

Lettre des personnels administratifs

Octobre 2013

Salaires : LES C AUGMENTÉS ?

SUR LES PROPOSITIONS DE LA DGAFP POUR LA NOUVELLE GRILLE C (2014 ET 2015).

Les nouvelles propositions se résument à un ajustement indiciaire au 1^{re} janvier en 2014 et une attribution générale de 5 points d'indice au 1^{er} janvier 2015.

Elles sont forcément en « progrès » par rapport à celles du précédent projet.

Pourtant, il ne s'agit, en final, que de la continuité des dispositifs précédents

(maintien du bas de l'échelle C au niveau du SMIC). Ce ne sont pas les quelques **58 euros** de différence entre le premier échelon de l'échelle trois et le SMIC qui mettront les agents à l'abri bien longtemps. Nous constatons aussi que l'amplitude proposée qui n'est que de 653 euros sur trente ans, n'a rien de véritablement attractif.

Plus précisément, le nouveau dispositif consiste en :

- l'abondement indiciaire et surtout le reclassement échelon à échelon (2014 Echelle 3 : + 3 à 8 points ; échelle 4 : 1 à 8 points ; échelle 5 : 1 à 11 points ; échelle 6 : 1 à 8 points ; + uniformément 5 points en 2015),
- la création d'un 9^{ème} échelon de l'échelle 6 et la création d'un 12^{ème} échelon pour les échelles 4 et 5. Nous notons aussi une réduction de la durée totale de la carrière !
- Mais... nous ne voudrions pas connaître ce que nous avons connu par le passé à savoir : une réduction de 30 ans à 27 ans faite en 2005 puis portée en 2006 de 27 à 33 ans. Il ne faudra pas nous refaire le coup lors de la refonte globale de la grille en 2014.

Les grilles indiciaires C – B et A devraient être revues en principe ensemble en 2014 ... à moins que rien ne soit applicable avant 2016 ou 2017. Il est vrai que les perspectives budgétaires annoncées pour 2014 et les projections sur 2015 n'ont rien de rassurant et que nous ne pouvons préjuger de ce qui sortira des propositions que la mission Pêcheur est chargée de construire d'ici la fin du mois d'octobre. Dès lors, Solidaires a demandé l'attribution dès 2014 des 5 points d'indices prévus pour 2015. Cela serait véritablement un signe encourageant pour les agents de cette catégorie. Solidaires se félicite de la création d'un 9^{ème} échelon pour l'échelle 6 : revendication que seule Solidaires a portée le 7 février lorsque la Ministre avait annoncé l'ouverture du 8^{ème} échelon en linéaire pour l'ensemble des agents.



[LIEN NOUVELLE CARRIERE DES CATEGORIES C](#)

Classement de l'échelle 5 en échelle 6 selon la grille proposée par la DGAFP								Grille revendiquée par Solidaires pour améliorer le classement de l'échelle 5 en échelle 6							
SITUATION EN E5				CLASSEMENT EN E6				SITUATION EN E5				CLASSEMENT EN E6			
ECH	IM	DUREE	→	ECH	IM	DUREE	REPRISE Ancienneté	ECH	IM	DUREE	→	ECH	IM	DUREE	REPRISE AA
12	402	4 ans	→	7	417	4 ans	SA	12	402	4 ans	→	7	417	4 ans	SA
11	393	4 ans	→	6	395	3 ans	AA	11	396	4 ans	→	7	417	4 ans	SA
10	380	4 ans	→	5	380	3 ans	AA	10	381	4 ans	→	6	395	3 ans	AA
9	371	3 ans	→	5	380	3 ans	SA	9	371	3 ans	→	5	380	3 ans	AA

L'IFEEP, c'est quoi ?

Indemnités des **Fonctions**, de l'**Expertise** et de l'**Engagement Professionnel**

C'est un nouveau dispositif indemnitaire de référence qui a vocation à se substituer à la PFR et à l'élargir.

L'IFEEP, serait composée de deux parties indemnitaires distinctes :

Une basée sur les compétences et l'expérience professionnelles, ainsi que l'environnement (IFSE), l'autre sur la manière de servir et l'engagement de l'agent, en tenant compte des résultats obtenus.

Il s'agit bien d'une prime au mérite.

Un exemple, vous travailliez à Saint-Denis, vous traitiez 200 dossiers de bourse, vous voilà muté-e au Raincy, vous n'en traitez plus que 75 : vous n'avez pas atteint vos objectifs.

Cette attribution individuelle, non reconductible d'une année sur l'autre, pourra être comprise entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par l'arrêté. Son versement interviendrait une à deux fois par an.

Pour SUD Education, il est inconcevable que l'on puisse instaurer des primes modulables qui remettront en cause le travail d'équipe, nécessaire à l'accomplissement de toutes les missions de service public. Il ne s'agit ni plus ni moins que d'étendre au secteur public les méthodes de management du privé dont nous avons pu constater les dégâts à la Poste, France Telecom ou Renault.

[Lien IFEEP](#)



RETRAITES : une « réforme » inefficace et injuste qui ne règle rien.

Une régression sociale pour les salariés.

Un problème de financement ou un choix de répartition des richesses ?

Tout le monde oublie que depuis 1991, **ce sont plus de 200 milliards d'€** qui ont été exonérés aux employeurs pour favoriser la compétitivité et l'emploi !

Le Crédit Impôt Compétitivité Emploi baisse les impôts des entreprises de **20 milliards d'€ par an** (à rajouter aux traditionnelles exonérations de cotisations sociales patronales qui atteignent un rythme de croisière de 30 milliards d'€/an).

La fraude fiscale **c'est entre 50 et 80 milliards d'€/an!** (l'évasion fiscale française qui se trouve dans les paradis fiscaux se monte elle à **600 milliards d'€**)

Les dividendes distribués aux actionnaires représentent au bas mot 200 Milliards d'€ distribués par an.

43 ans en 2035 avec des étapes intermédiaires,
41 ans 3 trimestres en 2020,
42 ans en 2023,
42 ans 1 trimestre en 2026,
42 ans 2 trimestres en 2029.

Ce sont les salariés qui paient cet aspect. Pour les jeunes né-e-s après 1973, cela veut dire une retraite bien au-delà des 65 ans. Sans compter que l'allongement de la durée de cotisation de leurs aîné-e-s retarde leur possibilité d'emploi stable.

La hausse des annuités obligera une collègue qui a commencé sa carrière à 26 ou 27 ans à partir en retraite à 69 voire 70 ans !

Sans oublier l'espérance de vie en bonne santé recule : 61,7 ans pour les hommes (au lieu de 62,7 ans) et 63,5 ans pour les femmes (au lieu de 64,5 ans). **Les jeunes qui entrent dans la vie active devront travailler au-delà du seuil auquel ils sont en bonne santé.** Ou partir avec de toutes petites pensions faute d'annuités et avec la décote.



LES EVALUATIONS :

Pour l'année scolaire 2012 – 2013, Les évaluations des personnels administratifs avaient comme date limite le 15 juillet. Il n'est pas inutile de rappeler que la société Renault a été condamnée pour faute inexcusable, parce qu'entre autre, « **des entretiens d'évaluation attentatoires à la santé morale des salariés ont été mis en œuvre** ». Tribunal des affaires sociales des Hauts de Seine, 17 décembre 2009. Cette date, qui tombe juste avant les vacances ne permet plus une défense correcte des personnels, ni individuelle, ni collective.

Elle laisse l'administratif pieds et poings liés et est un signe fort adressé aux chefs d'établissement ou autres pour s'en donner à cœur joie dans le règlement de compte.

Et c'est ce que nous avons pu constater dans certains cas.



Abrogation du jour de carence

La suppression du jour de carence inscrite au Projet de Loi de Finances 2014

Le projet de loi de 2014 a prévu la suppression du jour de carence fonctionnaires en avait été créé par le gouvernement.

[projet de loi de suppression](#) le délai est appliqué aux fonctionnaires sans aucune compensation, et efficacité », selon les motifs.

Un projet alternatif de la politique de la fonction publique de la suppression des arrêts maladie est ministre de la

publique Marylise Lebranchu avait annoncé en février qu'elle proposerait la suppression de cette journée non indemnisée en cas d'arrêt maladie dans le prochain budget, une mesure « injuste, inutile, inefficace et humiliante ». La ministre avait affirmé que l'impact budgétaire du jour de carence, imposé pour la première fois aux agents du public par le gouvernement Fillon, était « très limité ».

[Lien](#)



finances pour la suppression du jour de carence des fonctionnaires de l'ancien régime.

[L'article 67 du projet de loi de finances](#) de 2014 prévoit la suppression de l'ancien jour de carence « qui n'a aucune efficacité réelle » sans réelle compensation. Le dispositif de renforcement du contrôle des dépenses est proposé. La

Fonction

L'abrogation du jour de carence est à mettre à l'actif de la de la mobilisation du 31 janvier, à l'initiative des syndicats SUD, CGT, FSU.

Pour l'administration la nouvelle grille, qui sera applicable dès le 1er janvier 2014, s'inscrit dans le cadre des mesures d'urgence à prendre pour les agents de catégorie C.

Cette grille sera également réétudiée lors de l'examen des trois grilles dès l'automne.

Par ailleurs, et sans attendre la refonte globale des grilles C, B et A, le début de la grille de la catégorie B sera abondée dès 2014 de 7 points pour les deux premiers échelons et de 5 à 7 points en 2015 pour les quatre premiers échelons. Solidaires a été la seule organisation syndicale à porter des demandes de modifications de la grille présentée.

Le Conseiller social de la Ministre de la fonction publique s'est engagé à tenir compte des demandes et observations de Solidaires et à donner aux organisations syndicales nationales, en milieu de semaine prochaine, la version définitive de la nouvelle grille de la catégorie C.

SUD EDUCATION ne manquera pas de vous en informer... Donc à suivre !

Transparence de la mobilité pour les administratifs, encore un petit effort...

Sud Education demande que les personnels administratifs, en termes de mutation, soient traités avec la même transparence que les personnels enseignants.

Petits arrangements, petites préférences, postes qui n'apparaissent pas au mouvement, etc.

Cela donne parfois le sentiment d'une forme de privatisation de la fonction au profit d'une certaine hiérarchie, soucieuse d'avoir des petites mains à disposition.

I.A.T POUR TOU-TE-S !

Des personnels administratifs ont vu, au nom de la prime au mérite, leurs IAT baisser du jour au lendemain parfois de 100 €. Ceci est l'œuvre de certains chefs d'établissement, qui parfois gagnent 3 à 4 fois plus que les agents qu'ils lèsent et qui n'ont aucune conscience des salaires ridicules des personnels.

STOP à cette idéologie nauséabonde !

IAT identiques intégrées au salaire

**TRIBUNAL DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE DES HAUTS-DE-SEINE,
JUGEMENT DU 17 DECEMBRE 2009,**

Société Renault condamnée pour faute inexcusable après le suicide d'un salarié.

Principales raisons de la condamnation Manifestation de souffrance au travail, perte de poids du salarié en question de 8 kg, **tensions excessives** avec la hiérarchie directe, **distorsions communicationnelles** et l'instauration d'un **climat de défiance généralisée**, des processus ont pourtant été **dénoncés** depuis plusieurs années **par les organisations syndicales**, la société RENAULT a commis une faute inexcusable **en raison de différents manquements qui ont conduit à exposer l'ensemble des salariés** - particulièrement son époux à un risque anormal dont elle ne pouvait qu'avoir et en conscience, **le sous-effectif chronique**, du fait de la réduction d'un tiers des embauches, sans que la charge de travail, **« des entretiens d'évaluation attentatoires à la santé morale des salariés ont été mis en œuvre »**, le dépassement des horaires de travail, **l'employeur a refusé**, à plusieurs reprises, **d'évaluer les risques** dits psychosociaux» et de les inscrire parmi ceux pouvant justifier une action de «prévention *Des méthodes de management que l'on retrouve peu ou prou dans de nombreuses administrations, y compris à l'éducation nationale.* Jugement complet ici :

Rappel important : il existe une médecine de prévention qu'il faut consulter chaque fois que l'on considère que nos conditions de travail se dégradent, quand on est victime de pressions, de maltraitance, etc.

Le médecin de prévention pour les personnels administratifs est le Dr PETER : 01. 57.02.68.30



SUD Éducation Académie de Créteil
Maison des syndicats de Créteil

11-13 rue des Archives - 94010 Créteil cedex

Tel : 01 43 77 33 59 - Fax : 01 43 77 65 58

mail : contact@sudeducreteil.org - Site : <http://www.sudeducreteil.org>

Syndicat affilié à l'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Directeur de la publication : Luc COLPART

Commission Paritaire N°1210S07631