

Lettre des personnels administratifs

N°1 – octobre 2011

Quel devenir pour les personnels administratifs ?

Souvent considérés comme les petites mains des chefs d'établissement, agents comptables ou autres intendants, les personnels administratifs représentent un personnel à part à l'Education nationale. Ils sont de loin les personnels les moins nombreux, si on les compare aux enseignants, aux personnels techniques ou de vie scolaire. Ils se retrouvent de fait isolés, souvent à la merci d'une hiérarchie qui se sent de plus en plus

puissante à mesure que le système actuel, basé sur le modèle libéral, se développe. Nous avons pu constater que ce ne sont pas les prétendues CAPA, lors des évaluations annuelles, qui peuvent rétablir dans leurs droits les personnels spoliés, cela se joue ailleurs, dans la solidarité entre personnels, dans la lutte, dans la résistance au jour le jour, mais surtout pas dans ces instances prétendument démocratiques.

Les personnels administratifs sont soumis aux mêmes règles que les autres personnels, ils bénéficient des mêmes droits, syndicaux, d'expression, etc., et sont protégés par le même statut des fonctionnaires de 1983. Ils ne sont donc pas les employés de leur hiérarchie, mais sont indépendants de tout système ou de toute caste, comme n'importe quel fonctionnaire depuis 1945¹. A ce titre, ils se doivent de défendre l'intérêt public et servir la population, dont ils font partie.

Notre organisation syndicale se flatte de se positionner sur des logiques différentes que les logiques actuelles, imposées par le marché et les spéculateurs. Telles la fameuse loyauté et l'obéissance, souvent synonyme de servilité. Tout fonctionnaire a le devoir d'obéissance, mais ne doit pas obéir à un ordre illégal qui pourrait troubler l'ordre public. En d'autres termes, tout ordre susceptible de nuire à l'intérêt général.

Aujourd'hui, alors qu'il est question de décentralisation (voire d'externalisation) des personnels administratifs, SUD Education continue à être attaché au service public d'éducation nationale. Nous avons pu constater les difficultés rencontrées par les personnels TOS pour faire valoir leurs droits. La rentrée 2011 verra une forte dégradation des conditions de travail des agents des Lycées d'Ile de France. Les agents du 93 et du 77 sont soumis à un temps de travail qui semble interminable, malgré une baisse de l'horaire hebdomadaire. Même si la rémunération semble plus intéressante (prime IAT supérieure et prime de 1500 € à la région), ces projets ne peuvent que nous inquiéter.



Solidaires
Unitaires
Démocratiques

**SUD Education a comme objectif
la défense de tous les personnels,
en particulier les plus précaires et les plus fragiles.**

¹ Le code civil, art. 1781, de 1804 prévoyait que le patron devait être cru sur parole. Cette logique semble revenir à la mode.

Rappel règlementation :

A l'heure où le droit des personnels est de plus en plus « oublié », quelques rappels nécessaires :

1^{ère} règle : la concertation. Obligatoire dans la fonction publique.

Une réunion est obligatoirement organisée dans le courant du mois de septembre entre les différents personnels des établissements afin de convenir des emplois du temps et des dates de permanences. L'emploi du temps doit permettre un équilibre entre contraintes du service et vie personnelle de l'agent. **Tout agent a droit de connaître son emploi du temps et la date de ses congés (petites et grandes permanences) un mois au plus tard après la rentrée.**

La loi ne prévoit pas de dérogation à cette règle, sauf charges imprévisibles. (voir ci-contre)

Toute modification d'emploi du temps sans l'accord de l'agent et sans raison valable est donc illégale.

(loi ARTT de 2002, art. 3-2-2-1, organisation des cycles). Les modalités d'organisation du cycle et les horaires applicables aux semaines le composant feront obligatoirement l'objet d'une concertation avec les personnels en début d'année scolaire et universitaire. Ils seront arrêtés sous la forme d'un calendrier prévisionnel annuel qui leur sera communiqué et qui ne sera pas modifié, sauf en cas de travaux ou de charges imprévisibles.

Le temps de travail :

(à consulter sur notre site, un document Excel permettant de calculer rapidement son temps de travail – <http://www.sudeducriteil.org/spip.php?article1166>)

Temps de travail :

1607 heures annualisées, moins **14 heures** de fractionnement (ou deux jours à prendre selon convenance personnelle dans l'année), moins les **jours fériés**, quand ils sont travaillés avant OU après.

25 jours de permanences maximum par an à l'éducation nationale. Soit un temps de travail de 36 semaines devant élèves et de 5 semaines hors temps de présence élèves. (il est possible sous certaines conditions de prendre des congés pendant les périodes scolaires (circulaire 2002-007 Art. 2-2-1, dernier paragraphe). Les arrêts maladie tombant en périodes de congés, peuvent être récupérés à hauteur de 7 heures par jour (Loi 11/01/1984)

11 semaines minimum de congés (dans les EPLE)

Règles valables dans toute la communauté européenne :

10 heures maximum de travail par jour
12 heures d'amplitude horaire
11 heures minimum de repos quotidien



Pauses

Pause européenne, dite de 20 minutes :

Tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier atteint six heures, d'un temps de pause.

Directive européenne du 4 novembre 2003. En France, ce temps de pause est de 20 minutes (code du travail, décret ARTT 2001).

Le salarié reste à disposition de l'employeur pendant cette pause, ce qui signifie qu'en cas d'imprévu, et seulement dans ce cas, cette pause peut être interrompue.

Elle peut être accolée à la pause méridienne, mais l'expérience a montré que le salarié n'en tire pas forcément avantage.

Temps de pause méridienne, pause déjeuner :

(ne faut pas confondre avec la pause de 20 minutes)

La règle veut qu'elle soit au minimum de 45 minutes, décomptée du temps de travail.

L'employé est alors en journée discontinuée et peut vaquer à ses occupations personnelles (sortir de l'établissement, rentrer à son domicile, etc.)

Toutefois, une pause de 30 minutes minimum peut être négociée. Ce temps de pause est alors compris dans le temps de travail mais l'employé reste à disposition de l'employeur. Il est placé journée continue.

On ne peut imposer à un salarié la journée en continue.

SUD Education est ce que nous en faisons

N'hésitez pas à nous contacter pour faire valoir vos droits.

Personnels contractuels

LA LEGISLATION

Le protocole d'accord signé entre un syndicat majoritaire chez les administratifs et le ministère de l'éducation nationale avait pour but de réduire les effectifs en échange d'une augmentation de salaire. Nous avons bien vu la réduction d'effectifs mais nous attendons encore l'augmentation de salaire.

Que signifie baisse des effectifs ? Tout simplement moins de fonctionnaires et plus de précaires, ou plus de travail.

La législation permet à un personnel contractuel de bénéficier d'un CDI quand il a effectué 6 années effectives sur 8 ans.

ATTENTION : CDI ne veut pas dire titularisation.

Il n'entre donc pas dans le cadre du fonctionnaire, même s'il reste agent public d'état.



NOUVELLE LEGISLATION

Une nouvelle législation est en cours, qui prévoit que les 6 ans peuvent être cumulés entre diverses administrations.

Lors d'une entrevue avec l'ancien DRH de Créteil, nous avons pris le pari que la précarisation serait bientôt la norme à l'Education nationale. Il n'a pas relevé ce pari.

La contractualisation, même si elle offre un emploi, même en CDI, n'est pas la solution. Aucune garantie n'est accordée aux personnels contractuels, toujours à la merci du bon vouloir de l'administration ou de la hiérarchie, ou de suppressions de postes.



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Plus que les autres personnels, les contractuels sont dépendants de cette aberration que constitue la concurrence entre personnels. C'est la raison pour laquelle SUD Education exige la suppression de l'entretien professionnel qui divise les personnels, instaure l'avancement au mérite, et pénalise la majorité d'entre nous et institutionnalise cette concurrence.

De plus, nous savons pertinemment que nombre de « notateurs » ne possèdent ni la compétence ni l'honnêteté nécessaires pour exécuter ce genre de tâche dont dépend la carrière ou l'emploi des personnels.

SUD EDUCATION est représenté par un commissaire paritaire au niveau des personnels contractuels administratifs.

CUI : pas de véritable annualisation :

L'article L 3141-29 du code du travail reste valable. Il spécifie que « lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés ». Cela revient à dire qu'il est possible d'annualiser le temps de travail des CUI, mais en tenant compte uniquement des jours d'ouverture de l'établissement.

A ce sujet, la très intéressante circulaire de l'IA du Var qui indique clairement que : les conventions de CAE-CUI ne devront pas prévoir de modulation de travail tenant compte des périodes de fermeture de l'établissement.

Contactez-nous pour un éventuel recours aux prud'hommes (01 43 77 33 59). Les prud'hommes peuvent être saisis jusqu'à 5 ans après la fin du contrat. **SUD Education va présenter plusieurs cas prochainement !**

TITULARISATION POUR TOU-TE-S !

Les fonctionnaires sont-ils soumis au devoir de réserve ?

Non !

« **Obligation de réserve : "Les fonctionnaires, citoyens de plein droit" Leur statut accorde la liberté d'opinion aux agents publics. Il ne leur impose pas d'obligation de réserve** ».

L'obligation de réserve ne figure pas dans le statut général, dans aucun statut particulier de fonctionnaire¹, sinon celui des membres du Conseil d'Etat qui invite chaque membre à "la réserve que lui imposent ses fonctions. [...] Dans les années 1950, Michel Debré donnait sa définition : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait », c'était la conception du fonctionnaire-sujet. Nous avons choisi en 1983 la conception du fonctionnaire-citoyen en lui reconnaissant, en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et de la responsabilité qui lui incombe à ce titre, la plénitude des droits du citoyen². »

Anicet Lepors, rapporteur du statut des fonctionnaires de 2003, ancien ministre de la fonction publique. Le Monde, 1^{er} janvier 2008.

1 - une jurisprudence étend cette obligation de réserve aux fonctionnaires d'autorité, donc les chefs d'établissement (ni les agents comptables, ni les intendants, ni les CPE ne sont concernés).

2 - Article 6 du statut des fonctionnaires : « **La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires** » ; article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui vaut pour les fonctionnaires comme pour tout citoyen : « **Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.** »

N'hésitez pas à nous contacter pour tout renseignement, heure d'information mensuelle syndicale, etc.

La lutte, c'est classe!

Collège Jean Vilar Villetaneuse (93)

Maltraitance institutionnalisée envers les personnels.

Et bien sûr ceux qui souffrent le plus sont les personnels administratifs (mais rassurez-vous, les, enseignants et les TOS aussi).

Ainsi, après une année de harcèlement quasi permanent, on peut considérer que le principal de l'établissement a été en partie désavoué, puisque aucune des sanctions qu'il avait réclamées n'ont été retenues.

Des articles ont paru dans la presse (voir notre site), des grèves ont eu lieu. Les personnels ont été reçus, entendus par le rectorat et l'inspection. Mais cette année, toutes les secrétaires ont muté et plus de 20% des enseignants également.

**Le principal lui reste en place !
Non seulement la réponse n'est pas du
tout à la hauteur, mais on peut dire que la
hiérarchie soutient ces méthodes !**

Que faire contre le harcèlement ?

Le principal intérêt de prévenir les autorités contre le harcèlement moral ou la maltraitance au travail permet d'impliquer le rectorat ou l'inspection académique en cas de poursuites.

Un récent arrêt du conseil d'état confirme le code du travail à ce sujet, il est donc possible de mettre en cause les autorités de tutelles si elles n'interviennent pas pour mettre fin à la souffrance au travail.

Rappel : il n'est pas possible de sanctionner un personnel qui aurait dénoncé ou témoigné d'actes de harcèlement moral.

Ne pas hésiter à saisir le CHS, voire à effectuer un droit de retrait, qui n'est pas exclu par le conseil d'Etat.

**Le harcèlement moral ouvre droit aux agents de
bénéficiaire de la protection fonctionnelle.
(C. Etat, 12/03/10)**

Le Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, contraint l'employeur à fournir les personnels en moyens nécessaires, le contraint également à assurer leur protection, notamment pour prévenir toute forme de dégradation des conditions de travail, dont le harcèlement moral.

Dispensé de timbrage

CRÉTEIL C.C.

Créteil
SUD
Education

11-13 rue des Archives
94010 CRÉTEIL CEDEX

P

P R E S S E

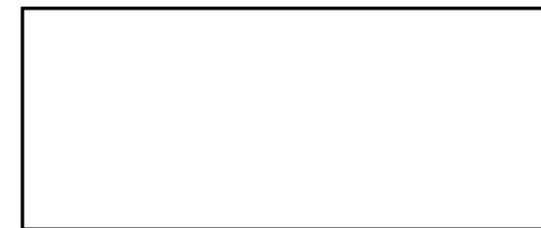
D I S T R I B U E P A R

LA POSTE

Déposé le :
11 octobre 2011

Sup n° 6 -
Journal académique 87

Prix : 1,5 / abonnement : 15



REPRESSION SYNDICALE

Dans un collège du Val de Marne, l'intendant, commissaire paritaire national (A&I), organise la répression syndicale contre un personnel administratif, représentant syndical SUD Education. Il cherche à s'en débarrasser, en l'attaquant principalement sur son action syndicale.

Ainsi, on reproche à notre collègue de créer un climat délétère dans l'établissement parce qu'il « pose des questions au Conseil d'administration » et informe les personnels « non avertis » de leurs droits. Et qu'il ose aussi téléphoner, à titre syndical, aux autorités de tutelles pour réclamer des remplacements.

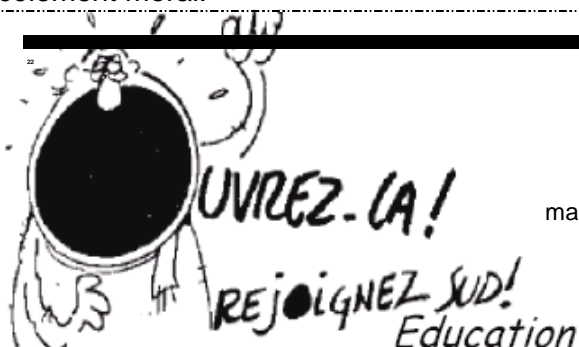
La DAP emboîte le pas à la hiérarchie locale montrant ainsi son mépris et sa méconnaissance du droit syndical et des règles de l'état de droit (*décret 82-447 du 28 mai 1982 et statut des fonctionnaires de 1983*)

En effet, celle ci vient de lui signifier son intention de le muter d'office dans l'intérêt du service, en réalité dans l'intérêt que l'intendant se fait du service.

La mutation d'office, en raison de reproches sur la manière de servir, ne peut relever que d'une procédure disciplinaire - d'une sanction - et non d'une simple mesure administrative, (telle qu'on en prend lors de fermetures de postes, par exemple), ce qui nierait tout droit de se défendre.

SUD Education se tiendra aux côtés du camarade concerné.

**Une pétition signée par près de 80% des
personnels (non syndiqués, SUD, SGEN) est
venue contredire les écrits de la direction.**



OUVREZ-CA!

REJOIGNEZ SUD!
Education

SUD Éducation Académie de Créteil Maison des syndicats de Créteil

11-13 rue des Archives - 94010 Créteil cedex

Tel : 01 43 77 33 59 - Fax : 01 43 77 65 58

mail : contact@sudeducréteil.org - Site : <http://www.sudeducréteil.org>

Syndicat affilié à l'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Directeur de la publication : Luc COLPART

Commission Paritaire N° 1210S07631

Lettres des personnels administratifs - n°1