

FO Labo

n° 13

Revue du Syndicat National FO des Lycées et Collèges

Supplément n°1 au n° 407 de juin 2015



FO poursuit résolument le combat **contre l'austérité et la déréglementation**

- Page 2 Défense des personnels de laboratoire - résolution du CSN
- Page 3 Préparer la mobilisation ■ Page 4 Analyse d'une note d'information de la DEPP ■ Page 5 Habilitation électrique
- Page 6 Réseaux sociaux : sont-ils nos amis ? ■ Page 7 Cité scolaire : la réponse de la Ministre
- Page 8 Questionnaire labo

Site internet du SNFOLC : www.fo-snfolc.fr

Défense des personnels de laboratoire

Résolution du Conseil Syndical National du SNFOLC des 18 et 19 mars 2015

Le CSN réaffirme son opposition à l'intégration des personnels de laboratoire des lycées et collèges dans le corps des ITRF, rattaché à l'enseignement supérieur, qui mêle des personnels aux missions différentes, et qui s'est traduit pour les personnels de laboratoire par un recul considérable de leurs droits.

Le CSN réitère sa revendication du rétablissement d'un corps spécifique de personnels de laboratoire des lycées et collèges, tout en maintenant la possibilité de promotion dans la catégorie A, et la reconnaissance des qualifications nécessaires par la mise en place d'un plan d'intégration des ATRF (ex ATL) dans le corps des techniciens de laboratoire (catégorie B).



Jean-Marie Thomas au CSN des 18 et 19 mars

Le CSN rappelle que les personnels de laboratoire subissent l'arbitraire de l'entretien professionnel depuis son instauration. Bon nombre de collègues se voient fixer de force des objectifs à atteindre qui ne relèvent pas de leur catégorie professionnelle, se voient reprocher des faits indépendants de leur volonté, ou sont convoqués à l'entretien pour

signer un compte rendu d'entretien qui n'a jamais eu lieu. Il rappelle aux sections de ne pas hésiter à déposer des recours auprès de l'administration. En parallèle, il demande le retour à une notation chiffrée au lieu de l'évaluation de la valeur professionnelle.

Le CSN revendique le rétablissement de l'ensemble des prérogatives des CAP pour les opérations de gestion des différents aspects de la carrière des collègues de laboratoire des lycées et collèges. Il n'est pas acceptable que le contrôle des CAP ne soit pas conduit selon des critères objectifs, mais soumis à des décisions prises en amont, via une Commission Paritaire d'Établissement (CPE) ou non, par les supérieurs hiérarchiques, sur les seuls critères de « mérite ». Il demande le rétablissement du droit à mutation sur barème. L'administration n'envisage pas d'autre avenir que celui de la mobilité via la BIEP (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public) pour tous les personnels. Il n'est pas acceptable que les mutations deviennent un système de recrutement où le fonctionnaire soit obligé de se vendre, avec CV et lettre de motivation.

Le CSN maintient son inquiétude concernant la disparition des personnels de laboratoire dans les collèges, couplée aux nouvelles modalités indemnitaires des enseignants (IMP), dont ne résulte qu'une accélération de la disparition d'activités expérimentales qu'ils sont en mesure de mettre à disposition. Il demande donc leur maintien et leur retour dans les collèges, et une répartition des personnels issue de textes nationaux, fondée sur une évaluation des besoins en ETP nécessaires pour couvrir les besoins des activités.

Le CSN alerte sur la mise en place du nouveau régime indemnitaire appelé Indemnités

de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE). Celui-ci, rejeté par la quasi-totalité du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE), sera quand même appliqué dès cette année. L'IFSE n'est ni plus ni moins qu'un outil de division entre les personnels, qui entérine donc la déqualification des postes en permettant qu'un poste de A soit occupé par un B ou un C, mais avec une rémunération bien inférieure. L'IFSE permettra de reconnaître une compétence à un agent et de tirer avantage de ses capacités sans les rémunérer à leur valeur réelle, sans lui assurer pour autant une promotion dans le corps supérieur.

Le CSN rappelle les revendications immédiates des personnels de laboratoire et invite les instances à se déployer en commun avec le SNPREES-FO, le SPASEEN-FO, SupAutonome-FO et le SNPMEN-FO pour :

- une égalité de carrière sur le plan national,
- l'exigence d'un cadrage national concernant la gestion de carrière,
- le droit à mutation,
- le maintien des primes IAT-IFTS, avec un passage au taux maximal (8),
- l'augmentation des possibilités de promotion par tableau d'avancement et liste d'aptitude,
- le retour à un corps spécifique des personnels de laboratoire du second degré,
- le maintien de tous les postes dans les établissements du second degré, lycées et collèges, et la création des postes nécessaires pour assurer un enseignement expérimental en groupes réduits.

Le CSN indique qu'il entend poursuivre la campagne revendicative des corps et catégories concernés. Il poursuit et engage la mobilisation des personnels sur leurs revendications dans la continuité des mandats du 29^{ème} congrès du SNFOLC.

Abrogation de la réforme du collège !

Appel commun à la grève du 11 juin



“ Les organisations syndicales SNES-FSU, SNEP-FSU, SNFOLC, SNETAA-FO, CGT Educ'action, SUD Éducation, SNCL-FAEN et SIAES-FAEN constatent l'enfermement du ministère dans son maintien de la réforme du collège et son refus d'entendre les demandes des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré.

Confirmant leur analyse commune de la réforme et des conditions de la publication des textes le 20 mai, elles appellent les personnels à amplifier l'action, en particulier le 4 juin, contre les textes publiés au lendemain d'une grève majoritaire dans les collèges, pour leur abrogation et la reprise immédiate des discussions sur l'avenir du collège.

Elles appellent à signer et faire signer massivement la pétition intersyndicale «Un autre collège 2016».

Elles appellent à une nouvelle journée nationale de grève et d'actions le jeudi 11 juin.



Site Internet du SNFOLC :
www.fo-snfolc.fr

Abonnez-vous en ligne à la Newsletter du snfolc sur la page d'accueil du site. Vous serez instantanément informé de toute nouvelle publication importante mise en ligne sur le site de votre syndicat.

Éditorial



par Jacques Paris
secrétaire général

Préparer la mobilisation

Les enseignants du secondaire étaient en grève les 19 mai et 11 juin pour obtenir le retrait de la réforme du collège. Le gouvernement prétend viser des objectifs pédagogiques mais en réalité l'examen du détail de cette réforme montre qu'il s'agit de briser les règles nationales (l'autonomie des établissements) et de délivrer un enseignement au rabais (une demi année de cours disciplinaires en moins sur les 4 années de collège).

La réforme du collège, largement rejetée aussi par les parents, s'inscrit dans un ensemble : c'est l'une des 155 mesures du pacte de responsabilité, autrement dit d'austérité.

Les salariés sont les variables d'ajustement d'une politique toute entière tournée vers la satisfaction des demandes patronales, sous la pression de Bruxelles.

Alors que la paupérisation des agents publics se poursuit, nous considérons que les récentes annonces de la ministre de la fonction publique concernant le maintien du gel du point d'indice constituent une nouvelle provocation. Pour nous, l'augmentation de la valeur du point d'indice reste la revendication prioritaire. Nous revendiquons 8 % d'augmentation de la valeur du point d'indice et l'attribution uniforme de 50 points sur l'ensemble de la grille indiciaire pour rattraper le pouvoir d'achat perdu depuis 2010.

S'agissant des discussions en cours sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations, FO ne cautionnera aucune opération de communication qui consisterait à n'augmenter que le pied de la grille. Nous revendiquons un démarrage de la grille à 120 % du SMIC, l'intégration d'une partie des primes dans le traitement, et un coefficient multiplicateur de 6 entre le bas et le haut de la grille.

La Réforme territoriale fragilise la République. Certaines régions revendiquent de maîtriser l'ensemble de la fiscalité sur le territoire, certains parlent même d'assurance maladie ou d'éducation régionales ! Des milliers de postes sont menacés, dans l'Éducation nationale (avec la fusion de 10 académies) comme ailleurs.

Le blocage des salaires, les attaques contre le statut et les services publics républicains mettent à l'ordre du jour la préparation de la mobilisation pour faire valoir les revendications y compris au plan interprofessionnel. Aujourd'hui nous multiplions les initiatives dans les services pour informer les agents publics, débattre des revendications et pour préparer la nécessaire mobilisation y compris la grève.

Seul le combat syndical permettra aux fonctionnaires, agents publics et salariés d'améliorer et préserver leurs droits et statut.

Analyse d'une note d'information de la DEPP

Dans un document intitulé « Les concours externes de personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé : des recrutements en baisse entre 2003 et 2013 » en date d'octobre 2014, la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance présente une analyse chiffrée et détaillée des concours ITRF sur une tranche de 10 ans.

Analysons à notre tour cette présentation des faits.

« L'offre de postes diminue depuis la fin des années 2000 et atteint son minimum en 2013. Un poste offert correspond à plus de deux départs à la retraite dans la filière ASS, et à un peu moins de deux dans la filière ITRF en 2013.

Tous ces postes ne sont pas pourvus, et l'ampleur des pénuries est très différente selon les filières. »

Le non remplacement d'un poste sur deux, bien que connu et combattu par Force Ouvrière, n'est pas le problème dans ce qui est dit ici. Le problème est dans la reconnaissance officielle de ce que tous les postes ne sont pas pourvus. Il y a donc de la marge pour titulariser les contractuels et les sortir de la précarité, mais rien n'est fait dans ce sens.

« Dans la filière ITRF, les concours de catégorie A présentent les taux de pénurie les plus élevés. Toutefois, le concours externe d'ingénieur de recherche (IGR) devient un peu moins déficitaire au cours des onze dernières années (14 % des postes sont restés vacants en 2013 contre 22 % en 2003), contrairement au concours d'ingénieur d'études (IGE) (13 % contre 9 %). Au concours d'assistant ingénieur (ASI), la proportion de postes non pourvus est le plus souvent de l'ordre de 15 % (16 % en 2013). Dans ces trois corps, l'offre de postes tend à se réduire dans la seconde moitié des années 2000. Au concours de technicien, le taux de pénurie est inférieur à 10 %, mais en augmentation les deux dernières années (9 % de postes restés vacants en 2013). Le concours d'adjoint technique est moins déficitaire à partir de 2011 pour une offre de postes réduite. »

Et en plus, le taux de postes restés vacants est bien connu !

Un peu moins de 10 % pour les ATRF – TRF, c'est déjà trop.

Des candidats s'inscrivent régulièrement aux concours, serait-ce donc qu'aucun d'eux n'est retenu ? Que les postes sont volontairement laissés vacants ? Le ministère oublie facilement la règle selon laquelle un emploi doit prioritairement être occupé par un fonctionnaire, et non par un contractuel. Mais un contractuel ne touche pas les primes et ne bénéficie pas d'une évolution de carrière, il coûte donc moins cher à l'état.

« Des taux d'attractivité élevés aux concours ITRF de catégorie A mais des postes qui restent vacants.

On peut mesurer l'attrait que suscite un concours par le rapport entre le nombre de candidats présents aux épreuves et le nombre de postes ouverts. Plus le vivier de candidats est important en fonction du nombre de postes, plus grandes sont, a priori, les chances de pourvoir les postes ouverts. »

Il était dit précédemment que le nombre de postes ouverts au concours diminue, le nombre de postes non pourvus est important, et pourtant, de plus en plus de personnes se présentent au concours.

Alors comment cela s'explique-t-il ?

Bien évidemment, le ministère ne cherchera pas la réponse. Mais elle est connue : c'est l'autonomie.

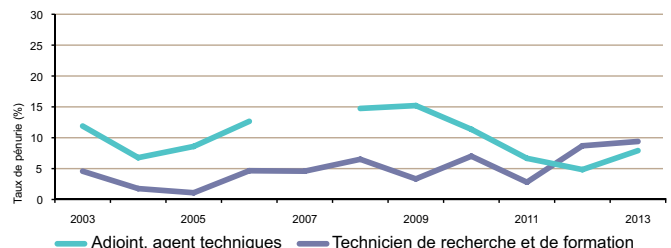
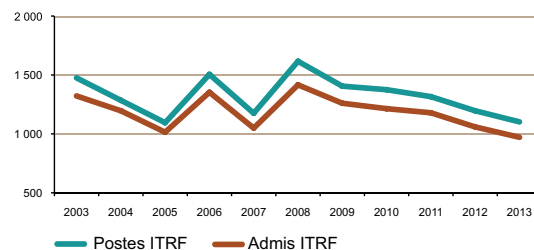
Au delà de l'épreuve d'admissibilité, il y a l'épreuve d'admission avec

un jury. Parallèlement, il y a la modernisation des méthodes de management des ressources humaines.

Et le cadre général est celui de l'austérité.

Mélangez le tout, et vous obtenez une hiérarchie qui convoitera une personne déjà formée pour pourvoir un poste (parce que les formations à l'emploi constituent une charge financière pour l'employeur). Alors si le candidat ne convient pas exactement au profil du poste, s'il faut qu'il fasse quelques stages de formation pour pouvoir s'adapter à son poste, le concours pourra être déclaré infructueux et on laissera finalement un contractuel en place.

C'est cela l'autonomie des universités, et c'est vers cette autonomie que tendent les lycées et collèges.



FO refuse cet état de fait

Et n'accepte pas la position du ministère exprimée en CAPN, disant savoir que les universités ne respectent pas l'obligation d'emploi d'un fonctionnaire sur un poste de fonctionnaire, mais qu'il n'a pas le pouvoir d'y contrevenir.

Pour le SNFOLC,

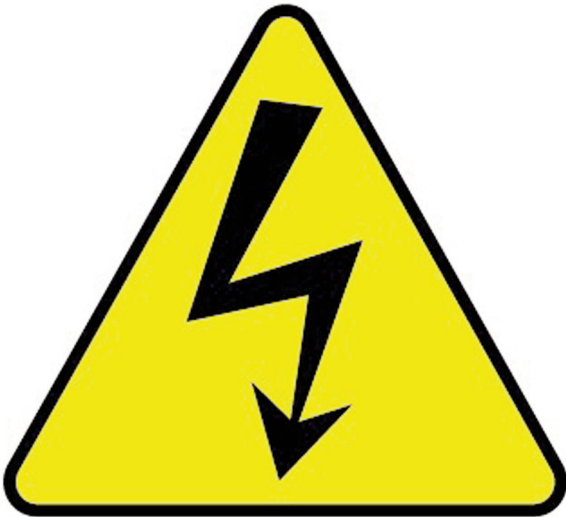
- Si des postes sont vacants, des contractuels doivent être titularisés.
- S'il y a des concours, ils doivent tous être fructueux.
- Les règles de gestion doivent impérativement être nationales.

Et l'habilitation électrique ?

Peut-on ouvrir un tableau électrique pour réenclencher un disjoncteur qui a sauté ?

Peut-on installer des prises électriques supplémentaires sur une paillasse ?

Peut-on diagnostiquer une panne sur un appareil ? ... Autant de choses que l'on sait et peut faire, mais en a-t-on seulement le droit ?



Qu'est-ce-que l'habilitation électrique sur le plan juridique ?

La définition toute simple est la suivante : l'habilitation est, dans le domaine de l'électricité, la reconnaissance par un employeur de la capacité d'une personne à accomplir les tâches fixées en toute sécurité.

Parmi les tâches fixées, on peut citer : l'accès à certains locaux électriques ; l'exécution, la surveillance ou la direction de travaux d'ordre électrique ; le fait de procéder à des essais, des mesurages ou des vérifications d'ordre électrique ; l'accès aux coffrets électriques.

La définition selon le code du travail

Art. R. 4544-2. – Pour l'application des dispositions du présent chapitre, on entend par opérations sur les installations électriques :

- 1) Dans les domaines haute et basse tension, les travaux hors tension, les travaux sous tension, les manœuvres, les essais, les mesurages et les vérifications ;
- 2) Dans le domaine basse tension, les interventions.

Art. R. 4544-9. – Les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités.

Art. R. 4544-10. – Un travailleur est habilité dans les limites des attributions qui lui sont confiées.

L'habilitation, délivrée par l'employeur, spécifie la nature des opérations qu'il est autorisé à effectuer.

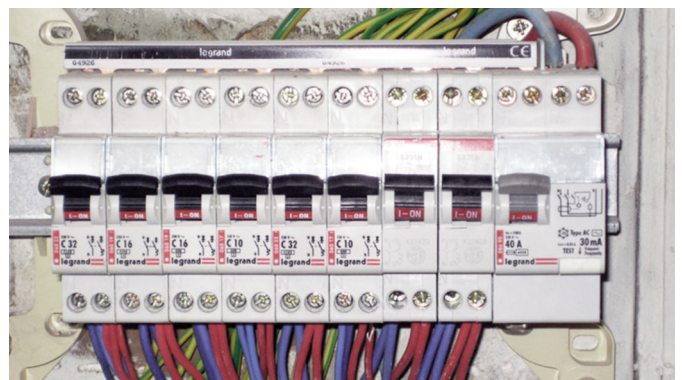
Avant de délivrer l'habilitation, l'employeur s'assure que le travailleur a reçu la formation théorique et pratique qui lui confère la

connaissance des risques liés à l'électricité et des mesures à prendre pour intervenir en sécurité lors de l'exécution des opérations qui lui sont confiées.

L'employeur délivre, maintient ou renouvelle l'habilitation selon les modalités contenues dans les normes mentionnées à l'article R. 4544-3. L'employeur remet à chaque travailleur un carnet de prescriptions établi sur la base des prescriptions pertinentes de ces normes, complété, le cas échéant, par des instructions de sécurité particulières au travail effectué.

On a donc le droit d'ouvrir un tableau électrique pour réenclencher un disjoncteur qui a sauté, suite à l'alignement de trop de plaques chauffantes dans une salle de TP par exemple. Nous avons la formation sur l'habilitation électrique dans les packages des formations d'adaptation à l'emploi. Pour autant, peu de collègues disposent d'une habilitation signée par le chef d'établissement.

Alors oui, cela fait de la paperasse à remplir, juste pour pouvoir réenclencher un disjoncteur. Mais il ne faut pas oublier que dans la fonction publique, un accident ne peut être reconnu imputable au service que s'il survient sur le lieu de travail, pendant les heures de travail et durant les activités professionnelles habituellement exercées par l'agent. Cela signifie que sans habilitation, l'agent n'est pas couvert en cas d'accident. Et les accidents impliquant l'électricité peuvent vite s'avérer graves.



Il faut donc mieux se mettre en retrait et refuser d'effectuer une intervention dans le domaine électrique en l'absence d'une habilitation signée. Même si le service en est perturbé - car les collègues de la région ne sont pas forcément disponible dans l'immédiat, il ne peut à aucun moment vous être reproché de ne pas avoir effectué une tâche qui ne vous est pas légalement autorisée.

Dans le cas contraire, ne pas hésiter à prévenir un représentant syndical FO pour vous défendre auprès de votre administration.

Site Internet du SNFOLC :
www.fo-snfolc.fr

Réseaux sociaux Sont-ils nos amis ?

Utilisé au quotidien par des millions de personnes, les réseaux sociaux ne sont pas sans danger pour les salariés. Des personnes ayant publié des propos jugés injurieux et diffamatoires sur les réseaux sociaux ont ainsi perdu leur travail.

La possibilité de publier et d'échanger des textes, photos, et vidéos gratuitement et facilement a révolutionné les modes de communication. Facebook, Twitter, Linked in, Google +, YouTube, Flickr, Pinterest, ..., en sont des acteurs clés et comptent plusieurs milliards d'utilisateurs. « souvent, les gens s'y laissent aller, constate une avocate au barreau de Caen, spécialiste en droit du travail. Ils sont confortablement assis dans leur salon et s'imaginent converser avec leurs amis. Oubliant qu'ils ne maîtrisent pas forcément la publicité des propos qu'ils envoient sur leur mur. » il reste difficile voire impossible de mesurer l'audience de ce que l'on publie sur un réseau social. Une conversation ouverte aux « amis des amis » peut être accessible à près de 1500 personnes. Chaque membre ayant en moyenne 120 amis sur un réseau social, « il est très rare que les utilisateurs connaissent le degré de confidentialité de ce qu'ils publient », note l'avocate de Caen. Par ailleurs, rien ni personne ne peut garantir que la personne destinataire ne trompe pas la confiance et/ou la vigilance d'un détenteur de profil.

En 2010, apparaît sur le profil Facebook d'un syndicat d'entreprise le commentaire suivant « *journée de merde, temps de merde, boulot de merde, boîte de merde, chefs de merde.* » Ces propos interviennent après le suicide d'un salarié de l'entreprise à son domicile et la conduite d'une enquête confiée au CHS-CT, dont le secrétaire était aussi le gestionnaire de la page Facebook sur laquelle le commentaire avait été posté. Cela valut à ce gestionnaire une mise à pied disciplinaire de 5 jours.

La même année, la cour d'appel de Reims confirme la sanction d'un salarié par sa direction pour avoir posté sur le « mur » d'une collègue le commentaire suivant : « *Notre chef, il est vraiment autiste non ? Tu ne connaîtrais pas un centre spécialisé où on pourrait le soigner ? D'ailleurs, est-ce que la connerie se soigne ?* ». Le salarié avait invoqué le caractère privé de la conversation. Mais la cour affirme que « *le mur s'apparente à un forum de discussion qui peut être limité à certaines personnes ou non. [...] En mettant un message sur le mur d'une autre personne dénommé « ami », il s'expose à ce que cette personne ait des centaines d' « amis », ou n'ait pas bloqué les accès à son profil et que tout individu inscrit sur le réseau puisse accéder librement à ces informations.* »

Licenciements

La jurisprudence des réseaux sociaux liée au travail compte des sanctions encore plus sévères. Le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt valide le licenciement pour faute grave de deux salariées ayant publié des conversations dénigrant leur entreprise sur leur « murs ». Le conseil invoque là aussi le caractère public du mur, qui était paramétré comme accessible aux amis d'amis. La cour d'appel de Besançon confirme cette tendance jurisprudentielle en approuvant le licenciement d'une salariée qui avait écrit sur le mur d'une collègue « *cette boîte me dégoûte, ..., ils méritent qu'on mette le feu à cette boîte de merde !* ». « *Les juges considèrent qu'un réseau social est public, étant destiné à établir un vaste maillage relationnel, exponen-*



Extraits de l'article paru dans FO Hebdo n° 3070

tiel qui plus est » précise une juriste de la confédération FO. Les propos violents et excessifs d'un salarié peuvent par conséquent entraîner son licenciement.

La liberté d'expression à l'épreuve Privés ou publics, les propos postés sur les réseaux sociaux ?

La jurisprudence n'est pas claire sur ce point. A ce jour, la cour européenne des droits de l'homme ne s'est pas prononcée. Mais pour le moment, la balance penche plutôt en faveur d'un caractère public de ce qui est mis sur les réseaux sociaux, et ce quels que soient les paramètres de confidentialité choisis par l'internaute. Le tribunal de Périgueux a classé sans suite une plainte déposée par trois salariés pour « *interception illicite de correspondance privée* ». Lesdits salariés avaient été licenciés pour faute lourde à la suite de propos injurieux, diffamatoires et menaçant émis sur un réseau social. Aussi, la chambre correctionnelle de Paris a condamné le gestionnaire d'une page sur laquelle avait été posté le commentaire « *journée de merde* » à 500 euros d'amende avec sursis pour « *injure publique* ».

La liberté d'expression s'en trouve-t-elle mise à mal ?

Cette liberté vaut pour tous les salariés, dans et hors de l'entreprise. Mais le salarié est censé ne pas en abuser. Des propos injurieux tenus en public sont considérés comme des abus. Et peuvent justifier un licenciement pour faute.

Loyauté de la preuve

Reste la question de la loyauté de la preuve, car l'employeur doit apporter les justifications sur la manière dont il a eu accès aux propos injurieux incriminés. Si les propos sont tenus en privé, la faute ne peut être prouvée sans qu'il y ait atteinte au droit à la vie privée du salarié. L'obtention d'une preuve de faute doit respecter le principe de loyauté. L'employeur n'a pas le droit de recourir à des moyens frauduleux ou déloyaux - en usurpant une identité pour devenir l'ami d'un salarié, par exemple.

Facebook et l'embauche

Les recruteurs « googlisent » leurs candidats pour voir si le CV envoyé correspond à la réalité, et enquêter discrètement sur leur vie privée. Il faut donc penser à nettoyer ses profils avant d'envoyer des candidatures pour un nouvel emploi. Ces recherches se font en violation des articles qui régissent l'embauche, articles selon lesquels un candidat à l'emploi « *est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et technique d'aide au recrutement utilisées à son égard* ». « *Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* ».

Mais comment empêcher les recruteurs de recourir à ces méthodes, qui peuvent leur permettre d'en savoir plus sur leurs candidats, discrètement, gratuitement et rapidement ? Les solutions légales restent à trouver.

RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Extrait de la résolution générale de la Commission Exécutive Fédérale des 12 et 13 mai 2015 - Votée à l'unanimité

La CEF prend acte de l'annonce du report, au 1^{er} janvier 2016, hormis pour les administrateurs civils, de la mise en place du RIFSEEP. Pour la FNEC FP-FO le simple report n'est aucunement une réponse satisfaisante.

La CEF condamne le passage en force de la ministre de la Fonction publique alors que toutes les fédérations syndicales (sauf la CGC) ont voté contre la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

La FNEC FP-FO réaffirme son opposition à ce régime, outil de déqualification des postes, qui va encore plus loin dans l'individualisation de la part indemnitaire du traitement, au détriment des statuts et en lien direct avec l'entretien d'évaluation.

La reconnaissance du mérite comme critère d'attribution des primes relève de l'arbitraire puisqu'elle se fonde sur la performance qui ne correspond en rien aux missions de service public, ni au statut puisqu'elle remet en cause la séparation du grade et de l'emploi, un principe fondateur du statut de la Fonction publique. La CEF rappelle sa revendication principale en matière salariale qui est la revalorisation du point d'indice, base de calcul du traitement pour les agents titulaires et contractuels et seule valeur de référence pour le calcul de la pension.

Cité scolaire : la réponse de la Ministre

Demande de précisions sur la nature juridique d'une cité scolaire

Madame,

Suite à l'interpellation de collègues sur une situation particulière, nous nous permettons de vous contacter pour obtenir des éléments de réponse.

Dans un lycée d'enseignement général et technologique, un personnel de laboratoire (ITRF) s'est vu contraint par sa hiérarchie d'aller effectuer le remplacement partiel d'un autre collègue absent pour raison médicale sur plusieurs jours. Si ce type de situation se met naturellement en place pour des absences courtes au sein d'un établissement, il s'avère dans cette situation que le remplacement ponctuel s'effectue dans un autre établissement, et est justifié, par le proviseur, par le fait que les deux établissements appartiennent à la même cité scolaire.

Selon nous, un personnel est nommé dans un établissement, et nous n'avons pas connaissance d'un cadre légal permettant aux administrations de « prêter » leurs personnels à d'autres établissements.

Aussi souhaitons-nous connaître la position de l'administration centrale sur ce type de pratique de mise à disposition de personnel. Les statuts juridiques encadrant les cités scolaires permettent-ils ce type de situation ?

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, l'expression de ma considération respectueuse,

Jacques Paris.
Secrétaire Général.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Paris le 20 MAI 2015

Monsieur le secrétaire général,

Vous m'avez adressé, le 7 avril 2015, une demande de précision concernant la nature juridique des cités scolaires et ses effets sur l'organisation du service des agents.

La notion de cité scolaire est un concept qui permet une meilleure gestion opérationnelle, notamment immobilière, des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), mais qui n'a pas de contenu juridique.

Seul le ministre, ou le recteur selon les cas, a la compétence pour affecter les agents. Dans ces conditions, la pratique visant à remplacer, dans un but de continuité du service, un agent absent par un agent affecté dans un autre EPLE de la même cité scolaire, ne peut être qu'exceptionnelle et ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'agent sollicité.

Veuillez agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.

Le chef de service,
adjoint à la directrice générale
des ressources humaines

Philippe SANTANA

Questionnaire Labo

Dans le cadre d'un prochain article pour le journal national spécial labo de novembre 2015, nous souhaiterions avoir un état des lieux national de la situation dans les laboratoires des lycées et collèges.

N'hésitez pas à le transmettre à vos collègues pour collecter un maximum de réponses.

Sur
internet

<http://goo.gl/forms/tE02Y56a9r>

