

Elections AENES

1^{er} décembre 2010

SAENES

Les candidats du SNASUB-FSU

En tête de liste



Philippe
Lalouette



Suzanne
Mamoul



Jean-Christophe
Castelain

SAENES CLASSE EXCEPTIONNELLE

LALOUETTE Philippe Lycée Edouard Gand-Amiens AMIENS

ELIOT Françoise Lycée Saint-Exupéry-St Dizier REIMS



Françoise
Eliot

SAENES CLASSE SUPERIEURE

MAMOUL Suzanne Lycée Jean Jaurès-Carmaux TOULOUSE

CARABINI Jean-Claude Collège Léon des Landes-Dax BORDEAUX



Jean-Claude
Carabini

SAENES CLASSE NORMALE

CASTELAIN Jean-Christophe Collège Lucie Aubrac-Dunkerque LILLE

FERRETTE François Inspection académique de l'Orne CAEN



François
Ferrette

Tous les candidats et

SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE CLASSE EXCEPTIONNELLE

LALOUETTE Philippe	Lycée Edouard Gand - Amiens	AMIENS
ELIOT Françoise	Lycée Saint-Exupéry - St Dizier	REIMS
PATINET Danièle	Université de Bourgogne - Dijon	DIJON
SERRANO Conception	Inspection académique du Gard	MONTPELLIER
ALAURENT Evelyne	Collège Louis Armand - St Doulchard	ORLEANS-TOURS
CAHARD Catherine	Université du Havre	ROUEN

SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE CLASSE SUPERIEURE

MAMOUL Suzanne	Lycée Jean Jaurès - Carmaux	TOULOUSE
CARABINI Jean-Claude	Collège Léon des Landes - Dax	BORDEAUX
AVRIL Annie	Rectorat de Lyon	LYON
GUILLAUME Françoise	Lycée Marie Curie - Echirolles	GRENOBLE
LE DREFF Isabelle	Rectorat de Nantes	NANTES
ORDAS Armelle	Lycée Joseph Cressot - Guénange	NANCY-METZ

SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE CLASSE NORMALE

CASTELAIN Jean-Christophe	Collège Lucie Aubrac - Dunkerque	LILLE
FERRETTE François	Inspection académique de l'Orne	CAEN
BECLE Virginie	CRDP - Champs sur Marne	CRETEIL
LEVEDER Bruno	Rectorat de Rennes	RENNES
DUTEMPLE Françoise	Rectorat de Versailles	VERSAILLES
TOURNOIS Pascal	Université Paris V - Descartes	PARIS
BELTRAN Céline	Lycée Pierre Mendès France - Vitrolles	AIX-MARSEILLE
GARATE Serge	Lycée Camille Guérin - Poitiers	POITIERS

leur profession de foi



Vous êtes appelés à voter dans le cadre du scrutin du 1er décembre prochain, pour choisir les élus du personnel qui vous représenteront dans les commissions administratives paritaires, nationale et académiques.

3 bonnes raisons de choisir des représentant-e-s du SNASUB-FSU

1 - Vous choisirez des élu-e-s disponibles et compétents, formés pour la défense des personnels dans ces CAP.

A l'écoute de l'ensemble des collègues, attachés aux principes d'égalité de traitement et de transparence dans les opérations de gestion, totalement indépendants de l'administration, ils sauront vous représenter efficacement. Pour cela, le SNASUB-FSU leur assure une formation leur permettant de maîtriser les textes réglementaires, les problèmes spécifiques du corps et d'assurer un accompagnement individuel des collègues qui en ont besoin.

2 - Vous choisirez des élu-e-s d'une organisation syndicale, le SNASUB-FSU, qui a rejeté l'accord « suppressions de postes administratifs contre la mise en place d'une prime au mérite », la Prime de fonctions et de résultats.

La défense des intérêts des personnels ne peut se satisfaire d'un tel accord, fondé sur la suppression de milliers de postes administratifs. Résultat : des services entiers fragilisés et des conditions de travail largement dégradées.

Accompagner le ministère de l'éducation nationale dans sa chasse aux emplois administratifs (plus de 5.000 suppressions depuis 2004) ne peut aboutir qu'à la casse de la fonction publique et du statut des personnels.

Dans l'enseignement supérieur, les stratégies d'établissement l'emportent de plus en plus sur les missions de l'administration. Les services soumis à des réorganisations effrénées ne savent plus où donner de la tête. La souffrance au travail est devenue le lot quotidien de trop nombreux collègues.

La mobilisation contre la RGPP va bien au-delà de la défense des emplois et des conditions de travail. Les personnels constituent le dernier rempart contre le démantèlement des services publics, dans l'éducation comme ailleurs :

« Le service public, on l'aime, on le défend ! »

3 - Vous choisirez des élu-e-s qui défendent une véritable reconnaissance de la filière administrative dans l'éducation nationale et l'enseignement supérieur.

Les personnels administratifs sont trop souvent considérés comme quantité négligeable dans le fonctionnement quotidien du service public alors que notre rôle y est décisif.

Il nous faut gagner une augmentation générale des salaires pour en finir avec les trop faibles rémunérations caractérisant notre filière. La maigre revalorisation de la catégorie B qui tarde à être appliquée ne rattrapera pas le pouvoir d'achat perdu depuis des années (-10% depuis 2000). La reconstruction générale de la grille des rémunérations de la fonction publique est impérative.

Pire, cette revalorisation au rabais accompagnée de modifications du statut des secrétaires peut leur imposer des missions d'encadrement renforcées, sans évidemment leur en reconnaître la juste rémunération. Les ministères de la fonction publique et de l'éducation nationale viennent en effet de prendre des dispositions réglementaires permettant de « s'offrir » des fonctionnaires chargés d'encadrer des équipes ou des services sans leur en reconnaître le statut (de catégorie A) ni même, évidemment, la rémunération.

Avec le SNASUB-FSU, la force et la représentativité de la FSU, première fédération de fonctionnaires de l'Etat, sont mises au service de tous les personnels, dans la recherche de l'unité de toutes les catégories pour défendre et améliorer le service public et les conditions de travail, pour défendre et améliorer les acquis sociaux historiques que constituent, entre autres, la Sécurité sociale et la retraite à 60 ans à taux plein.

Le 1er décembre 2010, VOTEZ ET FAITES VOTER SNASUB-FSU



Réforme de la catégorie B : le décret d'adhésion des SAENES est paru... au bout du suspense !

Les services du Premier ministre ont finalement fait paraître le décret conjoint qui fait entrer les SAENES dans le nouvel espace statutaire, c'est à dire dans les nouvelles grilles de rémunération prévues pour ce corps.

Au bout du suspense, écrivons-nous, car une incertitude demeurait quant à la date de l'effet financier.

Le troisième et dernier article du décret

n° 2010-1152 indique la date du 1er octobre 2010 comme date d'effet. Au nom de la rigueur et des économies budgétaires - principes intangibles qui ont encadré les pseudo négociations et marotte absolue du premier ministre Fillon - Matignon aura finalement «gratté» un mois pour l'effet financier. Il n'y a pas de petites économies, surtout quand elles sont réalisées sur le dos des personnels !

Une réforme en trompe l'oeil : quelques gains indiciaires... pour nous faire avaler les suppressions de postes !

Suite au protocole d'accord signé le 21 février 2008 par la CFDT, l'UNSA, la CGC et la CFTC (représentant 36% des personnels des 3 fonctions publiques), des discussions se sont ouvertes entre le ministère de la fonction publique et ces organisations signataires, qui ont débouché sur cette réforme de la catégorie B.

D'emblée, la FSU et le SNASUB avaient refusé de signer le protocole gouvernemental tant ses objectifs nous paraissaient alors contradictoires avec les revendications de l'intersyndicale fonction publique : la volonté du rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2000, la volonté de refondre l'ensemble de la grille, et donc, de discuter globalement des rémunérations en catégories C, B et A. En clair, il n'était pas question pour nous d'accepter le «saucissonnage» par catégorie, permettant ainsi au ministère de morceler les discussions et les personnels concernés, au détriment de la vue d'ensemble des salaires dans la fonction publique.

Les organisations signataires, 4 sur 8, ont accepté ce cadre. Elles ont de fait accepté les objectifs ministériels affichés alors : «reconstruire les grilles indiciaires, favoriser la mobilité, allonger les carrières - du fait de la réforme des retraites (NDR) - et s'inscrire dans la redéfinition des politiques indemnitaires...». Elles s'inscrivent ainsi dans une politique plus globale définie en son temps par Dominique de Villepin lorsqu'il était Premier ministre : utiliser une partie des moyens budgétaires dégagés par les suppressions d'emplois publics pour «revaloriser» les carrières des fonctionnaires.

Le SNASUB-FSU a toujours refusé ce «deal» : l'amélioration a minima, à tous petits prix et coûts de nos carrières ne peut nous faire avaler les suppressions massives de postes et le démantèlement des services publics qu'elles impliquent.

La nouvelle grille indiciaire

Grade 3 en 2011					SAENES de classe exceptionnelle							
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée CII	Durée Bac
11 ^e	675	562	29	22	11 ^e	660	551	20	16		32	33
10 ^e	646	540	27	21	10 ^e	640	535	21	16	3	29	30
					9 ^e	619	519	34	25	3	26	27
					8 ^e	585	494	30	23	3	23	24
					7 ^e	555	471	31	22	3	20	21
					6 ^e	524	449	27	21	2	18	19
					5 ^e	497	428	28	18	2	16	17
					4 ^e	469	410	19	15	2	14	15
					3 ^e	450	395	20	15	2	12	13
					2 ^e	430	380	26	15	2	10	11
					1 ^{er}	404	365			1	9	10

A partir du 6^e échelon + 1 an (choix)

SAENES de classe supérieure							
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée CII	Durée Bac
13 ^e	614	515	33	24		33	34
12 ^e	581	491	30	23	4	29	30
11 ^e	551	468	33	23	4	25	26
10 ^e	518	445	25	20	3	22	23
9 ^e	493	425	30	20	3	19	20
8 ^e	463	405	19	15	3	16	17
7 ^e	444	390	22	15	3	13	14
6 ^e	422	375	25	14	3	10	11
5 ^e	397	361	19	13	3	7	8
4 ^e	378	348	15	11	2	5	6
3 ^e	367	340	13	10	2	3	
2 ^e	357	332	11	7	2	1	
1 ^{er}	350	327			1		

A partir du 5^e échelon et 2 ans d'ancienneté (examen professionnel)

Entrée : diplôme de niveau III

A partir du 6^e échelon + 1 an (choix)

SAENES de classe normale						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée Bac
13 ^e	576	486	28	20		33
12 ^e	548	466	32	23	4	29
11 ^e	516	443	30	23	4	25
10 ^e	486	420	29	20	3	22
9 ^e	457	400	21	16	3	19
8 ^e	436	384	18	13	3	16
7 ^e	418	371	25	13	3	13
6 ^e	393	358	19	13	3	10
5 ^e	374	345	15	11	3	7
4 ^e	359	334	12	9	2	5
3 ^e	347	325	14	9	2	3
2 ^e	333	316	8	6	2	1
1 ^{er}	325	310			1	

A partir du 4^e échelon et 1 an d'ancienneté (examen professionnel)

Entrée : diplôme de niveau IV

Grilles de (re) classement de l'ancienne grille à la nouvelle

Reclassement du 1er grade B type							
Situation actuelle				Nouvelle situation			
Ech.	IB	INM	Ancienneté	Ech.	IB	INM	Reclassement
13 ^e	544	463	Moins de 4 ans	12 ^e	548 (+4)	466 (+3)	AA
12 ^e	510	439	-	11 ^e	516 (+6)	443 (+4)	AA
11 ^e	483	418	-	10 ^e	486 (+3)	420 (+2)	AA
10 ^e	450	395	-	9 ^e	457 (+7)	400 (+5)	AA
9 ^e	436	384	-	8 ^e	436 (=)	384 (=)	AA
8 ^e	416	370	-	7 ^e	418 (+2)	371 (+1)	AA
7 ^e	398	362	-	7 ^e	418 (+20)	371 (+9)	sans
6 ^e	382	352	Plus de 6 mois	6 ^e	393 (+11)	358 (+6)	4/3 AA au-delà de 6 mois, + 1 an
6 ^e	382	352	Moins de 6 mois	6 ^e	393 (+11)	358 (+6)	2AA
5 ^e	366	339	-	5 ^e	374 (+8)	345 (+6)	4/3 AA + 1 an
4 ^e	347	325	Plus d'1 an	5 ^e	359 (+12)	345 (+20)	2 fois l'AA au delà de 1 an
4 ^e	347	325	Moins d'1 an	4 ^e	359 (+12)	334 (+9)	3/2 AA + 6 mois
3 ^e	337	319	1 an	4 ^e	347 (+22)	334 (+15)	AA au-delà de 1 an
3 ^e	337	319	Moins d'1 an	3 ^e	347 (+10)	325 (+6)	2AA
2 ^e	315	303	-	2 ^e	333 (+18)	316 (+13)	4/3 AA
1 ^{er}	306	297	-	1 ^{er}	325 (+19)	310 (+13)	AA

Reclassement du 2ème grade B type							
Situation actuelle				Nouvelle situation			
Ech.	IB	INM	Ancienneté	Ech.	IB	INM	Reclassement
8 ^e	579	489	-	12 ^e	581 (+2)	491 (+2)	AA + 2 ans
7 ^e	547	465	Plus de 2 ans	12 ^e	581 (+34)	491 (+26)	AA au-delà de 2 ans
7 ^e	547	465	Moins de 2 ans	11 ^e	551 (+4)	468 (+3)	AA + 2 ans
6 ^e	516	443	+ d'1 an 6 mois	11 ^e	551 (+35)	468 (+25)	4/3 AA au-delà de 1 an 6 mois
6 ^e	516	443	- d'1 an 6 mois	10 ^e	518 (+2)	445 (+2)	4/3 AA + 1 an
5 ^e	485	420	Plus de 2 ans	10 ^e	518 (+33)	445 (+25)	AA au-delà de 2 ans
5 ^e	485	420	Moins de 2 ans	9 ^e	493 (+8)	425 (+5)	AA + 1 an
4 ^e	463	405	Plus d'1 an 6 mois	9 ^e	493 (+30)	425 (+20)	AA au-delà de 1 an 6 mois
4 ^e	463	405	- d'1 an 6 mois	8 ^e	463 (=)	405	4/3 AA + 1 an
3 ^e	436	384	Plus d'1 an	8 ^e	463 (+27)	405 (+21)	AA au-delà de 1 an
3 ^e	436	384	Moins d'1 an	7 ^e	444 (+8)	390 (+6)	2AA + 1 an
2 ^e	416	370	Plus d'1 an	7 ^e	444 (+28)	390 (+20)	AA au-delà de 1 an
2 ^e	416	370	Moins d'1 an	6 ^e	422 (+6)	375 (+5)	3/2 AA + 1 an 6 mois
1 ^{er}	399	362	-	6 ^e	422 (+23)	375 (+13)	AA
				5 ^e	397	361	
				4 ^e	378	348	
				3 ^e	367	340	
				2 ^e	357	332	
				1 ^{er}	350	327	

Reclassement du 3ème grade B type							
Situation actuelle				Nouvelle situation			
Echelon	IB	INM	Ancienneté	Echelon	IB	INM	Reclassement
7 ^e	612	514	-	9 ^e	619 (+7)	519 (+5)	AA
6 ^e	580	490	-	8 ^e	585 (+5)	494 (+4)	1/4 AA + 2 ans
5 ^e	549	467	Plus d'1 an	8 ^e	585 (+36)	494 (+27)	AA au-delà d'1 an
5 ^e	549	467	Moins d'1 an	7 ^e	555 (+6)	471 (+4)	AA + 2 ans
4 ^e	518	445	Plus d'1 an	7 ^e	555 (+37)	471 (+26)	AA au-delà d'1 an
4 ^e	518	445	Moins d'1 an	6 ^e	524 (+6)	449 (+4)	AA + 1 an
3 ^e	487	421	-	6 ^e	524 (+37)	449 (+28)	2/5 AA
2 ^e	453	397	Plus d'1 an	5 ^e	497 (+44)	428 (+31)	4/3 AA au-delà d'1 an
2 ^e	453	397	Moins d'1 an	4 ^e	469 (+16)	410 (+13)	2 fois l'AA
1 ^{er}	425	377	-	3 ^e	450 (+25)	395 (+18)	AA
				2 ^e	430	380	
				1 ^{er}	404	365	

Grilles de (re) classement pour les promotions

Les fonctionnaires de catégorie C détenant un grade situé en échelle 5, 4 ou 3, sont classés selon le tableau de ci-dessous :		
Situation en échelle 5, 4 et 3 de la catégorie C	SITUATION dans la classe normale du corps d'intégration de catégorie B	
Echelon	Ech.	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
11 ^e échelon	9 ^e	AA dans la limite de 2 ans
10 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	9 ^e	Sans ancienneté
- avant 1 an	8 ^e	1/2 de l'AA, majoré de 2 ans 6 mois
9 ^e échelon :		
- à partir de 6 mois	8 ^e	5/7 de l'AA au-delà de 6 mois
- avant 6 mois	7 ^e	AA majorée de 2 ans 6 mois
8 ^e échelon	7 ^e	5/8 de l'AA
7 ^e échelon	6 ^e	3/4 de l'AA
6 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans et 6 mois	6 ^e	Sans ancienneté
- avant 2 ans et 6 mois	5 ^e	4/5 de l'AA, majorée d'1 an
5 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	5 ^e	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	4 ^e	1/2 de l'AA, majoré d'1 an
4 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	4 ^e	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	3 ^e	1/2 de l'AA, majoré d'1 an
3 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	3 ^e	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	2 ^e	AA majorée d'1 an
2 ^e échelon :		
- à partir de 6 mois	2 ^e	2/3 de l'AA au-delà de 6 mois
- avant 6 mois	1 ^{er}	AA majorée de 6 mois
1 ^{er} échelon	1 ^{er}	1/2 de l'AA

Les fonctionnaires de catégorie C détenant un grade situé en échelle 6 sont classés conformément au tableau ci-dessous :		
SITUATION d'échelon dans l'échelle 6 de la catégorie C	SITUATION dans la classe normale du corps d'intégration de catégorie B	
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
Echelon spécial :	11 ^e	AA dans la limite de 2 ans
7 ^e échelon :	10 ^e	1/2 de l'AA, majoré d'1 an
6 ^e échelon :		
- à partir d'1 an 6 mois	10 ^e	2/5 de l'AA au-delà de 1 an 6 mois
- avant 1 an 6 mois	9 ^e	2 fois l'AA
5 ^e échelon :	8 ^e	AA
4 ^e échelon :		
- à partir d'1 an 8 mois	8 ^e	Sans ancienneté
- avant 1 an 8 mois	7 ^e	9/5 de l'AA
3 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	7 ^e	Sans ancienneté
- avant 2 ans	6 ^e	3/2 de l'AA
2 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	6 ^e	Sans ancienneté
- avant 1 an	5 ^e	2 fois l'AA, majorée d'1 an
1 ^{er} échelon :	5 ^e	AA au-delà d'1 an

Le classement des personnels de catégorie C en classe supérieure

Il se fait en deux temps :
 - un premier classement fictif dans le 1^{er} grade, en fonction de la nature des services pris en compte,
 - puis l'application d'un tableau de classement identique à celui prévu pour un avancement au grade intermédiaire.

Classement dans la classe supérieure		
Situation dans la classe normale	Situation dans la classe supérieure	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
13 ^e échelon	12 ^e échelon	AA majorée de 2 ans
12 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	12 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	11 ^e échelon	AA majorée de 2 ans
11 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	11 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	10 ^e échelon	AA majorée d'1 an
10 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	10 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	9 ^e échelon	AA majorée d'1 an
9 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	9 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	8 ^e échelon	AA majorée d'1 an
8 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	8 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	7 ^e échelon	AA majorée d'1 an
7 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	7 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	6 ^e échelon	AA majorée d'1 an
6 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	6 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	5 ^e échelon	AA majorée d'1 an
5 ^e échelon :		
- à partir de 2 ans	5 ^e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	4 ^e échelon	AA
4 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	4 ^e échelon	sans ancienneté
- avant 1 an	3 ^e échelon	AA majorée d'1 an
3 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	3 ^e échelon	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	2 ^e échelon	AA majorée d'1 an
2 ^e échelon :		
- à partir d'1 an	2 ^e échelon	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	1 ^{er} échelon	AA
1 ^{er} échelon :	1 ^{er} échelon	sans ancienneté

Classement dans la classe exceptionnelle		
Situation dans la classe supérieure	Situation dans la classe exceptionnelle	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
13 ^e échelon	9 ^e échelon	AA
12 ^e échelon	8 ^e échelon	3/4 de l'AA
11 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'AA
10 ^e échelon	11 ^e échelon	2/3 de l'AA
9 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'AA
8 ^e échelon	4 ^e échelon	2/3 de l'AA
7 ^e échelon	3 ^e échelon	2/3 de l'AA
6 ^e échelon	2 ^e échelon	2/3 de l'AA
5 ^e échelon	1 ^{er} échelon	AA au-delà de 2 ans

Cette partie du tableau concerne uniquement les personnels :
 - auparavant en catégorie C
 - mais sans ancienneté suffisante pour bénéficier d'un classement fictif en catégorie B leur assurant une ancienneté dans le grade intermédiaire.

SAENES : les nouveaux textes en vigueur

-Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat

-Décret n° 2009-1389 du 11 novembre 2009 (échelonnement indiciaire **B type**)

-Décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 fixant

les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat

-Décret n° 2010-1152 du 29 septembre 2010 relatif aux SAENES

Retrouvez-les sur notre site www.snasub.fr

Promotion en A**Promotion dans le corps des Attachés par liste d'aptitude**

Il faut être fonctionnaire de l'Etat appartenant à un corps classé dans la catégorie B comptant 9 ans de services publics dont 5 ans au moins de services civils effectifs dans un corps de catégorie B, notamment celui des SAENES.

Les fonctionnaires appartenant avant leur accession à la catégorie A à un corps

ou à un cadre d'emplois de catégorie B ou de même niveau sont classés à l'échelon comportant l'indice le plus proche de l'indice qu'ils détenaient avant leur nomination augmenté de 60 points d'indice brut.

Lorsque deux échelons successifs présentent un écart égal avec cet indice augmenté, le classement est prononcé dans celui qui comporte l'indice le moins élevé.

Promotion de grade : les ratios promus-promouvables

Le ratio promus / promouvables (fixé par l'arrêté du 30 juin 2009 pour les années **2009 à 2011** à 4,2 %, 4,3 % et 4,4 % pour la classe supérieure et 9%, 9,1 % 9,2 % pour la classe exceptionnelle) ne permet pas suffisamment de possibilités de promotions dans les grades de débouchés.

	2009	2010	2011
SAENES classe supérieure	9 %	9,1 %	9,2 %
SAENES classe exceptionnelle	4,2 %	4,3 %	4,4 %

**Souffrance au travail : en sortir !**

Le salariat s'enfoncé dans une situation extrêmement difficile. La course aux économies, la baisse du nombre de fonctionnaires, la multiplication de dispositifs de management pour hausser la « productivité », tout ceci concourt à la dégradation de nos conditions de travail.

La souffrance au travail a des racines sociales qui n'ont pas réellement de caractère purement individuel. Danièle Linhart, sociologue, replace le problème dans une dimension historique. « *La souffrance au travail avait un sens syndical et politique, les salariés s'estimaient victimes de rapports de domination et d'exploitation. Aujourd'hui, les mêmes souffrances sont vécues sur le mode de l'échec individuel et ne trouvent plus de résonnance*

dans la société ». La souffrance au travail n'est pas nouvelle, elle est au moins aussi ancienne que l'exploitation de l'homme par l'homme. Il appartient aux organisations de (re)donner du sens à la souffrance des salariés.

Les pouvoirs publics se sont émus des troubles causés par cette souffrance qui altère les relations au travail. Jean-François Copé indiquait dans une interview d'octobre 2009 : « *Plusieurs études montrent que le stress au travail coûterait chaque année 3 à 5 % du PIB - Produit intérieur brut - (arrêt maladie, perte de productivité, départ anticipé, turn over...) [...] Un salarié heureux dans son travail, c'est un salarié motivé, qui s'absente moins, qui innove plus, qui est plus productif...* » Le mot est lâché, l'objectif, encore et encore, est d'être plus productif, tout en récupérant quelques points de PIB. Il est bien déraisonnable de vouloir s'en prendre à cette souffrance sans remettre en cause les dogmes du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux ou l'actuelle politique de management.

La très officielle Agence française des investissements internationaux, L'AFII, placée sous la tutelle du ministère de l'Economie et des Finances, apporte des précisions très intéressantes, non susceptibles de subjectivité syndicale : « *Les Français affichent en effet des performances exceptionnelles en termes de productivité, avec une performance supérieure de 20 % à la moyenne européenne.* ».¹

Un certain nombre de modifications sont pourtant apportées dans la réglementation. Dans les contradictions de la situation, les agents de l'Etat auront donc avantage à dénoncer la souffrance qu'ils subissent en s'appuyant sur les outils, bien qu'imparfaits, à leur disposition que l'employeur met en place. Du coup, cela le responsabilise face aux cas constatés et il ne peut botter en touche indéfiniment.

Au-delà, il faudra bien remettre en cause les fondements de la souffrance au travail par une mise à plat des logiques qui la sous-tendent.

¹ Marianne2, 4 novembre 2008.

Les textes en vigueur :

Il existe 3 sortes de textes fondamentaux :

- Le **Code du Travail**, notamment les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité, applicables à la fonction publique.

- Les textes **Fonction Publique**, en particulier : la loi n°83-634 du 13.07.83 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire d'application FP/4 n°1871du 24 janvier 1996).

On se reportera aussi à la **circulaire n°2007-047 du 27 février 2007** sur la protection du fonctionnaire relatif au harcèlement moral au travail dans l'Education nationale.

- Le **Code Pénal**.

Il est conseillé de prendre contact avec le responsable syndical du SNASUB-FSU afin d'avoir un accompagnement et avoir les références des personnes à contacter en CHS.

Compte-rendu de mandat des commissaires paritaires sortants

Des dizaines de dossiers de mutation reçus, des heures de conversations téléphoniques tenues, des centaines de courriers adressés, notre activité de commissaires paritaires a été plutôt fournie lors de ces trois années écoulées.

Il faut dire que pour l'ensemble des personnels SAENES, la CAPN la plus importante de l'année est celle qui traite de la première phase du mouvement interacadémique, courant mars. La vérification des barèmes, la prise en compte des situations individuelles délicates, la vérification des propositions de l'administration constituent autant d'étapes obligées de notre travail lors de ces opérations de mouvement, tant le respect des règles collectives de gestion et d'égalité de traitement des personnels nous semble indispensable.

Nous avons également exprimé, dans nos nombreuses déclarations préalables, le sentiment de l'ensemble des collègues face à la politique menée par le ministère, notamment en matière d'emploi public. Inlassablement, nous avons dénoncé les suppressions de postes dans la filière administrative, indiquant ainsi aux représentants de l'administration les conséquences douloureuses vécues dans les services centraux et déconcentrés.

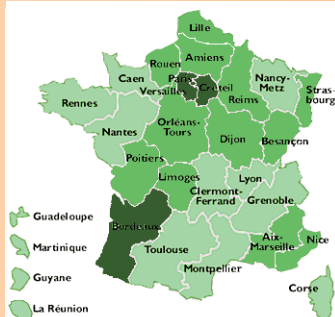
Enfin, nous sommes intervenus pour que les opérations de gestion concernant les personnels de la 29ème base (les

grands établissements, les vice-rectorats de Mayotte et de la Polynésie française...) et des services de l'administration centrale (les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) soient effectuées dans la transparence, en application de règles équitables pour tous. La tentation est en effet grande pour l'administration de réaliser les opérations d'avancement de grade, de promotion ou de réduction d'ancienneté sans tenir compte d'autres critères que celui du mérite hiérarchiquement établi pour choisir les "heureux élus". Les interventions des commissaires paritaires ont alors été nécessaires pour départager les candidats "distingués" par leur hiérarchie, en fonction d'éléments de carrière tels que l'ancienneté (de corps, de grade...) par exemple.

Conscients du rôle important que les commissaires paritaires nationaux jouent dans la défense des intérêts individuels et collectifs des personnels, certains d'entre nous vont continuer, s'ils sont élus, à remplir cette mission. Ils s'efforceront évidemment d'être toujours plus efficaces et plus disponibles, en réinvestissant notamment toute l'expérience acquise lors de ces trois années.

Les commissaires paritaires nationaux sortants,

**Christine Perrone-Noury, Suzanne Mamoul,
Françoise Eliot, Jean-Christophe Castelain,
Jean-Claude Carabini, Philippe Lalouette**



Dernière minute : le ministère propose un nouveau barème pour les mutations interacadémiques

Pour faire face notamment aux difficultés rencontrées pour réaliser les rapprochements de conjoints (pourtant déjà barémés), le ministère a proposé au mois d'octobre dernier les modifications suivantes pour assurer le traitement prioritaire « naturel » des priorités légales (rapprochements de conjoint, travailleurs handicapés, agents exerçant en ZEP/CLAIR) :

- augmenter de 50 points chaque période de séparation ;

- augmenter de 200 points les agents ayant exercé 5 ans dans un établissement situé dans un quartier sensible (dont réseau CLAIR) ;

- simplifier le barème (suppression de l'ancienneté fonction publique par fusion avec l'ancienneté de corps) ;

- **clarification des situations de rapprochement de conjoint - RC - (après congé parental, détachement ou disponibilité) :** désormais, il est notamment précisé que : « Les agents en position de détachement et dont l'affectation leur permet de ne pas être séparés de leur conjoint mais dont la réintégration dans l'académie d'origine entraînerait une séparation et qui souhaitent muter dans l'académie d'exercice de leur conjoint bénéficient d'une valorisation au titre du RC égale à celle retenue pour une séparation inférieure à un an (50 pts) ».

Plutôt qu'augmenter les points des rapprochements de conjoint, il faudrait augmenter le nombre de possibilités d'accueil dans les académies.

C'est parce que certaines académies minorent volontairement leur capacité d'accueil lors de la 1ère phase que les collègues ne parviennent pas à retrouver leur conjoint par la mutation interacadémique. Nous dénonçons chaque année cette situation, preuve à l'appui avec les postes vacants publiés lors des mouvements intra académiques, qui dépassent très largement le nombre d'entrées... au détriment des collègues qui veulent muter.

Attention : la note de service ministérielle sera publiée en principe au BOEN du 25 novembre prochain, ce qui aura pour conséquence d'avancer le calendrier des opérations. **Saisie des vœux sur AMIA : du 23 novembre au 21 décembre 2010.**

Dossier «mutations 2011» à consulter en ligne sur www.snasub.fr



Fiche de suivi syndical

à renvoyer à :

SNASUB - FSU - 104, Rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

ou directement aux **commissaires paritaires du corps concerné**
(coordonnées indiquées dans le dossier "mutations 2011" du mois de novembre)

Mouvement interacadémique 2011 des secrétaires administratifs - SAENES

NOM(S) :

Prénom(s) :

Corps :

Académie :

Adresse personnelle Code postal

Commune : N° de téléphone fixe :

N° de téléphone portable : Courriel

Etablissement ou service d'exercice :

Adresse professionnelle : Code postal

Commune Tél :

Département : Académie

Calculez votre barème :

Vous reporter en annexe 3 de la note
ministérielle à paraître fin novembre 2010

Rapprochement de conjoint :

après année(s) :

Nombre d'enfants à charge :

Affectation dans certaines zones ou
établissements difficiles :Réintégration après congé parental,
après année(s) :Réintégration après disponibilité,
après année(s) :Ancienneté dans le poste :
..... ans mois joursAncienneté dans le corps :
..... ans mois jours**TOTAL :**

Votre demande de mutation :

Voeu n° 1 :

Académie Département
Etablissement ou service (PP ou PRP)
Ville

Voeu n° 2 :

Académie Département
Etablissement ou service (PP ou PRP)
Ville

Voeu n° 3 :

Académie Département
Etablissement ou service (PP ou PRP)
Ville

Voeu n° 4 :

Académie Département
Etablissement ou service (PP ou PRP)
Ville

Voeu n° 5 :

Académie Département
Etablissement ou service (PP ou PRP)
Ville

Voeu n° 6 :

Académie Département
Etablissement ou service (PP ou PRP)
Ville

Important : fonctionnaire handicapé : oui - non
mutation conditionnelle : oui - non