

EDITO

Vous avez dit baisse du pouvoir d'achat...

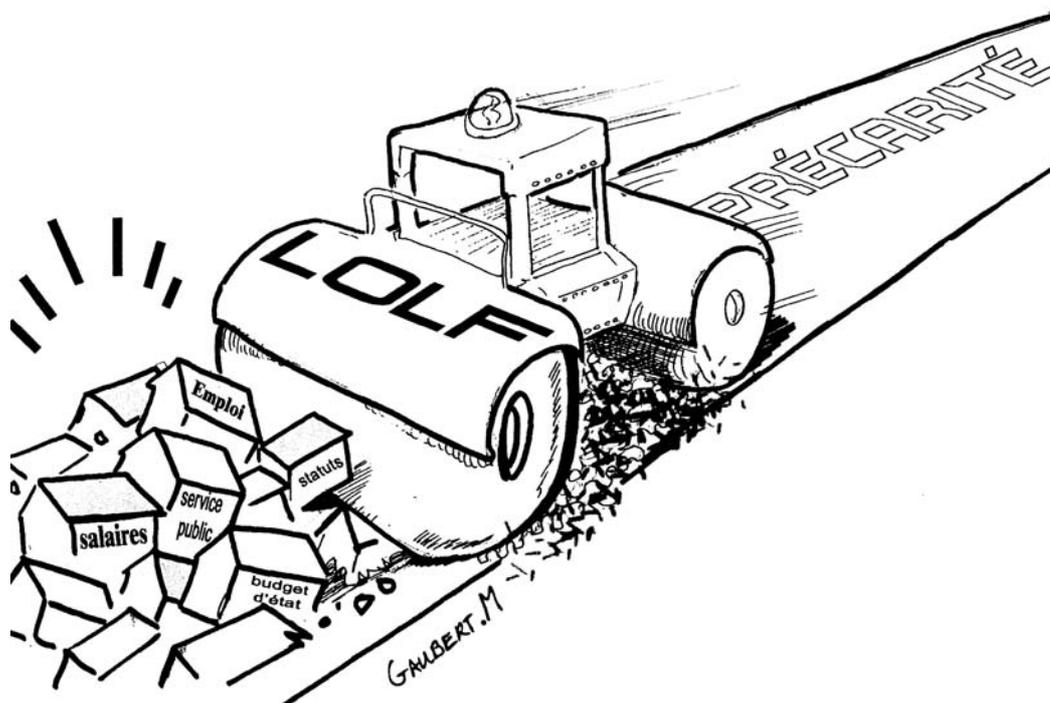
Nous vivons depuis des années une perte croissante de la valeur du point indiciaire. Les déroulements de carrières sont laminés par les retards salariaux.

La mobilisation des personnels de la Fonction Publique mais aussi des secteurs privés début 2005 a obligé le gouvernement à reconsidérer sa position sur les salaires en 2005 (+ 0,5 % au 1^{er} Février, + 0,5 % au 1^{er} Juillet et 0,8 % au 1^{er} Novembre). Nous sommes encore loin du compte. L'ardoise est toujours aussi salée pour les personnels et surtout ceux de catégorie C.

Et que nous propose-t-on ? Une réforme des échelles, une notation nouvelle méthode...

Sommaire

- RTT
- Notation/Evaluation
- Echelles 2 et 3
- Compte-Rendu de la CAPA ASU du 28/6/05
- Déclaration du 28/6/05
- Questions au Rectorat le 28/6/05



évaluation - notation

La notation nouvelle est arrivée dans nos établissements peu avant les grandes vacances et rédigée dans la précipitation.

Les nouveaux textes introduisent des innovations importantes, puisque désormais la notation interviendra tous les deux ans et comprendra une appréciation générale de la valeur professionnelle de l'agent et une note chiffrée.

Ce nouveau dispositif qui va créer la concurrence entre les personnels, et contribuer au démantèlement du statut du fonctionnaire, prévoit en outre un quota d'agent promouvable de l'ordre de 20% moyennant une note de + 5 points, ou de l'ordre de 30 % en deçà de - 5 points.

Plus grave encore, la communication de la note par le supérieur hiérarchique n'aura lieu qu'après avis de la commission d'harmonisation instituée par ces textes.

Une nouvelle précarité est en train de naître, car pour l'instant nous ignorons les conséquences de cette nouvelle notation, sur notre avenir professionnel.
Qu'advient-il des personnels mal notés ?

Le mécontentement général des personnels et des syndicats ne semblent pas freiner nos directions, qui coûte que coûte impose l'application de cette nouvelle réglementation.

Pour autant la mobilisation des syndicats ne faiblit pas. En témoigne la journée de grève du 20 octobre dernier, pour contrer ce dispositif. Journée au cours de laquelle, Les syndicats ont été reçus par le recteur de l'Académie de Paris.

Des rencontres intersyndicales sont prévues pour préparer d'autres actions.
Seule la mobilisation de l'ensemble des personnels et des syndicats pourront faire reculer nos administrations, rien d'autre. Qu'on se le dise ! Alors rejoignez nous dans la lutte.

B. GRUBO

A.R.T.T.

Depuis 2001, la mise en place de l'annualisation du temps de travail s'opère par une remise en cause des 9 semaines de congés annuels auprès de tous les personnels ATOSS.

Les 1600 heures plus les 7 heures de solidarité pour les personnes âgées, moins les 2 jours pour cause de fractionnement des congés, aboutissent à un volume annuel de 1593heures. Cette obligation s'impose à l'ensemble de la fonction publique comme à l'éducation nationale.

Les secteurs plus ou moins épargnés actuellement (EPL, grands établissements) se voient, lors d'un changement de direction, subir l'application de l'annualisation calculée sur la base des 35 h hebdomadaire et des 5 semaines de congés annuels. Ainsi, les directions exigent une présence plus longue des personnels au sein des établissements, avec en prime, un surcroît de travail dû à la politique des suppressions de postes, mise en oeuvre par les différents gouvernements depuis maintenant bien des années dans la fonction publique. L'application stricte des « 35 h » permettrait une résorption d'au moins 1/3 de chômeurs et de dynamiser ainsi l'économie par la relance de la consommation.

Nos missions de service public se dégradent de plus en plus par manque de moyens et de personnels, ce qui entraîne un mécontentement accru des usagers insatisfaits des services rendus.

Or l'incertitude du lendemain pousse à la nécessité. L'évolution des salaires ne suit pas les coûts de la vie. Une prise de conscience serait de dire « non » par un engagement à manifester que d'autres solutions sont possibles. C'est-à-dire, profiter de l'application des 35 h hebdomadaire et des 9 semaines de congés, afin de répondre aux besoins d'un service public de qualité par la création de poste nécessaire.

J. LECOUTRE

CATEGORIE C

Textes de référence :

D 2005-1228 du 29.9.2005 : Organisation des carrières de catégories C
 D 2995-1229 du 29.9.2005 instituant différentes échelles de rémunération pour la cat. C.
 D 2005-1230 du 29.9.2005 mod. D n° 48-1108 du 10.7.1948 portant classement hiérarchique
 D 2005-1257 du 4.10.2005 mod. D n° 90-712 du 1.8.1990 : dispositions statutaires des AGA
 Arrêté du 29.9.2005 : échelonnement indiciaire des catégories C.

Mesures :

- Suppression de l'échelle 2 : Tous les corps (AST – AGA – Magasiniers) qui étaient à cheval sur les échelles de rémunération 2 et 3 n'ont désormais plus qu'un seul grade en échelle 3.
- Il n'y a donc plus de recrutement direct en E2 et les AGA sont donc recrutés par voie de concours sur épreuves.

Nouvelles grilles de rémunération :

Ces grilles sont adaptables à toutes les catégories C sauf la NEI qui diffère pour les Maîtres Ouvriers Principaux et les Adjoints Techniques Principaux..

Corps des Agents d'Administration

Situation actuelle					Au 1er octobre 2005				
Echelonnement indiciaire					Echelonnement indiciaire				
Grades	Echelons	INM	Temps de passage	Traitement net mensuel	Grades	Echelons	INM	Temps de passage	Traitement net mensuel
2 ^e cl Echelle 2	1	263	1 a	1065,47	Plus d'échelle 2 Fusion des échelles 2 et 3				
	2	264	2 a	1068,92					
	3	267	2 a	1081,67					
	4	271	2 a	1097,98					
	5	278	3 a	1126,23					
	6	283	3 a	1146,49					
	7	287	3 a	1162,70					
	8	294	4 a	1191,05					
	9	302	4 a	1223,46					
	10	306	4 a	1239,67					
1 ^{ère} cl Echelle 3	11	323		1308,54	Echelle 3	1	276	1 a	1119,66
	1	263	1 a	1065,47		2	279	2 a	1135,94
	2	265	2 a	1073,57		3	284	2 a	1156,29
	3	268	2 a	1085,73		4	288	3 a	1172,59
	4	276	2 a	1118,13		5	294	3 a	1197,02
	5	284	3 a	1150,54		6	302	3 a	1229,58
	6	292	3 a	1182,95		7	308	4 a	1254,01
	7	300	3 a	1215,36		8	315	4 a	1282,51
	8	308	4 a	1247,77		9	324	4 a	1319,15
	9	315	4 a	1276,14		10	337		1372,08
	10	324	4 a	1312,59					
11	337		1365,25						

Durée cumulée :

Echelle 2 : 28 ans

Echelle 3 : 28 ans

26 ans

Corps des Adjointes Administratifs

Situation actuelle					Au 1er octobre 2005				
Echelonement indiciaire					Echelonement indiciaire				
Grades	Echelons	INM	Temps de passage	Traitement net mensuel	Grades	Echelons	INM	Temps de passage	Traitement net mensuel
ADA Echelle 4	1	266	1 a	1077,63	Echelle 4	1	278	1 a	1127,79
	2	272	2 a	1101,93		2	282	2 a	1148,16
	3	278	2 a	1126,23		3	289	2 a	1176,65
	4	287	2 a	1162,70		4	297	3 a	1209,22
	5	297	3 a	1203,21		5	305	3 a	1241,80
	6	305	3 a	1235,62		6	315	3 a	1282,51
	7	315	3 a	1276,14		7	323	4 a	1315,09
	8	323	4 a	1308,54		8	334	4 a	1359,87
	9	334	4 a	1353,11		9	344	4 a	1400,58
	10	344	4 a	1393,62		10	351		1429,09
	11	351		1421,97					
ADA Pr 2e cl Echelle 5	1	271	1 a	1097,98	Echelle 5	1	280	1 a	1140,01
	2	276	2 a	1118,13		2	289	2 a	1176,65
	3	285	2 a	1154,60		3	297	2 a	1209,22
	4	296	2 a	1199,16		4	306	3 a	1245,87
	5	306	3 a	1239,67		5	316	3 a	1286,58
	6	316	3 a	1279,28		6	324	3 a	1319,15
	7	324	3 a	1312,59		7	336	4 a	1368,01
	8	336	4 a	1361,21		8	348	4 a	1416,87
	9	348	4 a	1409,82		9	359	4 a	1461,66
	10	359	4 a	1454,38		10	378		1539,01
	11	378		1531,35					
ADA Pr 1 cl	1	359	3 a	1454,38	NEI	1	359	3 a	1461,66
NEI	2	378	4 a	1531,35		2	378	4 a	1539,01
	3	393		1592,13		3	393		1600,09

Durée cumulée :

Echelle 4 : 28 ans	26 ans
Echelle 5 : 28 ans	26 ans
NEI : 29 ans	27 ans

TABLEAU DE RECLASSEMENT

Agents administratifs 2^e classe

Situation dans E2	Nouvelle Situation E3		
Echelons – INM	Echelons – INM	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Gain indiciaire
1 ^{er} – 263	1 ^{er} – 276	Sans	+ 13
2 ^e – 264		Sans	+ 12
3 ^e – 267		½ de l'anc acquise	+ 9
4 ^e – 271		Anc + 1 an	+ 5
5 ^e – 278	2 ^e – 279	Anc Acquise	+ 1
6 ^e – 283	3 ^e – 284	Anc + 1 an	+ 1
7 ^e – 287	4 ^e – 288	Anc + 2 ans	+ 1
8 ^e – 294	5 ^e – 294	Anc + 2 ans	0
9 ^e – 302	7 ^e – 308	Anc acquise	+ 6
10 ^e – 306	8 ^e – 315	Anc acquise	+ 9
11 ^e – 323	9 ^e – 324	Anc Acquise dans limite de 4 ans	+ 1

Agents administratifs 1^{ère} classe

Situation dans E3		Nouvelle Situation E3	
Echelons – INM	Echelons – INM	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Gain indiciaire
1 ^{er} – 263	1 ^{er} – 276	Sans	+ 13
2 ^e – 265		½ Anc Acquise	+ 9
3 ^e – 268		½ AA + 1 an	+ 8
4 ^e – 276	2 ^e – 279	AA + 1 a 6 m	+ 3
5 ^e – 284	3 ^e – 284		0
6 ^e – 292	5 ^e – 294	Anc Acquise	+ 2
7 ^e – 300	6 ^e – 302	AA	+ 2
8 ^e – 308	7 ^e – 308	AA	0
9 ^e – 315	8 ^e – 315	AA	0
10 ^e – 324	9 ^e – 324	AA	0
11 ^e – 337	10 ^e – 337	AA dans limite de 4 ans	0

Adjoints administratifs

Situation dans E4		Nouvelle Situation E4	
Echelons – INM	Echelons – INM	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Gain indiciaire
1 ^{er} – 266	1 ^{er} – 278	Sans	+ 12
2 ^e – 272		½ Anc Acquise	+ 6
3 ^e – 278	2 ^e – 282	Anc Acquise	+ 4
4 ^e – 287	3 ^e – 289	Anc Acquise	+ 2
5 ^e – 297	4 ^e – 297	Anc Acquise	0
6 ^e – 305	5 ^e – 305	Anc Acquise	0
7 ^e – 315	6 ^e – 315	AA	0
8 ^e – 323	7 ^e – 323	AA	0
9 ^e – 334	8 ^e – 334	AA	0
10 ^e – 344	9 ^e – 344	AA	0
11 ^e – 351	10 ^e – 351	AA	0

Adjoints administratifs Principaux 2^e classe

Situation dans E5		Nouvelle Situation E5	
Echelons – INM	Echelons – INM	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Gain indiciaire
1 ^{er} – 271	1 ^{er} – 280	Sans	+ 9
2 ^e – 276		½ Anc Acquise	+ 4
3 ^e – 285	2 ^e – 289	Anc Acquise	+ 4
4 ^e – 296	3 ^e – 297	Anc Acquise	+ 1
5 ^e – 306	4 ^e – 306	Anc Acquise	0
6 ^e – 316	5 ^e – 316	Anc Acquise	0
7 ^e – 324	6 ^e – 324	AA	0
8 ^e – 336	7 ^e – 336	AA	0
9 ^e – 348	8 ^e – 348	AA	0
10 ^e – 359	9 ^e – 359	AA	0
11 ^e – 378	10 ^e – 378	AA	0

Quelques remarques faites par la CGT :

- Cette réforme ne répond en rien à notre revendication (CGT) d'un seul corps en catégorie C car si elle supprime l'échelle de rémunération la plus basse, elle maintient tous les corps les plus bas à un seul grade.
- Elle supprime le recrutement sans concours dans les corps les plus bas.
- Peu de personnels verront leur rémunération s'améliorer.

- Les réductions de durée des carrières sont dérisoires.
- La remontée des indices de départ a pour seul but d'éviter que la rémunération des agents de l'état soit inférieure au SMIC et d'éviter ainsi de verser l'indemnité compensatrice ;
- Enfin, avec une année blanche de bonification d'échelon comment se fera réellement le reclassement des agents sans qu'ils y laissent des plumes ?

I. BAQUER

Compte rendu de la CAP des Adjointes administratifs (ASU) du mardi 28 juin 2005

La séance a débuté à 10h00 par la vérification du quorum.

Le premier point à l'ordre du jour était l'approbation du P.V. de la réunion du 29 juin.

- ⇒ La CGT a émis des réserves vu que les remarques faites par ses élus ne figuraient pas en totalité dans ce P.V.
- ⇒ Le P.V. est approuvé en tenant compte des remarques CGT qui y seront rajoutées.

Le deuxième point était l'avancement des adjoints :

Tableau d'avancement au grade d'adjoint administratif principal 2^e classe :

- 127 possibilités dont 8 au 1/1/05 et 119 au 1/9/05 (dont 3 ZEP et 1 établissement sensible) sur un total de 925 promouvables

Pour ce tableau d'avancement sont pris en compte à la fois :

- le classement de la CPE
 - le barème académique
- ⇒ La CGT a fait remarquer que les classements en CPE ne sont pas toujours en adéquation avec les barèmes.

Tableau d'avancement au grade d'adjoint administratif principal 1^{re} classe :

41 possibilités offertes cette année dont 4 au 1/1/05 et 37 au 1/9/05 (dont 1 ZEP et 1 établissement sensible) sur un total de 424 promouvables.
La parité administrative et la parité syndicale était d'accord sur la liste présentée.

Liste d'aptitude d'agent en adjoint

231 promouvables et 12 possibilités dont 1 ZEP.

Cette liste est basée sur les notes.

Nous rappelons que nos collègues OEA peuvent candidater dans la mesure où ils exécutent des tâches administratives.

Syndicalement, il a fallu batailler pour y inclure un collègue des TOM (Guyane), il a fallu batailler pour revoir certains dossiers présentés par l'administration bien moins notée que d'autres...

Le troisième point :

ont été approuvés un détachement des mutations internes (reliquat) et 2 titularisations.

La CGT a fait une déclaration générale dont vous trouverez une copie ci-joint.

L'administration a répondu aux 4 questions écrites de la CGT, vous trouverez ci-après à la fois les questions et les réponses.

Vos élus CGT

Barbara GRUBO

Ivan BAQUER



QUEL AVENIR POUR LE FONCTIONNAIRE ? Décentralisation, la LOLF, ... le pire reste à venir

L'année 2005, met plus que jamais en exergue les attaques sans précédent dont fait l'objet le statut de la fonction publique.

Le démantèlement de l'Etat, se traduit, au sein de l'éducation nationale par la mise en marche forcée de la décentralisation, des personnels ATOSS.

On peut observer dans ce cadre, de plus en plus de suppressions de postes ou mesure de cartes scolaires, l'utilisation détournée des fiches de mutations pour contraindre certains agents à demander et accepter des postes ultérieurement décentralisés au moyen d'une majoration de points liés aux vœux.

Pourtant, à ce jour aucune demande de transfert n'a été signée entre le président de région, président du conseil général, et le préfet.

De plus, de nombreuses zones d'ombre subsistent, notamment celles concernant la mobilité. Selon la loi, la mobilité constitue une garantie fondamentale à la carrière des fonctionnaires.

Pourtant, la mobilité dans le cadre de la décentralisation reste à définir sur le plan national avec les autres présidents. Pour l'heure cet accord n'a aucun fondement juridique. Il repose sur un engagement moral lié à la durée du mandat du président qui est de six ans, dixit Jean-paul HUCHON, président de la région Ile de France.

Ce dernier poursuit en précisant qu'il ne peut garantir auprès des huit présidents départementaux d'Ile de France pour les personnels ATOSS des collègues, une mobilité à l'intérieur de la région. Chaque président est donc libre de mener une orientation politique en cette matière de compétence et de personnels.

A ceci vient s'ajouter la réforme sur l'évaluation, la notation et l'avancement des personnels, qui comme nous le savons tous, constitue un danger pour les carrières professionnelles des fonctionnaires. Tout y est remis en cause, l'avancement, l'attribution des primes, la notation récemment, et le rôle accordé au chef de service dans la gestion de nos carrières, désormais exorbitant et dernièrement une inégalité de traitement entre les personnels : notation pour l'ASU et les bibliothèques et pas pour les ITRF.

Les concours internes, qui ont vocation à assurer la promotion des agents sont de plus en plus difficiles et sélectifs, confrontés d'année en année, à de nettes diminutions de postes. Nous pensons notamment au concours de SASU pour l'année 2005 par exemple, qui n'offre cette année que 25 postes sur liste principale et 2 postes sur liste complémentaire, pour 700 candidats.

Les mutations quant à elles sont de moins en moins accessibles pour les agents quand ils veulent changer d'académie ; 4 ans voire plus d'attente sont inadmissibles à un moment où on nous parle de favoriser la mobilité. Dans l'intérêt de qui ? l'agent ? où les services ?

Mais le pire reste à venir (dès janvier 2006), avec la mise en place de la Loi Organique de la Loi de Finances (LOLF) qui vient renforcer considérablement le pouvoir du chef d'établissement. Il est question de fongibilité asymétrique, c'est à dire la possibilité de transformer le crédit de personnel en crédit de fonctionnement indéfiniment, mais pas le contraire. Le personnel est traité au rang de prestataire de service.

La tendance est à la privatisation via l'externalisation.

Bel exemple de modernisation des services publics, qui aspire à plus d'efficacité avec toujours moins de moyens humains et financiers.

L'administration met-elle vraiment tout en œuvre pour favoriser les meilleures conditions de travail possibles pour ces agents ?

La CGT

- ⇒ réaffirme son opposition à la mise en place de la décentralisation, qui n'offre aucune garantie statutaire aux agents
- ⇒ réaffirme son opposition au nouveau dispositif de notation-évaluation basée uniquement sur le mérite.

La CGT exige l'ouverture de postes en nombre suffisants pour assurer une véritable promotion interne (avancements et concours) des agents.

QUESTIONS

1. Les élus CGT demandent la révision du P.V. du 29 juin 2005 toujours en attente de validation.

Avec les réserves émises par les élus CGT

2. En ce qui concerne la campagne de notation 2005, qu'a-t-il été prévu par le Rectorat ?

La CGT trouve que prévoir par circulaire du 14 juin une période de saisie de notes comprise entre le 15 juin et le 6 juillet est un peu audacieux de la part des services rectoraux, même si les personnels ne sont pas directement concernés.

Campagne de saisie de notes possible jusqu'au 6 juillet.

Retard informatique outil assez simple d'utilisation.

3. Les élus CGT demandent que soit communiquée à la CAPA la circulaire du rectorat concernant la Notation des personnels au titre de 2005

Cela a été fait immédiatement.

4. Les élus CGT demandent un bilan chiffré des intégrations de l'ARF dans l'ASU

Le MEN dit ne pas connaître le nombre d'agents PRF sur Paris.

576 agents ASU - 1re et 2e classe sur le rectorat de Paris TOM comprises

J'adhère à la FERC CGT

Nom : Prénom :

Adresse personnelle :

Adresse professionnelle :

Bulletin d'adhésion à retourner à la FERC CGT - Case 544 – 263, rue de Paris - 93515 MONTREUIL CEDEX
tél : 01.48.18.82.44 – fax : 01.49.88.07.43 – mail : ferc@cgt.fr