

Spécial Agents des collèges et des lycées

Mutation, utopie ou réalité ?

Alors que la mutation des personnels TOS faisait l'objet d'une gestion paritaire à caractère national, la mutation est devenue pour eux un vrai parcours du combattant depuis leur transfert aux conseils généraux et régionaux.

La mutation est liée à plusieurs facteurs auxquels se retrouvent confrontés les personnels :

- l'évaluation ou les critères d'objectifs à atteindre ;
- le rapport du supérieur hiérarchique qui peut briser le rêve de pouvoir changer d'air et rester avec un mal-être dans sa fonction occupée.

Les inégalités s'accroissent et laissent moins de chance de pouvoir un jour espérer se rapprocher de son domicile.

Deux routes parallèles et pas la même vitesse où le travail reste pourtant identique dans le cadre de nos missions.

Le système de mutation éclaté contraint de rester dans la collectivité où la mutation est assujettie tout d'abord à l'acceptation du politique ou du chef de service qui choisit qui peut être muté.

Chaque collectivité gère son volant de personnels et fait très souvent opposition aux entrées.

Un véritable droit à la mutation entre départements d'une même académie ou inter académique doit être reconquis.

La CGT revendique le droit à mutation partout

Dans le cadre de la gestion collective des carrières revendiquée par la CGT, assise notamment sur un renforcement du rôle des CAP, un véritable droit à la mobilité choisie doit être garanti à l'ensemble des agents territoriaux.

Dans ce cadre, les agents des établissements d'enseignement doivent pouvoir se voir offrir des possibilités de mutation de collège à lycée et lycée à collège, sur tout le territoire.

Le respect du rythme scolaire doit être garanti avec des affectations au 1^{er} septembre.

O
U
T
I
E

Après 4 ans, quel bilan du transfert des personnels TOS vers les collectivités territoriales, départements et régions ?

Ce 4 pages aborde quelques points de constat et des questions revendicatives posées aux personnels travaillant dans les collèges et les lycées. La CGT a souhaité les soumettre au débat avec les personnels pour engager **l'action revendicative sur l'ensemble du territoire.**

Suivant les collectivités, et surtout grâce aux luttes des personnels et en particulier à l'action de la CGT, dans certaines collectivités, des acquis sont préservés, voire améliorés. Dans d'autres, ils disparaissent ou sont réduits.

Dans le contexte actuel de casse des services publics, du Statut des agents, de l'attaque sans précédent des acquis sociaux (retraites, emplois statutaires, salaires, etc.), de « réforme des collectivités locales », les personnels transférés ne sont pas en dehors des effets de ces mesures, ni des mobilisations pour y riposter.

La CGT aux côtés des personnels

La question de la résistance et, au-delà, celle de la reconquête des garanties statutaires, voire même de nouveaux droits, est posée avec force, dans l'intérêt de l'ensemble des personnels et du service public.

La CGT a des propositions, elle vous invite à en débattre avec ses représentants.

Double autorité

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les collectivités territoriales gèrent les ex-agents TOS désormais intégrés ou détachés dans le cadre des adjoints techniques territoriaux, tant sur le plan de leur rémunération (régime indemnitaire, prestations sociales, etc.) que sur celui de leur gestion (formation, avancement, médecine du travail, remplacement, etc.). Mais ils sont, en fait et en droit, placés sous la « double responsabilité » de la collectivité territoriale et de l'établissement scolaire. D'une part, la collectivité territoriale est l'autorité gestionnaire et par conséquent c'est elle qui, dans le cadre du statut de ces agents, définit les règles générales de leur emploi par les établissements publics locaux d'enseignement et, à ce titre, elle est leur autorité hiérarchique – ce qui se traduit notamment par le pouvoir de nomination, de notation et le pouvoir disciplinaire. D'autre part, le chef d'établissement, assisté du gestionnaire, constitue l'autorité dite « fonctionnelle » de ces personnels : ce terme masque en réalité un véritable pouvoir hiérarchique puisque, comme prévu par les textes (art. L.421-23 Code de l'éducation), le chef d'établissement « encadre et organise le travail » de ces personnels « placés sous son autorité ».



Ce pilotage partagé donne lieu, là aussi, à des pratiques diverses et à un encadrement plus ou moins étroit des chefs d'établissement. En effet, selon les cas, ils peuvent ou non :

- être associés au recrutement et à l'affectation des agents (ce qui n'était généralement pas le cas précédemment),
- être sollicités comme primo-notateurs,
- disposer de marges de liberté dans l'organisation et les horaires de travail,
- être les intermédiaires dans la correspondance entre la collectivité et les agents,
- etc.

Certaines collectivités ont mis au point, avec les chefs d'établissement et gestionnaires, des « chartes »

de travail (*de bonne conduite par exemple*) et ont annexé aux conventions des fiches pratiques, sortes de règlements de travail et de partage des tâches entre la collectivité et l'établissement.

Pourtant, certains sujets ont suscité des frictions : tel est le cas en particulier du transport des copies du baccalauréat dans quelques régions, celles-ci arguant du caractère de mission d'État de cette tâche et de la responsabilité de la région en cas de perte ; ces arguments sont discutables dans la mesure où les textes prévoient expressément que les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement « concourent directement aux missions du service public de l'éducation nationale » (art. L.213-2-1, L.214-6-1 et L.913-1), et que la jurisprudence considère que, dans cette hypothèse, ils engagent la responsabilité de l'État. Tel est le cas parfois aussi des

convocations ou transmissions qui parviennent directement aux agents sans être passées par le chef d'établissement.

On se trouve dans une situation confuse d'où émerge un pilotage partagé des EPLE entre trois pôles (académie, collectivité territoriale, établissement). Les personnels se retrouvent être sous deux autorités qui en cas de litige se renverront la balle au vu des responsabilités. Cette situation découle d'une mauvaise loi, cela confirme l'analyse que faisait la CGT, en tout état de cause, ce sont les agents qui en supportent les conséquences.

La CGT revendique une réflexion nationale sur ce sujet, associant l'ensemble des partenaires concernés et notamment les représentants des personnels et visant à clarifier la situation pour une meilleure efficacité du service public et une amélioration des conditions de travail des agents.

Agents non-titulaires

Emploi statutaire : un enjeu majeur

Face au renouvellement sans fin du nombre toujours trop massif d'emplois précaires, la CGT exige que des mesures durables mettent fin à cette situation inacceptable.

Nous sommes fortement attachés aux principes des emplois statutaires de fonctionnaires parce qu'ils sont

garants de l'efficacité et de la qualité des missions de service public.

Les suppressions d'emplois annoncées dans la Fonction publique de l'État doivent être stoppées et des créations mises en œuvre partout où c'est nécessaire. Avec la réforme des collectivités locales, et notamment la suppression de la Taxe professionnelle, le danger existe aussi dans la Fonction publique territoriale de suppressions de postes. Dans l'ensemble de la Fonction publique la précarité prend une place trop im-

portante dans les effectifs. L'urgence d'un plan de titularisation est nécessaire, pour résorber l'emploi précaire.

Précarité : un dossier jamais refermé

Pour le gouvernement comme pour de nombreux employeurs publics locaux, il s'agit de disposer d'une masse de salariés sans droits, payés moins cher et corvéables à merci ; mais aussi de tirer vers le bas tous les agents publics et de réduire les fondements du statut de la fonction publique. Dans un bon nombre de



Déroulement de carrière

Un parcours jonché d'obstacles



Les différentes refontes des grilles Fonction Publique n'ont apporté aucune réponse ambitieuse à l'enjeu d'un véritable déroulement de carrière permettant aux agents de bénéficier d'un déroulement de carrière attractif tout au long de leur vie professionnelle.

Bien au contraire, ces réformes maintiennent quatre grades artificiels et réintroduisent un recrutement sans concours, ni niveau de diplôme à l'échelle 3 dans la catégorie C, favorisant le clientélisme. C'est :

■ Un retour en arrière après la suppression de la catégorie D et que dire de l'absence d'un débouché en catégorie B ?

■ Un véritable parcours d'obstacles pour chacun d'entre nous pour atteindre le dernier indice.

■ Une catégorie C à 4 grades :

- Adjoint technique 2^{ème} classe ;
- Adjoint technique 1^{ère} classe ;
- Adjoint technique Principal 2 ;
- Adjoint technique Principal 1.

Cette situation maintient la grande masse des personnels au plus bas de l'échelle alors qu'une infime minorité arrive au bout.

NOS PROPOSITIONS ■ **Pouvons-nous continuer à accepter un tel déroulement de carrière ?**

La CGT propose un déroulement de carrière qui permette à tous d'atteindre le dernier échelon.

Nous proposons :

- La suppression des ratios et des 4 grades (remise en cause du décret des Adjoints Techniques des Établissements d'Enseignement issu des accords Jacob signés par des organisations syndicales minoritaires).
- La création d'un corps en catégorie C à deux grades maximum, une

carrière linéaire, passage au grade supérieur automatiquement dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du 1^{er} grade.

Un débouché en catégorie B pour toutes les missions qui l'exigent.

- Le recrutement au niveau BEP/CAP par concours, avec comme salaire de début de carrière l'équivalent d'1,2 SMIC (en prenant comme référence la revendication CGT du SMIC à 1 600 euros).

Catégorie C – Corps des Adjoints techniques

Situation actuelle	Propositions CGT
4 grades	2 grades
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	Adjoint technique 1 ^{ère} classe
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	Adjoint technique 2 ^{ème} classe
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	Passage automatique garanti pour le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du 1 ^{er} grade

collectivités, les luttes ont permis d'améliorer les droits des non-titulaires et de déboucher sur des renouvellements de contrats, le passage à temps plein et même des titularisations. Le recours aux non-titulaires constitue une bonne affaire pour les collectivités : ils gagnent généralement 18,5 % de moins qu'un titulaire exerçant les mêmes fonctions. Même après les dispositifs de résorption de 1996 et 2001, leur nombre n'a pas diminué et leurs droits restent inférieurs à ceux en vigueur dans le privé !

Agents non-titulaires

ET POUR LA CGT ? ■ **Pour la Cgt, la première exigence est de fermer le robinet à non-titulaires.**

- Définir les modalités d'un plan de titularisation, notamment en termes de reconstitution des carrières.
- Le recrutement par concours doit être la règle et ouvert sur tous les postes vacants.
- Toute réussite à concours doit avoir valeur de nomination pour en finir avec les listes des reçus collés (lauréat sans poste).

■ La question du remplacement des agents titulaires en congés (maladie, formation...) doit être résolue par la mise en place d'un volant de titulaires remplaçants en nombre suffisant.

Le point d'indice au centre des enjeux

On pourrait le croire en constatant d'un côté la part de plus en plus importante des primes dans le salaire à hauteur de 17,4% dans la Fonction publique territoriale (15,5% dans la FPE, 23,4% dans l'hospitalière), et d'autre part le décrochage vertigineux du point d'indice, seule référence pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat.

Dans le même temps, le gouvernement prétend qu'il n'est pas possible d'augmenter les salaires des fonctionnaires, 0,5% en 2010 et gel des salaires sur 3 ans au motif que les caisses de l'État sont vides, qu'il faut diminuer la dépense publique, ce qui amène à revendiquer toujours plus de primes au détriment d'une revendication d'augmentation du point indiciaire. Ce mensonge éhonté est spectaculairement démenti par l'actualité. Rappelons par exemple que l'augmentation de 1% du salaire des fonctionnaires coûterait à l'État 800 millions d'euros en année pleine. Ainsi, les 42 milliards déboursés au profit des banques à l'époque de la « crise des subprimes » représentent l'équivalent de ce qui permettrait, en

même temps, d'augmenter nos salaires de 20% d'un coup et de combler intégralement le « trou de la Sécu » par le biais des cotisations générées !!

Il est donc parfaitement juste et réaliste de revendiquer des augmentations salariales assises sur une forte revalorisation du point d'indice, y compris en transformant l'indemnitaire en indiciaire.

Ces primes sont conçues comme un outil de plus en plus sophistiqué de mise en concurrence des agents entre eux. De plus, l'augmentation de la part indemnitaire est loin de recouvrir, en moyenne, les pertes cumulées de pouvoir d'achat subies par le salaire indiciaire.

L'autonomie de gestion des employeurs territoriaux explique la disparité des taux de primes selon le type de collectivité ; concernant les TOS : 122 collectivités, 122 primes différentes !

Elles sont aussi d'une grande disparité du fait de la modulation individuelle de celles-ci et incitent à systématiser les rémunérations au « mérite ». Un sommet a été atteint avec l'apparition de la

GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat), indemnité destinée à garantir le simple rattrapage périodique du pouvoir d'achat du salaire indiciaire.

On le voit, les primes sont loin d'être la solution afin de garantir le pouvoir d'achat chez les fonctionnaires, elles ont plusieurs défauts majeurs :

- 1) elles sont de plus en plus basées sur le mérite, avec toutes les injustices découlant du caractère arbitraire de son évaluation.
- 2) elles mettent en concurrence les agents entre eux.
- 3) de plus, c'est bien sur le traitement indiciaire que la pension de retraite est calculée, les primes ne sont, elles, que très peu prises en compte !!!

LA CGT REVENDIQUE

- L'augmentation du point indiciaire avec 1 600 euros de salaire minimum ;
- L'intégration des primes dans le calcul de la pension de retraite ;
- L'intégration des primes qui constituent un complément salarial dans les traitements ;
- La simplification et la transparence des régimes indemnitaires.

LA CGT REVENDIQUE

Temps de travail / congés

RAPPEL :

Lors des négociations dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) une circulaire avait été négociée avec l'ensemble des organisations syndicales et mise en œuvre à l'Éducation Nationale à compter du 1^{er} janvier 2002. Cette circulaire mettait en place comme pour l'ensemble des autres fonctionnaires, un horaire annualisé de 1 600 h/an et prenant en compte les spécificités de nos missions en lien avec les activités des périodes scolaires ou non. Il faut aujourd'hui prendre en compte 7 h supplémentaires dans le cadre de la journée gratuite de solidarité. Cette circulaire sera baptisée « circulaire LANG ». Elle indiquait clairement le temps de travail pour toutes les composantes des personnels des collèges et lycées.

Ladite circulaire « LANG » prenait en compte :

- Les jours fériés comptabilisés comme temps de travail ;
- Les 20 minutes de pause pouvant coïncider avec la coupure méridienne ;
- 9 semaines de congés.

AUJOURD'HUI :

Les dernières lois de décentralisation mettent à mal cette circulaire. Certaines collectivités, selon les accords négociés ou non avec les organisations syndicales, appliquent dans la plus stricte légalité 1 607 h avec la particularité pour les personnels d'accueil.

Il y a une remise en cause dans certaines collectivités de la comptabilisation des jours fériés comme temps de travail.

Cela a pour conséquence auprès de nos

collègues un allongement de la durée du temps de travail. Chaque collectivité applique ce qui l'intéresse en fonction de ses intérêts, même si c'est au détriment de l'intérêt des personnels. C'est par le rapport de force débouchant sur la négociation avec les organisations syndicales que nous pouvons ensemble empêcher le développement des disparités et obtenir un traitement égalitaire sur tout le territoire.

En prenant appui sur la circulaire Lang, la CGT revendique un cadre national sur l'organisation du temps de travail prenant en compte nos particularités et nos acquis.

Le rapport de force des personnels avec la CGT sera déterminant pour faire aboutir les revendications des personnels, en prenant en compte les plus avantageuses