qui peuvent, selon leur rédaction, en modifier totalement le sens.

D'ores et déjà, la CSEN s'est prononcée, dans les conditions actuelles, pour le maintien de la semaine de 4 jours à l'école primaire et contre une modification en profondeur des enseignements et de l'évaluation des élèves. Elle regrette également que la possibilité de rétablir le Bac pro en 4 ans soit enterrée.

La formation des futurs enseignants est **primordiale** pour le bon fonctionnement de notre École, cependant une ambiguïté, un grand flou même, apparaît quant à la mise en place des ESPE. Sous quelle forme ? Qui en aura la responsabilité ? Le ministère de l'Enseignement Supérieur ou celui de l'Éducation Nationale ? Ce dernier a déjà posé les premiers jalons puisqu'elle propose aux professeurs « chevronnés » d'y venir enseigner et ainsi partager leur expérience du terrain avec les futurs professeurs. Initiative certes louable, mais il faudra se garder des dérives et du formatage que l'on a connus dans les ex-IUFM.

L'autre hypothèse est que les universités gardent la main sur ces

formations, sachant qu'elles sont les seules habilitées à délivrer un Master 2, diplôme sanctionnant la fin de la formation et garantissant ainsi son niveau.

Mais quelle que soit l'option choisie, quel avenir pour les titulaires du diplôme M2 Éducation qui échoueront à l'épreuve finale du concours ?

Enfin, la « refondation » ne pourra pas se faire sans la prise en compte des difficultés grandissantes auxquelles sont confrontés les Professeurs et les personnels de l'Éducation, tous les jours, pour exercer leur métier. Très vite il faudra ouvrir des négociations sur la revalorisation de ces métiers !

Les syndicats de la CSEN sauront rappeler tout cela au député Yves DURAND, rapporteur de la loi devant le Parlement, lors de l'audience qui leur est accordée le 23 janvier. ■

Jean-Claude HALTER

Secrétaire Général de la CSEN



Refondation : le SNE-FGAF porte les vraies questions

Le SNE-FGAF se félicite d'avoir été le premier syndicat des enseignants du primaire à pointer le risque d'un retour à une semaine de quatre jours et demi. Au-delà de l'alternance politique, le principe du mercredi travaillé avait déjà fait l'objet d'une préconisation de la commission Tabarot, sous un gouvernement de droite. Le SNE-FGAF l'avait prédit dès les élections professionnelles d'octobre 2011. Mais la réforme du dialogue social visant à museler les petits syndicats, et l'organisation calamiteuse d'un scrutin électronique qui a fait le jeu des organisations les plus puissantes, n'a pas permis de recueillir les voix attendues.

IL N'EST JAMAIS BON D'AVOIR RAISON TROP TÔT.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, des collectifs se forment partout pour refuser le mercredi travaillé sans compensation. Les parents eux-mêmes (et non leurs fédérations dites représentatives) rejoignent les préoccupations des enseignants et des maires mis devant le fait accompli. Le président de la République a dû faire marche arrière et **reporter à 2014 la réforme pour les communes qui le souhaitent**. Il nous faut maintenir la pression et obtenir le report pour toutes les écoles. La constance du SNE-FGAF sur cette revendication lui permet de recueillir des adhésions de plus en plus nombreuses. C'est pourquoi nous avons rappelé au ministre le 11 décembre notre soutien critique : oui à la priorité du primaire, oui à la refondation, mais **non aux solutions simplistes qui réclament toujours plus aux enseignants et de moins en moins aux familles**. Les conseils d'école vont se réunir de toutes parts en janvier, suite à notre consigne, afin de porter l'inquiétude au plus haut niveau et permettre ainsi à Vincent Peillon de revoir sa copie honorablement, pour que l'amélioration de notre école passe par celle des conditions de travail et la reconnaissance des acteurs de terrain, et en particulier des **directeurs d'école**, cheville ouvrière du système, qui portent depuis trop d'années l'ensemble des responsabilités, sans les moyens statutaires de les assumer.

Le Livre blanc sur la souffrance au travail, publié par la FGAF en novembre, témoigne une nouvelle fois de notre crédibilité. Déjà le SNE-FGAF avait participé, pour la

CSEN-FGAF, le 7 avril 2010, aux travaux menés par la mission d'information sur le mal-être au travail de la commission des affaires sociales du Sénat (dossier suivi par Philippe Charbonnel du SNE et Emmanuel Protin du SNALC). Ce travail de fond fait de la FGAF un interlocuteur privilégié du gouvernement sur ces questions brûlantes. Dans la même veine, le SNE-FGAF prépare **un volet spécifique sur la souffrance au travail dans le premier degré** qui devrait sortir en avril.

D'autres sujets vont demander une action d'information et de mobilisation : le projet de loi prévoit de faciliter la **scolarisation des deux ans**. Cette scolarisation qui peut être admise dans les cas socialement dramatiques de choix entre « l'école ou la rue », ne saurait être présentée comme une amélioration pour la petite enfance. Les experts sont unanimes pour pointer les effets ravageurs engendrés par une scolarisation trop précoce en collectivité forcée pour les plus petits. Un exemple ? La Finlande, si souvent citée en exemple pour ses performances, commence la scolarité à cinq ans ! Comment ne pas discerner derrière les arguments faussement généreux **les raisons bassement économiques** d'un mode de garde gratuit alternatif à la famille ou les crèches payantes...

Comme vous le voyez, l'indépendance du SNE-FGAF et sa constance dans ses revendications forment le socle de sa crédibilité et lui permettent de poursuivre sa progression pour les élections de 2014.

Pierre FAVRE
Président du SNE-FGAF

Le redoublement n'est pas un tabou

Chaque ministre de l'Éducation nationale croit régulièrement avoir trouvé le graal du système scolaire dans la proposition suivante : il faut supprimer le redoublement. Or, depuis des décennies qu'on force la diminution de cette pratique, aucune amélioration n'a pourtant eu lieu.

Et pour cause : la question du redoublement en France n'est pas une question d'ordre pédagogique, mais bien une question d'ordre budgétaire. Le redoublement, ça coûte trop cher, et avec tout cet argent, on ferait... on ne sait pas trop ce que l'on ferait d'ailleurs, mais on l'utiliserait mieux, paraît-il. Comment ? Alors là, on se le demande, puisque **cela fait bien trente ans que les courbes du redoublement sont à la baisse, alors que celles de l'efficacité du système ne sont pas pour autant à la hausse, et l'aide aux élèves en difficulté ne semble pas avoir produit un quelconque résultat d'ampleur depuis tout ce temps.**

Il en va du redoublement comme de tant d'autres choses dans l'Éducation nationale : ce n'est pas avec des positions de principes déconnectées de la réalité qu'on répond aux problèmes du quotidien. Par exemple, d'aucuns nous martèlent que les pays dont le système scolaire fonctionne ne font pas redoubler. Une telle affirmation semble aujourd'hui aller de soi, et tous de la répéter dans les médias. Or la réalité est toute autre : tout d'abord, on ne peut prendre n'importe comment un élément unique et le désolidariser de l'ensemble d'un système. Ainsi, jusqu'à preuve du contraire, l'efficacité d'un système

scolaire n'est en rien scientifiquement davantage rattachée au taux de redoublement qu'au nombre annuel de journées de pluie ou à la rémunération du corps enseignant. Il semblerait même qu'elle soit davantage rattachée à la rémunération du corps enseignant, en fait, mais forcément, c'est une mesure qui plairait moins à la Cour des Comptes.

Ensuite, quand on étudie les chiffres dans les détails (1), on se rend justement compte qu'il n'y a pas de corrélation. **Certains pays font beaucoup redoubler et réussissent très bien dans les études internationales (2), d'autres ne font pas redoubler et ont des statistiques déplorables.**

Il faut donc sortir des dogmes, et s'intéresser à ce qui fonctionne. Certains élèves ont besoin de temps pour gagner en maturité. D'autres ont parfois « une période sans » pour des raisons scolaires ou extra-scolaires. Ces élèves-là peuvent sans aucun doute tirer un bénéfice d'un redoublement. Certains parents ne s'y trompent pas et, à la surprise générale des technocrates, ce sont eux qui demandent à ce que l'on fasse redoubler leur fils ou leur fille, d'ailleurs. En tant que professeur, j'ai connu des redoublements efficaces.

Maintenant, si l'on se met à affirmer que tous les élèves qui redoublent doivent atteindre les mêmes résultats que les autres, on ne peut effectivement qu'être déçu : on fait rarement redoubler les meilleurs élèves, et plus couramment ceux qui ont des difficultés, non ?

Une fois cela posé, le redoublement n'est qu'un moyen parmi d'autres d'intervenir sur la difficulté scolaire. Les classes 6^e-5^e en 3 ans en seraient un autre, et probablement un plus efficace... mais il est également plus coûteux, et de telles structures sont au contraire en voie de disparition. Des parcours diversifiés au sein du collège pourraient eux aussi améliorer grandement l'existant, mais l'idéologie du « collège unique » (devenu idéologie de « l'école du socle ») empêche de telles mesures de bon sens d'être prises.

Quoi qu'il en soit, il faut sortir des tabous et des anathèmes. **Le redoublement ne résoudra pas tous les problèmes – et on n'a jamais prétendu qu'il le ferait – mais sa suppression dans les conditions actuelles est une source d'aggravation.**

Jean-Rémi GIRARD

Secrétaire national à la pédagogie du SNALC-FGAF

(1) Pour une étude détaillée, reportez-vous à ce lien : <http://pedrocordoba.blog.lemonde.fr/2012/11/12/non-disputemussed-calculemus/>

(2) Et n'oublions pas que ces études sont elles-mêmes fort biaisées...



Incertitudes et inquiétudes sur l'Université française

Communiqué du 21 décembre 2012

Le budget des universités françaises pour 2013 et le projet de loi d'orientation sur l'enseignement supérieur et la recherche présenté aux organisations syndicales le 19 décembre font peser de lourdes menaces sur l'Université française.

Concernant le budget, c'est au prix d'un montage hypocrite, incluant les cotisations en augmentation des pensions (on reprend d'une main ce qu'on donne de l'autre) et avec un glissement vieillesse technicité (GVT) prévu à zéro, que le budget 2013 affiche une progression de 2,2 %. En réalité ce budget, ni honnête, ni transparent, est en régression par rapport aux années précédentes et ne répond ni aux besoins des établissements « autonomes », ni aux ambitions affichées par la Ministre durant les Assises. Le Ministère ment aux personnels universitaires qui auront à subir, une fois encore, les conséquences d'un budget en régression. L'insuffisance des dotations budgétaires va se traduire par de nouvelles restrictions (non-respect des maquettes ; diminution du personnel, etc.), que le zèle des présidents à gérer la pénurie va rendre insupportable pour les personnels, en mettant en péril les missions que les universités sont censées remplir. Le personnel universitaire ne doit pas être la variable d'ajustement des insuffisances budgétaires.

C'est pourquoi, avec une large majorité du CNESER, SupAutonome a voté contre le budget 2013 de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Sur le projet de loi d'orientation, nous présenterons en janvier une analyse détaillée, quand le Ministère nous aura communiqué un véritable projet, puisque le texte provisoire présenté avant-hier, ne nous a pas été remis. Sur la gouvernance des universités, si nous approuvons la fusion des CS et CEVU dans un Conseil Académique, nous ignorons encore la composition exacte et de ce conseil et du C.A., ainsi que leur mode d'élection. En ce qui concerne les formations supérieures, nous approuvons la mise en valeur

du doctorat mais rejetons la substitution aux habilitations d'une accréditation globale qui peut ouvrir la voie à toutes sortes de dérives : **des diplômes nationaux doivent être habilités individuellement par le Ministère après avis du CNESER.** La politique de regroupement des établissements telle qu'elle a été présentée conduit à une usine à gaz où on ne saura plus qui conduit la politique de recherche et de formation des établissements : les « petites » universités ou les entités de coordination qui les coifferont. Quelle lisibilité auront à l'étranger des universités privées de tout pouvoir réel au profit d'assemblages hétéroclites ? En vidant le concept d'université de son sens (le Ministère a-t-il réfléchi au sens du mot « université » ?), on met en danger l'existence même des universités françaises. De même, pour l'organisation de la recherche, l'« Agenda » qu'on nous propose apparaît comme une nouvelle usine à gaz et rien ne nous a été dit du nécessaire équilibre entre recherche fondamentale et recherche appliquée. Rien de précis ne nous a été dit sur la nouvelle instance d'évaluation (l'A.A.I.), sinon qu'elle pourra déléguer largement ses missions (à qui ?) ; mais **la suppression envisagée de la qualification et de l'HdR porterait un coup fatal à la qualité de l'Université française en ouvrant largement la voie au localisme et au népotisme.**

Bref, ce sont de gros nuages qui s'amoncellent sur l'université française. ■

Jean-Louis CHARLET
Président de SupAutonome
Michel GAY

Secrétaire Général de SupAutonome

Intégration précipitée, mise en œuvre laborieuse

Comme nous vous l'avions annoncé dans le dernier numéro, le SPLen est devenu le SPLen-SUP, Syndicat des Personnels de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Les principaux membres du Bureau national sont :

- Président : Frédéric Moreno-Lopez,
- Secrétaire générale :
Françoise Marquais,
- Trésorier National : Bruno Hermand,
- Responsable techniques :
Alain Varraud.

Le SPLen-SUP, représenté par Françoise Marquais, Frédéric Moreno-Lopez et Alain Varraud, a été reçu à sa demande en audience par Mme Guidon (adjointe à la Directrice Générale des Ressources Humaines et chef du Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques) et ses collaborateurs le 16 octobre 2012.

Nous avons dressé les **points négatifs de notre intégration** :

- intégration imposée par l'administration ;
- disparité des modes de fonctionnements entre le Supérieur et les EPLE ;
- isolement vécu par les ITRF dans les établissements par rapport aux autres personnels territoriaux, secrétaires, enseignants, administratifs... de par notre statut.

Concernant la **circulaire des missions**, nous avons à nouveau exprimé notre désaccord avec l'interprétation du projet de la nouvelle circulaire au sujet de la pause de 20 minutes et de l'amplitude hebdomadaire de 40 heures (question déjà posée lors de

notre dernière audience du 26 mai 2012 et à laquelle aucune réponse concrète n'avait été apportée).

Nous avons ensuite interrogé le Ministère au sujet des **BAP**.

Puis nous avons posé le problème des **BIEP** : l'année écoulée, aucun poste de technicien n'a été publié. Actuellement certains rectorats publient des postes en interne, ce qui a pour conséquence une vacance de poste de 2 mois environ (en attendant que le poste soit à nouveau pourvu et en ajoutant le temps des publications), générant des dysfonctionnements dans les services. Nous voulons savoir si AMIA va continuer à être utilisé.

À propos des **régimes indemnitaires**, nous avons interpellé le Ministère sur le fait qu'actuellement certains rectorats appliquent la PPRS, d'autres l'IAT et l'IFTS. Nous en demandons les raisons, sachant pourtant que le Ministère a donné des consignes dans une circulaire indemnitaire du 19 juin 2012.

En réponse à nos interrogations, le Ministère s'est voulu plutôt rassurant, étant très conscient de tous les problèmes que nous rencontrons tous dans les EPLE. Il nous a assuré que la circulaire des missions devrait paraître très prochainement, et que le point sur la pause méridienne se rapprocherait de la circulaire de 2007. Concernant les BAP, il nous a été précisé que la BAP est attachée à la personne et non au poste, que d'ici peu, dans toutes les

académies, les personnels des laboratoires des EPLE seront attachés soit à la BAP A (SVT), soit à la BAP B (Chimie et Physique). Puis, Madame Guidon nous a répondu qu'AMIA n'est pas mort, qu'elle incitera chaque Rectorat à poursuivre la gestion de la mobilité avec AMIA, et que chaque Recteur organisera la mobilité comme il l'entend, en utilisant AMIA ou la BIEP. Elle nous a aussi rappelé que l'on peut postuler dans les établissements de l'Enseignement Supérieur. Concernant les primes, elle nous a indiqué que d'après la législation, la prime versée doit rester au minimum égale à la prime perçue jusqu'à notre intégration, ce qui explique que certains Rectorats appliquent toujours l'IAT, celle-ci étant supérieure au montant de la PPRS perçue par nos collègues exerçant dans le Supérieur.

Sachez que nous ne nous contenterons pas de réponses bien souvent évasives sur bon nombre de points, avec une circulaire des missions qui aurait dû paraître au 1^{er} septembre 2011 et qui, au moment où nous écrivons cet article, ne l'est toujours pas !

Nous continuons donc à être très vigilants, et le Bureau national a déjà demandé une audience auprès de la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche afin de lui exposer notre situation depuis notre intégration. ■

Yolande BERTRAND
et Françoise MARQUAIS



J'ai choisi *Lyria*
la nouvelle offre
personnalisée
qui protège
ceux qui protègent

Grâce à **Lyria santé**, chaque membre de ma famille a sa propre protection. Je ne paie plus la même chose pour tout le monde !

**MGP, la mutuelle de mon métier :
SANTÉ, SALAIRE, DÉPENDANCE, DÉCÈS**

Plus d'infos : www.mgp.fr
09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)

MGP
La force d'être ensemble

