

# POUR

L'ENSEIGNEMENT  
L'ÉDUCATION  
LA RECHERCHE  
LA CULTURE  
LA FORMATION  
L'INSERTION

# Info



Année 17 n° 485 - Du 2 au 6 mai 2011 — N° ISSN: 1247-2859 - Hebdomadaire

## Editorial : COMMUNIQUÉ DE PRESSE intersyndi- cal

Les organisations syndicales (CFDT - CFTC - CGC - CGT - FO - FSU - SOLIDAIRES - UNSA), réunies ce jour, condamnent la politique d'austérité salariale menée par le gouvernement à l'égard des agents publics. Celle-ci aggrave encore un contexte marqué par les suppressions d'emplois et la dégradation des conditions de travail. Elles dénoncent l'absence de véritables négociations salariales qui auraient dû permettre *a minima* le maintien du pouvoir d'achat des agents publics pour 2011 et 2012.

Elles contestent le discours du gouvernement consistant à laisser croire que la Fonction publique connaît de véritables hausses de pouvoir d'achat. Elles rappellent que le contentieux salarial, qui s'accumule depuis presque 10 ans, constitue pour les fonctionnaires une perte de largement plus de 10 % de rémunération. Elles continuent à demander la mise en oeuvre rapide de mesures de rattrapage. Les organisations signataires réaffirment fortement leur attachement au point d'indice, élément central et prioritaire en matière salariale dans la Fonction publique. En effet, seule la progression du point d'indice permet véritablement de compenser l'inflation et d'assurer une réelle augmentation des salaires, pour tous les fonctionnaires et agents contractuels. C'est pourquoi les organisations syndicales exigent une augmentation immédiate et conséquente du point d'indice, suivie de l'ouverture d'une véritable négociation sur :

- Les mesures de rattrapage ;
- Une revalorisation des grilles indiciaires ;
- Une véritable politique salariale dans la Fonction publique.

Pour ce faire, elles appellent l'ensemble des agents des trois versants de la Fonction publique à se mobiliser fortement le mardi 31 mai prochain, sous les formes locales ou sectorielles les plus appropriées : rassemblements, manifestations, grèves...

Fait à Paris, le 5 mai 2011

## Politique salariale

### Politique salariale : il faut changer de cap !

Alors que les personnels attendaient du rendez-vous salarial d'aujourd'hui des mesures permettant le rattrapage de leur perte de pouvoir d'achat (9% depuis 2000) et une revalorisation du point d'indice, le Ministre F. Baroin a annoncé, pour la deuxième année consécutive le gel des salaires des agents de la Fonction publique et la poursuite de la politique indemnitaire et au mérite.

En intégrant toutes les promotions dans le calcul de l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires, le ministre fait de celles-ci non pas un élément d'amélioration de la rémunération mais un outil pour éviter la transparence sur la question majeure de la perte de pouvoir d'achat.

En refusant d'augmenter la valeur du point d'indice, le slogan « travailler plus pour gagner plus » se traduit désormais par l'invitation à « travailler plus pour ne pas gagner moins »

Après la réforme des retraites et l'augmentation des cotisations retraites (une journée par mois de salaires en moins à terme), la RGPP et le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, dégradant considérablement les conditions de travail des agents, cette annonce va encore aggraver la baisse du pouvoir d'achat et creuser les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes (de 15 à 20%) et entre les fonctions publiques, pénalisant les plus faibles catégories

Le développement des heures supplémentaires, les mesures d'individualisation des carrières, le salaire au mérite laissent sur le bord de la route l'immense majorité des agents. Quant au non remplacement d'un fonctionnaire sur deux il ne permet pas la revalorisation des fonctionnaires pourtant promises par le Président. Cela ne constitue pas une politique salariale juste. Ceci ne contribue pas non plus à rendre la Fonction publique plus attractive !

La FSU estime cette situation inacceptable.

Il est urgent de changer de cap en matière de politique salariale. Pour la FSU la Fonction publique reste fondée sur l'intérêt général et en ce sens, la politique salariale doit être guidée par l'égalité de traitement entre les agents C'est une question de justice et de reconnaissance de leurs qualifications. Elle demande au gouvernement d'ouvrir rapidement de réelles négociations permettant des mesures de revalorisation du point d'indice et le rattrapage des pertes subies jusqu'ici

Si la Fonction publique a, selon nombre d'observateurs, servi « d'amortisseur social » pendant la crise, l'augmentation des salaires des agents de la Fonction publique est aujourd'hui une nécessité et une reconnaissance de leur travail ainsi qu'un atout majeur pour la relance économique.

Communiqué FSU, le 19 avril 2011

# Luc BEAL-RAINALDI a mis fin à ces jours

LUC BEAL-RAINALDY a brutalement mis fin à ses jours dans les locaux du ministère du travail.

Pourfendeurs de toutes les formes d'injustice, militants syndicaux opiniâtres, Luc et Tassadit ont longtemps milité dans les rangs de la CFDT, participant activement à la construction de l'opposition à la ligne confédérale ; puis ils ont rejoint le SNU-TEFI et la FSU au début des années 2000 et ont pris une part prépondérante à la construction du SNU TEFE, secteur du ministère du travail.

Fidèle compagnon de route, Luc, conjointement avec Tassadit, aura mené jusqu'au bout le combat tant au sein du ministère du travail (où il avait été promu récemment Inspecteur) qu'à l'extérieur en s'investissant – entre autres - dans nombre de luttes aux côtés des « sans » ; il représenta le SNU TEFI et la fédération dans la longue bataille des travailleurs sans papiers dans les rassemblements, manifestations et dans les négociations avec les ministères de tutelle. Luc était également présent dans les actions menées par les chômeurs en lutte. Il avait faite sienne la devise « tout ce qui est humain est nôtre » et insufflait cet esprit dans le SNU TEFE dont il était secrétaire national. Luc était un homme de convictions, dévoué et sincère dans ses engagements ; c'était aussi un camarade et un inspecteur du travail avec une sensibilité à fleur de peau, chaleureux et accueillant, avec toujours cet œil malicieux qui vous guettait derrière ses lunettes...

Il est difficile d'imaginer la permanence du SNU TEFE et ses réunions sans cette tignasse blanche cachée derrière son écran d'ordinateur ou menant les débats d'un Conseil National ! Et pourtant...

Luc BEAL RAINALDY a « brutalement » mis fin à ses jours ce mercredi 4 Mai 2011, nous laissant désemparés, abasourdis et profondément tristes ; sa disparition est une grande perte pour le

## Loi mobilité

La FSU bientôt entendue devant le Conseil Constitutionnel au sujet de la loi mobilité

La FSU a déposé devant le Conseil d'Etat le 14 janvier 2011 un recours en annulation contre le décret du 12 novembre 2010 traitant des modalités de la réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Par mémoire distinct, la FSU avait posé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur la conformité de la loi mobilité de 2009 à la Constitution.

Les articles 44 bis et 44 ter de la loi de 1984, titre II du statut général des fonctionnaires, ont été créés par la loi de 2009 qui a introduit une nouvelle sous section intitulée « réorientation professionnelle ».

Ces dispositions conduisant à terme à mettre des fonctionnaires d'abord en disponibilité d'office puis éventuellement à les licencier en cas de réorganisation d'un service n'ont jamais été examinées quant à leur conformité à la Constitution.

L'audience du Conseil d'Etat du 23 mars 2011 avait été marquée par le fait que le rapporteur public concluait au rejet de la transmission au Conseil Constitutionnel. Il n'a pas été suivi par les magistrats qui considèrent que la demande de la FSU remplit les

syndicalisme, une grande perte tout court. Il était le genre d'homme que l'on souhaiterait pouvoir côtoyer sans fin parce que tout simplement humainement précieux.

Au-delà de l'immense peine et de l'incompréhension ressenties, ce geste intervient dans un contexte où le rouleau compresseur de la RGPP déstabilise les individus et les missions du Ministère du Travail.

La dureté des relations sociales au sein de ce Ministère (suprême paradoxe !), ainsi que celle des relations intersyndicales l'affectaient profondément. Le rythme effréné des réformes, qui broient les services de l'Etat et leurs agents et détruisent les valeurs du service public, et l'incessant simulacre de dialogue social auront conduit Luc à l'épuisement et à une impasse, lui qui cherchait constamment l'unité syndicale et était en colère devant l'injustice.

En ce jour pénible, toutes nos pensées vont à Tassadit, sa compagne, et à ses enfants, Naïma et Samuel et à leurs proches.

Elles vont aussi à tous les camarades qui viennent de perdre un militant exemplaire et pour certaines ou certains un véritable ami, ainsi qu'à nombre de militants du SNUTEFI (et particulièrement du SNU Pôle Emploi) qui ont bien connu Luc pour avoir mené avec lui nombre de combats communs.

Communiqué du SNUTEF-FSU du 55 mai 2011

conditions de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 portant loi organique du Conseil Constitutionnel :

- La disposition contestée (la réorientation professionnelle) est applicable au litige
- Elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution
- La question est nouvelle et présente un caractère sérieux.

L'arrêt du Conseil d'Etat pointe en particulier le manque de consultation des instances paritaires avant toute décision de réorientation de chaque fonctionnaire ainsi que le nécessaire examen de la situation particulière des représentants élus du personnel.

La FSU produira des observations écrites et orales devant le Conseil et entend bien poursuivre par tous moyens mis à sa disposition la défense des personnels qu'elle représente.

*Conseil d'Etat nos 345767,345768, 345810  
lecture en date du 4 avril 2011*

Communiqué de presse FSU du 11 avril 2011

# Présentation du rapport sur l'égalité professionnelle Homme-Femme dans la Fonction publique

Compte rendu de la réunion de présentation du rapport de Madame Guégot sur « l'égalité professionnelle homme – femme » dans la Fonction publique.  
Mercredi 13 avril 2011

Présentation par Françoise Guégot, députée UMP de Seine Maritime.

Présidence de la réunion assurée par le directeur de cabinet de G Tron : Vincent Soetemont. Présence DGAFP, DGCL, DHOS.

Délégation FSU : Nina Charlier SNEP, Sylvie Debord SNETAP, Luce Desseaux SNUIPP, Anne Féray SNES.

## Les conclusions de la réunion

A l'issue de la réunion, le directeur de cabinet indique l'intention des ministres d'ouvrir une négociation sur ce dossier de l'égalité professionnelle dans les prochaines semaines (concertation en mai, ouverture des négociations fin mai, réunion conclusive vers le 15 juillet, protocole d'accord fin août). L'objectif est d'inscrire les mesures qui nécessitent la modification de la loi par amendements lors du débat parlementaire relatif à la transposition du protocole non titulaires. Le caractère très resserré du calendrier lui permet de ne retenir pour la négociation que les « propositions » du rapport. En réponse en particulier à la FSU qui demandait que les questions des carrières, de l'évaluation, des rémunérations et des retraites puissent être abordées, le directeur rejette ces demandes parce que le travail sur ces dossiers *demanderait trop de temps*.

Calendrier de la concertation : trois groupes de travail conduits par la DGAFP

- mercredi 4 mai après midi : statistiques / bilan chiffrés
- vendredi 13 mai matin : conciliation vie professionnelle / vie privée
- mercredi 18 mai matin : encadrement supérieur.

Suivent le récapitulatif des mesures préconisées, l'intervention de la FSU, les points soulevés par les autres organisations syndicales, les réponses de la députée.

Liste des mesures préconisées par le rapport de Madame Guégot sur « l'égalité professionnelle Homme – femme dans la Fonction publique. Rapport remis au Président de la République en janvier 2011 et présenté aux organisations syndicales le 13 avril.

« 6 PROPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE. »

**1/ Renforcer le dispositif statistique existant pour mieux identifier les obstacles dans le déroulement de carrière des femmes et mettre en place de nouveaux indicateurs.**

Suivi par genre des rémunérations, en particulier dans les bilans sociaux des ministères.

Pour chaque concours, données genrées sur les inscrits, les admissibles, les admis.

**2/ Fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de direction.**

A/ Obliger les administrations à employer 40% de cadres supérieurs d'un sexe ou de l'autre

d'ici 2015. Une sanction financière ne serait pas suffisamment contraignante ; proposition de geler les nominations dans l'attente d'un minimum de candidatures féminines ou de respects d'objectifs chiffrés d'évolution.

Sensibilisations des élus locaux par les préfets.

B/ Atteindre une proportion de 40% de cadres dirigeants de l'un ou de l'autre sexe nommés en Conseil des ministres d'ici 2017.

« short list » comprenant deux femmes sur 4 noms pour chacun des

emplois. Avoir un vivier de « hauts potentiels ».

C/ Transposer la loi Copé-Zimmerman aux établissements publics. Proportion minimale (40% ou 20%) de personnes de chaque sexe dans les CA des établissements publics.

D/ Appliquer la règle de 40 % à tous les jurys de recrutement.

**3/ Agir sur la gestion des ressources humaines pour améliorer les déroulements de carrière des femmes.**

A/ Assurer un suivi obligatoire avant et après les interruptions de carrière.

Mise en place d'un entretien avec responsable RH et le responsable hiérarchique dans les deux mois précédant le départ et en amont du retour.

B/ Neutraliser les périodes pour le temps passé en congé parental Droits à avancement conservé pendant le congé parental, temps du congé parental décompté comme service effectif pour l'avancement de grade et la promotion interne. Congé parental accessible en position de détachement.

C/ Instaurer des tableaux de bord « suivi de carrière ».

D/ Promouvoir le management au féminin.

Parrainage des femmes qui veulent accéder à des emplois de responsabilité afin de combattre l'auto censure.

**4/ Favoriser la conciliation vie privée-vie professionnelle en installant des chartes de « gestion du temps » et en proposant des services pour faciliter la vie quotidienne.**

Proscrire les réunions avant 9 h et près 18 h. Piste du télétravail. Développer les services pour faciliter la vie quotidienne. Laisser le choix d'une partie du congé de maternité au père ou à la mère.

**5/ Mettre en place un Plan National de Formation et de Communication à l'égalité professionnelle.**

A/ Un volet pour la sensibilisation à destination de tous les agents. Rendre obligatoire le suivi d'un module « sensibilisation à l'égalité professionnelle » pour tous les agents dans le cadre de la formation continue.

B/ Un volet formation spécifique RH.

C/ Mettre en place des délégués « égalités professionnelles »

**6/ Partager ces objectifs avec les organisations syndicales et aboutir à la signature d'un accord national dans la Fonction publique sur ces sujets.**

Aboutir à la représentation équilibrée Hommes / femmes dans les instances de concertation. Instaurer une représentation équilibrée par genre dans les listes électorales.

Mener un travail de sensibilisation, notamment à travers la formation dispensée aux représentants syndicaux.

## Intervention FSU

Un sujet à travailler car si le statut favorise l'égalité, cela ne suffit pas.

Les pistes proposées méritent d'être examinées, ce qui ne signifie adhésion à chacune ; pas de mandat aussi fin à cette date.

Deux réactions toutefois :

- un désaccord avec la proposition du partage du congé maternité. La mère en a besoin parce qu'elle accouche. On peut agir en allon-

geant le congé de paternité.

• Une réserve sur le télétravail : c'est sans doute un outil pour économiser temps et coût des trajets mais il ne doit pas rendre invisible le travail des femmes.

Du point de vue de la FSU, les mesures préconisées ne sont pas suffisantes et il faudra bien débattre des effets des politiques de rémunération, de gestion individualisée, de la réforme des retraites.

Rémunération, il faut déjà parler de la grille à reconstruire en s'interrogeant sur la place faite aux filières les plus féminisées

• échelle E6 dont l'échelon terminal n'est accessible qu'aux corps et cadres d'emplois techniques et ne l'est pas pour les agents de la filière administrative.

• La filière santé sociale qui revendique la reconnaissance de sa qualification en catégorie A.

• les enseignants dont la rémunération moyenne ne représente que les 2/3 de celle des cadres de la Fonction publique, sur le rôle accru des primes dont le rapport souligne combien elles concourent à la différence de rémunération entre hommes et femmes.

On nous parle de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais « pour gagner plus », chacun est invité qui à faire des heures supplémentaires, qui à renoncer à prendre ses jours du CET en repos. Les effets de la loi TEPA commencent à être mesurables : elle a creusé les différences de rémunération entre hommes et femmes, c'est ce que mesure l'INSEE1.

Les statistiques sexuées doivent examiner au plus près les déroulements de carrière : il serait utile de disposer d'études sur des cohortes au sein d'un même corps, ou cadre d'emploi. La subjectivité de l'évaluation a sûrement cours quelque soit la modalité de celle-ci ; il faut former les évaluateurs. La FSU redoute cependant que le renforcement du rôle de l'évaluation dans le déroulement de la carrière n'accroisse les inégalités dans le déroulement de celles-ci.

Quel rôle et quelle organisation de la formation professionnelle tout au long de la vie ? L'insuffisance de congé de formation professionnelle pénalise les femmes dans la préparation des concours internes. Le sujet des retraites ne peut être esquivé. La FSU se bat depuis 2003 contre la suppression des bonifications pour enfant dans le code des pensions. On peut dès aujourd'hui mesurer, même si cela reste partiel les effets de la mise sous condition de l'attribution de cette bonification pour les enfants nés, adoptés ou accueillis avant 2003.

La FSU partage l'objectif de l'égalité professionnelle. Pour autant, la

6ème orientation est réductrice.

Rien sur le rôle des CAP, des CT ... mais surprise de voir proposer une action sur le contenu de la formation dispensée aux représentants syndicaux. Ce n'est pas aux employeurs qu'il convient d'en définir les contenus. D'ailleurs, les OS font preuve de plus d'attention à l'égalité professionnelle dans leurs délégations (chiffres cités dans le rapport) que les employeurs dans les leurs.

**Les interventions des autres organisations syndicales**

Plusieurs interventions traitent au delà de la FP, des contenus de formation et de l'orientation : CGT, CGC.

Désaccord sur la proposition de partage du congé maternité exprimé par la CGT qui demande une autre politique d'accueil de la petite enfance.

La négociation FP doit travailler sur tous les versants ; soulignent les difficultés spécifiques à la FPT : UNSA, FO. Pour une application effective des mesures : un système de bonus/ malus : CFTC.

Travailler sur les carrières, la rémunération et l'indemnitaire : FO, Solidaires et CFTC qui demande une étude rapprochant grilles et taux de féminisation.

Accord pour les « short lists » : CGC.

Aborder le dossier des pensions : FO.

Formation des militants syndicaux : étonnement de FO qui pointe la proposition de parité pour les listes de candidats : « un sujet qui n'est pas facile ».

Le sujet doit être inscrit dans tous les dossiers : CFDT.

**Les réponses de la députée**

Le partage du congé de maternité ne concernerait que la fin de celui-ci. Actuellement, lorsque la mère n'est pas en mesure de le prendre en totalité pour des raisons professionnelles, la partie non prise est perdue.

Les crèches : sujet important mais il serait réducteur de se focaliser là dessus. Le télétravail permet de travailler au domicile tout en gardant un enfant qui dort.

Les écarts de pension : le seul sujet c'est l'égalité dans la vie professionnelle.

Elle propose de retenir des propositions, qui ont sans doute moins d'ambition, mais qui pourraient être mises en oeuvre rapidement.

## Droits et libertés, réunion du secteur le 6 avril

stages

LGBT phobie cette année des stages régionaux : Moselle Dijon ? d'où bonne dynamique. Le stage LGBT phobie au travail a eu lieu avec des intervenants de très bonne qualité. Une vingtaine de participants.

Loi sur le défenseur des droits publiés : saisine de la halde vont pouvoir continuer possibilité peut être d'intervenir sur l'éthique avec la présence du médiateur de la république. Par contre le collège n'a plus de pouvoir.

actualité :

Communique de presse sur les annonces de Luc Chatel sur les faiblesses du rapport projet réunion : intersyndical Que faites vous pour les LGBT au travail.

la marche : en 2011 je marche en 2012 je vote slogan commun à toutes les marches.

Questions : Gestation pour autrui pour l'instant on n'a pas de position officielle. Il va falloir prendre position et avoir le débat. Question à poser à la commission femme.

Prévoir une réunion commune femme / DL sur le thème (1er Juin 10 h)

La brochure homophobie savoir et agir (minorité sexuelle (re) connaître pour mieux agir) a été réécrite pour le supérieur mais malheureusement sans la signature de la FSU faute de réponse.

Demande : une page dans « pour » sur les questions LGBT

Fichage :

Au SNES on s'inquiète du livret de compétences numériser (avec le livret expérimental Hirsch) tout ce que l'élève fait en dehors de la classe seront consignés. Il servira de base au livret emploi formation tout au long de la vie ! Cela fige pour toujours ce que fait un élève pour très longtemps sans tenir compte de l'évolution de la personne. Problématique de l'interconnexion des données outil indispensable mais besoin

de garanti sur l'interconnexion. Attention à la nature des données ( retour de ce que l'on avait sorti de base élève par la fenêtre )

Immigration

la loi : l'assemblée en deuxième lecture remet tous ce que les

sénateurs avait voté le 12 avril

la xénophobie , « l'arabophobie »... Déclaration commune intersyndicale qui ne concerne pas que la préférence nationale et pas que la droite non plus cela traverse l'ensemble des travailleurs. Quel type de formation, réunion d'aide à la réflexion peut-on proposer ? pour avancer comment alerter ? comment peut-on avoir une réponse collective ?

Y a-t-il une montée du racisme, des idées xénophobes ? Qui faire intervenir pour ouvrir le débat on peut utiliser le texte commun (à compléter car juste préférence nationale et FN alors que cela traverse plus large)

RESF campagne jeune majeur parrainage dans les conseils régionaux TSP recul et enlèvement.

procès de l'enfermement des enfants étrangers à suivre et à diffuser

Concert Nantais recontacter la FSU pour connaître la place de la FSU dans le conseil

Gaza

Le bateau initiatives dans différentes villes la situation en Palestine se dégrade à nouveau la FSU enverra-t-elle quelqu'un sur le bateau ?

Le film 'Gaza' strophe manifestation et violence contre quand il n'y a pas censure

Retour FSM : partie droit et liberté.

Un travail peut être engagé pour suivre avec syndicat Africain.

Une partie de la délégation regrette ou on s'interroge du bien fondé de l'échange avec l'ambassadeur portant sur les visas universitaires et doctorants.

Le colloque organisé par la **FSU et Solidaires** à Paris sur le thème "**Pauvretés, précarités, facteurs d'aggravation des inégalités**" prévu initialement le 31 mars se déroulera finalement le mercredi 15 juin 2011 - de 9h30 à 16h30.

*Le lieu vous sera communiqué très rapidement.*

## Accès à la contraception et prévention des IVG

Accès à la contraception et prévention des IVG pour les adolescentes : des avancées réelles.

En associant l'Etat à la région d'Ile de France pour promouvoir la mise en place du Pass contraception, le Ministre de l'Education nationale Luc Chatel a pris la mesure des difficultés rencontrées par les adolescentes en ce qui concerne l'accès à la contraception et la prévention des IVG. Il a, en particulier, reconnu le rôle d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et d'éducation des infirmières dans les établissements scolaires sur cette question essentielle.

Le SNICS-FSU syndicat majoritaire à 64% dans la profession se félicite, en outre, de la décision du Ministre de sortir le décret permettant le renouvellement des contraceptifs oraux pour 6 mois par les infirmières de l'Education nationale. Cette décision, que le SNICS attendait depuis plus d'un an, devrait permettre dès maintenant d'améliorer les réponses aux besoins

et demandes chez les élèves et dans un deuxième temps, faire baisser le taux des IVG.

Ces mesures, qui font la preuve d'une détermination réelle à faire baisser le taux d'IVG chez les élèves, doivent s'accompagner d'une réflexion sur le temps de présence des infirmières, encore très insuffisant en l'état actuel. En effet, il y a 7500 infirmières pour plus de 8000 collèges et lycées et 55000 écoles.

Le SNICS prend acte que le Ministre reconnaît à cette occasion les qualifications et les compétences des infirmières de l'Education nationale. Aussi le SNICS lui demande d'aller au bout de sa démarche, en accordant la catégorie A tant attendue par les infirmières de l'Education nationale, à l'instar de nos collègues de la FPH.

Communiqué de presse SNICS FSU  
Paris le 27 avril 2011

## Mobilisation des infirmières de l'Education nationale

**29 mars 2011 : Très forte mobilisation des infirmières de l'Education nationale pour une intégration immédiate en catégorie A pour toutes.**

A l'appel du SNICS (64% aux dernières élections professionnelles) et du SNIES deuxième syndicat représentatif, plus de 1500 infirmières de l'éducation nationale, venant de toutes les académies métropolitaines, ont manifesté aujourd'hui devant le ministère de l'éducation nationale. C'est près de 19,5 % de la profession qui est descendu dans la rue.

Des actions similaires étaient également organisées dans tous les départements d'outre-mer. Sur une période de un an c'est la troisième fois que les infirmières ont manifesté pour faire aboutir cette légitime revendication.

Manifestement Monsieur Chatel traîne à mettre en œuvre les promesses et engagements tant du gouvernement que du Président de la République pris auprès du SNICS-FSU.

Nos collègues, qui sont titulaires du même diplôme, exigent d'être toutes reclassées dans un corps de catégorie A à l'instar de leurs collègues hospitalières. Les lenteurs, tergiversations et autres artifices présentés par le ministère de l'éducation nationale sont perçus comme une triple injustice au regard de leur condition de femme, d'infirmière et surtout d'infirmière de l'éducation nationale. Qui pourrait accepter que la dimension du soin auprès des élèves soit autant disqualifiée au moment

où le Ministère lui-même définit comme priorités le mal-être, les conduites addictives, la contraception..... ?

A l'issue de la manifestation une délégation a été reçue au Ministère de l'éducation nationale qui s'est engagé à :

- publier avant la fin de l'année civile un décret créant un corps d'infirmières en catégorie A avec mise en extinction de l'actuel corps de catégorie B.

- intégrer toutes les infirmières dans ce nouveau corps selon des modalités et un calendrier qui feront l'objet de groupes de travail avec les deux seules organisations syndicales représentatives de ce secteur.

- réunir le premier groupe de travail dès le mois d'avril 2011.

Le SNICS-FSU restera vigilant quant à l'évolution de ce dossier et mettra tout en œuvre pour que toutes les Infirmières, sans exclusive, soient immédiatement intégrées dans ce nouveau corps. Nous n'hésiterons pas à organiser de nouvelles actions et persisterons dans notre revendication de catégorie A Type pour toutes les infirmières de l'éducation nationale.

Communiqué du SNICS FSU Paris, le 30 mars 2011

# Comité Technique Paritaire – Socio-Educatif du 20 avril 2011 (services pénitentiaires d'insertion et de probation) - Déclaration liminaire du SNEPAP

Monsieur le président,

C'est une occasion exceptionnelle qui nous rassemble ce jour : il n'est en effet pas courant qu'un mort soit convié à parapher son avis de décès. C'est pourtant bien le choix du ministère et de l'administration pénitentiaire que de réunir les organisations professionnelles représentatives au Comité Technique Paritaire – Socio-Educatif pour participer au vote de l'arrêté qui doit entraîner la disparition de ce comité technique spécial consacré aux Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation.

En effet, dans le cadre du renouvellement des instances de dialogue social prévue par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, le ministère de la Justice et des libertés a fait le choix, éminemment politique, de supprimer cette instance.

## MAIS POUR QUI SONNE LE GLAS ?

Certainement pas, comme pourrait le laisser croire une interprétation superficielle des choses, pour les organisations syndicales présentes au CTP-SE malgré le coup que cette disparition pourrait porter contre certaines d'entre elles et contre le pluralisme syndical au sein de la DAP, mais bien pour les ambitions que portait le CTP-SE depuis sa création en 1985. Un rapide survol des différents ordres de jour de cette instance depuis lors est édifiant :

- · 13/03/1986 : Modalités de désignation des directeurs de probation
- · 04/02/1987 : Projet de circulaire sur l'intervention des services socio-éducatifs en établissement pénitentiaire
- · 08/12/1992 : Projet de statuts des personnels d'insertion et de probation
- · 10/02/1993 : Projet de circulaire sur les services unifiés (SSE et CPAL)
- · 06/11/ et 01/12/1998 : Projet de décret portant création des SPIP et projet de circulaire relative aux missions des SPIP et à leur relation avec les autorités judiciaires
- · 02/07/1999 : Projet de circulaire relative aux relations des SPIP avec les autres services pénitentiaires et les partenaires extérieurs
- · 19/12/2001 : Projet de circulaire relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour les personnels de l'Administration Pénitentiaire
- · 05/06/2002 : Projets de textes sur les CPA et le PSE
- · 22/09/2004 : Décrets relatifs au statut de directeur d'insertion et de probation et au statut d'emploi de DSPIP
- · 09/11/2005 : Projet de circulaire relative au PSE
- · 16/06/2006 : Projet de circulaire relative à la préparation à la sortie des personnes incarcérées
- · 18/02/2008 : Projet de circulaire relative aux missions et aux méthodes d'intervention des SPIP
- · 17/06/2008 : Projet de loi pénitentiaire 09/03/2009 : Bilan

expérimentation PPR et PSE – Fin de peine ; projet de protocole relatif à la réforme statutaire des personnels de la filière insertion et probation

- · 21/07/2010 : Projets de décrets relatif au statut particulier de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation et au statut de directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation

Au fil des années, ce sont l'élaboration et la structuration des SPIP, le statut de leurs personnels, leurs missions et leurs méthodes d'intervention qui ont fait l'objet des travaux du CTP-SE et d'aucune autre instance... Si nous devons porter le deuil aujourd'hui, c'est bien de l'ambition d'une administration pénitentiaire qui ne soit pas le simple outil de gestion des établissements pénitentiaires, le deuil d'un système pénal rénové où la probation, l'exécution des peines en milieu ouvert, a toute sa place, où l'enfermement n'est pas l'horizon ultime des politiques pénitentiaires...

A l'heure où les SPIP sont au carrefour d'enjeux centraux pour les politiques pénales : politiques de prévention de la récidive et de développement des aménagements de peine, politique publique d'insertion, de prévention de la délinquance et politique de la Ville, etc., la décision de supprimer l'instance de dialogue social spécifique aux SPIP est inqualifiable.

A plusieurs reprises, la direction de l'administration pénitentiaire a fait connaître publiquement la position qu'elle a défendue, de maintien du CTP-SE. Seul un arbitrage ministériel, défavorable à la DAP, est venu trancher dans le sens d'une disparition de cette instance.

**C'est pourquoi le SNEPAP-FSU attend aujourd'hui un geste politique et courageux où la conviction prend le pas sur la discipline administrative et appelle solennellement l'ensemble des représentants de l'administration présents ce jour à refuser la disparition du CTP-SE, à voter aux côtés de la parité syndicale, en faveur de l'amendement tendant à son maintien. Il est des jours où les discours ne suffisent pas, des jours où chacun doit s'engager au nom d'une autre idée de la Justice, en faveur de l'existence et de la place des SPIP.**

*Communiqué du SNEPAP du 20 avril 2011.*

**Retrouvez les infos  
sur le site web de la fsu:  
<http://fsu.fr>**

imprimé par nos soins- n°ISSN: 1247-2859- N°CPPAP: 0710 S 07455 - Dépôt Légal: Mai 2011 - Prix: 0.40€  
Directrice de la Publication: Bernadette GROISON  
**POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, Info**  
104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS - TEL: 0141632730 - FAX: 0141631548 – **Courriel** : fsu.nationale@fsu.fr