Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques - Fédération syndicale unitaire

Vos élu-e-s nationaux SAENES vous informent :

Notre compte rendu de la CAP nationale des SAENES réunie à PARIS ce mercredi 14 octobre 2015

Son ordre du jour : l'examen du tableau annuel de répartition des réductions d'ancienneté pour les personnels SAENES hors académie c'est à dire exerçant dans les grands établissements publics nationaux (CNOUS, CNDP, CIEP...) ou dans les collectivités d'Outre-mer (Polynésie française, St Pierre et Miquelon, Mayotte...).

---

221 agents SAENES composent cette année la « Hors académie » et aucun des 210 ayant droit n'avait contesté les termes de son compte-rendu d'entretien professionnel annuel, couvrant la période 2014-2015.

Les éléments du calcul réglementaire (arrêté ministériel du 18 mars 2013) donnaient un nombre de 193 mois à répartir (210 x 90%), 62 possibilités de 2 mois et 69 possibilités d'un mois. (Il restera un reliquat de 0,4 mois à répartir l'année prochaine !).

131 collègues bénéficieront donc d'une réduction d'ancienneté au titre de 2015. La répartition des réductions d'ancienneté est établie au sein de chaque grade :

Les critères retenus :

- Avoir bénéficié d'un compte rendu d'entretien ;

- Avoir obtenu un avis hiérarchique favorable à l'obtention d'une réduction ;

Une rotation entre les agents est ensuite mise en œuvre par le ministère pour faire alterner les réductions de 2 mois et d'1 mois d'une année sur l'autre.

Le ministère nous a proposé de modifier le système pour l'année prochaine : ne distribuer que des 1 mois de réduction donc sur le plus d'agents possible (193 mois pour 193 agents cette année par exemple soient + 62 bénéficiaires), ce qui est une vraie bonne idée. **Mais la condition serait d'examiner les 210 comptes rendus d'entretien pour établir le tableau annuel d'attribution ce qui est une vraie mauvaise idée.**

Comment établir en effet à partir du contenu du compte rendu d'entretien la réalité de la manière de servir de l'agent ? **Comment classer les agents entre eux à partir de la lecture du contenu des 210 comptes rendus ?** Et tout cela pour distribuer 1 mois de réduction ? **La proposition hiérarchique doit pouvoir suffire,** complétée par le départage à l'ancienneté de grade - à avis hiérarchique équivalent - prévu à l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 [relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat].

Le SNASUB-FSU a donc fait part de sa très grande réserve sur cette proposition qui accentuerait une forte mise en concurrence des collègues entre eux, collègues qui plus est à départager sur des critères peu évaluables car pas objectifs du tout (de la "qualité" du compte rendu à sa lecture et "appréciation"...).

Nous nous sommes abstenus (nous ne votons jamais contre des mesures favorables aux collègues) lors du vote sur le tableau annuel d'attribution pour continuer à exprimer notre désaccord avec cette procédure qui fait découler de l'entretien professionnel annuel les procédures d'avancement d'échelon ou de grade (c'est l'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010). **Nous sommes opposés à l'individualisation à outrance que représente cette manière de faire, qui porte en elle les germes de la mise en concurrence des agents entre eux... alors que partout, nous travaillons en équipe !** L'administration et A&I-UNSA ont voté en faveur du tableau et FO était absent.

Questions diverses :

Des postes administratifs doivent être créés pour la rentrée 2016. Nous avons demandé que ces créations aient lieu en catégorie A et B, de manière à offrir par voie de conséquence des emplois vacants pour les voies de la politique de requalification à mettre en œuvre , la liste d'aptitude et le concours interne.

La note de service unique de gestion des personnels BIATSS (recrutements, carrières, mobilité…) doit paraître au BOEN du 19 novembre prochain.

Déclaration préalable des élu-e-s du SNASUB-FSU à la CAPN des Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur Mercredi 14 octobre 2015 – PARIS

Notre réunion de CAPN se déroule quelques jours après que le Premier ministre et la ministre de la fonction publique se soient exprimés sur la suite à donner au projet de protocole d'accord PPCR concernant les agents publics de l'ensemble de la fonction publique.
Après des semaines de discussions, les organisations syndicales ont arrêté leur position respective et le projet d'accord n'a pas été rendu majoritaire faute de signataires suffisamment représentatifs sur les trois versants de la fonction publique.

En décidant d'appliquer unilatéralement cet accord minoritaire, le gouvernement crée un précédent regrettable puisqu'il ne respecte pas son engagement initial. Dans ces conditions, que vaudront pour la suite du dossier ses engagements en matière d'amélioration des carrières et des rémunérations ?

Notre syndicat et sa fédération ont fait le choix de valider ce protocole parce qu'il contient quelques avancées qui doivent être actées dans le contexte difficile dans lequel les agents publics se trouvent. **Au blocage salarial total, nous avons dû dire OUI aux quelques avancées du texte :**

- la réaffirmation de la pertinence du statut général de la fonction publique ; l'intégration des indemnités dans le salaire indiciaire ; la réduction du nombre de grades en catégorie C ; les nouvelles grilles qui présentent des évolutions à la hausse même si nous savons déjà que le classement dans ces grilles posera problème.

Par contre, ces quelques avancées ne sauraient masquer une autre réalité du texte, contradictoire :

- la volonté de généraliser une mobilité inter fonction publique ou interministérielle qui peut déboucher sur des **processus de mobilités contraintes** pour nous inacceptables, comme conséquence de la réorganisation des services publics touchés par la fusion des régions notamment ;

- un calendrier de mise en œuvre qui s'étale de 2016 à 2020 affaiblissant ainsi la portée des mesures de revalorisation consenties, a fortiori lorsque l'on tient compte du calendrier électoral institutionnel ;

- des mesures de revalorisation qui ne rattrapent en rien les pertes conséquentes de pouvoir d'achat subies par les personnels ces dernières années, et en particulier par les SAENES. Rappelons ici que la mise en œuvre du nouvel espace statutaire pour la catégorie B n'a en rien enrayé la dégringolade de notre pouvoir d'achat.

Les mesures contenues dans ce protocole ne sont en rien de nature à éteindre nos revendications salariales ni en faveur de l'amélioration des carrières. Rien de nature non plus à éteindre notre aspiration à vouloir vivre dignement de notre travail tout en étant reconnu pour l'accomplissement au quotidien de nos missions au service du public.

Surtout que l'argent public existe, dans de fortes proportions si l'on en croit les chiffres gouvernementaux annoncés dans le cadre de la préparation des lois de finances 2016. En effet, le gouvernement prévoit de mobiliser près de 33 milliards d'euros en faveur des entreprises, à travers la montée en charge du Pacte de responsabilité et du CICE notamment. **Cet argent public, distribué en masse aux entreprises, sans réelles contreparties n'a pourtant aucun effet sur la courbe du chômage, bien au contraire.**

Cet argent public pourrait pourtant être utilisé autrement, pour engager une politique sérieuse de revalorisation de nos carrières ainsi que de nos salaires.

Le rendez-vous salarial fonction publique de février 2016 doit être l'occasion de faire entendre notre ras-le-bol, dans l'unité syndicale, bien au-delà du dossier PPCR et des mesures de revalorisation qu'il contient.

Notre syndicat et notre fédération seront en première ligne pour gagner le dégel de la valeur du point d'indice.