


| | |
|---|--|
|  | <p align="center">CAPN DES AAE DU 15 décembre 2015</p> <p align="center">DECLARATION PREALABLE DU SNASUB/FSU</p> |
|---|--|

La CAPN de ce jour intervient dans un contexte particulier et il peut sembler dérisoire d'aborder la question des listes d'aptitude ou de détachement alors même que le pays connaît des attentats terroristes sans précédent.

Continuer à vivre sans rien changer à nos habitudes constitue peut être le premier acte de résistance et c'est dans cet esprit de résistance que nous abordons cette CAPN.

Cette réunion permet de faire le point sur les dossiers en cours concernant les Attachés d'Administration de l'Etat.

Le Plan Parcours Professionnel Rémunérations et Carrières a été adopté dans les conditions que l'on sait et prévoit la transformation d'une part de l'indemnitare en points d'indice. La FSU a décidé de signer ce protocole mais avec réserve. En effet si ce transfert de l'indemnitare à l'indiciaire est une de nos revendications, cela ne concerne que 9 points d'indice pour les A, ce qui est très peu et surtout il n'y aura pas d'augmentation de salaire, seulement un effet sur les retraites! Et ces mesures s'étalent de 2016 à...2020!

Le texte évoque vaguement la possibilité d'accéder à la hors classe des attachés hors des conditions fonctionnelles.

La mise en place du nouveau régime indemnitare, le RIFSEEP, suscite également de vives critiques chez les collègues dans la mesure où, en ce moment, tous sont concernés par leur répartition dans les 4 groupes avec pour l'instant le même montant que précédemment mais avec bientôt des montants différents quel que soit le groupe auquel ils appartiennent avec possibilité qu'un Attaché du groupe 2 ait par exemple moins qu'un collègue du groupe 3 !..

Les notices individuelles du service de gestion reçues par les collègues donnent lieu à de belles polémiques locales !

Pour nous, il s'agit d'une nouvelle usine à gaz indemnitare contre l'égalité de traitement et loin de corriger les défauts de la PFR en aggrave même les méfaits parce qu'il tend à substituer l'indemnitare à l'indiciaire dans l'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles et qu'il enfonce un nouveau coin dans la reconnaissance des qualifications et des grades en donnant une fonction croissante à l'indemnitare contre la nécessaire requalification des emplois et promotions des personnels.

Ainsi pour les personnels qui ne mutant pas dans les 3 années qui viennent ou bien pour lesquels il n'y a pas de modification substantielle des fonctions exercées, c'est 0 € d'augmentation de l'IFSE !..

Des montants sont fixés si les collègues obtiennent une mutation ce qui signifie que à situation comparable et mêmes fonctions exercées, les primes seront différentes selon le parcours professionnel de l'agent.

Il est à noter que cette volonté de gratifier ceux qui sont mobiles cadre mal avec la multiplication des postes à profil dont la tendance naturelle revient à spécialiser les collègues dans leurs fonctions...

Avec la PFR c'était les postes qui étaient côtés, avec le RIFSEEP ce sont les collègues !!!
Nous constatons également que le groupe 1 est très proche des groupes des AENESR et qu'il relève d'un corps d'encadrement supérieur.

Il met en évidence la difficulté de cette cartographie par rapport au classement des fonctions (avec 7 EPLE rattachés un agent comptable est dans le groupe 1, avec 6 soit la moyenne nationale recherchée par le MEN, le comptable est en groupe 2 sans qu'il soit tenu compte de la composition du groupement ou de sa masse financière). Que dire du groupe 4 fonctions de « chargés d'études » qui semble être là par défaut...

Les Attachés feront le constat que la circulaire du 19 août 2013 avait fixé le minimum de la PFR à 461 € et que la circulaire du 5 novembre 2015 évalue la nouvelle indemnité entre 323 et 467 €...

Enfin le plan de requalification des emplois de B en A concernant 300 collègues sur 3 ans, s'il s'inscrit là aussi dans nos revendications nous apparaît trop restrictif dans sa dimension et très complexe à mettre en œuvre, en particulier si nous sommes en désaccord sur la notion de requalification : de notre point de vue, la réussite à un concours qui permettrait à un collègue de rester sur le poste qu'il occupe n'est pas en soi une requalification et il est anormal de comptabiliser transformation de postes occupés et réussites aux concours.

Pour nous, la requalification consiste à ce que l'Administration reconnaisse au terme d'une procédure claire et transparente et après avis des représentants de personnels que telles fonctions occupées par tels agents sont de catégorie supérieure à celle détenue par l'agent et qu'à ce titre, le collègue doit pouvoir changer de corps en demeurant sur son poste et en exerçant les fonctions visées. A côté du concours et de la liste d'aptitude classique où sont définies les qualités professionnelles des agents, cette procédure viendrait compléter le dispositif existant et permettre à des SAENES qui exercent depuis longtemps des missions de catégorie A et qui pour des raisons personnelles (familiales, géographique, d'investissement professionnel excessif) ne peuvent présenter les concours ou ne souhaitent pas être concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle.

Dans cette période tendue où le vivre ensemble prend un sens particulier, nous souhaitons aborder cette CAPN dans un esprit constructif où le dialogue social s'exerce sans entrave dans l'intérêt des Attachés.

Les Commissaires paritaires des Attachés Thomas VECCHIUTTI et Nicolas MERLET (SNASUB-FSU)