



# Nous

# Administratifs

Novembre 2013

## Quel avenir pour les personnels administratifs ?

**D**ans le contexte général de recherche d'économie à tout prix de nos gouvernants, les fonctionnaires font l'objet d'attaques en règle contre leur emploi et leur statut.

Si l'Education Nationale fait partie des soi-disant priorités du gouvernement, qu'en est-il exactement des personnels administratifs ?

Souvent considérés comme de « petits » employés, les personnels administratifs subissent de plus en plus de pressions car on leur demande toujours plus de travail.

En EPLE, les catégories C et les précaires sont régulièrement amenés à effectuer des tâches de technicité et non plus des tâches d'exécution (comme le préconise le texte concernant les Adjoints Administratifs). Cela pourrait être séduisant si cela se traduisait par une reconnaissance salariale concrète, mais actuellement ce n'est pas le cas : les salaires ne suivent pas ! Aucune compensation, aucune gratitude...

Les catégories B sont entre le bois et l'écorce,

soit elles occupent des postes de « petites mains » ce qui les met mal à l'aise en effectuant un travail peu valorisant, en dessous de leur capacité et de leur souhait ; soit elles occupent des postes à responsabilité de catégorie A, mais alors sans la rémunération correspondante.

Les catégories A occupent en général des postes à responsabilité mais elles n'ont plus l'autonomie de leur emploi. Elles doivent gérer les situations dans l'urgence, sous la pression des chefs d'établissement et en fonction d'impératifs arbitrairement fixés par la hiérarchie. Souvent leur emploi du temps est perturbé par la « réunionite stérile » où l'on « s'écoute parler ». Ou bien encore elles ne sont pas informées de ce qu'elles devraient savoir.

Ces méthodes de management façon « Education nationale » n'amènent pas le bien être au travail. Bien au contraire ! Les personnels administratifs se retrouvent souvent en souffrance, isolés, et parfois à la merci d'une hiérarchie qui se sent de plus en plus puissante.

Ce ne sont pas lors des évaluations annuelles que les personnels administratifs peuvent rétablir leurs droits. Cela se joue ailleurs, dans la solidarité entre personnels et dans la mobilisation collective et les luttes.

## Sommaire

Quel avenir pour les personnels administratifs ?	P1
Reclassement des catégories C	P3
Fonction publique: Stop à la précarité	P4-5
Le temps de travail	P6

Dans leur travail, les personnels administratifs sont souvent confrontés à la lourdeur administrative et à des problèmes d'ergonomie des logiciels spécifiques à l'Education Nationale. Ils travaillent sur du matériel informatique qui souvent est obsolète et lent. Les logiciels ne sont pas toujours adaptés aux besoins. Les serveurs sont souvent encombrés. Notre ministère devrait donner l'exemple et être au summum de la technologie. Mais c'est loin d'être le cas !

Le travail sur écran entraîne des troubles musculosquelettiques (TMS) en véritable explosion dans nos métiers. Beaucoup de personnels administratifs souffrent de problèmes de mal de dos dû à une mauvaise posture, mais aucune campagne de prévention n'est faite pas les services concernés.

Pas de visite médicale annuelle (qui est pourtant obligatoire !). Pour les personnels administratifs, une seule et unique visite médicale pour entrer dans l'Education Nationale !

Les personnels administratifs de l'éducation nationale sont ignorés et eux même se sous-estiment trop souvent. Nous sommes indissociables des autres métiers de l'Education Nationale. Sans les secrétaires des chefs d'établissements, sans personnels d'intendance, sans personnels dans les IA ou les rectorats, chargés de payer les enseignants, de préparer l'organisation de tous les examens, etc... - il serait impossible de faire fonctionner cette lourde machine qu'est l'Education Nationale. Nous pensons également à nos collègues assistantes sociales, personnels de santé,

informaticiens, qui œuvrent au bon fonctionnement de la machine. Cela n'empêche pas le ministère de vouloir faire disparaître ces professions, soit en les privatisant, soit en les intégrant dans d'autres services publics, coupés du monde éducatif.



La CGT Educ'ation est attachée au service public de l'Education Nationale. Lors de cette rentrée 2013, nous avons pu constater les difficultés rencontrées par les personnels administratifs pour faire valoir leurs droits. On note une forte dégradation des conditions de travail des personnels des E.P.L.E., ainsi que de ceux travaillant dans les services déconcentrés.

Les personnels administratifs sont soumis à une charge de travail de plus en plus importante résultant de la RGPP et de la mutualisation des moyens. Un malaise général, dû à des méthodes de management abrutissantes se fait ressentir. Unissons-nous, revendiquons des droits afin de travailler dans de meilleures conditions !

**Luttons et défendons nos droits tous ensemble. La CGT Education a pour objectif la défense de tous les personnels de l'Education Nationale.**

# RECLASSEMENT DES CATÉGORIES C

## Les nouvelles grilles indiciaires 2014 DE LA POUDE AUX YEUX POUR LA CATEGORIE C

Les négociations des catégories C sont terminées. Le gouvernement a décidé unilatéralement de privilégier le bas de la catégorie C et de favoriser l'accélération des passages d'échelons de certaines échelles plutôt qu'une revalorisation uniforme et conséquente. La CGT a exprimé tout son mécontentement quant à ces mesures n'améliorant que très faiblement le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique. La CGT rappelle que ces mesures ne sont qu'une anticipation de l'augmentation du SMIC. Elle rappelle également que le gain obtenu n'est que poudre aux yeux puisque la GIPA (Garantie individuelle de pouvoir d'achat) sera, de fait, perdue. Le gouvernement a habilement donné ce qu'il reprend ailleurs !

Le reclassement dans les nouvelles grilles se fera au 1er janvier 2014.

Les plus faibles salaires de la catégorie B seront également revalorisés pour ne pas être dépassés par les plus hautes rémunérations de la Catégorie C.

### Le presque rien ou le pas grand-chose ?

Le Ministère propose une nouvelle grille, présentée comme temporaire, qui

revient à octroyer 7 ou 8 points d'indice aux échelles 3 et 4, un seul point d'indice à l'échelle 6, et de 6 à 1 points à l'échelle 5. Le reclassement se ferait au même échelon, en conservant sa situation (on passerait de deux ans d'ancienneté, dans un

donner l'impression d'être plus consistante, puisqu'elle abonde le bas de grille. Il n'en reste pas moins qu'un agent recruté à l'échelle 3, au bout de 10 ans et jusqu'à 12 ans d'ancienneté, ne progresse que de 25 euros nets mensuels !



échelon de quatre ans, à un an et demi d'ancienneté dans un échelon de trois ans, par exemple).

Un 12e échelon serait rajouté à l'échelle 4 (+ 7 points) et à l'échelle 5 (+ 9 points). Un 9e échelon compléterait l'échelle 6 (+ 16 points). Mais cet échelon reste publicitaire, puisqu'aucun agent d'un corps ou cadre d'emploi ayant l'indice 430, depuis le décret du 4 juillet 2013, ne pourra y accéder avant 2016, au mieux.

Cette décision est faite pour

### Pour la CGT :

- une hausse du point d'indice est la priorité, pour suivre l'inflation, et des mesures de rattrapage des pertes accumulées (13% depuis le 1er janvier 2000) doivent être mises en œuvre;

- aucun salaire ne doit être inférieur à 1.700 euros bruts mensuels ;

- chaque catégorie ne doit avoir que deux grades, permettant un doublement de la rémunération pour une carrière entière;

- chaque agent doit avoir la garantie de finir sa carrière en haut de sa catégorie d'entrée dans la Fonction publique, cette garantie devant déterminer le volume des promotions;

- les primes représentatives de compléments de traitement doivent être intégrées à la grille, prises en compte pour la retraite, et le fonds de pension qu'est la retraite additionnelle doit être mis en extinction

# 1 MILLION d'agents NON TITULAIRES dans toute la FONCTION PUBLIQUE

**TEXTES NON RESPECTÉS, DROIT DU TRAVAIL SOUVENT EN DESSOUS DE CELUI DU PRIVÉ.**

**STOP À LA PRÉCARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE.**

**D**epuis 2007, 66 000 postes de fonctionnaires ont été supprimés dans l'éducation nationale. Pour compenser, l'administration a recruté des contractuels. Problème : dans l'éducation nationale, quand la précarité s'installe, elle s'installe durablement. Luc Chatel l'assumait et le revendiquait. En mars 2010 il demandait aux recteurs de se doter d'un "vivier" de contractuels. Il existe diverses sortes de contrats, mais depuis quelque temps les CUI représentent un vrai scandale.

Les 55 000 personnes recrutées en CUI, c'est à dire en « contrat unique d'insertion » ont des contrats de 2 ans maximum, sur la base de 26 heures par semaine, payées au SMIC horaire. Elles travaillent principalement au côté des directeurs d'école ou pour permettre aux

élèves handicapés d'être scolarisés avec les autres enfants. Mais on les trouve également dans les directions départementales de l'éducation nationale (ex IA) ou dans des EPLE à exercer des fonctions d'agents administratifs ou d'agents d'entretien, et maintenant d'AED. Pour ces personnes la fin du contrat est un drame. C'est un véritable gâchis pour le service public qui se prive de l'expérience qu'ils acquièrent.

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Bref de la main d'œuvre à moindre coût.



**Il y a quelque temps Médiapart publiait en ligne ce témoignage d'un directeur d'école :**

*Jean-Claude travaille dans mon école. Enfin, travaillait. C'était un précaire de l'éducation nationale. Hier, en contrat CUI, aujourd'hui au RSA, et entre temps, dans la fierté d'être utile à la nation et aux élèves. Jean-Claude est la personne qui travaillait avec moi à l'école. Il était "aide administrative". C'est un peu un secrétaire. Il va répondre au téléphone, prendre des rendez-vous. Ventiler les informations auprès des enseignants, gérer la liste des élèves inscrits à l'étude, faire des photocopies, découper du*

*matériel, participer aux fêtes d'écoles, renseigner les parents d'élèves sur les choses courantes de la vie de l'école. A son arrivée, je l'ai donc « formé aux us et coutumes de l'Éducation nationale. J'ai créé une fiche de poste. Sans-emploi depuis plusieurs années, ce poste, en contrat CUI, lui a été proposé il y a quelques années. Jean-Claude a pris toute sa place dans l'école. Il est reconnu par les parents d'élèves et apprécié par les enfants. Au fur et à mesure qu'il parvient à être plus à l'aise dans l'école et dans*

*ces tâches, je peux de mieux en mieux me consacrer aux élèves du point de vue d'un directeur. Jean Claude est là. Son contrat a été plusieurs fois renouvelé. Mais le dernier prenait fin en avril. Il espérait un « nouveau » renouvellement auquel il avait droit. À plus de 60 ans, il attend d'avoir 65 ans pour avoir toutes ses annuités. Il a appris, parce qu'il a cherché l'information, le soir des vacances de printemps, qu'il ne pourrait pas retourner à l'école le 5 mai. Il y a là comme une forme de mépris. L'année n'est pas terminée, les*

*personnes sont laissées dans l'attente et au dernier moment, on leur annonce que c'est fini. C'est un mépris pour l'école qui s'était organisée avec le secrétaire dans l'équipe et c'est aussi et surtout un mépris pour Jean-Claude, pour ce qu'il a su*

*faire durant ces années. Les conditions d'emploi ne sont pas idéales. 20 h au SMIC. Il ne manque pas de travail pourtant avec toutes les nouvelles demandes de ces dernières années faites aux directrices et directeurs. Jean-Claude n'a pas*

*perdu que son travail; il a perdu son métier. Ce(s) métier(s) existe(nt) aujourd'hui dans les écoles. Ne pas le(s) reconnaître, c'est saper les fondations d'une école que l'on veut porter vers plus d'intégration et plus de pédagogie....."Médiapart*

Pour la CGT, ces possibilités de recours à des agents non titulaires sont déjà trop importantes. Par ailleurs, les employeurs publics détournent régulièrement la loi, sans aucune conséquence pour eux.

Il est anormal que la prime de précarité que touchent les salariés en contrat à durée déterminée du secteur privé, qui est de 10% du total des salaires bruts versés, ne bénéficie pas aux contractuels de droit public en CDD. La CGT demande sa mise en place. En matière de rémunération, la CGT revendique une reconnaissance de la qualification et de l'expérience acquise cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires. Ces droits en matière de rémunération doivent être opposables et garantir la parité avec les titulaires. Une progression de la rémunération doit être effective tous les 3 ans. Les non-

renouvellements de contrat et les licenciements devront être motivés par l'administration et opposables devant les commissions consultatives paritaires (CCP) des non titulaires et devant le tribunal administratif. Les indemnités de chômage doivent être versées sans délai après une fin de contrat, tout comme les salaires qui doivent être régulièrement, et sans retard, versés. Pour les congés de maladie, les droits doivent être les mêmes que pour les titulaires : pas de délai de carence, et 3 mois à plein traitement. Le droit à l'action sociale doit être décliné dans les mêmes termes que pour les titulaires. Pour la Protection Sociale Complémentaire et les mutuelles, l'employeur public doit participer au financement d'une mutuelle dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

## **Le temps de travail** (voir circulaire n° 2002-007 du 21/01/2002)

### **1607 heures annualisées**

- 14 heures de fractionnement (ou 2 jours à prendre selon convenance personnelle par an)
- les jours fériés, quand ils sont travaillés avant ou après.

=

### **1593 heures**



Dans un E.P.L.E., le temps de travail annuel est à répartir sur les 36 semaines devant élèves et sur 5 semaines hors présence des élèves.

Les arrêts maladie tombant en périodes de congés, peuvent être récupérés à la hauteur de 7 heures par jour (Loi du 11/01/1984).

# Les pauses

**P**ause européenne (Directive européenne du 4 novembre 2003), dite de 20 minutes :

Tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier atteint six heures, d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes non fractionnable (code du travail, décret ARTT 2001).

Cette pause de 20 minutes est comptée dans le temps du travail. Elle s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable.

Ce temps de pause peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent.



**Si votre temps de repas est de 60 minutes, il ne vous sera décompté que 40 minutes. Vous partirez donc 20 minutes plus tôt.**

## Temps de pause méridienne

La règle veut qu'elle soit au minimum de 45 minutes, décomptée du temps de travail. L'employé est alors en journée discontinue et peut vaquer à ses occupations personnelles (sortir de l'établissement, rentrer à son domicile, etc.)

Toutefois, une pause de 30 minutes minimum peut être négociée. Ce temps de pause est alors compris dans le temps de travail mais l'employé reste à disposition de l'employeur. Il est placé journée continue. On ne peut imposer à un salarié la journée en continue.

## Dernière minute

**Le jour de carence sera bien supprimé  
Le projet de loi de finances confirme la fin de la  
journée de carence pour les fonctionnaires en  
2014.**



4 p. 455

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :  Prendre contact  Me syndiquer

Nom ..... Prénom .....

Statut : ASS [ ] - Aed [ ] - Agrégé-e [ ] - Certifié-e [ ] - PEGC [ ] - Contractuel-le [ ] - PEPS [ ] - COP [ ]

Adresse .....

Code postal ..... Ville .....

Tel. .... Email .....

Établissement .....

Code postal ..... Ville .....