



SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
Fédération Syndicale Unitaire



**Budgets, salaires, emplois...
Le compte n'y est pas !**

Le mardi 26 janvier

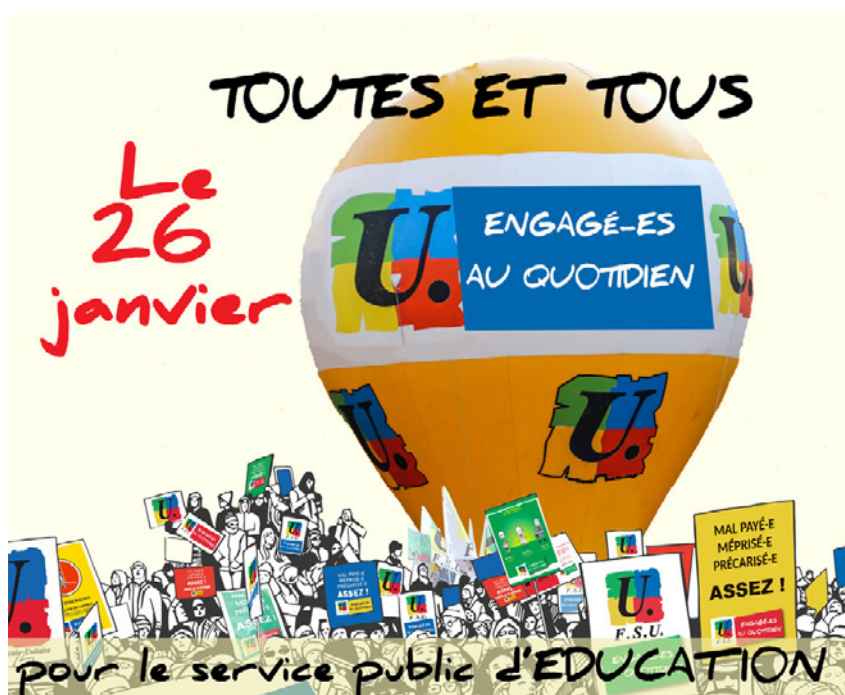
Grève unitaire

pour le service public d'éducation,
nos métiers, nos carrières et nos salaires

Mobilisé·es dans les manifestations tout·es ensemble !

(dans le respect des gestes barrières)

**Dégelons
nos luttes
pour
dégeler
nos salaires !**





Budgets, salaires, emplois...

Le compte n'y est pas !

A lors que la pandémie de Covid19 montre tous les jours l'importance des services publics, du travail et de l'engagement professionnel de leurs agents, dans la préservation du lien social et dans la mise en œuvre concrète des droits des citoyens, le gouvernement continue de les mépriser.

En niant la nécessité de les préserver et de renforcer leurs missions tout en refusant de reconnaître leurs personnels par une revalorisation nécessaire, il exprime ainsi une forme de mépris en direction des agents publics.

Assez de la smicardisation des débuts de carrière !

La politique de rémunération est déjà en décrochage complet des niveaux réels de recrutement des agents publics et des tâches qui leur sont confiées : le gouvernement se désintéresse en fait du traitement des personnels. L'allongement du calendrier des revalorisations PPCR, le refus de poursuivre toute politique de revalorisation et les débuts de carrière tassés vers le bas en sont les manifestations les plus criantes.

La catégorie C est à nouveau sous le SMIC. Pour la deuxième année consécutive, il faudra verser une « indemnité différentielle » pour atteindre le minimum légal qui est depuis le 1^{er} janvier 2021 de 1554,58€.

En catégorie C, le début de carrière est = à 0,99 fois le SMIC (1546,39€ brut = 330 x 4,686025€)

En catégorie B, le début de carrière est = à 1,03 fois le SMIC (1607,30€ brut = 343 x 4,686025€)

En catégorie A, le début de carrière est = à 1,18 fois le SMIC (1827,55€ brut = 390 x 4,686025€)

Contractuel.les : certains collègues sont encore rémunérés à l'indice minimum fonction publique = à 309 points.

Les inégalités indemnitaires : ça suffit !

Plutôt que de revaloriser les carrières de toutes et tous, les gouvernements successifs déploient des politiques indemnitaires qui parfois prennent des proportions extravagantes. L'IFSE représente désormais de 20 % à 40 % de la rémunération selon les statuts ou les affectations. L'individualisation des attributions indemnitaires aboutit à de grandes inégalités qui s'aggravent au fil du temps.

En 2021 sont annoncées par le ministère des « convergences indemnitaires » pour les personnels exerçant en établissements scolaires (convergence logés-non logés) et dans les services académiques (entre les académies d'une même région académique). **Avec 24 millions d'euros à répartir entre les dizaines de milliers de personnels** non-enseignants, cette politique ne concernera pas tout le monde et aggravera les inégalités.

Protocole PPCR : une dernière revalorisation bien maigre en 2021

Les revalorisations prévues par le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations, entamée en 2016 connaissent cette année leur dernière étape d'application, retardée d'un an par ce gouvernement. Il modifie quelque peu les grilles de rémunération :

En catégorie C : l'ensemble des échelons sont revalorisés entre 1 et 23 points d'indice

En catégorie B : les revalorisations se sont achevées en 2019.

En catégorie A-type : à partir de 2021, le deuxième grade (APAE, Bibliothécaire HC...) connaît la création d'un 10^e échelon à l'indice majoré 821 (IB 1015). Le 14^e échelon du grade des directeurs de service du corps des attachés d'administration de l'État est porté à l'IM 824 (IB 1020).

Un nouveau plan de revalorisation : maintenant !



SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
Fédération Syndicale Unitaire



Un budget à la hauteur pour créer tous les emplois nécessaires

Le budget 2021 de l'enseignement scolaire ne prévoit aucune création d'emploi pour la rentrée prochaine. Ce qui aura comme conséquence négative d'imposer des suppressions de postes dans certaines régions académiques au 1^{er} septembre prochain (programme 214, « soutien de la politique de l'éducation nationale », les services régionaux et académiques) ; ou dans certaines académies (programme 141, « second degré », les EPLE/CIO)... pour permettre l'implantation de nouveaux emplois dans d'autres.

Avec la FSU, le SNASUB-FSU a dénoncé ce choix réitéré de ne pas recréer d'emplois administratifs et techniques alors même que le ministre en a supprimé 600 à la faveur de ses deux premiers budgets (-200 en 2018, -400 en 2019). Cela est consternant pour nos métiers. Avec un solde nul, le budget 2021 ne répondra en rien aux enjeux de rétablissement d'une action administrative à la hauteur des besoins, ni dans nos services, ni dans nos établissements scolaires.

Avant-projet de loi 4D : menace sur le métier d'adjoint·e gestionnaire et transfert de la médecine scolaire

L'avant-projet de loi 4D envisagerait de placer les adjoint.es-gestionnaires des EPLE sous une double autorité : celle de l'État, représenté par le chef d'établissement et celle de la collectivité territoriale (département pour les collèges ou région pour les lycées). Si cette mesure devait voir le jour, elle aggraverait la situation que connaît nombre d'adjoint.es-gestionnaires actuellement en créant ou en renforçant les conditions d'injonctions paradoxales permanentes.

En effet, l'intrusion de certaines collectivités dans la vie des établissements, parfois au mépris des lois et règlements de l'éducation, est déjà aujourd'hui un facteur de déstabilisation de leur bonne organisation et fonctionnement. En outre, la décentralisation en 2004 des personnels techniques et des missions d'entretien, de maintenance et d'hébergement montre au quotidien toutes les difficultés liées à la double autorité fonctionnelle et hiérarchique. **Rien ne saurait donc justifier une « décentralisation » des adjoint.es-gestionnaires ou de leurs missions, voire de leurs équipes.**

Défendant l'unité de l'équipe éducative et de ses missions au service de l'acte d'enseignement, le SNASUB-FSU réclame l'abandon de ce projet !

Le projet de loi 4D prévoit également un transfert de l'ensemble de la médecine scolaire aux départements.

La ministre Gourault a annoncé que « le texte prévoit de leur transférer (aux départements) les services de médecine scolaire ». La circulaire du 15 janvier 2020 du Premier ministre prévoyait déjà : « un scénario de décentralisation de la santé scolaire [...] : sur la totalité du champ, médecins et infirmières, y compris donc dans les établissements scolaires, [...], sur les 1^{er} et 2nd degrés... » **Cela signifie un retrait de la mission avec un impact en CMS, dans les DSDEN et rectorats, en terme d'emplois et la fermeture des services de promotion de la santé en faveur des élèves.**

Revaloriser nos métiers : une urgence !

La situation de déclassement de nombreux personnels est de plus en plus insupportable. Ce sont des postes de C en B, de B et A qu'il faut créer, massivement, pour permettre une politique de requalification et de promotion des très nombreux collègues qui exercent des fonctions relevant du corps de catégorie supérieure à la leur.

Pour le SNASUB-FSU, l'heure est à la revalorisation pour toutes et tous ! Pour cela, il faut combiner plusieurs mesures largement finançables dans le cadre d'un véritable plan de relance qui intégrerait le redressement des services publics et la reconnaissance méritée de ses agents :

- **Point d'indice à 6 euros brut.** Pas de salaire inférieur à 1750 euros nets mensuels.
- **Revaloriser significativement l'indemnité mensuelle IFSE** pour atteindre la moyenne interministérielle.
- **Intégration des indemnités mensuelles revalorisées** dans des grilles indiciaires de rémunération revues et corrigées.
- **Pour les contractuel·les :** des contrats de 12 mois rémunérés en conséquences des missions, un plan de titularisation pour résorber la précarité.
- **Plan massif et pluriannuel de requalification des emplois** de C en B et de B en A permettant aux personnels concernés des filières administratives, ITRF et des bibliothèques.
- **Augmentation significative des possibilités de promotion de corps et de grade** pour rétablir le droit à une carrière reconnaissant les années d'exercice des personnels par une progression indiciaire régulière.

La revalo, il nous la faut !

