

élections professionnelles 2018

Personnels de l'AENES

adjoints administratifs
secrétaires administratifs
attachés d'administration

FAITES-VOUS ENTENDRE

CAPN et CAPA

commissions administratives paritaires nationales
commissions administratives paritaires académiques

CT

comités techniques



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

29 > 06
NOV DÉC

Votez !



Moi, c'est tout vu : je vote SNASUB-FSU

Édito

Bruno Lévéder
Secrétaire général



Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

Du 29 novembre au 6 décembre, vous allez élire vos représentant-es dans les commissions administratives paritaires académiques et nationales (CAPA et CAPN) et dans les comités techniques ministériels, académiques ou d'établissements.

Ces élections professionnelles interviennent dans une période lourde d'incertitudes pour de nombreux collègues, marquée par les annonces gouvernementales de suppressions de postes, de gel maintenu de la valeur du point d'indice, d'affaiblissement du sens des déroulements de carrière par l'éventuel retour de l'indemnitaire à la « performance », de fusions d'académies ou d'établissements affectant la proximité du service public et le sens même de nos métiers au service de l'intérêt général.

Le SNASUB-FSU, avec la FSU, ne s'y résout en rien et est bien déterminé à organiser la résistance syndicale, à porter et défendre avec détermination les revendications et à faire de la solidarité concrète, partout, la mise en acte de la défense de nos professions, du service public d'éducation, d'enseignement supérieur et de recherche.

Élire des représentant-es du SNASUB-FSU qui exercent, comme vous, dans les services, les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, dans les établissements publics nationaux, **c'est vous armer de véritables délégués du personnel** qui ne ménageront jamais leurs efforts pour construire et faire grandir la solidarité partout.

- Ils/Elles défendent vos droits efficacement, au quotidien, pour tous les actes de gestion concernant votre carrière, en faisant respecter des règles d'égalité de traitement entre toutes et tous.
- Ils/Elles rendent compte de leur action, en toute indépendance, et vous informent des enjeux et des décisions qui vous concernent.
- Ils/Elles défendent en permanence la nécessité de (re)créer des emplois à la hauteur des besoins pour améliorer les conditions de travail.

Parce que la résignation n'est pas dans l'ADN de notre syndicalisme, parce que nous avons à cœur de défendre les situations individuelles et de faire progresser les droits collectifs :

VOTEZ et FAITES VOTER pour le SNASUB-FSU et la FSU !

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
01 41 63 27 51 / 52

Directeur de publication

Bruno Lévéder

Rédacteur(s) en chef

Pierre Boyer

Mise en page

Thomas Mikkelsen

Publicité

Com'D'Habitude Publicité

05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression

Imprimerie Grenier

94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926

CPPAP : 0720 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	Édito
Page 4	Vos délégués dans les commissions paritaires : pour quoi faire ?
Page 5	Nos emplois, le statut général, nos carrières, nos rémunérations au péril de la politique gouvernementale « action publique 2022 » !
Page 6	Le SNASUB-FSU dans la CAPN des ADJAENES
Page 7	Les candidats du SNASUB-FSU pour la CAPN des ADJAENES
Page 8	Le SNASUB-FSU dans la CAPN des SAENES
Page 9	Les candidats du SNASUB-FSU pour la CAPN des SAENES
Page 10	Le SNASUB-FSU dans la CAPN des AAE
Page 11	Les candidats du SNASUB-FSU pour la CAPN des AAE
Page 12	Rémunérations et grilles indiciaires
Page 14	Conditions de promovabilité et de promotion
Page 15 à 18	Comité Technique Ministériel
Page 19	Bulletin d'adhésion

Vos délégué.es du personnel dans les commissions paritaires : pour quoi faire ?

LES commissions administratives paritaires (CAP) sont, depuis la réforme des comités techniques en 2011, les seules instances consultatives à demeurer paritaires c'est-à-dire que les représentant-es de l'administration y siègent en nombre égal à ceux des personnels.

Champ de compétence des CAP

Les CAP sont obligatoirement consultées avant certaines décisions relatives à la carrière des fonctionnaires : mutation, détachement (arrivée), intégration, refus de titularisation ou prolongation de stage, tableau d'avancement de grade, liste d'aptitude.

Leur rôle en matière disciplinaire est capital et donne des garanties importantes aux collègues mis en cause.

Les CAP peuvent être sollicitées par les personnels en recours contre un refus de temps partiel, de congé de formation ou bien dans le cadre d'une demande de révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel.

Tout autre problème peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié au moins des élu.es du personnel le demande.

Fonctionnement des CAP

Les séances des CAP ne sont pas publiques. Elles émettent des avis consultatifs, préalables à la décision de l'administration. Leur rôle s'avère bien souvent décisif puisque c'est dans leur cadre que les élu.es du personnel peuvent assurer la défense des agents et faire valoir leur point de vue.

Des élu-e-s SNASUB-FSU : pour quoi faire ?

Élu.es de tous les personnels, syndiqué.es ou non, les commissaires paritaires du SNASUB-FSU étudient attentivement toutes les demandes que leur adressent les collègues. Ils rejettent toute forme de discrimination et de clientélisme. Ils élaborent leurs interventions, décisions en complète indépendance des représentant-es de l'administration.

Ils combattent en permanence les injustices, les décisions arbitraires et les passe-droits.

Confronté.es à des actes de gestion concernant parfois des centaines ou des milliers de personnels (tableaux d'avancement, mutations...), ils militent

pour la mise en œuvre de règles de gestion transparentes, équitables et compréhensibles par tous.

Après les CAP, ils communiquent aux collègues les résultats de la commission les concernant et se tiennent à leur disposition pour tout renseignement complémentaire.

Nos délégué.es du personnel sont formés par notre organisation à ce rôle difficile parce qu'il exige une très bonne connaissance des textes (lois, décrets, circulaires de gestion...) et une certaine expérience. **En toute occasion, ils sont les avocats des personnels** et non de simples témoins impartiaux et encore moins des co-gestionnaires complaisants.

Pour l'égalité de traitement dans la gestion collective des agents

Dans les CAP, ils interviennent sans relâche pour rappeler des principes incontournables de la fonction publique :

- **l'égalité de traitement des agents d'un même corps** quels que soient leurs lieux d'exercice ou les fonctions exercées par les personnels : nos élu.es souhaitent défendre TOUS les agents du corps ;
- **la reconnaissance et la prise en compte des années d'exercice** - d'ancienneté - lors de l'examen des parcours professionnels des personnels.

Ces principes nous amènent à défendre l'existence de critères objectifs et quantifiables - les barèmes **(prévus d'ailleurs par le statut de la fonction publique de l'Etat pour les mutations)** pour répartir en toute transparence plusieurs centaines ou milliers d'agents **concernés par un avancement ou une mutation par exemple.**



Nos emplois, le statut général, nos carrières, nos rémunérations au péril du projet gouvernemental « action publique 2022 » !

Le gouvernement, avec sa politique, baptisée « action publique 2022 » prévoit des mesures qui ressemblent comme deux gouttes d'eau à celles annoncées il y a plus de 10 ans par la RGPP et qui ont fait tant de mal en matière de dégradation des conditions de travail, de désorganisation des services et des établissements, de développement de méthodes managériales pour accroître la pression et la subordination des personnels...

D'ailleurs, il suffit de faire un tour d'horizon des mesures annoncées pour se convaincre que celles-ci ne moderniseront rien et n'auront comme effet que de faire du mal aux personnels, d'abîmer leur travail et de répondre aux injonctions idéologiques des politiques d'austérité.

L'emploi public affaibli !

Il s'agit là d'une promesse présidentielle : supprimer 120 000 emplois publics dont 50 000 dans la fonction publique de l'État. Les conséquences pour nos métiers sont immédiates : après les 200 suppressions de postes administratifs à la rentrée 2018, 400 de plus sont prévues pour la rentrée 2019. **C'est inacceptable !**

Partout, les services sont déjà « à l'os » et les conditions de travail dégradées pour réaliser nos missions d'organisation et de gestion du système éducatif. **Il faut donc se battre, tous et toutes ensemble,** pour défendre les postes et revendiquer ceux dont nous avons besoin.

Le SNASUB-FSU n'a jamais faibli dans sa bataille pour l'emploi, pour que soient (re)créés tous les postes nécessaires aux besoins du service public, en catégories B et A pour répondre aux enjeux de modernisation de nos activités-métiers, de requalification massive des emplois et de promotion massive des collègues qui exercent des missions relevant de corps supérieurs.

Le statut attaqué et la précarité promise !

En affichant une volonté d'élargir considérablement les cas de dérogation au principe qu'un emploi permanent de la fonction publique a vocation à être occupé par un fonctionnaire, c'est le statut dans son effectivité même qu'il remet en cause. **En effet, ceci induira inévitablement de nouvelles divisions** entre les personnels selon leurs types d'emplois, cela affaiblira la portée des droits collectifs consacrés par le statut et aggravera la précarité dans la fonction publique. Dans un tel contexte, nos revendications de carrière et de rémunérations seront plus compliquées à porter de manière collective.

Le SNASUB-FSU a toujours mené la bataille pour la titularisation des personnels contractuels parce qu'il est viscéralement attaché à une fonction publique de carrière et statutaire. Il est parmi les organisations syndicales les plus offensives sur ce sujet.

Fusionner : mais pour quoi faire ?

Fusionner les académies, les établissements du supérieur : il ne s'agit rien moins que de répondre aux objectifs de l'austérité : supprimer des postes par des « économies d'échelle » !

Le gouvernement a décidé de remettre le couvert et de fusionner les académies pour les aligner sur les périmètres des régions. C'est la négation même de la proximité nécessaire à une bonne organisation du système éducatif. En outre, les expériences d'autres réorganisations de services déconcentrés de l'État, dans d'autres secteurs, ont montré combien il est facile de casser des organisations qui fonctionnent, mais plus difficile de reconstruire une efficacité au service du public.

D'ailleurs, c'est la raison pour laquelle les personnels et leurs représentant-es ont été mis à l'écart de la discussion sur la carte des académies, et que leurs conditions de travail, la réalité de leurs métiers ne sont nullement prises en compte.

Pour le SNASUB-FSU, c'est toujours « non aux fusions des académies » ! Et il est en ordre de bataille pour mobiliser les personnels sur cette question.

Les cadres collectifs de rémunération et de carrière remis en cause, les droits collectifs rognés !

Le gouvernement prévoit d'affaiblir les commissions administratives paritaires dans leurs prérogatives. La meilleure réponse pour résister, c'est de voter et de faire voter massivement lors de ces élections professionnelles.

Il renoue avec la mauvaise idée de développer à nouveau la part de l'indemnitaire dans la rémunération, au détriment de l'indiciaire. Il prévoit de rétablir un complément indemnitaire au plafond sensiblement relevé pour rémunérer la « performance » des services... Il voudrait contraindre les personnels à accroître la pression les uns sur les autres qu'il ne s'y prendrait pas autrement. **Une sorte de généralisation de la politique managériale de la « carotte et du bâton ».**

Le SNASUB-FSU défend au contraire que les mesures de carrière de PPCR ne peuvent être qu'une première étape, et que la valeur du point d'indice doit être revalorisée dans le cadre d'un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu. **Il est temps de reconnaître enfin l'investissement et l'engagement des personnels** à la mesure de leurs missions au service de l'intérêt général.

CAPN des ADJAENES

Voter pour le SNASUB-FSU c'est se prononcer pour :

Pour reconnaître le travail de chacun.e, il faut requalifier les emplois et promouvoir les personnels !

Une écrasante majorité des ADJAENES exercent des fonctions relevant de la catégorie B, aussi bien dans les services centraux ou académiques que dans les établissements scolaires ou universitaires. Le SNASUB-FSU a gagné en 2014 un plan ministériel triennal de requalification. Les moyens mis par le ministère ont été trop éloignés des besoins de la réalité : 900 emplois requalifiés environ pour plus de 30 000 adjoint.es administratifs. **Il faut en finir avec tous les décalages emploi-fonctions-statut de très nombreux collègues !**

Le SNASUB-FSU est déterminé à gagner un vrai plan national ambitieux, pluriannuel, pour en finir avec toutes les situations de décalage et reconnaître le travail des personnels concernés en les reclassant sur leur poste requalifié en catégorie B.

Améliorer significativement le déroulement des carrières en catégorie C :

- Reconstruction de la carrière d'abord sur deux grades (au lieu de trois actuellement) avec un nombre d'échelons significativement revalorisés.

- Augmenter les possibilités d'avancement de grade (les ratios promus-promouvables) pour augmenter significativement le nombre de promotions.
- Faire reculer les logiques managériales d'individualisation et d'arbitraire, toujours plus poussées, auxquelles nos carrières et nos rémunérations sont de plus en plus soumises. Ces logiques abiment les collectifs de travail et les garanties collectives et accentuent la mise en concurrence des personnels entre eux.
- Gagner l'organisation d'un mouvement national inter-académique, piloté par le ministère.

Les adjoint.es administratifs en quelques chiffres

(Source : panorama RH établi par la DGRH - chiffres AGORA du 1^{er} février 2017)

Le corps des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) est composé de **30 896** personnels dont 90,91 % sont des femmes. Le tableau ci-dessous présente la répartition des effectifs.

	En activité	Dans l'enseignement scolaire	Dans l'enseignement supérieur	Autres positions	Total	% de l'effectif total
Adjaenes P1C	5 986	4 788	1 198	111	6 097	18,8%
Adjaenes P2C	22 110	16 398	5 712	1 238	23 348	71,8%
Adjaenes	2 800	2 253	547	253	3 053	9,4%
Total	30 896	23 439	7 457	1 602	32 498	100,0%

La colonne « autres positions » regroupe les effectifs en congé parental (101 collègues), en détachement (632 collègues) et en disponibilité (869 collègues).

Les enjeux des mutations pour le corps des adjoints administratifs

		Convenances personnelles et autres	Rapprochement de conjoint	R.Q.T.H.	Politique de la ville	Total
Demandes de mutations	Inter / COM	723	135	60	7	925
	Intra	2 871	264	214	106	3 455
Mutations réalisées	Inter / COM	130	50	27	4	211
	Intra	1 218	134	128	54	1 534
% de réalisation des demandes de mutation	Inter / COM	18,0%	37,0%	45,0%	57,1%	22,8%
	Intra	42,4%	50,8%	59,8%	50,9%	44,4%
	Total	37,5%	46,1%	56,6%	51,3%	39,8%

Les candidats du SNASUB-FSU à la CAPN des Adjointes administratives de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

Adjoint administratif principal de 1^{re} classe

1.	M ^{me} COLAZZINA Agnès	Collège Henri Barnier	Marseille (13) - AIX-MARSEILLE
2.	M ^{me} AMOUNY Martine	Collège Frédéric et Irène Joliot-Curie	Fontenay-sous-Bois (94) - CRETEIL
3.	M ^{me} EYRAUD Sandrine	Lycée Algoud-Laffemas	Valence (26) - GRENOBLE
4.	M ^{me} DEBAY Carole	Collège Paul Eluard	Verzy (51) - REIMS
5.	M ^{me} MICHEL Sylvie	Lycée Mangin	Sarrebourog (57) - NANCY-METZ
6.	M ^{me} SILVERI Antonia	CIO d'Etat d'Antibes	Antibes (06) - NICE
7.	M ^{me} KHAZANI Maria	Collège La Grange aux Belles	Paris (75) - PARIS
8.	M ^{me} MATEO Sylvie	Lycée professionnel Tony Garnier	Bron (69) - LYON

Adjoint administratif principal de 2^e classe

1.	M ^{me} EVEN Nelly	Rectorat de Rennes	Rennes (35) - RENNES
2.	M. DELMAIRE Jonathan	Lycée professionnel Turgot	Roubaix (59) - LILLE
3.	M ^{me} SISTAC Aurore	Lycée Déodat de Séverac	Toulouse (31) - TOULOUSE
4.	M. OGIROU Steve	CROUS de Versailles	Versailles (78) - VERSAILLES
5.	M ^{me} VIRGINIE Daisy	Rectorat de la Réunion	Saint-Denis (974) - LA REUNION
6.	M ^{me} GERIN Caroline	Université de Bourgogne	Dijon (21) - DIJON
7.	M ^{me} FLORES Virginie	Collège Romain Rolland	Nîmes (30) - MONTPELLIER
8.	M ^{me} MORILLE Claudie	CROUS de Nantes	Nantes (44) - NANTES

Adjoint administratif

1.	M. MEUNIER Dominique	Collège Max Dussuchal	Villers-Cotterêts (02) - AMIENS
2.	M ^{me} CRAMER Cécilia	Collège Anatole France	Limoges (87) - LIMOGES
3.	M ^{me} VREUX-GERBIER Nelly	Lycée Périer	Marseille (13) - AIX-MARSEILLE
4.	M ^{me} CARIN Céwcale	DSDEN du Calvados	Hérouville-Saint-Clair (14) - CAEN
5.	M ^{me} LEDEMAZEL Marie-José	Lycée Edouard Branly	Boulogne-sur-Mer (62) - LILLE
6.	M ^{me} VIDAL Marlène	Lycée professionnel François Rabelais	Brassac-les-Mines (63) - CLERMONT-FERRAND

Moi, c'est tout vu : je vote SNASUB-FSU

29 > 06
NOV DÉC

Votez !

FAITES-VOUS ENTENDRE

CAPN des SAENES

Voter pour le SNASUB-FSU c'est se prononcer pour :

Pour reconnaître le travail de chacun-e, il faut requalifier les emplois et promouvoir les personnels !

Près d'un tiers des 20 000 SAENES (émargeant à l'IFSE groupe 1) exercent des fonctions relevant de la catégorie A, dans les services centraux, académiques et universitaires (les chefs de service ou de bureau) ou dans les établissements scolaires (les adjoint.es gestionnaires). **Le SNASUB-FSU a gagné en 2014 un plan ministériel triennal de requalification**, malheureusement trop éloignés des besoins de la réalité : **387 emplois** requalifiés pour près de 6 000 SAENES concernés environ. **Il faut pourtant en finir avec tous les décalages emploi-fonctions-statut de très nombreux collègues !**

Le SNASUB-FSU est plus que jamais déterminé à gagner un vrai plan national ambitieux, pluriannuel, pour en finir avec toutes ces situations. Il faut faire reconnaître le travail des personnels concernés en les reclassant sur leur poste requalifié en catégorie A.

Accélérer le déroulement des carrières en catégorie B :

- Réduire le nombre de grades en catégorie B : reconstruction de la carrière d'abord sur deux grades (au

lieu de trois actuellement) avec un nombre d'échelons revalorisés permettant une carrière linéaire significativement revalorisée ;

- Augmenter les possibilités d'avancement de grade (les ratios promus-promouvables) pour en finir avec les situations de blocage aux sommets des grades qui aggravent l'injustice vécue par de nombreux collègues attendant de trop longues années une promotion de grade.

- Faire reculer les logiques managériales d'individualisation et d'arbitraire, toujours plus poussées, à laquelle nos carrières et nos rémunérations sont de plus en plus soumises. Ces logiques abiment les collectifs de travail et les garanties collectives et accentuent la mise en concurrence des personnels entre eux.

Le corps des SAENES en quelques chiffres

(Source : panorama RH établi par la DGRH - chiffres AGORA du 1^{er} février 2015)

Le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) était composé de **18 245** personnels, dont 83,76% sont des femmes.

	En activité	dans l'enseignement scolaire	dans l'enseignement supérieur	Autres positions	Total	% de l'effectif total
Saenes cl. exceptionnelle	3 300	2 701	599	83	3 383	17,8%
Saenes cl. supérieure	4 520	3 615	905	153	4 673	24,5%
Saenes cl. normale	10 425	8 161	2 264	557	10 982	57,7%
Total	18 245	14 477	3 768	793	19 038	100,0%

Les mutations des SAENES

		Rapprochement de conjoint	RQTH	Politique de la ville	Convenances personnelles et autres	Total
Demandes de mutations	Inter / COM	25	16	16	290	347
	Intra	203	82	52	1 867	2 204
Mutations réalisées	Inter / COM	25	13	13	116	167
	Intra	100	56	22	864	1 042
% de réalisation des demandes de mutation	Inter / COM	100,0%	81,3%	81,3%	40,0%	48,1%
	Intra	49,3%	68,3%	42,3%	46,3%	47,3%
	Total	54,8%	70,4%	51,5%	45,4%	47,4%

Les candidats du SNASUB-FSU à la CAPN des Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

Secrétaire administratif de classe exceptionnelle

1.	M. LALOUETTE Philippe	Lycée Edouard Gand	Amiens (80) - AMIENS
2.	M ^{me} WURTZ Carole	Lycée César Baggio	Lille (59) - LILLE
3.	M ^{me} SERRANO Conception	DSDEN du Gard	Nîmes (30) - MONTPELLIER
4.	M ^{me} SAINSON Natacha	CROUS d'Orléans	Orléans (45) - ORLEANS-TOURS
5.	M ^{me} CAHARD Catherine	Université Le Havre Normandie	Le Havre (76) - ROUEN
6.	M ^{me} VENTURINO Candie	Lycée Adolphe Chérioux	Vitry-sur-Seine (94) - CRETEIL

Secrétaire administratif de classe supérieure

1.	M ^{me} ALATORRE Agnès	Rectorat d'Aix-Marseille	Aix-en-Provence (13) - AIX-MARSEILLE
2.	M ^{me} POIRIER Pascale	Collège Louis Pergaud	Couches (71) - DIJON
3.	M ^{me} CHALOT Aline	CROUS de Paris	Paris (75) - PARIS
4.	M ^{me} BOULEGUE Claudine	ESPE - Université de Cergy-Pontoise	Saint-Germain-en-Laye (78) - VERSAILLES
5.	M ^{me} GREMILLET-GEORGE Sandra	DSDEN de la Meuse	Bar-le-Duc (55) - NANCY-METZ
6.	M. FERRETTE François	DSDEN de l'Orne	Alençon (61) - CAEN

Secrétaire administratif de classe normale

1.	M ^{me} CHERAMY Anny-Pierre	Collège du Val Cérou	Cordes-sur-Ciel (81) - TOULOUSE
2.	M ^{me} BOURDIN Claire	Rectorat de Limoges	Limoges (87) - LIMOGES
3.	M. POUPET Sébastien	I.U.T Université Lyon 1	Villeurbanne (69) - LYON
4.	M ^{me} CLAPIER Valérie	Lycée professionnel Léon Pavin	Chomérac (07) - GRENOBLE
5.	M ^{me} HERESON Hélène	Rectorat de la Guadeloupe	Les Abymes (971) - LA GUADELOUPE
6.	M ^{me} COURCIER Lise	Lycée Raoul Mortier	Montmorillon (86) - POITIERS
7.	M ^{me} BRIET Catherine	Université Nice Sophia Antipolis	Nice (06) - NICE
8.	M. LEVEDER Bruno	Rectorat de Rennes	Rennes (35) - RENNES

Moi, c'est tout vu : je vote SNASUB-FSU

29 > **06**
NOV DÉC

Votez !

FAITES-VOUS ENTENDRE

CAPN des AAE

Voter pour le SNASUB-FSU c'est se prononcer pour :

Gagner une réforme du corps des attaché-es reconnaissant les missions et les métiers !

Le bilan de la mise en œuvre du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat est désormais possible.

La mobilité interministérielle, outre l'affaiblissement des cultures métiers qu'elle suppose, est pipée par les différentiels indemnitaires et par les incohérences des calendriers et modes de gestion des tableaux annuels de mutations, lorsqu'ils existent. **Et la création d'un grade à accès fonctionnel, dont l'effectif est par définition fermé et prenant en compte tardivement les fonctions exercées, ne répond en rien à la problématique de reconnaissance des attachés exerçant de fortes responsabilités.**

Les réformes des cartes comparables, celles dans l'enseignement supérieur ou de la gouvernance académique, combinées à l'entrée du corps des attachés dans une prétendue interministérialité, aboutissent à un manque de lisibilité des missions et à de grandes difficultés pour les déroulements des carrières, sans parler de l'organisation du service public.

Les grades ne correspondent plus à des types d'emplois et de fonctions déterminés. La hors-classe est déjà comble. Et le recours massif à la BIEP (CIGEM oblige) menace le mouvement national, l'égalité de traitement et le droit à la mobilité pour tou.te.s.

Dès l'origine du CIGEM des Attaché.es, le SNASUB-FSU a formulé ces critiques. Une bonne raison de lui faire confiance !

Nos missions doivent être rémunérées à leur juste valeur !

La filière administrative n'est pas assez reconnue. On lui doit le bon fonctionnement du système éducatif qu'elle organise, encadre, gère, rendant ainsi possible l'acte éducatif ou de recherche. Pourtant, le déroulement des carrières et les rémunérations ne sont plus en rapport aujourd'hui avec les missions confiées aux personnels. **Cela doit changer !**

Au-delà des mesures de carrière dites PPCR, le SNASUB-FSU continue de revendiquer une vraie revalorisation salariale : le dégel immédiat de la valeur du point d'indice ; la poursuite ambitieuse de la revalorisation des grilles indiciaires.

Le SNASUB-FSU défend ainsi un plan salarial de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 20 ans.

- Une refonte statutaire permettant des déroulements de carrière linéaires et une mobilité (mutations et détachements) permettant de choisir son parcours de carrière et de répondre aux besoins d'encadrement et de proximité du service public.
- **Une transparence et des critères objectifs** pour tous les actes de gestion : des mutations aux promotions !

- **L'amélioration immédiate des ratios** promus/promouvables pour favoriser l'avancement de grade ;
- **La transformation de la « hors-classe » en grade ordinaire**, par son décontingement et celui de l'échelon spécial, pour un avancement de grade sans obstacle technique ou budgétaire.
- **La création d'un corps de niveau A+** permettant un débouché et un déroulé de carrière pour les attachés exerçant des fonctions d'encadrement supérieur.

Le corps des AAE dans l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche en quelques chiffres

(source DGRH - au 31 décembre 2017)

- **Le corps des attachés d'administration de l'État** est composé de **12 101** personnels dont 62,9% de femmes : 1 124 en hors classe, 201 directeurs de service et 4 199 attachés.es principaux, 6 577 attachés.es.
- 10 796 AAE sont en fonction, 18 sont mis à disposition, 1 081 en position de détachement
- Le plan triennal ministériel de requalification 2015-2017 **n'a permis qu'à 387 SAENES de bénéficier du plan de requalification de B en A** (par le biais de la liste d'aptitude et du concours interne).

La mobilité des AAE

	Au titre de 2016	Au titre de 2017
Mouvements à l'intérieur du périmètre de gestion : changement de service ou d'établissement	750 dont 73 BIEP	826 dont 112 BIEP
Mutations entre autorités de gestion		
affectations CIGEM sortantes	148	118
affectations CIGEM entrantes	36	43

Les candidats du SNASUB-FSU à la CAPN des Attachés d'administration de l'État

Attaché d'administration hors classe

1.	M. FOUCHOU-LAPEYRADE Éric	Lycée Déodat de Séverac	Toulouse (31) - TOULOUSE
2.	M ^{me} DOSSCHE Colette	Lycée Raymond Queneau	Villeneuve-d'Ascq (59) - LILLE
3.	M. GIPOULOU David	Lycée Jean Favard	Guéret (23) - LIMOGES
4.	M ^{me} HAMELIN Carole	Lycée Parc des Loges	Evry (91) - VERSAILLES
5.	M ^{me} NICOLLE Danièle	Lycée Victor Duruy	Paris (75) - PARIS
6.	M. VECCHIUTTI Thomas	Rectorat de Corse	Ajaccio (2A) - CORSE

Directeur de service et attaché principal d'administration

1.	M. MERLET Nicolas	Lycée Jean Mermoz	Saint-Louis (68) - STRASBOURG
2.	M. GABIGNAUD Jean-Louis	Collège Georges Brassens	Lattes (34) - MONTPELLIER
3.	M ^{me} LUNEL Virginie	Lycée Eugène Delacroix	Maisons-Alfort (94) - CRETEIL
4.	M ^{me} LAGHMARA Djamila	Lycée Thiers	Marseille (13) - AIX-MARSEILLE
5.	M ^{me} LEROY Véronique	Université de Poitiers	Poitiers (86) - POITIERS
6.	M. NOYER Christophe	Collège Jean Rostand	Evreux (27) - ROUEN

Attaché d'administration

1.	M ^{me} HOLLER Annick	Université de Bourgogne	Dijon (21) - DIJON
2.	M. PARTY Rémy	Université de Lorraine	Nancy (54) - NANCY-METZ
3.	M ^{me} LEVISTRE Véronique	Collège Jean Compagnon	Reyrieux (01) - LYON
4.	M ^{me} CAMBRESY-BAESCH Charlotte	Lycée La Fontaine du Vé	Sézanne (51) - REIMS
5.	M ^{me} AREVALO-ALLAIRE Isabelle	Lycée Robert de Luzarches	Amiens (80) - AMIENS
6.	M ^{me} ANDRIAMASY Rajaobelina	Lycée Fulgence Bienvenüe	Loudéac (22) - RENNES
7.	M. BOCHE Alexis	Université d'Orléans	Orléans (45) - ORLEANS-TOURS
8.	M ^{me} LILLO Katherine	Collège Sport et Nature	La Chapelle-en-Vercors (26) - GRENOBLE

Moi, c'est tout vu : je vote SNASUB-FSU

29 > **06**
NOV DÉC

Votez !

FAITES-VOUS ENTENDRE

Rémunérations et grilles indiciaires

Nos missions doivent être rémunérées à leur juste valeur !

La filière administrative n'est pas assez reconnue. On lui doit le bon fonctionnement du système éducatif qu'elle organise, encadre, gère, rendant ainsi possible l'acte éducatif ou de recherche. Les carrières et les rémunérations ne sont pas à la hauteur des missions des personnels. **Cela doit changer !**

Le SNASUB-FSU défend un plan salarial de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 20 ans.

Adjoints administratifs

Pour la catégorie C, les mesures de PPCR ont permis de supprimer un barrage de grade. Mais le gros défaut des grilles et du calendrier est qu'il n'a pas permis la légitime revalorisation des salaires. Dès maintenant, nous exigeons : **le dégel immédiat de la valeur du point d'indice ; une revalorisation significative des grilles indiciaires, pas de salaire inférieur à 1 700 euros !**

Grade	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017				Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2021			
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	10 ^e	466	21	-	10 ^e	466	16	-	10 ^e	466	16	-	10 ^e	473	23	-
	9 ^e	445	15	3 ans	9 ^e	450	20	3 ans	9 ^e	450	20	3 ans	9 ^e	450	20	3 ans
	8 ^e	430	17	3 ans	8 ^e	430	15	3 ans	8 ^e	430	15	3 ans	8 ^e	430	15	3 ans
	7 ^e	413	13	3 ans	7 ^e	415	12	3 ans	7 ^e	415	12	3 ans	7 ^e	415	12	3 ans
	6 ^e	400	9	2 ans	6 ^e	403	10	2 ans	6 ^e	403	10	2 ans	6 ^e	403	10	2 ans
	5 ^e	391	16	2 ans	5 ^e	393	13	2 ans	5 ^e	393	13	2 ans	5 ^e	393	13	2 ans
	4 ^e	375	10	2 ans	4 ^e	380	12	2 ans	4 ^e	380	12	2 ans	4 ^e	380	12	2 ans
	3 ^e	365	10	2 ans	3 ^e	368	10	2 ans	3 ^e	368	10	2 ans	3 ^e	368	10	2 ans
	2 ^e	355	10	1 an	2 ^e	358	8	1 an	2 ^e	358	8	1 an	2 ^e	358	8	1 an
	1 ^{er}	345	-	1 an	1 ^{er}	350	-	1 an	1 ^{er}	350	-	1 an	1 ^{er}	350	-	1 an
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	12 ^e	416	5	-	12 ^e	418	7	-	12 ^e	418	7	-	12 ^e	420	8
11 ^e		411	9	4 ans	11 ^e	411	9	4 ans	11 ^e	411	9	4 ans	11 ^e	412	8	4 ans
10 ^e		402	12	3 ans	10 ^e	402	12	3 ans	10 ^e	402	12	3 ans	10 ^e	404	12	3 ans
9 ^e		390	10	3 ans	9 ^e	390	10	3 ans	9 ^e	390	10	3 ans	9 ^e	392	12	3 ans
8 ^e		380	16	2 ans	8 ^e	380	16	2 ans	8 ^e	380	16	2 ans	8 ^e	380	15	2 ans
7 ^e		364	14	2 ans	7 ^e	364	13	2 ans	7 ^e	364	13	2 ans	7 ^e	365	11	2 ans
6 ^e		350	7	2 ans	6 ^e	351	6	2 ans	6 ^e	351	6	2 ans	6 ^e	354	8	2 ans
5 ^e		343	7	2 ans	5 ^e	345	9	2 ans	5 ^e	345	9	2 ans	5 ^e	346	8	2 ans
4 ^e		336	4	2 ans	4 ^e	336	3	2 ans	4 ^e	336	3	2 ans	4 ^e	338	2	2 ans
3 ^e		332	2	2 ans	3 ^e	333	3	2 ans	3 ^e	333	3	2 ans	3 ^e	336	2	2 ans
2 ^e		330	2	2 ans	2 ^e	330	2	2 ans	2 ^e	330	1	2 ans	2 ^e	334	2	2 ans
1 ^{er}	328	-	1 an	1 ^{er}	328	-	1 an	1 ^{er}	329	-	1 an	1 ^{er}	332	-	1 an	
Adjoint administratif	11 ^e	367	13	-	11 ^e	367	13	-	11 ^e	368	12	-	12 ^e	382	10	-
	10 ^e	354	12	3 ans	10 ^e	354	11	3 ans	10 ^e	356	10	3 ans	11 ^e	372	9	4 ans
	9 ^e	342	6	3 ans	9 ^e	343	4	3 ans	9 ^e	346	4	3 ans	10 ^e	363	9	3 ans
	8 ^e	336	4	2 ans	8 ^e	339	4	2 ans	8 ^e	342	4	2 ans	9 ^e	354	6	3 ans
	7 ^e	332	2	2 ans	7 ^e	335	3	2 ans	7 ^e	338	4	2 ans	8 ^e	348	6	2 ans
	6 ^e	330	1	2 ans	6 ^e	332	2	2 ans	6 ^e	334	2	2 ans	7 ^e	342	5	2 ans
	5 ^e	329	1	2 ans	5 ^e	330	1	2 ans	5 ^e	332	2	2 ans	6 ^e	337	2	2 ans
	4 ^e	328	1	2 ans	4 ^e	329	1	2 ans	4 ^e	330	1	2 ans	5 ^e	335	2	2 ans
	3 ^e	327	1	2 ans	3 ^e	328	1	2 ans	3 ^e	329	1	2 ans	4 ^e	333	1	2 ans
	2 ^e	326	1	2 ans	2 ^e	327	1	2 ans	2 ^e	328	1	2 ans	3 ^e	332	1	2 ans
	1 ^{er}	325	-	1 an	1 ^{er}	326	-	1 an	1 ^{er}	327	-	1 an	2 ^e	331	1	2 ans

SAENES	SAENES	SAENES	Depu
de classe exceptionnelle	de classe supérieure	de classe normale	Échelon
11 ^e	13 ^e	13 ^e	
10 ^e	12 ^e	12 ^e	
9 ^e	11 ^e	11 ^e	
8 ^e	10 ^e	10 ^e	
7 ^e	9 ^e	9 ^e	
6 ^e	8 ^e	8 ^e	
5 ^e	7 ^e	7 ^e	
4 ^e	6 ^e	6 ^e	
3 ^e	5 ^e	5 ^e	
2 ^e	4 ^e	4 ^e	
1 ^{er}	3 ^e	3 ^e	

Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

Comment calculer sa rémunération mensuelle à partir de son indice :

Indice majoré correspondant à son échelon X
valeur mensuelle brute du point d'indice =
traitement brut mensuel (hors primes)

Point d'indice
4,686025
€

au 1^{er} février 2017

Secrétaires administratifs

Pour la catégorie B, les mesures de PPCR se sont limitées à corriger quelques défauts des grilles sans rénover les carrières, et n'ont pas permis une vraie revalorisation salariale. **Dès maintenant : dégel immédiat de la valeur du point d'indice ;** poursuite ambitieuse de la revalorisation des grilles indiciaires !

Depuis le 1 ^{er} janvier 2017			Au 1 ^{er} janvier 2019			
Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon
582	13		11 ^e	587	18	
569	21	3 ans	10 ^e	569	18	3 ans
548	19	3 ans	9 ^e	551	17	3 ans
529	25	3 ans	8 ^e	534	26	3 ans
504	24	3 ans	7 ^e	508	24	3 ans
480	20	3 ans	6 ^e	484	19	3 ans
460	23	2 ans	5 ^e	465	24	2 ans
437	20	2 ans	4 ^e	441	22	2 ans
417	15	2 ans	3 ^e	419	15	2 ans
402	13	2 ans	2 ^e	404	12	2 ans
389		1 an	1 ^{er}	392		1 an
529	29		13 ^e	534	30	
500	23	4 ans	12 ^e	504	24	4 ans
477	18	3 ans	11 ^e	480	19	3 ans
459	7	3 ans	10 ^e	461	9	3 ans
452	19	3 ans	9 ^e	452	16	3 ans
433	20	3 ans	8 ^e	436	20	3 ans
413	15	2 ans	7 ^e	416	15	2 ans
398	13	2 ans	6 ^e	401	11	2 ans
385	12	2 ans	5 ^e	390	11	2 ans
373	12	2 ans	4 ^e	379	10	2 ans
361	7	2 ans	3 ^e	369	7	2 ans
354	7	2 ans	2 ^e	362	6	2 ans
347		2 ans	1 ^{er}	356		2 ans
498	24		13 ^e	503	26	
474	21	4 ans	12 ^e	477	20	4 ans
453	13	3 ans	11 ^e	457	16	3 ans
440	11	3 ans	10 ^e	441	10	3 ans
429	16	3 ans	9 ^e	431	16	3 ans
413	19	3 ans	8 ^e	415	19	3 ans
394	15	2 ans	7 ^e	396	15	2 ans
379	13	2 ans	6 ^e	381	12	2 ans
366	10	2 ans	5 ^e	369	8	2 ans
356	7	2 ans	4 ^e	361	6	2 ans
349	5	2 ans	3 ^e	355	6	2 ans
344	5	2 ans	2 ^e	349	6	2 ans
339		2 ans	1 ^{er}	343		2 ans

Attachés d'administration de l'Etat

	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017				Au 1 ^{er} janvier 2019				Au 1 ^{er} janvier 2020				
	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	Échelon	Indice majoré	Gain indiciaire	Durée échelon	
Attaché hors classe	ES (HEA)	-	-	-	ES (HEA)	-	-	-	ES (HEA)	-	-	-	
	6 ^e	826	33	3 ans	6 ^e	830	32	3 ans	6 ^e	830	24	3 ans	
	5 ^e	793	38	3 ans	5 ^e	798	38	3 ans	5 ^e	806	38	3 ans	
	4 ^e	755	36	2,5 ans	4 ^e	760	36	2,5 ans	4 ^e	768	38	2,5 ans	
	3 ^e	719	36	2 ans	3 ^e	724	36	2 ans	3 ^e	730	35	2 ans	
	2 ^e	683	38	2 ans	2 ^e	688	38	2 ans	2 ^e	695	40	2 ans	
1 ^{er}	645	-	2 ans	1 ^{er}	650	-	2 ans	1 ^{er}	655	-	2 ans		
Directeur de service	14 ^e	808	28	-	14 ^e	813	28	-	14 ^e	821	23	-	
	13 ^e	780	28	2 ans	13 ^e	785	28	2 ans	13 ^e	798	32	2 ans	
	12 ^e	752	32	2 ans	12 ^e	757	32	2 ans	12 ^e	766	32	2 ans	
	11 ^e	720	25	2 ans	11 ^e	725	25	2 ans	11 ^e	734	24	2 ans	
	10 ^e	695	24	2 ans	10 ^e	700	24	2 ans	10 ^e	710	25	2 ans	
	9 ^e	671	23	2 ans	9 ^e	676	23	2 ans	9 ^e	685	29	2 ans	
	8 ^e	648	38	2 ans	8 ^e	653	38	2 ans	8 ^e	656	40	2 ans	
	7 ^e	610	35	2 ans	7 ^e	615	35	2 ans	7 ^e	616	33	2 ans	
	6 ^e	575	34	2 ans	6 ^e	580	34	2 ans	6 ^e	583	33	2 ans	
	5 ^e	541	27	2 ans	5 ^e	546	27	2 ans	5 ^e	550	26	2 ans	
	4 ^e	514	27	2 ans	4 ^e	519	27	2 ans	4 ^e	524	32	2 ans	
	3 ^e	487	12	2 ans	3 ^e	492	12	2 ans	3 ^e	492	12	2 ans	
	2 ^e	475	15	1 an	2 ^e	480	15	1 an	2 ^e	480	15	1 an	
	1 ^{er}	460	-	1 an	1 ^{er}	465	-	1 an	1 ^{er}	465	-	1 an	
Attaché principal	9 ^e	793	38	-	9 ^e	798	38	-	9 ^e	806	38	-	
	8 ^e	755	38	3 ans	8 ^e	760	38	3 ans	8 ^e	768	38	3 ans	
	7 ^e	717	37	2,5 ans	7 ^e	722	37	2,5 ans	7 ^e	730	40	2,5 ans	
	6 ^e	680	40	2,5 ans	6 ^e	685	40	2,5 ans	6 ^e	690	40	2,5 ans	
	5 ^e	640	40	2 ans	5 ^e	645	40	2 ans	5 ^e	650	45	2 ans	
	4 ^e	600	40	2 ans	4 ^e	605	40	2 ans	4 ^e	605	30	2 ans	
	3 ^e	560	35	2 ans	3 ^e	565	35	2 ans	3 ^e	575	40	2 ans	
	2 ^e	525	36	2 ans	2 ^e	530	36	2 ans	2 ^e	535	35	2 ans	
	1 ^{er}	489	-	2 ans	1 ^{er}	494	-	2 ans	1 ^{er}	500	-	2 ans	
	Attaché	11 ^e	664	29	-	11 ^e	669	29	-	11 ^e	673	33	-
		10 ^e	635	45	4 ans	10 ^e	640	45	4 ans	10 ^e	640	35	4 ans
9 ^e		590	30	3 ans	9 ^e	595	30	3 ans	9 ^e	605	30	3 ans	
8 ^e		560	28	3 ans	8 ^e	565	28	3 ans	8 ^e	575	30	3 ans	
7 ^e		532	27	3 ans	7 ^e	537	27	3 ans	7 ^e	545	32	3 ans	
6 ^e		505	37	3 ans	6 ^e	510	37	3 ans	6 ^e	513	33	3 ans	
5 ^e		468	28	2,5 ans	5 ^e	473	28	2,5 ans	5 ^e	480	30	2,5 ans	
4 ^e		440	22	2 ans	4 ^e	445	22	2 ans	4 ^e	450	20	2 ans	
3 ^e		418	18	2 ans	3 ^e	423	18	2 ans	3 ^e	430	20	2 ans	
2 ^e		400	17	2 ans	2 ^e	405	17	2 ans	2 ^e	410	20	2 ans	
1 ^{er}		383	-	1,5 an	1 ^{er}	388	-	1,5 an	1 ^{er}	390	-	1,5 an	

À compter de 2021 :

- Un **10^e échelon** est créé dans le grade d'attaché principal, doté de l'indice majoré afférent à l'indice brut 1015, accessible après 3 ans dans le 9^e échelon.
- L'indice majoré afférent au 14^e échelon du grade de directeur de service est porté à celui de **l'indice brut 1020**.

Conditions de promouvabilité et de promotion

Pour le corps des Adjaenes

(Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016)

Pour accéder au deuxième grade, celui d'AAP 2 (pour les adjoints administratifs recrutés sans concours), **deux possibilités existent :**

- par examen professionnel ouvert aux adjoints administratifs ayant atteint le 4^e échelon et 3 ans de services effectifs dans un grade classé en C1.
- au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, après avis de la commission administrative paritaire, pour les adjoints administratifs ayant atteint le 5^e échelon et 5 ans de services effectifs dans un grade classé en C1.

Le nombre de promotions pour les années 2018, 2019 et 2020 pour l'accès à ce grade est respectivement fixé à **33%, 30% et 27%** du nombre de promouvables.

Pour accéder au troisième grade, celui d'AAP 1, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, pour les adjoints administratifs principal de 2^e classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade (ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C). **Le nombre de promotions pour les années 2018, 2019 et 2020** pour l'accès à ce grade est fixé à **7,5%** du nombre de promouvables.

Pour accéder au corps des SAENES par liste d'aptitude (au choix), il faut être fonctionnaire de

catégorie C et justifier d'au moins 9 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Pour le corps des SAENES

(Décrets n° 209-1388 et 2009-1389 du 11 novembre 2009, 2010-302 du 19 mars 2010 et 2010-1152 du 29 septembre 2010)

Pour accéder à la classe supérieure, trois possibilités :

- Par examen professionnel, pour les agents de catégorie C (dont les ADJAENES) justifiant de 11 années de services publics.
- Par examen professionnel, pour les SAENES ayant au moins atteint le 4^e échelon de la classe normale et 3 ans de services effectifs en catégorie B ;
- au choix, par inscription sur le tableau annuel d'avancement, pour les SAENES ayant atteint le 6^e échelon de la classe normale depuis au moins un an et 5 ans de services effectifs en B

Le nombre de promotions pour les années 2015 à 2018 pour l'accès à ce grade était fixé à 8,5% du nombre de promouvables.

Pour accéder à la classe exceptionnelle, deux possibilités :

- Par examen professionnel, les SAENES de classe supérieure ayant atteint le 5^e échelon depuis au moins un an et ayant 3 ans de services effectifs en catégorie B.
- au choix, par inscription sur le tableau annuel d'avancement, les SAENES de classe supérieure ayant atteint depuis au moins un an le 6^e échelon de leur grade et 5 ans de services effectifs en catégorie B.

Le nombre de promotions pour les années 2015 à 2018 pour l'accès à ce grade était fixé à 11% du nombre de promouvables.

Pour accéder au corps des AAE par liste d'aptitude (au choix), il faut être fonctionnaire de catégorie B et justifier d'au moins 9 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année considérée, dont au moins 5 en catégorie B.

Pour le corps des AAE

(Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011, décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013)

Pour accéder au grade d'attaché principal, deux possibilités :

- Par examen professionnel : les attachés ayant atteint le 5^e échelon avec au moins 3 ans de services effectifs en catégorie.
- au choix, par inscription sur le tableau annuel d'avancement, les attachés ayant au moins 7 ans de services effectifs en catégorie A et avoir atteint le 8^e échelon du grade de leur grade.

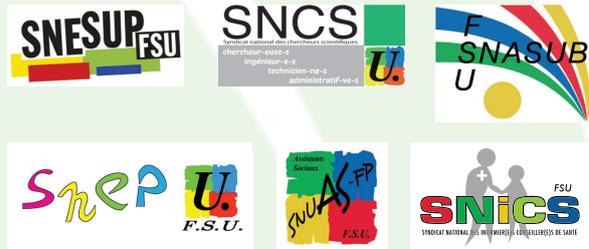
Pour accéder au grade à accès fonctionnel d'attaché hors classe, peuvent être inscrits au tableau d'avancement, les attachés principaux ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade, et les directeurs de service ayant atteint au moins le 7^e échelon de leur grade. Il faut en outre justifier :

- 1. de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985,
- 2. ou de huit années d'exercice de certaines fonctions exercées en position d'activité ou de détachement dans un corps culminant au moins à l'indice brut 966.
- 3. Dans la limite de 20 % du nombre des promotions de l'année peuvent également être inscrits au tableau d'avancement des attachés principaux ou directeurs de service "ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle".

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

Engagé-es au quotidien pour nos métiers et l'enseignement supérieur et la recherche !



Engagé.es au quotidien

Ce n'est pas seulement un slogan mais un engagement déterminé et ferme des femmes et des hommes qui constituent les syndicats de la FSU pour la défense du service public et de ses personnels.

Notre campagne est à l'image de vos représentant-e-s, celles et ceux que vous vous apprêtez à élire pour quatre ans et qui porteront votre voix dans les différentes instances et vous défendront : améliorer les salaires, la formation et les conditions de travail, développer l'emploi statutaire et défendre les contractuel-le-s, mais aussi gagner ensemble de nouveaux droits, tel est leur souci et leur combat quotidien.

Sur tous les terrains, celui de la discussion et de la mise en œuvre des mesures PPCR, mais aussi celui de l'action avec les grèves et les mobilisations de cet automne sur les suppressions d'emplois prévues par le projet de budget 2019, après celles du printemps contre la mise en place de la sélection à l'entrée de l'université (par la loi ORE et son outil Parcoursup), la FSU pratique un syndicalisme offensif et unitaire, un syndicalisme de proposition et d'action. Elle le fait avec chacune et chacun d'entre vous.

Et, il y a fort à faire en cette période. La ministre, malgré sa communication médiatique, poursuit de développer la logique d'autonomisation des établissements en poussant à la fusion dans un contexte d'austérité budgétaire qui menace leurs

équilibres financiers. La rentrée universitaire 2018 est éloquent de ce point de vue : une poussée démographique des effectifs étudiants, l'application d'une réforme structurelle et, dans le même temps, une insuffisance chronique de moyens aggravée régulièrement par des gels de postes. Avec plus de 40 % d'agents contractuels, pour beaucoup précaires, c'est inacceptable ! Il faut gagner un plan de titularisation massive !

Dans cette situation, il faut affirmer et asseoir la professionnalité des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. C'est précisément dans cette période qu'il faut être combatif. Le gouvernement gèle à nouveau les salaires. Il malmène la Fonction publique, met en place un nouveau système de retraites pénalisant pour les personnels de notre ministère dont les primes sont parmi les plus faibles.

C'est le moment d'être résolument engagé-e-s !

Ces élections professionnelles sont un rendez-vous important pour faire entendre votre voix. **Alors, le 6 décembre, ne laissez pas passer cette occasion, votez !**

Votez FSU et faites voter FSU pour élire au CTMESR et les comités techniques académiques ou d'établissements des représentant-es engagé-es au quotidien !



Bernadette Groison
Secrétaire générale de la FSU



Élections professionnelles 2018
Je choisis mes élu-es
JE VOTE FSU

Les délégué-es du personnel au CTMESR : pour quoi faire ?

Le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) est composé de 15 représentant.e.s (et 15 suppléant.e.s) de l'ensemble des personnels du ministère (BIATSS, enseignants, chercheurs), titulaires et, sous conditions, contractuel.le.s.

Votent tou.te.s les collègues affecté.e.s dans les universités, les écoles, les EPST (CNRS, IRD, Inserm,...), les CROUS, le CNOUS, les COMUE, et également les ITRF affecté.e.s dans les services (rectorats, DSDEN) ou dans les EPLE.

Il est obligatoirement consulté sur toutes les questions d'organisation du ministère ou communes à tous les établissements, les conditions de travail (le télétravail par exemple) et de sécurité, la politique d'emploi, de rémunération, en particulier les primes, les modifications des statuts particuliers (sauf enseignant.e.s-chercheur/euse.s et statut de second degré), les mesures relatives à l'égalité professionnelle, etc.

Tous les ans, le bilan social lui est présenté permettant d'obtenir

les éléments chiffrés concernant les personnels. Cela permet par exemple d'objectiver le niveau très élevé de la précarité, ou de savoir que 64% des 100 000 agents BIATSS sont des femmes.

Le vote au CTMESR détermine aussi le niveau de la représentation de la FSU au CHSCT-MESR, instance compétente pour l'ensemble des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans le supérieur, le changement permanent

Le service public de l'ESR subit depuis le début des années 2000 une transformation en profondeur par des réformes incessantes. De la LRU à Parcoursup, de la GBCP à l'arrêté licence, et encore actuellement avec PAP 2022 ou les ordonnances en préparation, la tonalité est « le changement c'est tout le temps ! », que ce soit concernant les processus de travail ou les structures de nos établissements.

Cela a des conséquences néfastes : la dégradation de nos conditions de travail, un recul démocratique dans le fonctionnement des établissements, la destruction de la formation et de la recherche qui se répercute négativement sur la réussite de nombre d'étudiant.e.s, la remise en question de la formation des enseignant.e.s, le gel de postes de titulaires et l'augmentation de la précarité, la restructuration à marche forcée dans tous les domaines : fusions d'universités, d'académies, de CROUS, etc.

Le « néomanagement public » mis en oeuvre aboutit à une déstabilisation permanente des personnels affectés dans l'enseignement supérieur et la recherche, à une mise en cause des processus de travail, à une perte de sens du métier pour de nombreux collègues, ainsi qu'à une augmentation de la souffrance au travail.

**Face à cette situation,
avec votre soutien,
nous pouvons agir !**

Bilan du CTMESR 2014-2018

DURANT la mandature en cours, la délégation FSU, même lorsqu'elle a voté contre des projets ministériels s'inscrivant dans des logiques contraires à ses mandats, a proposé de nombreux amendements aux projets de textes ministériels dans l'intérêt des personnels et du service public. Elle est sans conteste à l'origine de la majorité des propositions examinées en CTMESR.

En son sein, les élu.e.s FSU se sont exprimé.e.s régulièrement pour demander les moyens indispensables au bon fonctionnement des établissements, la création de postes de titulaires et des mesures

contre la précarité, la concrétisation dans les carrières des enseignant.e.s du supérieur de leurs missions et d'une reconnaissance du doctorat, pour dénoncer la faiblesse de leurs rémunérations et la répartition très inégalitaire de leurs primes, les blocages de carrière, les entraves à la mutation, le développement du non-respect des statuts et des droits...

À la suite de la signature du protocole PPCR par la FSU, **nos élu.e.s se sont largement impliqué.e.s dans la négociation et ont obtenu** des revalorisations pour les carrières et les salaires :

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

- **fusion de grades en catégorie C** : échelle 4 (magasinier 1, ATRF 1, ADJAENES 1) et échelle 5 (magasinier P2, ATRF P2, ADJAENES P2)
- **fusion des grades** IGE 1 et IGE HC
- **réorganisation de la grille** des Bibliothécaire permettant leur pleine reconnaissance en catégorie A, création d'un deuxième grade dans ce corps
- **ajout d'échelons supplémentaires** en haut de grille chez les IGE et IGR
- **transfert primes/points pour tou.te.s** (nous demandons depuis longtemps l'intégration des primes dans les salaires)
- **amélioration des grilles** pour tous les corps

Cependant, les revalorisations restent insuffisantes et les élu.e.s poursuivront leur travail, notamment pour obtenir des rémunérations à la hauteur des compétences de tous les métiers de l'ESR et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat liées au gel du point d'indice.

Par ailleurs, nous sommes intervenu.e.s régulièrement :

- pour le respect des différentes filières BIATSS et de leur place dans l'ESR (la filière AENES en parti-

culier subit une baisse drastique de ses effectifs ces dernières années),

- pour que le bilan social indique le taux de recrutement endogène pour les concours ITRF externes,
- pour gagner le maintien du 2^e mouvement des conservateurs,
- pour obtenir un régime indemnitaire pour les élèves de l'ENSSIB
- pour soutenir le processus de fonctionnarisation des PO
- ou encore pour dire tout le mal que nous pensons du régime indemnitaire RIFSEEP.

Au CHSCT-MESR, conscient.e.s de la situation dégradée des personnels, nos représentant.e.s ont été à l'initiative de nombreuses propositions et avis du comité. Nous sommes intervenu.e.s pour que le ministère fasse respecter la réglementation dans les établissements et nous sommes battu.e.s pour que la prévention des risques professionnels soit partie intégrante du dialogue contractuel entre le ministère et les établissements. Nous continuerons dans cette voie en veillant à ce que l'autonomie des établissements ne soit pas un prétexte pour le ministère à se dessaisir des questions de santé de ses agents.

Vos élu.e.s engagé.e.s au quotidien

C'EST le résultat du scrutin au CTMESR qui permet de mesurer la représentativité des organisations syndicales. Il est impératif de voter afin d'affirmer le rôle des syndicats comme interlocuteurs du ministère à travers un fort taux de participation et de donner plus de poids à la FSU.

La précarité ça suffit !

Dans les universités, environ 40 000 personnels BIATSS (de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, santé, social) sont contractuels. Les personnels contractuels en tant qu'enseignants ou chercheurs sont 30 000 environ. Ce sont donc plus de 35 % des collègues du supérieur qui sont contractuels aujourd'hui. Et cela sans compter

les plus de 100 000 vacataires en enseignement.

Dans les CROUS ce sont plus de 8 000 personnels ouvriers (PO) qui sont en CDI DAPPOUS et plus de 10 000 en CDD. Heureusement le protocole de fonctionnarisation des PO signé par la FSU permet d'envisager une évolution positive dans ce domaine pour celles et ceux qui sont en CDI.

Enfin, du côté des organismes de recherche (EPST : CNRS, INSERM, IRD, etc.) ce sont plus de 15 000 agents non titulaires (chercheurs et ITA) qui travaillent soit plus de 25 % des effectifs.

La FSU demande à stopper le recours massif et quasi-systématique à l'emploi contractuel (tant BIATSS, qu'enseignant ou chercheur) et à **mettre en place**

un plan pluriannuel de titularisation pour résorber la précarité.

Les élu.e.s de la FSU au CTMESR s'engagent à défendre :

- **un plan pluriannuel de création** de 6 000 emplois statutaires par an, pendant dix ans en lien avec un plan de résorption de la précarité qui puisse enfin s'appliquer à toutes les catégories de personnels ;
- **l'amélioration des carrières**, des rémunérations et des conditions de travail ;
- **la négociation d'un véritable statut** couvrant les études doctorales et post-doctorales ;
- **le maintien et l'augmentation** du potentiel universitaire (postes,



Pour des représentant-es engagé-es au quotidien

Élections professionnelles
du 6 décembre 2018

Comité Technique Ministériel (CTMESR)

personnels dédiés et structures)
de la formation des enseignant.e.s ;

• **la reconnaissance du doctorat**
dans les conventions collectives et
les grilles de la fonction publique ;

• **l'arrêt du recours aux
contrats de dix mois**, et dans
l'immédiat la comptabilisation
à un an plein de tels contrats
pour le passage en CDI. Pour les

contractuel.le.s sur CDI, un enca-
drement national de la rémuné-
ration basée sur la progression
et les indices de la fonction pu-
blique.

Liste présentée par la FSU

1.	M ^{me} Roger Anne	MCF	Université Lyon-I - UFR STAPS	SNESUP
2.	M. Hébert Pierre	IGE	Université de Rouen	SNASUB
3.	M ^{me} Moné Hélène	DR	CNRS Perpignan	SNCS
4.	M. Aubry Philippe	MCF	Sorbonne Université - UFR sciences	SNESUP
5.	M ^{me} Bohas Sandrine	BIBAS	Université Lyon-I - SCD	SNASUB
6.	M. Gilliot Pierre	DR	CNRS Strasbourg	SNCS
7.	M ^{me} Chantoiseau Chantal	INF	Paris Descartes	SNICS
8.	M. Anger Pascal	PRAG	Université d'Angers - SUAPS	SNEP
9.	M ^{me} Laingui Hélène	AS	Université Rennes-I	SNUAS-FP
10.	M ^{me} Artaud Michèle	MCF	Université Aix-Marseille - ÉSPÉ	SNESUP
11.	M ^{me} Merlet Marie	ATRF	Lycée, académie Orléans-Tours	SNASUB
12.	M. Charton William	ANT	Université de Lorraine	SNESUP
13.	M ^{me} Dellard Natacha	PRCE	Université de Corte - Dép. STAPS (FST)	SNEP
14.	M. Benhamou Marc	CR	Inserm Paris	SNCS
15.	M ^{me} Henquel Sylvie	SAENES	Université Paris Nanterre	SNASUB
16.	M. Neveu Marc	PU	Université de Dijon	SNESUP
17.	M ^{me} Le Gall Maude	DR	Inserm Paris	SNCS
18.	M. Bayles Hugo	IGR	Rectorat Toulouse	SNASUB
19.	M ^{me} Tribollet Aline	CR	IRD Paris	SNCS
20.	M. Montabone Benoît	MCF	Université Rennes-II	SNESUP
21.	M ^{me} Laborde Patron Inès	ANT	Université de Lille (ex3)	SNESUP
22.	M. Mouadhen Adrien	PO	Crous Aix-Marseille	SNASUB
23.	M ^{me} Eisenbeis Christine	DR	Inria Orsay	SNCS
24.	M. Maillard Pascal	PRAG	Université de Strasbourg	SNESUP
25.	M ^{me} Zabijak Luciane	ASI	Université Picardie Jules-Verne	SNASUB
26.	M. Monfort Patrick	DR	CNRS Montpellier	SNCS
27.	M ^{me} Niguès Emmanuelle	PRCE	Université Upec - Lettres	SNESUP
28.	M. Joseph Mathieu	MAG	Université Paris Descartes	SNASUB
29.	M ^{me} Armengaud Catherine	MCF	Université Toulouse-III	SNESUP
30.	M. Boche Alexis	AAE	Université d'Orléans	SNASUB

Le 6 décembre



Votez



FAITES-VOUS ENTENDRE

