



Convergences

des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ingénieurs, techniques de recherche et formation et des bibliothèques

L'intégration des Attachés et CASU dans le corps interministériel des Attachés

La publication du décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 modifie de manière importante les conditions statutaires des attachés de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et des conseillers d'administration scolaire et universitaire : ils sont tous intégrés dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, le fameux «CIGEM» des attachés !

Certains se féliciteront de cette boîte à outils de petits bricoleurs des carrières (et surtout celles des autres).

Par exemple, les défenseurs invétérés des mutualisations de service de l'Etat, comme l'office national de paie, dans une interministérialité arasante pour les droits des collègues.

Par exemple encore, les chantres de « petites mesures » en lieu et place d'exigences audacieuses, cohérentes et unifiantes quels que soient son affectation, son poste, son grade, son corps ou sa catégorie...

« Petites mesures » vendues aux personnels avec dans la main un miroir aux alouettes : mise en extinction du corps des CASU car l'avenir est aux administrateurs, défense aveugle et promotion acharnée de la PFR au prix de centaines de suppressions de postes...

Et voilà maintenant vendue l'interministérialité comme levier d'harmonisation et de mobilité... Mais lesquelles ? Les premiers signes, dans la même livraison du Journal

officiel que celui qui publia le décret, assombrissent déjà la chanson du lendemain.

Les attachés seront dans une concurrence accrue pour décrocher les promotions ou mêmes les postes qui pourtant relèvent du simple droit à la carrière et devraient être accessibles à tous selon des critères clairs et objectifs.

Les CASU sont renvoyés dans un grade-parking, celui des directeurs de services, dans le corps des attachés. L'éducation nationale comme l'enseignement supérieur, et à l'instar de tous les autres secteurs de la fonction publique de l'Etat, ont pourtant besoin d'un encadrement supérieur reposant sur des corps de catégorie A+. Et force est de constater que de ce point de vue, la filière administrative est le parent pauvre.

Nous restons attachés, avec une inébranlable conviction, à une fonction publique de corps et non d'emplois. Nous ne nous résignerons jamais à tout ce qui peut laisser place à l'arbitraire et au clientélisme...

Et de ce point de vue, nous n'accueillons pas bien l'adhésion au CIGEM des attachés du ministère de l'éducation nationale. Nous vous livrons nos analyses dans cette publication.

Le CIGEM : un outil managérial à courte vue !

L'instauration d'un corps interministériel à gestion ministérielle pour les attachés ne procède pas d'une réflexion d'ensemble sur la Fonction publique et d'une évolution d'ensemble des corps d'encadrement ou d'expertise concernés. En tout cas, certainement pas d'une réflexion positive ! La mise en œuvre du CIGEM, en plein cœur de la RGPP et de sa folie destructrice d'emplois publics, correspondait à élargir les mobilités fonctionnelles (à la main de l'administration) afin d'adapter, pour ce qui relève de la catégorie A, la structure de l'encadrement et de l'organisation de l'administration aux conséquences des désordres engendrés par les politiques de remise en cause grave du périmètre l'Etat et de ses missions de service public.

Pour s'en convaincre, il suffit de regarder les conséquences en terme d'alourdissement des responsabilités, corollaire désormais tangible de la suppression de moyens, des postes d'encadrement dans les services, dans les agences comptables hypertrophiées ou encore

dans les universités abandonnées dans le marasme de l'autonomie et des responsabilités et compétences élargies.

La « réponse » managériale a été de se forger un outil statutaire qui permettait d'ouvrir des brèches dans les gestions des carrières vécues comme une « lourdeur » par les chantres du « nouveau management public » comme bréviaire de la fonction RH.

C'est donc une bien piteuse conception de l'interministérialité, essentiellement managériale, qui a présidé à la mise en œuvre du CIGEM, celui-ci permettant tout d'abord et surtout des petits bricolages destinés à cacher l'absence de véritable reconnaissance des agents au regard des besoins du service.

Les conséquences pour les personnels risquent bien de révéler l'amertume de la substantifique moelle du CIGEM des attachés. Celles-ci devraient être d'autant plus patentées qu'elles seront aggravées par l'austérité, fil à plomb de la politique budgétaire du gouvernement.

CiGEM : quelles conséquences pour les personnels ?

Pour la première fois, le principe de base de la Fonction publique est renversé. Au lieu que l'obtention d'un grade par concours conduise à occuper un ou plusieurs emplois qui lui correspondent (article 12 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général pour le principe et loi n° 2011-1317 du 17 oct 2011 portant statut particulier des Attachés des administrations de l'Etat pour les emplois) c'est l'occupation pendant une période donnée de certaines fonctions qui permet d'obtenir un grade ! C'est donc le GRAF, GRade à Accès Fonctionnel.

Première interrogation : comment arrive-t-on sur ces fameux emplois fonctionnels et sur ces emplois de haute responsabilité ? Des acronymes suffisent à répondre : PRP (postes à profils), BIEP (mutations de gré à gré au fil de l'eau) qui traduisent le "choix du collaborateur" fait par l'Administration souvent dans des conditions de publicité et de fixation des règles du jeu pour le moins contestables.

Deuxième interrogation : qui est concerné par le GRAF ? les CASU devenus Directeurs des Services et les Attachés principaux.

Les premiers appartiennent à un corps en voie d'extinction quoique encore fourni (1200 CASU en activité). Les seconds ont vu leurs effectifs nettement augmenter pour rattraper le niveau des attachés principaux des autres ministères. Les 3000 attachés principaux occupent des emplois obtenus dans un contexte de restructuration de carte comptable et de mutualisation des services. Les fonctions exercées sont donc variées et pas toujours en adéquation avec

le grade et n'ont pas toujours été choisies par l'agent : gestionnaire matériel, attaché non gestionnaire, emplois auparavant "interdits" aux attachés principaux. De fait, l'accès au GRAF sera touché par l'inégalité produite par les effets des choix de GRH faits sous la contrainte de la RGPP.

Troisième interrogation : quelle avancée pour les personnels ? Aucune est-on tenté de dire. Pas de modification au plan indiciaire, même grille et ratios de promotions en attaché principal en stagnation. Les CASU sont « déclassés » dans le corps des attachés au prix d'une légère revalorisation indiciaire, mais perdent une représentation spécifique en CAP. Sur ce dernier point, l'absence de représentation spécifique d'un grade à une CAP (alors que TOUS les grades en ont, les 3 classes de SAENES par exemple) procède d'une nouvelle atteinte au paritarisme. A celle-ci s'ajoute le profilage quasi systématique du mouvement des CASU et des postes de l'Enseignement supérieur et des Grands Etablissements et en Outre Mer. Le SNASUB-FSU combattra tous ces reculs au nom de l'égalité de traitement et de la transparence.

Quatrième interrogation : Comment seront choisis les collègues accédant au GRAF ? On parle de groupes de travail, émanation des CAPA aux niveaux académiques ; dans lesquels seraient proposées des listes de personnels potentiellement concernés, et dans lesquels seraient présentés des éléments sur les parcours professionnels des intéressés. La CAPN commune Attachés et des CASU formulera un avis pour la proposition finale. 10% du corps serait

concerné soit 1200 possibilités. Quels critères ? Les textes de référence (voir infra) ne ciblent pas des emplois particulièrement significatifs mais des fonctions classiques dévolues à un attaché principal, à un CASU, ou même réalisées par un attaché (ce dernier grade n'étant pourtant pas visé !) tant le rapport grade, fonction est aujourd'hui distendu.

Ce manque de précisions, cette absence de cadre de référence national précis et limitatif permet de penser que l'arbitraire sera de mise.

Certes la prise en compte de 6 années sur 8, ou de 8 sur 10, pour les emplois fonctionnels et les fonctions à haute responsabilité vont resserrer les ayants droits. Mais des questions restent entières : va-t-on privilégier les ex-CASU en raison de leur corps initial et les fonctions généralement importantes qu'ils exercent ? Comment "saisir" le grade d'attaché principal, désormais utilisé indistinctement comme lié à des fonctions d'encadrement particulières ou comme simple déroulement de carrière (tant celle-ci se trouve privée de débouchés ces dernières années) : d'une gestion matérielle d'un collègue comme un SAENES à un emploi fonctionnel de SGA comme un CASU ou un administrateur civil... Comment sera évaluée l'effectivité des fonctions ?

Autant de questions (volontairement ?) en suspens.

Les attachés auront compris la perte d'un débouché dans un corps d'encadrement supérieur avec une année de formation en école de fonctionnaire et les CASU déclassés dans le « grade parking » des directeurs de services attendront une hypothétique intégration au GRAF.

Le GRAF¹, l'arbitraire et les petits arrangements aux commandes ?

Le projet d'arrêté fixant la liste des fonctions spécifiques au ministère de l'éducation nationale et au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche permettant l'accès fonctionnel à la Hors-Classe développe une conception étonnamment large de celles-ci. Jugeons-en !

En services déconcentrés sont prises en compte « toutes les fonctions inférieures d'un niveau à celles du directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale ». En, d'autres termes, tous les chefs de division sont concernés.

En EPLE, il suffit d'être agent comptable d'un groupement d'au moins trois établissements (ou de deux en cas de cité scolaire). Après la suppression et le regroupement des agences comptables, autant dire que cela concerne l'écrasante majorité des agents comptables. Il suffit encore d'être adjoint-gestionnaire (non comptable) chargé de la gestion d'une cité scolaire ou d'un établissement supportant un GRETA. Ces deux dernières conditions sont si rarement distinctes de la première pour n'être pas très opératoire. Pour l'enseignement supérieur, il suffit que l'effectif des personnels soit supérieur à 200 pour que les fonctions prises en compte soient toutes celles de deux

niveaux inférieures à celles du Président. Autant dire que tous les chefs de services centraux, et tous les responsables administratifs des UFR sont concernés...

Bref, l'insuffisance de critérisation risque bien d'aboutir à l'opacité des choix en laissant la main aux recteurs pour faire des propositions à la CAPN qui seront d'abord conditionnées aux besoins immédiats de leurs approches managériales respectives et de leurs besoins immédiat en matière de ressources humaines. Voilà un nouveau terrain de développement de l'arbitraire, de l'individualisation et de la subordination de l'encadrement. La pression sur le déroulement de carrière ne pouvant que se développer.

En outre, les conséquences sur la mobilité choisie des agents ne seront pas minces. En effet, l'appréciation de l'adéquation de l'agent et du poste revient à l'administration, sans transparence sur les motifs de sa décision.

1 Grade à accès fonctionnel

Nos revendications pour la catégorie A

(extrait de la motion revendicative du SNASUB-FSU adoptée par son congrès)



« Le SNASUB-FSU s'est opposé à la réforme du statut des attachés et à la mise en extinction du corps des CASU. L'un étant le préalable de l'autre. Donner des responsabilités supplémentaires aux uns sans formation spécifique supplémentaire et sans réelle revalorisation ; ne laisser aux autres que la sortie de l'emploi fonctionnel, avec la mise en place du GRAF, participe de la même volonté de casser les statuts et faire fonctionner l'administration à moindre coût avec des personnels plus malléables.

Parce qu'il défend l'indépendance du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, le SNASUB-FSU réaffirme son attachement au maintien de corps d'encadrement supérieur ayant vocation à occuper des postes de haut

niveau de responsabilité et constituant un débouché de carrière pour les corps de A-type. (...)

C'est pourquoi nous revendiquons :

- des corps d'encadrement supérieur à un grade, formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, représentant des débouchés pour les corps des catégories A-type et recrutés par concours au niveau I ;
- des corps de A-type à un seul grade recrutés par concours au niveau licence (niveau II), formés, reconnus et revalorisés sur la base de la grille la plus favorable, bénéficiant de meilleures possibilités d'accès aux corps. »



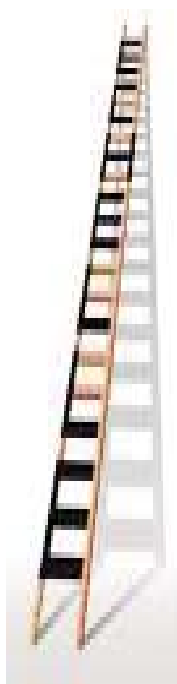
La FSU s'est opposée à l'intégration des ADAENES et des CASU au CiGEM

Au Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'Etat La FSU s'est opposée à l'intégration des ADAENES et des CASU au CiGEM.

Elle a en outre déposé un amendement visant à ce que l'ensemble des grades du corps soient représentés dans les CAP. Celui-ci n'a pas recueilli un vote favorable d'autres organisations syndicales. L'UNSA, notamment, a voté contre

Sur l'ensemble du projet de décret, la FSU a voté contre, l'UNSA a voté pour, les autres organisations se sont abstenues.

Grilles indiciaires et avancement



- Le taux de promotion au grade d'attaché principal du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat est fixé à 7,5 % au titre de l'année 2014, et à 7 % au titre de l'année 2015.

- Le nombre d'attachés d'administration hors classe ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage (fixé à 10 % par un arrêté du 30 septembre 2013) des effectifs des attachés d'administration de l'Etat.

- Le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe ne peut être supérieur à un pourcentage (fixé à 10 % par un arrêté du 30 septembre 2013) des effectifs des attachés d'administration hors classe.

Attaché d'administration			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	404	365
2	1an	423	376
3	2 ans	442	389
4	2 ans	466	408
5	2 ans	500	431
6	2 ans 6 mois	542	461
7	3 ans	588	496
8	3 ans	625	524
9	3 ans	653	545
10	3 ans	703	584
11	4 ans	759	626
12		801	658

Attaché principal d'administration			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	504	434
2	2 ans	572	483
3	2 ans	616	517
4	2 ans	660	551
5	2 ans	712	590
6	2 ans	759	626
7	2 ans 6 mois	821	673
8	2 ans 6 mois	864	706
9	3 ans	916	746
10		966	783

Attaché d'administration hors classe			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	2 ans	759	626
2	2 ans	821	673
3	2 ans	864	706
4	2 ans 6 mois	916	746
5	2 ans 6 mois	946	768
6	3 ans	985	798
7		1015	821

Avancement échelle lettre (durée entre chevrons : 1 an)			
Echelon	Lettre	Chevron	Indice majoré
8	A	1	881
8	A	2	916
8	A	3	963



Textes

d'administration de l'Etat (JO du 1er octobre 2013).

- Décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 relatif à l'intégration de seize corps ministériels dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat et à l'ouverture de recrutements réservés dans ce corps (JO du 1er octobre 2013)..

- Arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (JO du 1er octobre 2013).

- Arrêté du 30 septembre 2013 fixant les pourcentages mentionnés aux articles 26 et 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés

- Arrêté du 30 septembre 2013 fixant les taux de promotion au grade d'attaché principal du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (JO du 1er octobre 2013).

Attaché d'administration : grade de directeur de service			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré
1	1 an	529	453
2	1an	549	467
3	2 ans	569	481
4	2 ans	604	508
5	2 ans	639	535
6	2 ans	681	567
7	2 ans	728	602
8	2 ans	780	642
9	2 ans	811	665
10	2 ans	841	688
11	2 ans	875	714
12	2 ans	916	746
13	2 ans	946	768
14		985	798



Déclaration des commissaires paritaires nationaux du SNASUB- FSU à la CAPN du 17 octobre



Mesdames les Présidentes,
Mesdames et Messieurs, membres de la Commission Paritaire Nationale

Cette CAPN qui s'ouvre aujourd'hui est tout à fait particulière. C'est, en effet, la première CAPN qui consacre la fin du corps des CASU.

Après avoir été encensé dans tous les rapports ministériels, comme dans les rapports de l'Inspection Générale, il a été abandonné par ceux qui prétendaient le représenter.

L'amertume que nous ressentons n'a d'égal que l'immense gâchis professionnel et humain que représente cette situation. Après avoir été mis en extinction, il est aujourd'hui rétrogradé dans le corps des attachés, corps dont il était issu. C'est un retour en arrière sans précédent dans l'histoire de la Fonction Publique.

Ce n'est pas acceptable !

On nous a fait passer pour des utopistes et on a opposé à notre farouche volonté de conserver un corps d'encadrement administratif supérieur le mirage des emplois fonctionnels.

Tout le monde devait rapidement être Administrateur de l'Education Nationale, titre ronflant pour seulement l'indice 1015, revendication que l'on formulait déjà en 1991 lorsque j'étais stagiaire CASU !

On voit de quelle magnifique façon ce corps d'encadrement a été défendu par le syndicat qui avait à l'époque la totalité de la représentation de ces personnels.

Et on mesure tout ce qui a été obtenu en plus de 20 ans !!

Le constat est clair : nous sommes loin de ce que nos camarades d'Aetl ont fait croire en 2007 : demain tous les CASU seront administrateurs.

Aujourd'hui la rétrogradation, car c'est bien de cela qu'il s'agit, est présentée par les mêmes comme une chance pour obtenir le GRAF. Saint Graal des temps modernes !

Nous craignons d'avoir à faire le même constat dans quelques années que celui que nous faisons aujourd'hui pour les emplois fonctionnels.

Et beaucoup de nos camarades quitteront leurs fonctions, en fin de carrière, sans bénéficier d'une quelconque reconnaissance de l'institution.

Rappelons que le décret qui vient de paraître prévoit que les Directeurs de service n'auront pas de représentants spécifiques dès les élections de 2014, mais que les Commissaires paritaires qui seront élus à cette occasion seront communs pour le grade d'attaché principal et de Directeur de service.

On comprend vite ce que cela signifie pour les CASU lorsqu'on met en rapport le nombre de personnels dans chacun de ces deux grades.

Il est tout à fait regrettable que l'amendement déposé par le SNASUB avec la FSU au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, demandant que chaque grade ait ses représentants, ait obtenu un vote défavorable de la part de l'administration, mais aussi de nos camarades d'Aetl - UNSA.

Demain, lorsque seront discutés les passages au grade d'attaché principal hors classe, nul doute que nos collègues attachés auront à cœur de priver les attachés principaux d'une promotion au profit des Directeurs de service !

Nous souhaitons, enfin, revenir sur notre conception de l'encadrement administratif. Nous avons, en effet, une vision ambitieuse de ce qu'il doit être, tant pour l'institution qui a besoin de cadres de haut niveau, que pour les personnels qui remplissent des missions importantes dans notre système éducatif et dont le dévouement et l'implication au service de la réussite éducative n'est plus à démontrer.

Oui, il y a de la place pour un encadrement administratif supérieur, bien formé et rémunéré à hauteur de ses responsabilités.

Il n'est pas concevable que nous soyons les seuls à l'Education Nationale à n'avoir qu'un corps en catégorie A. Chez les enseignants, les ITRF ou dans la filière bibliothèque, il existe plusieurs corps en catégorie A pour assumer des fonctions différentes mais essentielles. Il n'y a aucune raison pour que les administratifs aient un sort différent. Sauf à considérer qu'administrer n'est pas important

Oui, l'Education Nationale est un ministère particulier et à ce titre il doit être traité en fonction de ses spécificités dans l'intérêt du Service Public.

Parce que nous avons un grand projet pour la filière administrative de notre Ministère, nous continuerons à porter avec ambition et détermination, l'exigence d'un corps d'encadrement supérieur.

C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons que déplorer l'immense injustice qui est faite aux CASU.

Merci de votre attention.

Les Commissaires Paritaires Nationaux du SNASUB-FSU



Pétition nationale CASU : pour une véritable perspective après la mise en extinction du corps !



La publication du décret n 2013-876 du 30 septembre 2013 qui porte intégration du corps des CASU dans le corps des attachés sous la dénomination de « directeurs de service » provoque l'émoi et la colère de l'ensemble des personnels concernés. Ceux-ci ressentent le montage administratif comme une humiliation. Celui-ci ne répond en rien aux exigences imposées par la mise en extinction, puis la disparition du corps.

Les CASU sont en effet, pour leur grande majorité, issus du corps des attachés qu'ils ont quitté en passant un concours pour occuper des postes d'encadrement supérieur. Ils ont effectué un stage. Ils ont pu être nommés parfois loin de leur précédente affectation. Et certains d'entre eux étaient d'ailleurs déjà attachés principaux avant d'accéder par concours à ce corps d'encadrement supérieur.

Les CASU ont vu leur corps mis en extinction au prétexte d'une uniformisation des corps de fonctionnaires de la filière administrative. Cette opération aboutit à un véritable déclasserment, et à l'affectation d'attachés et aux attachés principaux sur des postes qui relèvent de l'encadrement supérieur sans qu'il n'y ait pour ceux-ci la reconnaissance par le statut et le déroulement de carrière.

Ce déclasserment s'est accompagné d'une deuxième injustice : l'impossibilité pour bon nombre de CASU de postuler sur des postes qui ont pourtant toutes les caractéristiques requises pour qu'ils y soient affectés. L'examen des résultats du mouvement des CASU ces deux dernières années fait clairement apparaître cet état de fait.

L'argument consistant à mettre en relation l'accès à un emploi fonctionnel avec le sort réservé au corps des CASU est particulièrement fallacieux, d'autant qu'aucun critère clair n'est arrêté par le ministère de l'éducation nationale pour encadrer réellement l'affectation sur ces emplois.

En effet, les CASU n'ont évidemment en aucun cas l'exclusivité de l'accès aux emplois fonctionnels. Et cette position n'étant pas statutaire, elle ne constitue en rien une garantie pour une hypothétique amélioration de carrière.

Pourtant des solutions existent pour trouver une issue par le haut pour tous les CASU. Les responsabilités qu'ils assument justifient que soit créé un corps d'encadrement supérieur. Celles-ci justifient que l'échelonnement indiciaire qui doit leur être appliqué soit revalorisé pour atteindre la hors-échelle lettre.

Les CASU signataires de la présente pétition soulignent que le décret n 2013-876 du 30 septembre 2013 ne règle en rien la situation provoquée par la mise en extinction de leurs corps. Ils n'acceptent pas leur rétrogradation dans le corps des attachés et exigent l'ouverture rapide de négociations pour une résolution honorable de la mise en extinction du corps des CASU.

Pétition à renvoyer au SNASUB-FSU – 104 rue Romain Rolland – 93260 LES LILAS

Nom / Prénom	Affectation / Académie	Signature

