



Le SNASUB-FSU, le syndicat des personnels administratifs, IRTF et des Bibliothèques du MENESR

Comité Technique Académique des 25 mars et 4 avril 2016

SITUATION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ITRF

- 1- créations suppressions de postes AENES
- 2- situation particulière des administratifs des GRETA
- 3- plan de rehaussement des postes AENES
- 4- mise en place du RIFSEEP
- 5- annexes : détails sur dotations des EPLE et créations-suppressions

Deux comités Techniques Académiques successifs ont été convoqués. Plusieurs points à leur ordre du jour concernaient les personnels administratifs et ITRF exerçant en EPLE et Services.

Nous vous faisons ici le compte-rendu de l'intervention des élus FSU ainsi que des positions que nous défendons auprès de l'administration et de tous nos collègues.

1-créations-suppressions de postes AENES

Après les saignées des postes administratifs de 2004 à 2012 (-8000 postes au niveau national, - 170 dans l'Académie), les personnels administratifs et adjoints techniques ont vu leurs conditions de travail continuer de se dégrader depuis.

Au niveau national, 100 postes sont créés (il faudrait 80 ans pour qu'à ce rythme on retrouve le nombre de personnels administratifs avant 2004!) mais pour parvenir à ce résultat, **9 académies, dont Clermont-Ferrand, perdent de nouveau des postes.**

Clermont-Ferrand a perdu 1 poste en 2012, 2 autres en 2015 et donc un nouveau poste en 2016. La suppression concernait les EPLE, pas les services.

Il y aurait selon nos calculs un **déficit de 15,5 postes entre dotations théoriques** (déterminées selon plusieurs critères et notamment les effectifs en octobre 2015) **et dotations réelles** pour les seuls EPLE : -3,61 postes dans l'Allier, -0,60 poste dans le Cantal, +2,29 postes en Haute-Loire et -13,62 postes dans le Puy-de-Dôme.

Et ces chiffres ne concernent pas les DSDEN et le Rectorat qui ont connu des saignées encore plus importantes entre 2004 et 2012 !

On annonce aussi la fermeture du CIO de Riom ce qui conduirait notamment à une mesure de carte scolaire pour les deux agents administratifs.

Au total. Il y a deux ans, nous avons dénoncé la neutralisation de 3 postes. L'année dernière nous relevions 5 suppressions et 2 créations donc 3 postes en moins. Cette année, nous relevons 2 suppressions supplémentaires.

2-Nouvelle dégradation pour les collègues des GRETA !

Le mouvement entamé depuis plusieurs années de liquidation des GRETA s'accélère avec 2 postes de SAENES vacants supprimés dès la prochaine rentrée et 4 autres supprimés si vacants (1 SAENES et 3 ADJAENES).

A cela s'ajoutent des postes de contractuels, nombreux ici, supprimés. La charge de travail des agents en poste augmente donc tandis que les missions sont complexifiées. Les organismes qui financent les formations (pôle emploi, conseil Régional, opca...) demandent de plus en plus de saisies aux GRETA. La pression est d'autant plus forte que ces agents sont responsables également du suivi de rémunération des stagiaires.

Ainsi, pour la gestion des stagiaires, les collègues sont amenés à travailler sur 3 logiciels différents, complexes, relevant de la Région et du GRETA.

Les élus FSU du CTA ont donc alerté l'Administration sur la situation des agents administratifs des GRETA. Ils demandent que les moyens humains nécessaires soient mis à disposition des établissements pour assurer leurs missions de plus en plus complexes et importantes.

3-L'ébauche, enfin, d'un plan de requalification des emplois

Dans un contexte aussi peu reluisant, la seule perspective positive c'est la mise en place **d'une carte cible de rehaussements de postes de C en B ou de B en A.**

Il s'agit ici de la concrétisation partielle d'une revendication du SNASUB-FSU et des engagements pris au niveau du Ministère à l'automne 2014 de mise en place d'un plan pluriannuel sur 2015, 2016 et 2017 qui concernerait 300 transformations par an de C en B et de 100 emplois par an de B en A.¹

¹ extrait : [note de service](#) n° 2015-172 du 12-10-2015.

Pour la filière administrative, vous veillerez à intégrer dans cette gestion prévisionnelle tous les éléments permettant la réalisation du **plan de requalification des catégories C et B**. Ce plan de requalification triennal, s'inscrit dans le cadre de la modernisation des métiers et parcours professionnels liée à la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, issu des travaux menés au sein du GT 11.

Les académies ont été régulièrement tenues informées de ces travaux par trois notes dont les orientations ont été rappelées au cours des dialogues de gestion. Il prévoit pendant trois ans une requalification supplémentaire de 100 agents de catégorie B en A et 300 agents de catégorie C en B par voie de concours interne ou liste d'aptitude en visant à ce que les agents occupant des fonctions supérieures aux missions de leurs corps puissent accéder au corps supérieur par ces deux voies. La requalification de B en A a été atteinte par un mécanisme transitoire de quasi doublement du volume de promotions par liste d'aptitude d'accès au corps des attachés d'administration. En revanche, pour les requalifications supplémentaires de 300 agents de catégorie C en B, il convenait de procéder à une augmentation significative du nombre des postes offerts aux concours de SAENES (et de l'utilisation des listes complémentaires pour l'année 2015) pour atteindre 300 promotions supplémentaires par le biais du concours interne et de la liste d'aptitude. []

En 2016, l'objectif prévisionnel de requalification supplémentaire par concours interne et liste d'aptitude est fixé à vos académies en annexe à la présente note (annexe C9).

Dans l'établissement de vos listes d'aptitude (AAE et SAENES) et conformément au **plan de requalification triennal** des catégories C et B de la filière administrative, vous veillerez, pour reconnaître la valeur professionnelle des agents, à retenir ceux qui exercent déjà des fonctions d'un niveau supérieur. Cette mise en adéquation des statuts des agents et des fonctions occupées s'effectuera **en permettant aux agents de**

Bien que ce **plan soit largement insuffisant** pour reconnaître le décalage statuts-missions particulièrement criant dans la filière administrative, nous voyons ici les premières applications locales.

Les rehaussements de postes ont été fixés en fonction de critères objectifs dit l'administration : absence de SAENES dans l'établissement, importance des effectifs, valorisation des LP car ils ont une gestion administrative plus complexe, etc.

3 postes de SAENES sont susceptibles d'être transformés en postes d'AAE

11 postes d'ADJAENES sont susceptibles d'être transformés en postes de SAENES.

Pour se faire, deux solutions.

Nomination de l'agent dont le poste est rehaussé suite à concours ou promotion par liste d'aptitude, soit poste occupé par lauréat concours ou mutation si le poste rehaussé est vacant.

Attention : Il s'agit donc bien de **possibilités de rehaussements de postes**, pas nécessairement applicables maintenant.

Position et propositions de la FSU et du SNASUB-FSU

Le problème avec les propositions du Rectorat, c'est qu'il ne va pas y avoir adéquation entre ma liste des promus et la liste des postes pouvant être transformés.

Donc, dans ce cas, plusieurs possibilités de transformations de postes ne pourront être effectives cette année et même les suivantes car l'agent en poste n'aura pas été promu (parce que pas assez d'ancienneté notamment).

De plus, la liste de l'administration exclut les postes des services académiques, ce que nous contestons.

Le CTA a voté unanimement un vœu demandant que cette question soit tranchée lors d'un prochain CTA et après tenue d'un groupe de travail.

Le SNASUB-FSU soumet donc la proposition suivante, qu'il porte dans chaque académie :

Considérant que la totalité des agents de catégorie C exerce des fonctions de catégorie B, il faut non pas définir d'abord la liste des postes à rehausser mais que la CAPA des SAENES établisse sa liste d'aptitude et qu'ensuite l'ensemble des promus bénéficient d'une transformation de poste **sur place** comme l'indique la note de service n° 2015-172 du 12-10-2015, et qu'ensuite le CTA soit informé.

Si la liste d'aptitude des adjaenes n'a pas utilisé les 11 possibilités de rehaussement de postes, **nous demandons que les adjanes classés en tête du concours de saenes soient maintenus en postes** en fonction des possibilités restantes.

Ainsi, l'ensemble des possibilités de rehaussements seraient intégralement utilisées en 2016.

Pour les rehaussements de B en A, que la CAPA des Attachés fasse sa liste d'aptitude. Que les agents promus exerçant les fonctions supérieures bénéficient d'une transformation de poste sur place comme l'indique la note de service n° 2015-172 du 12-10-2015, que les agents promus n'exerçant pas les fonctions supérieures soient mutés, **comme c'est le cas**

demeurer sur place suite à la requalification de l'emploi occupé.

actuellement, et que les postes pouvant être rehaussés soit attribués par la voie des recrutements par concours.

L'exigence est aussi de voir le nombre de possibilités de promotions augmentées de façon significatives et concomitante à ce plan pour reconnaître enfin le fait que les agents assurent des fonctions supérieures à celles relevant de leurs statuts. Pour le SNASUB-FSU il faut qu'il y ait mise en adéquation des statuts avec les fonctions exercées.

Il ne faut pas oublier non plus **les agents qui ont réussi un concours interne et qui mériteraient aussi une affectation sur place**, en particulier tous les adjoints.

4-RIFSEEP

Dans sa déclaration préalable, le représentant de la FSU au CTA a abordé la question du RIFSEEP de cette façon :

“La FSU est opposée à l'attribution des indemnités liées aux fonctions exercées. En outre, ce document propose l'attribution éventuelle du CIA, le complément indemnitaire annuel, versé une fois par an, sur la base de la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs définis en particulier lors de l'entretien annuel, autrement dit la prime à la performance. La FSU rejette ces primes qui nuisent à la qualité du service public par la mise en concurrence des agents et qui donne tout pouvoir à la hiérarchie pour décider de l'attribution d'une part croissante de l'indemnitaire. Pour la FSU, les primes doivent être liées au grade de l'agent et non à ses fonctions ou ses performances.”

La FSU a ensuite soumis le vœu suivant, adopté à l'unanimité :

Avis RIFSEEP :

Pour : 10

Le CTA soutient les revendications de l'intersyndicale du supérieur reçue par Madame le Ministre le 9 mars. Le CTA demande, comme l'intersyndicale, la non application du RIFSEEP aux agents ITRF des EPLE et Service, comme pour ceux du Supérieur

Nous rappelons également notre exigence **qu'il n'y ait en 2016 et ensuite aucune perte indemnitaire pour les agents de la filière AENES**. Cela impose que la prime exceptionnelle de fin d'année (300 € pour les C, 400 € pour les B et 500 € pour les A, l'an dernier) soit pérennisée. Cela a été fait pour les catégories C mais pas pour les A et B. Nous demandons que ces montants soient pérennisés pour tous les agents.

Nous dénonçons **la contradiction entre les nombreux rapports sur les Risques Psychosociaux (RPS)**, notamment circulaire interministérielle de décembre 2014, pointant la souffrance générée par ces systèmes **concurrentiels**, et la volonté du gouvernement de généraliser ces primes aux mérites !

Nous invitons les agents qui subissent ou qui subiraient des pertes dans leur versement mensuel ou annuel par rapport aux montants de l'IAT ou de la PFR à nous contacter immédiatement.

5-Annexes

SUPPRESSIONS / CREATIONS EPLE

Suite à notre intervention au groupe de travail préparatoire au CTA ainsi que l'action des élus lors du CTA, la décision de faire un complément de service à mi temps d'un ADJAENES entre le collège des célestins à Vichy et le lycée Albert Londres de Cusset a été abandonné. Nous avons pointé en groupe de travail que cette mesure aurait induit une mobilité forcée.

1 création SAENES au lycée de Saint-Flour. Justifié par écart de -1 entre dotation théorique et dotation réelle. C'était déjà le cas l'an dernier.

1 suppression SAENES à EREA Albert Monier d'Aurillac. Poste actuellement vacant.

1 création ADJAENES à EREA Albert Monier d'Aurillac.

1 suppression ADJAENES lycée Adrien Dupuy au Puy-en-Velay. L'administration justifie cette suppression par écart de +0,92 entre dotation réelle et dotation théorique. Mais elle oublie de dire qu'elle ne crée pas les postes quand le déficit est dans l'autre sens comme à l'EREA de Brioude par exemple qui a un déficit de 0,95 postes !

1 suppression d'un ½ poste au Rectorat est annoncée par FO pour la mise en place d'un service inter académique. Rappelons l'opposition de la FSU à la réforme des académies. Avec la mise en place de ces services inter académiques, nos missions augmentent alors que les moyens stagnent ou baissent !

SUPPRESSIONS EN GRETA

Suppressions dès la rentrée 2016

1 poste SAENES GRETA Lycée La Fayette Clermont-Ferrand

1 poste SAENES au GRETA lycée Le Puy-en-Velay.

Suppressions si postes vacants

1 poste SAENES GRETA Lycée Mermoz d'Aurillac.

2 postes ADJAENES au GRETA Lycée Mermoz d'Aurillac.

1 poste ADJAENES GRETA LP Issoire.

D'un point de vue général, on constate qu'il y a 2 établissements ou groupes scolaires (collège-lycée) qui ont un écart de plus de 1 entre dotation théorique et effectif réel (Lycée Saint-Flour, cité scolaire Jeanne d'Arc de Clermont-Ferrand). Ils étaient 3 l'an dernier.

Un poste de SAENES est créé à Saint-Flour.

En revanche, pour Jeanne d'Arc, l'administration répond que la direction de l'établissement n'est pas demandeuse d'un poste de titulaire au motif que cela pourrait désorganiser le service. Nous avons fait remarquer qu'une création de poste amène effectivement à réorganiser -momentanément- les services mais que cela permet surtout aux agents de

pouvoir mieux assurer leurs missions. **Par ailleurs, une suppression désorganise les services et cela pose moins de problème à l'administration !**

Institutionnaliser l'affectation de moyens provisoires dans un établissement ne nous paraît pas aider au bon fonctionnement des services.

Nous rappelons que le recours aux contractuels signifie passer du temps à les former, signifie un personnel manquant d'expérience. C'est la raison pour laquelle il faut attribuer des postes de titulaires sur ces établissements et non des moyens provisoires.

Nous pointons 12 autres EPLE (contre 9 en 2015) avec un déficit supérieur à 0,7 postes **en particulier dans plusieurs petits collèges où l'agent administratif est seul**. Ces établissements ont aussi besoin de créations de postes.

Collège Gannat – 0.85

LP Raymond Cortat Aurillac : -0.91

Lycée Saint-Flour : -1,00

Lycée Mauriac : -0,76

EREA Brioude : -0.95

LP Camille Claudel : -0.81

Collège St-Amant-Roche-Savine : -0.93

Collège Baudelaire Clermont-Ferrand : 0,70

Collège de Giat : -0.72

Lycée et collège Jeanne d'Arc : -1.37

Collège Pionsat : -0,72

Collège Chamalières : -0,70

Lycée Cournon : -0,73

Collège Cournon : -0,85

Rehaussements de poste si promotions, concours ou vacances de postes

11 possibilités de postes Adjaenes rehaussés en Saenes

1 poste au lycée de Cusset

1 poste au lycée Mauriac (non gestionnaire)

1 poste au lycée d'Yssingeaux

1 poste au collège de Billom

1 poste au LP Roger Claustres de Clermont-Ferrand

1 poste au LP Amédée Gasquet

1 poste au collège des Martres-de-Veyre

1 poste au LP de Pont-du-Château

1 poste au lycée de Cournon (non gestionnaire)

2 poste au lycée Pierre-Joël Bonté de Riom (dont 1 non gestionnaire)

3 possibilités de postes Saenes rehaussés en AAE

1 poste au collège de la Treilhe à Aurillac (gestion matérielle)

1 poste au collège de Champeix (gestion matérielle)

1 poste au collège de Puy-Guillaume (gestion matérielle)

Pour toute question concernant ce Comité Technique ou les suivants, vos conditions de travail, votre situation personnelle, contactez les élus et correspondants du SNASUB-FSU

Contacts

CAPA ADJAENES :

Martine Dupain (titulaire)
Lycée Lafayette (Clermont-Ferrand)
Martine.dupain@ac-clermont.fr

Farida Jaby-Kherroubi (suppléante)
Collège de la Comté (Vic-le-Comte)
Ce.0630072L@ac-clermont.fr

CAPA SAENES :

Brigitte Broye (titulaire)
L.P. Raymont Cortat (Aurillac)
Brigitte.broye@ac-clermont.fr

CAPA Adjoints Techniques :

Véronique Grumeaux Tournaire (titulaire) Sébastien Pousse (suppléant)

PERMANENCES SYNDICALES ET CONTACTS Tous les mardis et jeudis matin pour les deux universités. Nous sommes également disponibles pour nous rendre sur les établissements des agglomérations de Clermont-Ferrand et Riom ces jours là. Ailleurs, sur rdv et lors de réunions d'informations syndicales.

Mail : snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr

Téléphone : 0662899430

Secrétaire académique : eric Panthou

Le site du SNASUB de Clermont-Ferrand : <http://www.snasub.fr/spip.php?article1422>

SNASUB-FSU : Maison du Peuple, place de la liberté, 63000 Clermont-Ferrand

Syndicat National de l'Administration Scolaire, Universitaires et des Bibliothèques

Le SNASUB-FSU, le syndicat des personnels administratifs, IRTF et des Bibliothèques du MENESR