

Elections AENES

1^{er} décembre 2010

ADJOINTS

Les candidats du SNASUB-FSU

En tête de liste

ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1^{ère} CLASSE

GILLES Gérard	LPO	ORLEANS-TOURS
WELSCH FLOREMONT Chantal	DRCS	NANCY-METZ

ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE

GUEANT Bernard	Rectorat	AMIENS
RAMONDOU Dominique	Université	TOULOUSE

ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1^{ère} CLASSE

MAHIEUX Yann	IA	CRETEIL
POUPET Sébastien	LP	LYON

ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2^{ème} CLASSE

CANON Christine	Collège	DIJON
De Izarra Alexandre	Lycée	PARIS



Gérard
Gilles



Bernard
Guéant



Yann
Mahieux



Christine
Canon



Chantal Welsch
Floremont



Dominique
Ramondu



Sébastien
Poupet



Alexandre
De Izarra

Tous les candidats et

ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ère CLASSE

GILLES Gérard	LPO R. Belleau - Nogent le Rotrou	ORLEANS-TOURS
WELSCH-FLOREMONT Chantal	DRJSCS de Lorraine	NANCY-METZ
CREPIN Chantal	Collège - Chatel-Guyon	CLERMONT-FERRAND
HEBERT Brigitte	Université du Havre	ROUEN
GILLET Annie	Rectorat de Lyon	LYON
GIRAUDEAU Blandine	IA de Vendée	NANTES
LOISON Nadine	Lycée Fénelon - Paris	PARIS
BESSE Monique	Collège Michelet - Creil	AMIENS

ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2ème CLASSE

GUEANT Bernard	Rectorat d'Amiens	AMIENS
RAMONDOU Dominique	Université Paul Sabatier - Toulouse	TOULOUSE
TRUFFOT Geneviève	Rectorat de Caen	CAEN
BARACHIA Richard	Université d'Avignon	AIX-MARSEILLE
BROUSSET Pascale	Lycée Jean Mermoz - Montpellier	MONTPELLIER
BERTHOLLET Pierre	ENSIMAG INP - Grenoble	GRENOBLE
SILVERI Antonia	CIO - Cagnes-sur-Mer	NICE
GREGOIRE Valérie	LP Emile Zola - Hennebont	RENNES

ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1ère CLASSE

MAHIEUX Yann	IA de Seine-St-Denis	CRETEIL
POUPET Sébastien	LP Flesselles - Lyon	LYON
VAN CAENEGHEM Valérie	Collège J. Monod - Pérenchies	LILLE
JOUET Nelly	Rectorat de Rennes	RENNES
PINCHON Muriel	CROUS - Bordeaux	BORDEAUX
BOURGEOIS Marie-Reine	Rectorat de Reims	REIMS
SITALAPRESAD Daniëla	Rectorat de la Réunion	LA REUNION
OGIRON Steve	CROUS - Versailles	VERSAILLES

ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2ème CLASSE

CANON Christine	Collège Hubert Reeves - Epinac	DIJON
DE IZARRA Alexandre	Lycée Maurice Ravel - Paris	PARIS
WERSINGER Christelle	IA du Nord	LILLE
SANTONI Nathalie	Collège les Padules - Ajaccio	CORSE
BARBOSA Marie-José	Université de Rouen	ROUEN
ESPALLAC DIEUDONNE Laure	Université Paul Sabatier - Toulouse	TOULOUSE
POUJAUD Ginette	Collège P. de Ronsard - Limoges	LIMOGES
JOUNY Fabienne	Lycée Bertran de Born - Périgueux	BORDEAUX

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, a fortiori en catégorie C où la fusion des corps de 2005 ne s'est pas accompagnée de mesures indiciaires significatives, au-delà des effets d'annonce. Cette revalorisation n'a même pas compensé les pertes de pouvoir d'achat (-10% depuis 2000). La reconstruction générale de la grille des rémunérations de la fonction publique est impérative.

Il nous faut gagner un plan de requalification des emplois d'adjoints en catégorie B. En effet, nombreux sont les adjoints administratifs qui exercent en réalité des missions correspondant aux missions définies par le statut des secrétaires administratifs : gestionnaires de personnels, secrétaires de direction... L'Etat doit cesser de payer ses fonctionnaires au rabais et une requalification générale doit être engagée.

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.

Les grilles indiciaires

Echelle 3 Adjoint administratif de 2ème classe			
Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne
1 ^{er}	297	292	1 an
2 ^e	298	293	2 ans
3 ^e	299	294	2 ans
4 ^e	303	295	3 ans
5 ^e	310	300	3 ans
6 ^e	318	305	3 ans
7 ^e	328	312	4 ans
8 ^e	337	319	4 ans
9 ^e	348	326	4 ans
10 ^e	364	338	4 ans
11 ^e	388	355	

Echelle 4 Adjoint administratif de 1ère classe			
Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne
1 ^{er}	298	293	1 an
2 ^e	299	294	2 ans
3 ^e	303	295	2 ans
4 ^e	310	300	3 ans
5 ^e	323	308	3 ans
6 ^e	333	316	3 ans
7 ^e	347	325	4 ans
8 ^e	360	335	4 ans
9 ^e	374	345	4 ans
10 ^e	389	356	4 ans
11 ^e	413	369	

Echelle 5 Adjoint administratif principal de 2ème classe			
Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne
1 ^{er}	299	294	1 an
2 ^e	302	295	2 ans
3 ^e	307	298	2 ans
4 ^e	322	308	3 ans
5 ^e	336	318	3 ans
6 ^e	351	328	3 ans
7 ^e	364	338	4 ans
8 ^e	380	350	4 ans
9 ^e	398	362	4 ans
10 ^e	427	379	4 ans
11 ^e	446	392	



Echelle 6 Adjoint administratif principal de 1ère classe			
Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne
1 ^{er}	347	325	2 ans
2 ^e	362	336	2 ans
3 ^e	377	347	3 ans
4 ^e	396	360	3 ans
5 ^e	424	377	3 ans
6 ^e	449	394	4 ans
7 ^e	479	416	4 ans

Recrutement et reclassement à l'entrée dans le corps

Recrutement initial

Les adjoints administratifs sont recrutés sans concours dans le grade d'adjoint administratif de deuxième classe.

Les adjoints administratifs de première classe sont recrutés :
 * Par un concours externe ouvert à l'ensemble des candidats qui remplissent les conditions générales d'accès à la fonction publique sans condition de diplôme.

* Par un concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comptant au 1er janvier de l'année du concours au moins une année de services civils effectifs.
 (cf. arrêté du 23 mars 2007 fixant les règles d'organisation et la nature des épreuves des concours).

Reclassement à l'entrée dans le corps

- les personnes nommées dans un grade des échelles 3,4 ou 5 qui avaient été agents publics : reprise d'ancienneté des services civils accomplis, sur la base de la durée moyenne des échelons du grade d'intégration.

- agents auparavant de droit privé : reprise d'ancienneté de la moitié de leur durée

Ceux qui relèvent des deux dispositions ci-dessus peuvent opter pour la plus favorable, dans les deux ans suivant leur nomination.

Le classement est effectué dès la nomination, donc dès l'entrée en stage.

Avancement et promouvabilité

Avancement de grade dans le corps

Grade d'origine	Accès au grade de	Conditions à remplir
Adjoint 2ème classe	Adjoint 1ère classe	- par examen professionnel : adjoints 2° cl ayant atteint le 4° échelon et comptant au moins 3 ans de services dans leur grade - au choix : adjoints de 2° cl ayant atteint le 5° échelon et comptant au moins 5 ans de services dans leur grade
Adjoint 1ère classe	Adjoint principal 2ème classe	- au choix parmi les adjoints de 1ère classe ayant atteint le 5° échelon et comptant au moins 6 ans de services dans leur grade
Adjoint principal 2ème classe	Adjoint principal 1ère classe	- au choix parmi les adjoints principaux de 2° cl ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6° échelon de leur grade et au moins 5 ans de services dans le grade

Les ratios promus-promouvables

Il s'agit de la proportion s'appliquant à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions d'accès à un grade d'avancement.

Les ayants-droit sont calculés sur l'année N-1 (au 31/12/2010 pour l'année 2011)

Le nombre maximum d'adjoints administratifs pouvant être promus au grade d'AAP 2 et le nombre maximum d'AAP 2 pouvant être promus au grade d'AAP 1 sont déterminés en application du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat (ratio promus - promouvables).

Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	2009	2010	2011
ADJAENES 1ère classe	45 %	50 %	50 %
ADJAENES principal de 2ème classe	20,7 %	21,2 %	21,3 %
ADJAENES principal de 1ère classe	18,1 %	20,2 %	20,3 %

Grilles de (re) classement pour les personnels de catégorie C promus en B

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
11e échelon	9e	AA dans la limite de 2 ans
10e échelon :		
- à partir d'1 an	9e	Sans ancienneté
- avant 1 an	8e	1/2 de l'AA, majoré de 2 ans 6 mois
9e échelon :		
- à partir de 6 mois	8e	5/7 de l'AA au-delà de 6 mois
- avant 6 mois	7e	AA majorée de 2 ans 6 mois
8e échelon	7e	5/8 de l'AA
7e échelon	6e	3/4 de l'AA
6e échelon :		
- à partir de 2 ans et 6 mois	6e	Sans ancienneté
- avant 2 ans et 6 mois	5e	4/5 de l'AA, majorée d'1 an
5e échelon :		
- à partir de 2 ans	5e	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	4e	1/2 de l'AA, majoré d'1 an
4e échelon :		
- à partir de 2 ans	4e	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	3e	1/2 de l'AA, majoré d'1 an
3e échelon :		
- à partir d'1 an	3e	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	2e	AA majorée d'1 an
2e échelon :		
- à partir de 6 mois	2e	2/3 de l'AA au-delà de 6 mois
- avant 6 mois	1er	AA majorée de 6 mois
1er échelon	1er	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 spécial :	Echelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
7ème échelon :	11e	AA dans la limite de 2 ans
6ème échelon :	10e	2/5 de l'AA au-delà de 1 an 6 mois
- à partir d'1 an 6 mois	10e	2/5 de l'AA au-delà de 1 an 6 mois
- avant 1 an 6 mois	9e	2 fois l'AA
5ème échelon :	8e	AA
4ème échelon :	8e	Sans ancienneté
- à partir d'1 an 8 mois	8e	Sans ancienneté
- avant 1 an 8 mois	7e	9/5 de l'AA
3ème échelon :	7e	Sans ancienneté
- à partir de 2 ans	7e	Sans ancienneté
- avant 2 ans	6e	3/2 de l'AA
2ème échelon :	6e	Sans ancienneté
- à partir d'1 an	6e	Sans ancienneté
- avant 1 an	5e	2 fois l'AA, majorée d'1 an
1er échelon :	5e	AA au-delà d'1 an

Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 ;
- décret n° 2008-1386 du 19 décembre 2008.

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
13e échelon	12e échelon	AA majorée de 2 ans
12e échelon :		
- à partir de 2 ans	12e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	11e échelon	AA majorée de 2 ans
11e échelon :		
- à partir de 2 ans	11e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	10e échelon	AA majorée d'1 an
10e échelon :		
- à partir de 2 ans	10e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	9e échelon	AA majorée d'1 an
9e échelon :		
- à partir de 2 ans	9e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	8e échelon	AA majorée d'1 an
8e échelon :		
- à partir de 2 ans	8e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	7e échelon	AA majorée d'1 an
7e échelon :		
- à partir de 2 ans	7e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	6e échelon	AA majorée d'1 an
6e échelon :		
- à partir de 2 ans	6e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	5e échelon	AA majorée d'1 an
5e échelon :		
- à partir de 2 ans	5e échelon	AA au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	4e échelon	AA
4e échelon :		
- à partir d'1 an	4e échelon	sans ancienneté
- avant 1 an	3e échelon	AA majorée d'1 an
3e échelon :		
- à partir d'1 an	3e échelon	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	2e échelon	AA majorée d'1 an
2e échelon :		
- à partir d'1 an	2e échelon	AA au-delà d'1 an
- avant 1 an	1er échelon	AA
1er échelon :	1er échelon	sans ancienneté

Promotion en B :

Au choix parmi les adjoints administratifs justifiant d'au moins 9 années de services publics, par inscription sur une liste d'aptitude dans la limite de 2/5 du nombre total des nominations par concours et des détachements.

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.

Il faut reconnaître nos requalifications !

Le sous-classement des emplois génère des effets de substitution : un grand nombre de personnels de catégorie C exercent des fonctions qui, si on se réfère aux statuts, devraient relever d'emplois de catégorie B voire A.

Le paysage est encore plus brouillé par le recours massif à des personnels précaires pour accomplir des missions permanentes du service public qui, souvent, relèvent de la catégorie C.

Ce n'est pas seulement par imprévoyance ou incurie que les gouvernements successifs ont laissé s'installer cette situation : elle permet de rémunérer au plus bas les qualifications effectivement détenues et mises en oeuvre par les personnels.

C'est en toute conscience de la part des responsables politiques que cet état de fait est maintenu et que s'est développé un discours destiné à détourner l'attention des fonctionnaires eux-mêmes, avec hélas un certain succès.

Ce discours est fondé sur une prétendue « reconnaissance des compétences individuelles », une soi-disant « valorisation des performances individuelles » et une chimérique « rémunération au mérite personnel ». Délibérément centré sur l'individu, il évite soigneusement d'aborder la question du lien missions / qualifications et vise à persuader chacun qu'il est personnellement responsable du caractère insuffisant de sa situation.

Revalorisation ... pour arriver au SMIC

Le décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010, (JO du 8 juillet 2010), porte majoration, à compter du 1er juillet 2010, de la valeur de l'indice de base de la Fonction publique de 0,5 %. En conséquence, son montant est égal à 55,5635 € à compter de cette date.

Soit désormais une valeur mensuelle du point de 4,63 €.

Ce qui donne un salaire minimum Fonction publique (indice

nouveau majoré 292) de 1140,99 euros. Ce qui justifie notre revendication de 1600 euros nets.

Le gel est annoncé pour 2011 et éventuellement pour 2012 et 2013. C'est la poursuite et l'amplification de la politique d'austérité salariale.

Nous n'attendons pas le dégel !



La nécessité de barèmes

Les opérations de gestion (avancement, mutation) obligent à classer les personnels : le nombre de postulants est en effet généralement très supérieur au nombre de bénéficiaires, lequel est prédéfini s'agissant des opérations d'avancement de grade et de listes d'aptitude.

Pour départager les postulants, nous pensons que des barèmes sont nécessaires. Le SNASUB demande qu'ils soient généralisés et harmonisés. Par ailleurs, la question de leur contenu est essentielle.

Pour l'avancement d'échelon, nous ne proposons pas de barème. Nous voulons un avancement d'échelon au même rythme pour tous les membres d'un même corps. En attendant, nous sommes favorables à un « turn-over » dans l'attribution des réductions d'ancienneté.

Pour l'avancement de grade, nous sommes pour une carrière linéaire dans un corps. En attendant la disparition des grades, les barèmes doivent prendre en compte le temps de blocage au dernier échelon du grade précédent, la proximité de la retraite, l'ancienneté dans le corps, l'âge, voire le mode d'accès au corps (concours, liste d'aptitude).

L'estimation de la « valeur professionnelle » devrait être minorée ou écartée.

Pour le passage par liste d'aptitude à un corps supérieur, on observera que les emplois de catégorie C sont largement pourvus par des personnels « surqualifiés » : ils ont acquis cette surqualification tant par l'expérience que par la formation initiale ou continue. L'accès à un corps supérieur devient la reconnaissance tardive d'une qualification déjà détenue et effectivement mise en oeuvre.

L'ancienneté dans les fonctions est donc à privilégier, l'exigence de mobilité à écarter autant que possible. Les formations suivies ne doivent pas être un élément de départage, dans la mesure où l'accès à celles-ci n'est pas égalitaire.

Pour le mouvement, le barème sert essentiellement à déterminer l'ordre d'examen des demandes de mutation : plus on est placé haut dans le barème plus on a de chances d'avoir satisfaction, notamment sur ses premiers vœux.

Le barème doit comporter des éléments communs à tous les candidats (ancienneté générale de services, ancienneté dans le corps et dans le poste) et d'autres liés à la personne (situation familiale, ancienneté de la demande).

Smicardisation et carrière rétrécie

Les salaires : la légère progression apparente cache un recul, puisque le point d'indice a perdu de sa valeur en pouvoir d'achat : le début de carrière est au SMIC et le sommet du C ne représente plus que 148% du Smic contre 165% en 1999.

C'est pourquoi nous demandons le retour à l'indexation des salaires sur les prix.

Le SNASUB-FSU revendique :

- un véritable repyramidage des emplois par la

reconnaissance des qualifications et non par la disparition des missions de service public,

- un corps en catégorie C à trois grades commençant à l'échelle 4 revalorisée.

Pour le SNASUB, le volet statutaire de l'amélioration des carrières (reclassement, avancement, promotion, déroulé de carrière...) ne peut être déconnecté de l'exigence d'augmentation générale des salaires et donc de reconstruction de la grille de rémunération.

Souffrance au travail : en sortir !

La souffrance au travail n'est pas le lot des seuls adjoints administratifs. Mais comme le manque de reconnaissance professionnelle est particulièrement aigu, la souffrance au travail, qui lui est liée, est aussi plus souvent présente. Le harcèlement professionnel, parce qu'il est le plus souvent celui d'un supérieur sur un subordonné, est également plus présent que dans d'autres catégories.

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 résonance 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 *Marianne*2, 4 novembre 2008.

Les textes en vigueur :

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

- Les textes **Fonction Publique** : loi n°83-634 du 13.07.83 décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié ; circulaire d'application FP/4 n°1871 du 24 janvier 1996 ; **circulaire**

n°2007-047 du 27 février 2007 relative 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 les références des personnes à contacter en CHS.

Le SNASUB, avec ses commissaires paritaires, revendique un vrai mouvement interacadémique pour les adjoints administratifs.

Vous trouverez à la fin de ce dossier une fiche à remplir, qui aidera nos commissaires paritaires à porter vos dossiers.



Fiche de suivi syndical

à renvoyer à :
SNASUB - FSU - 104, Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS

qui transmettra directement
aux commissaires paritaires des académies concernées

Demande de mutation interacadémique 2011 des personnels administratifs : Adjoints administratifs (ADJAENES)

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

Signalez les éléments pouvant favoriser le changement d'académie :

Vous reporter aux circulaires de mouvement intra académiques des académies demandées, disponibles sur les sites des rectorats.

Rapprochement de conjoint :

Nombre d'enfants à charge :

Affectation dans certaines zones ou établissements difficiles :

Réintégration après congé parental, aprèsannées :

Réintégration après disponibilité, après années :

Ancienneté dans le poste : ans mois jours

Ancienneté dans le corps : ans mois jours

Ancienneté dans la fonction publique : ans mois jours

Votre demande de changement d'académie :

Voeu n° 1 :
Académie.....Département.....
Etablissement ou service :
.....Ville.....

Voeu n° 2 :
Académie.....Département.....
Etablissement ou service :
.....Ville.....

Voeu n° 3 :
Académie.....Département.....
Etablissement ou service :
.....Ville.....

Voeu n° 4 :
Académie.....Département.....
Etablissement ou service :
.....Ville.....

Voeu n° 5 :
Académie.....Département.....
Etablissement ou service :
.....Ville.....

Voeu n° 6 :
Académie.....Département.....
Etablissement ou service :
.....Ville.....

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