

Personnels ATSS Défendons nos droits !



Dans un contexte de remise en cause générale des statuts de la fonction publique (RIFSEEP, réforme territoriale...), le pôle ATSS de la CGT Educ'Action souhaite contribuer à l'information des personnels et apporter son point de vue sur les réformes en cours.

Ainsi, ce journal a pour objectif de diffuser quelques éléments d'analyse au sujet des politiques mises en œuvre.

Connaître ses droits et les faire respecter collectivement, en gagner de nouveaux, est la raison d'être du syndicalisme !

Pour la défense du Statut général du fonctionnaire, garantie pour l'exercice des missions publiques, tant pour les usagers que pour les personnels !

Bonne lecture et n'hésitez pas à nous contacter et à vous syndiquer.

Ensemble nous sommes plus forts !

Personnels ATSS : que veut la CGT Educ'Action ?

- l'arrêt de toutes suppressions de postes,
- les créations nécessaires au bon fonctionnement des EPLE, universités et services,
- l'ouverture de postes aux concours en nombre suffisant,
- la titularisation des non titulaires sans condition de concours ni de nationalité,
- la revalorisation immédiate du point d'indice,
- le rattrapage des pertes du pouvoir d'achat (-14,10% depuis 2010)
- un minimum fonction publique à 1700 € nets,
- une refonte de l'ensemble des grilles indiciaires.

Formation syndicale

ATSS : droits et conditions de travail

Jeudi 11 février 2016

9h-17h Bourse du travail de Lyon

Chaque salarié a droit à 12 jours par an de congé formation. Le congé doit être demandé au plus tard le lundi 11 janvier 2016 au chef de service par lettre manuscrite (modèle sur notre site). L'absence de réponse 15 jours avant la formation vaut acceptation.

RIFSEEP : qu'est-ce que c'est ?

Au 1^{er} janvier 2016, le régime indemnitaire de la filière administrative de l'éducation nationale sera modifié par la mise en place progressive, comme dans le reste de la fonction publique, du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Derrière un discours idéologique éculé et mensongé, sous couvert d'une amélioration de la rémunération des fonctionnaires et d'une meilleure prise en compte des « performances individuelles », les tenants de la rémunération au mérite cachent bien mal une vérité.

Le seul objectif est globalement de baisser la rémunération des fonctionnaires par le développement de l'individualisation des primes et de l'extension de l'indemnitaire dans la rémunération.

Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR d'une prime composée d'une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise versée mensuellement et ajustée sur les fonctions

exercées, c'est l'IFSE ; et d'un éventuel complément indemnitaire annuel, c'est le CIA.

L'IFSE est exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature : les différentes indemnités actuelles seront fondues dans l'IFSE.

Le montant de la partie fonction (IFSE) sera donc évalué à partir de 3 critères : encadrement /

technicité / sujétions particulières, promouvant l'inégalité et la concurrence entre les agents qui seront rangés dans des « groupes de fonctions » : 4 pour les catégories A, 3 pour les B et 2 pour les C.

Le CIA est un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et a un caractère facultatif !! Il peut être décidé de

l'attribuer à toutes les catégories de personnels ou à certaines d'entre elles uniquement. Il fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions. L'appréciation se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Les attributions individuelles n'ont pas vocation à être reconduites automatiquement d'une année sur l'autre.



Les effets négatifs du RIFSEEP

Ce régime indemnitaire incite chaque agent à opter pour une stratégie individuelle, à se valoriser au détriment de ses collègues. Il a pour but de casser les logiques collectives, d'instaurer la concurrence entre agents et de soumettre la rémunération, via l'extension des primes facultatives, au bon vouloir de la hiérarchie directe sans assurance légale que celles-ci soit accordées !! Cela au détriment du salaire de base.

Ce régime indemnitaire renforce la fonctionnalisation de la rémunération. L'IFSE constituant le paiement à l'agent des fonctions du poste occupé, il remet en cause la séparation du grade et de l'emploi qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, garantissant la rémunération du niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé.

Le RIFSEEP étant indemnitaire, il ne contribue à la future pension du fonctionnaire qu'à hauteur de 5 %. Il est inutile de rappeler que les régimes indemnitaires, odieusement inégalitaires, sont venus « compenser » partiellement la baisse de nos salaires sans compter pour nos retraites.

La CGT dénonce la logique managériale de ce nouveau régime indemnitaire visant à diviser les agents et approfondissant les inégalités de rémunération et des conditions de travail. Toute instauration d'une quelconque « méritocratie » et sa récompense « discrétionnaire » et pis encore « individuelle » est contraire à l'esprit du statut.

L'urgence est, entre autres, à la revalorisation immédiate et conséquente de la valeur du point d'indice et à un plan de requalification de postes de C en B et de B en A. Ajoutons enfin que les contractuels sont exclus de ce dispositif.

Questions sur le RIFSEEP? Envie de se mobiliser? Contactez la CGT!



Une réforme territoriale au service de l'austérité

Dans sa volonté de poursuivre sa réforme de l'organisation administrative du pays, le gouvernement a engagé le processus de restructuration de l'Éducation nationale en cohérence avec la réforme territoriale qu'il a initiée.

Au 1er janvier 2016, le nombre de régions passera de 22 à 13. Cette réorganisation territoriale s'inscrit dans la continuité de la politique d'austérité générale.

Ce découpage est centré sur les métropoles et pôles d'excellence, appuyé sur des raisons économiques et financières visant à placer la France et les régions dans la compétition européenne dans le cadre d'une politique d'austérité.

Ce découpage répond à une logique de mise en concurrence des régions et de restrictions budgétaires voulu par l'Union européenne, qui tourne le dos aux besoins de la population en se

faisant au détriment de la proximité.

Il n'est pas possible de comprendre la réforme actuelle en ignorant les vraies motivations qui l'inspirent. La réforme territoriale met en œuvre les exigences des différents traités européens afin de réduire le rôle de l'intervention publique, mettre en concurrence les régions et privatiser des activités aujourd'hui réalisées par le service public.

Par l'intermédiaire de différents textes, dont la charte de la déconcentration sortie en mai 2015, le gouvernement a pour objectif "d'adapter" les services de l'État au nouveau découpage des collectivités territoriales.

Contrairement aux promesses gouvernementales, cette réforme se réalise de manière autoritaire et dans l'opacité.

La circulaire du 5 novembre 2015 précise que "tous les services déconcentrés de l'État sont concernés", l'Éducation nationale n'échappera donc pas à une réorganisation.

fusions, mutualisations et mobilités forcées

Il existe 26 académies métropolitaines. En avril dernier, en préparation de la réforme territoriale dans l'Éducation nationale, 9 recteurs coordonnateurs ont été nommés afin de réfléchir à une restructuration à même de s'aligner sur la nouvelle carte des régions.

Le premier ministre a choisi de nommer 13 recteurs de région académique au 1er janvier 2016 : le recteur de région « disposera de pouvoirs propres et garantira l'unité et la cohérence de l'État dans les champs de compétence intéressant la région. Il sera l'interlocuteur unique du conseil régional et du préfet de région ».

Ainsi, nul doute qu'une véritable hiérarchie se met en place entre recteurs, contribuant à un glissement lent mais certain vers des entités rectorales fusionnées.

Quels conséquences pour nos vies?

La réforme territoriale est porteuse d'un objectif de réduction d'emplois publics qui se traduira pour le ministère par une mutualisation, regroupement voire fusion de services. Ces restructurations administratives se traduiront inévitablement par des suppressions de postes, des mobilités forcées, des redéfinitions

de postes, la dégradation des conditions de travail avec en bout de course, la dégradation du service public.

La circulaire du 18 novembre 2015 introduit le "principe de déconcentration managériale" et prévoit "la déconcentration des actes concernant les agents publics" laissant présager une dégradation de nos conditions de travail.

La CGT lutte pour :

- Des services publics de proximité de qualité ;
- L'arrêt des politiques d'austérité et l'octroi des moyens budgétaires nécessaires au financement de toute l'action publique, au développement de l'emploi public, à la nécessaire revalorisation des rémunérations et à l'amélioration des conditions de travail ;
- Le refus des mobilités géographiques contraintes comme les mobilités fonctionnelles non choisies mettant les agents en difficulté dans leur travail ;
- La défense et l'amélioration du statut général des fonctionnaires constitutif de garanties pour l'exercice des missions publiques, tant pour les usagers que pour les personnels.

ATEC : le changement...

En 2013, la CGT Educ'Action avait souhaité poser le débat de l'équité des conditions salariales des ATEC.

Encore aujourd'hui, à travail égal, le salaire n'est pas équivalent si vous êtes ATEC en lycée/collège ou ATEC au Rectorat/DSDEN/UNIVERSITE (13^{ème} mois, places de cinéma, tickets restaurant, etc...).

La CGT Educ'Action avait donc proposé le reclassement de tous les ATEC dans le grade supérieur pour compenser une partie de la perte du pouvoir d'achat, ainsi que la différence de salaire entre les agents des collectivités territoriales et les agents de l'état.

Sachant que les ATEC qui partent à la retraite ne sont bien évidemment pas remplacés faute d'un concours de recrutement fermé depuis des années, ce corps est amené à disparaître.

En 2014 il a donc été proposé à chacun des agents de la filière ATEC des services académiques d'intégrer la filière des adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF), avec trois possibilités :

1- Demander un détachement d'une année dans la filière des ADTRF.

2- Demander une intégration directe dans la filière des ATRF.

3- Demander un maintien dans la filière des ATEC.



Nous ne sommes pas convaincus du bénéfice en terme d'avancement de carrière et de rémunération, car les deux grilles indiciaires sont identiques.

Cette proposition suscite un certain nombre d'interrogations de notre part. Notamment le risque de la mobilité forcée.

Quant aux agents qui ont choisi l'intégration dans le corps des ATRF, ils seront noyés dans la masse (1 402 ATRF contre 35 ATEC), ce qui va engendrer un retard considérable d'avancement de carrière.

... pour rien du tout

Un changement de corps constitue un événement majeur au cours de la carrière d'un agent et nous ne pouvons nous en tenir à un courrier évoquant de bonnes intentions.

Nous désirons que l'administration nous démontre concrètement comment le passage dans le corps des ATRF se fait au bénéfice des agents actuellement ATEC, au-delà d'une prime brute de 30 € qui nous apparaît comme bien dérisoire face aux enjeux actuels.

Il faut rappeler qu'en 2006 lors de la décentralisation, tous les ATEC avaient déjà été pénalisés en redescendant de 2 échelons.

Petit comparatif d'évolution de carrière d'un adjoint technique en 17 ans de service :

Traitement brut en septembre 1998 :

Grade anciennement OEA
2^{ème} classe
échelon : 2
indice : 255 = 1 063,33 €

Traitement brut en septembre 2015 :

Grade ATEC 1^{ère} classe
échelon : 7
indice 332 = 1 537,25 €

En sachant qu'en 2015 le smic est à 1 457,52 € bruts, on flirte avec le montant du salaire minimum légal en France.



Formation syndicale

L'action juridique des agents publics devant les juridictions administratives

Mardi 2 février 2015 9h-17h Bourse du travail de Lyon

Chaque salarié a droit à 12 jours par an de congé formation. Le congé doit être demandé au plus tard le jeudi 31 décembre 2015 au chef d'établissement par lettre manuscrite (modèle sur notre site). L'absence de réponse 15 jours avant la formation vaut acceptation.

Catégories C : à quand la revalorisation?

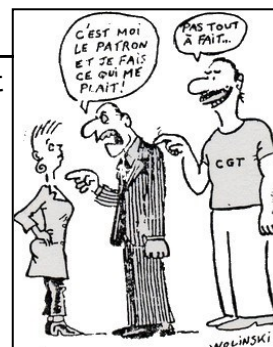
Souvenez vous de la promesse faite aux catégories C en 2013, elle ressemblait plus à un slogan « 2013 : année des catégories C ! » Mais il n'y a eu aucune adéquation entre les paroles et les actes. La revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C qui est intervenue au 1^{er} février 2014 nous a laissé sans voix car elle était loin d'apporter les réponses nécessaires aux difficultés de cette catégorie de personnels.

Pour beaucoup d'agent-e-s concerné-e-s, cette revalorisation s'est soldée par un gain d'un point d'indice seulement, c'est-à-dire 4,63 € bruts mensuel.

L'annonce de l'augmentation des salaires en 2017, d'une trentaine d'euros environ pour les catégories C, ne permettra pas le rattrapage du point d'indice gelé depuis 2010, la perte du pouvoir d'achat entre 2000 et 2015 se chiffrent à 232 euros par mois .

Les personnels de cette catégorie souffrent d'une non reconnaissance par des salaires indécents et par des avancements au compte goutte qui ne leur permettent pas de progresser dans leur carrière alors que les fonctions évoluent à grands pas.

Un certain nombre de postes de catégorie C devrait être revalorisé en catégorie B par rapport aux fonctions. Le taux de promu-e-s/promouvables est, aujourd'hui, d'environ 10 % pour l'avancement de grade en C et d'environ 1 % pour accéder par liste d'aptitude en B.



Missions de catégorie A

La catégorie B, comme les autres, est mal lotie. Tout d'abord, des salaires en berne : le tassement des grilles du à l'augmentation, certes minime, des plus petits indices des C au gré de l'augmentation du SMIC ou aux dernières mesures, font que des catégories B se retrouvent aux mêmes indices que des catégories C. Cherchez l'erreur ! **Entre 2000 et 2015, la perte du pouvoir d'achat se chiffre à 317 euros par mois pour les catégories B.**

Des personnels de catégorie B assurent également des fonctions de catégorie A telles qu'en agences comptables, la comptabilité d'établissements rattachés ; ils assument aussi les fonctions d'adjoint-e-gestionnaire de collèges avec les responsabilités d'encadrement d'agent-e-s, de sécurité, de passation de marchés, d'établissement de budget, de rapports sur le budget et sur le compte financier..., tout cela avec leur traitement de catégorie B !

La CGT revendique que ces postes soient transformés en A. Comme les autres, ils vivent des taux de promotion minables. En attendant des corps à grade unique, la CGT revendique une véritable augmentation du taux de promotion pour toutes les catégories et une augmentation des traitements.

**Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?**

**la
cgt**

**Formation syndicale
Agents non titulaires
précarité dans l'éducation nationale**

Judi 7 avril 2016 9h-17h Bourse du travail de Lyon

Chaque salarié a droit à 12 jours par an de congé formation. Le congé doit être demandé au plus tard le lundi 7 mars 2016 au chef d'établissement par lettre manuscrite (modèle sur notre site). L'absence de réponse 15 jours avant la formation vaut acceptation.

Nous n'allons pas au travail pour souffrir !

Qu'importe les épreuves subies (due à une pression hiérarchique, à une surcharge de travail, à un-e supérieur-e tyrannique...), elles ne doivent pas être tolérées et banalisées ! Il faut mettre en place un suivi médical annuel afin que ces symptômes soient reconnus.

La souffrance au travail ne doit pas être une fatalité. Nombre de collègues souffrent en silence sur leur lieu de travail, soumis à des exigences et contraintes de plus en plus fortes en raison des baisses d'effectifs ou réorganisations répétitives induites par la RGPP et la MAP.

Souvent culpabilisé-e-s lorsqu'ils/elles évoquent des "problèmes" au bureau, leur mal-être n'est souvent pas entendu et fréquemment minimisé. La seule solution est souvent l'arrêt de travail pour "stress" ou la mutation. Les personnels sont malades du travail !

L'approche de la CGT Educ'Action est tout autre : c'est le travail qui est malade et l'organisation

ou les conditions de travail qu'il faut changer ! C'est la raison pour laquelle nous préférons parler des risques socio-organisationnels plutôt que de risques psycho-sociaux.

Si cette violence au travail trouve pour beaucoup son origine dans les politiques d'austérité que nous dénonçons, la CGT la combat sur le terrain et dans les instances où elle est représentée.

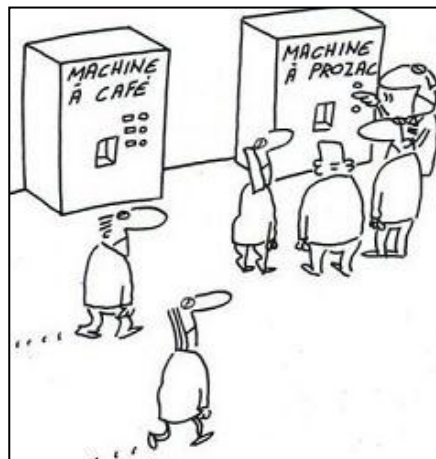
À cet égard, la CGT Educ'Action représente une véritable garantie :

- contre l'individualisation des risques et pour une remise en cause des organisations pathogènes,
- pour la mise en œuvre d'un plan de prévention des risques

qui associe réellement le personnel,

- pour la reconnaissance des impacts par la médecine de prévention.

Nous n'allons pas au travail pour souffrir !



Sommaire

Personnels ATSS défendons nos droits / Que veut la CGT ?	p1
RIFSEEP : qu'est-ce que c'est ?	p2
Les effets négatifs du RIFSEEP	p2
Une réforme territoriale au service de l'austérité	p3
Fusions, mutualisations et mobilités forcées	p3
ATEC : le changement....	p4
... pour rien du tout	p4
Catégorie C : à quand la revalorisation	p5
Missions de catégories A, salaire de catégorie B	p5
Nous n'allons pas au travail pour souffrir	p6

Imprimé par nos soins :
Pool des Syndicats CGT PTT
79, rue Pierre Delore, Lyon 8^{ème}
Directeur de publication :
Robert Chartre
Commission Paritaire : 0919S07000
Bourse du Travail - Place Guichard
69422 LYON Cedex 03
04 78 62 63 60
educationcgtlyon@orange.fr
<http://educationcgtlyon.ouvaton.org>

Pour défendre mes droits, je me syndique

Nom Prénom.....

Adresse personnelle

Code Postal Commune

Tél..... Email.....

Ecole ou établissement

Code postal Commune

CGT Educ'Action Lyon Bourse du Travail - Place Guichard 69422 LYON Cedex 03
Tél. : 04 78 62 63 60 - Mail : : educationcgtlyon@orange.fr <http://educationcgtlyon.ouvaton.org>