



Commission administrative paritaire nationale des Attachés d'Administration de l'Etat réunion du 25 juin 2015

Trois thématiques seront abordées dans cette déclaration préalable.

I - RIFSEEP

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 porte création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Le SNASUB-FSU rappelle sa vive opposition à ce nouveau régime indemnitaire qui, sous prétexte de simplification et d'uniformisation entre les ministères, laisse perdurer les difficultés qu'il prétend résoudre. La décomposition du RIFSEEP en une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) mise en œuvre au sein d'une cartographie des fonctions, et un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, rappelle furieusement une PFR qui a déçu et dont la mise en œuvre n'est jamais allée jusqu'au bout de la logique.

Le RIFSEEP ne répond ni à la question de la requalification des emplois, ni à la reconstruction des grilles indiciaires, ni au gel de la valeur du point d'indice, ni à la question du pouvoir d'achat. Le RIFSEEP crée un déroulement de carrière parallèle à l'évolution statutaire classique (avancement, promotion, mobilité, examen professionnel...).

Le SNASUB-FSU dénonce la cartographie des fonctions telle qu'elle a pu apparaître lors de réunions de concertation, et qui répartit les fonctions exercées par les attachés d'administration en quatre groupes du plus au moins exposé. La logique de cette cartographie est de dégager des éléments arbitraires influant sur la rémunération quand les missions et les qualifications doivent être reconnues sur la base des grades et des corps des agents qui les occupent. Son architecture est par ailleurs hautement discutable : elle peine par exemple à reconnaître les fonctions exercées en EPLE, à l'heure où les agences comptables prennent de plus en plus d'ampleur. Notre syndicat dénonce aussi l'ineptie d'un groupe 1 qui semble ressusciter un corps d'encadrement supérieur alors même que celui des CASU a été démantelé sans qu'aucune alternative satisfaisante n'ait été apportée aux collègues qui le constituaient.

Le SNASUB-FSU appelle un effort indiciaire en réponse à la faiblesse des traitements et la sortie de la logique indemnitaire en guise de complément salarial. Il rappelle sa revendication d'intégration des primes dans l'indiciaire. Il rappelle son opposition au fait que le MENESR déploie ce régime indemnitaire.

II – Fusion d'académies

La mise en œuvre de la loi NOTRE va se traduire par la fusion d'un certain nombre de régions au 1^{er} janvier 2016.

Il est d'autant plus légitime de s'interroger sur le devenir des académies et de leurs services correspondant au périmètre des régions appelées à disparaître que, dès le 22 avril 2015, le

Conseil des Ministres avait évoqué « la concertation avec les organisations syndicales pour élaborer un projet d'organisation inter-académique, pouvant aller de dispositifs de coopération renforcée conduisant à une fusion d'académies. »

A Amiens, à Caen, à Rouen, à Limoges, à Poitiers et dans toutes les académies concernées, force est de constater que les conditions du débat ne sont pas réunies et que la précipitation dans cette réorganisation de la carte des académies est lourde d'anxiété. Aucun argument n'a été avancé en faveur de la fusion des académies. Nul doute que des coordinations doivent se mettre en place entre rectorats d'une même région, mais engager ce type de processus risque surtout de déstabiliser encore des services aux conditions de travail dégradées par des années de suppressions massives d'emploi.

Le SNASUB-FSU, s'il n'est pas opposé a priori aux réformes allant dans le sens de l'amélioration du service, rappelle qu'en revanche il reste attaché aux conditions démocratiques dans lesquelles elles doivent être préparées et expliquées pour espérer emporter la compréhension et l'adhésion des personnels, seule condition de la mise en œuvre efficace d'une véritable amélioration du service public.

Le SNASUB-FSU rappelle son opposition aux fusions d'académie et son attachement à la proximité du service public et à un aménagement du territoire en conséquence.

III – Avancement au grade d'attaché HC

Nous étudions aujourd'hui le tableau d'avancement au grade à accès fonctionnel d'attaché d'administration de l'Etat hors classe.

Nous l'avons déjà exprimé à plusieurs reprises : pour le SNASUB-FSU, l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur a besoin d'un véritable corps d'encadrement de niveau A+ dont les missions devraient précisément être d'occuper les fonctions d'encadrement ou d'expertise les plus lourdes en matière d'administration et de gestion du système éducatif. Ce corps existait avec les CASU ; sa disparition prive les attachés d'administration de véritable perspective de carrière, accessible par concours ou par liste d'aptitude.

L'argument de l'interministérialité, avec toute la mystification qui en est faite depuis quelques années, pour se satisfaire du GRAF ne tient évidemment pas : qu'est-ce qui justifie que la filière administrative, d'où qu'elle soit, n'ait pas de corps d'encadrement supérieur, intermédiaire à celui des administrateurs civils répondant à d'autres nécessités fonctionnelles dans la fonction publique de l'Etat ?

L'an dernier, si les premières promotions ont permis de conforter les perspectives de carrières des agents occupant des emplois fonctionnels supérieurs, elles ont aussi confirmé que les ex-CASU étaient abandonnés à leur triste sort au sein d'un grade en voie d'extinction. Ils ne bénéficient en effet d'aucune priorité d'accès à ce GRAF, nouvelle occasion manquée de permettre aux collègues de sortir par le haut des conditions scandaleuses de mise en extinction du corps des CASU.

Si les premiers contingents permettent de se faire une idée des fonctions à remplir, notamment en portant une attention particulière aux quelques attachés principaux qui ont été promus, l'exercice a le mérite de pointer la problématique originelle du GRAF : il s'agit de promouvoir des personnels ayant déjà exercé les fonctions afférentes au grade d'avancement.

Deux problèmes apparaissent donc : d'une part l'effectif contingenté du GRAF interdira peu ou prou de reconnaître et donc de promouvoir tous ceux qui exercent de telles fonctions ; d'autre part, cet avancement, par sa logique même, ne bénéficiera qu'à des collègues occupant des fonctions méritant d'être reconnues et rémunérées comme telles depuis plusieurs années. Cette reconnaissance a posteriori reste le produit des hasards des déroulements de carrière, quand ce n'est pas d'effet d'aubaine.

Le SNASUB-FSU est très attaché au fait soient dégagés, pour tous les actes qui président aux déroulements de carrière des agents, des critères d'appréciation clairs et transparents des

fonctions. Et ceux-ci doivent pouvoir être formalisés, sinon sous forme de barème, en tout cas de manière à permettre la comparaison la plus objective possible. Ainsi, par exemple, le type de service dirigé, le nombre de personnels encadrés, le montant du budget géré, le nombre, le type et le volume des établissements rattachés à une agence comptable, les éventuelles mutualisations... Evidemment des éléments liés à la carrière peuvent être discriminants pour départager deux situations de fonctions très comparables, comme l'ancienneté, le corps d'origine ou le mode d'accès à celui-ci par exemple.

Ce travail de transparence est nécessaire, d'abord pour que l'avancement dans ce grade ait du sens, ensuite pour que les collègues puissent se sentir confiants dans l'égalité de traitement avec laquelle l'administration apprécie leurs carrières, et enfin pour que la reconnaissance de leur investissement dans des responsabilités élevées soit la plus juste possible.

Si certaines académies l'ont bien compris et ont fait remonter les informations qui ont permis aux commissaires paritaires de jouer pleinement leur rôle, ce n'est pas le cas de certaines autres, qui s'entêtent à empiéter sur les prérogatives de la CAPN en ne se contentant pas d'émettre un avis sur les dossiers mais en les classant, qui privilégient le seul critère de l'ancienneté, dans un esprit contraire à celui du texte, ou qui semblent ne pas pouvoir ou ne pas vouloir faire reconnaître le travail de leurs agents en ne communiquant pas les éléments les plus élémentaires de caractérisation de leur charge de travail évoqués plus haut.

Le SNASUB-FSU sera très vigilant à ce que le GRAF ne soit pas un outil supplémentaire aboutissant une fois de plus à ce que les progressions de carrière soient soumises aux aléas d'appréciation individualisée et qu'il soit le prétexte à de nouvelles remises en cause des garanties collectives portant atteinte à la bonne administration du service public d'éducation, d'enseignement supérieur et de recherche.

Pour le SNABUB-FSU

les commissaires paritaires nationaux

Thomas VECCHIUTTI et Nicolas MERLET

l'expert désigné pour l'examen des points VIII et IX

Eric FOUCHOU-LAPEYRADE