



Les Administratifs



HIVER 2015



Avec un petit peu de retard, une BONNE ANNEE 2015 :

Pas facile de présenter nos vœux dans un contexte plutôt difficile...

Mais, la CGT Educ'action vous souhaite à toutes et à tous une bonne année 2015 : de meilleures conditions de travail, une meilleure formation, une plus grande reconnaissance, de meilleurs salaires...

Mais nos vœux n'y suffiront pas, pour que tout ça se réalise, il faudra s'engager cette année comme les précédentes sous le signe de la combativité.

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 : une progression pour la CGT Educ'action !

Tout d'abord nous tenons à remercier toutes les personnes qui se sont portées candidates sur nos listes car trouver des candidats dans tous les corps et dans tous les différents grades n'est pas toujours évident.

Nous remercions aussi tous nos syndiqués et sympathisants qui ont voté pour nos listes et qui permettent de faire entendre une autre voix que l'austérité dans l'éducation, les services publics et la société.

La CGT-Educ'action résiste aux élections professionnelles et assure une représentativité.

Dans notre académie, la CGT-Educ'action (tous corps confondus) progresse légèrement avec +0,3% et même de 0,8% et de 200 voix dans le département du 13. Nous conservons un siège au CT-Académique et au CTS-Départemental du 13. C'est le fruit d'une réelle mobilisation des adhérent-e-s et de nos sympathisant-e-s.

Malgré une participation plutôt difficile chez les personnels non-titulaires, nous conservons notre siège chez les **ATSS non-titulaires**.

Et à ces dernières élections, la CGT gagne également un siège chez les personnels **Adjaenes**.

Avec 19%, nous devenons la 2ème organisation au CTS des personnels du Rectorat.

Par contre, les résultats ne nous permettent pas encore d'avoir de sièges chez les **Saenes**. Mais, ces résultats sont un encouragement pour la suite.

SOMMAIRE

Page 1 :

- Bonne année 2015 !
- Résultats des Elections Professionnelles.

Page 2 :

- Les représentants CGT
- Rappel sur l'arrêt maladie ordinaire

Page 3 :

- Déclaration des élus à la CAPA des Adjaenes

Page 4 :

- L'accident de travail

Page 5 :

- L'A.T. (la suite !)

Page 6 :

- Mieux reconnaître les administratifs
- Flash

Page 7 :

- C.U.I. : mode d'emploi

Page 8 :

- Le Contrat Utopique d'Insertion

Vos représentants CGT de votre académie :

	TITULAIRES	SUPPLEANTS
ADJAENES Commission Paritaire	Mme BALME Alice	Mme GUYON Nathalie
CTS	M. Jean-Louis BRUNEL M. Patrick BONGIOVANNI	M. Yannick LEBRETON M. Christian MELKA
CTA	M. Jean-Louis BRUNEL	M. Emanuel ARVOIS

RAPPEL ARRÊT MALADIE ORDINAIRE



Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires.

Ce décret détermine les délais de transmission des certificats d'arrêt de travail ainsi que les conséquences sur la réduction de moitié du traitement des agents qui ne respectent pas la procédure de transmission des certificats médicaux.

Pour obtenir un congé de maladie ainsi que son renouvellement, **le fonctionnaire doit adresser un avis d'interruption à l'administration dont il relève, dans un délai de 48h suivant son établissement.**

Cet avis doit indiquer d'après les prescriptions d'un médecin, d'un chirurgien dentiste, d'une sage femme, la durée probable de l'incapacité de travail.

En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà de 48h, l'administration doit informer par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois.

En cas de nouvel envoi tardif dans le délai de 24 mois, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'administration est réduit de moitié.

Cette réduction n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou dans un délai de 8 jours suivant l'établissement de l'avis d'arrêt du travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

Rien de nouveau concernant le fait d'avertir son employeur dans un délai raisonnable, en l'occurrence 48h. En règle générale jusqu'à présent la plus part des personnels avertissaient leur service dans la journée par téléphone.

Il y a le décret et il y a la vie et donc le cas par cas. C'est ce que semble sous entendre le dernier paragraphe de ce décret.

Cependant il est bon à savoir que ce texte existe et qu'il peut être appliqué. Si tel était le cas et si bien sur cette mesure été injustifiée, vous pouvez compter sur le soutien de la CGT pour vous aider à être rétabli dans vos droits.

DECLARATION DES ELUS CGT A LA CAPA DES ADJAENES

La CGT Educ'action a gagné un siège à la CAPA des ADJAENES lors des dernières élections professionnelles. Nous remercions les personnels administratifs et également les personnels enseignants, et d'éducation que nous avons rencontrés dans les établissements scolaires et services académiques pour leur soutien et la confiance qu'ils ont exprimée dans un syndicat de lutte. Ce résultat est aussi la traduction des difficultés quotidiennes toujours croissante que les personnels administratifs titulaires et contractuels rencontrent au quotidien et de situations de souffrance au travail.

Les élus CGT à la commission paritaire académique, témoignent ici de constats de terrain, de la précarité de nos collègues, du manque de considération voire du mépris de nos supérieurs hiérarchiques, des conditions de travail qui se dégradent, la violence à laquelle nos collègues administratifs comme enseignants et personnels d'éducation font face dans les établissements scolaires.

C'est bien de souffrance au travail dont nous vous faisons part. Les administratifs ne sont pas des agents, "qui doivent des heures", comme nous pouvons l'entendre, mais bien des fonctionnaires et contractuels investis dans une mission de service public.

Les élus CGT rappellent les règles élémentaires du temps de travail de nos collègues en particulier CUI, qui ont le droit également de bénéficier d'une formation et voir leurs compétences reconnues lors du passage des concours administratifs de l'Éducation nationale.

Les élus CGT exigent la fin d'une injustice professionnelle : aujourd'hui la plupart des ADJAENES exerce des tâches qui relèvent d'emploi de SAENES, et nombre de SAENES exerce des tâches de chefs de bureau (nous en avons d'ailleurs un bel exemple à la DIEPAT), **ceci doit se traduire par une véritable revalorisation professionnelle de l'ensemble des agents.**

Dans les conclusions des travaux sur la modernisation des métiers de l'Éducation présentée Madame la ministre de l'Éducation, est affirmé la nécessité de "*mettre fin à des anomalies administratives de certaines situations individuelles*" et de "*mettre en adéquation le statut des agents avec les fonctions qu'ils exercent*" dans un plan de requalification "*ambitieux*". Ce plan "*ambitieux*" se traduit par une requalification supplémentaire de 300 agents de catégorie C en B, et de 300 agents de B en A. Pour la CGT, le compte n'y est clairement pas, le personnel réclame la justice pas l'aumône !

Nous ne terminerons pas notre intervention, sans évoquer les événements douloureux qui ont frappé notre Nation : à l'instar des élus CGT au CTA, nous saluons la qualité et la force de la réaction populaire aux 17 assassinats qui ont tragiquement assombri l'arrivée de la nouvelle année, assassinats qui ont frappé la rédaction de Charlie Hebdo, assassinats antisémites de la Porte de Vincennes, et ceux qui ont frappé des membres des forces de l'ordre dans l'exercice de leur devoir.

En cette année 2015, synonyme de 120 ans d'existence de la CGT et de lutte syndicale, nous souhaitons rendre un hommage appuyé à un ami et camarade dessinateur pour la CGT, Charb, défenseur de nos valeurs syndicales et humaines en joignant à notre déclaration le dernier dessin qu'il a réalisé pour *Ensemble, le mensuel aux syndiqués de la CGT* qui paraîtra en février :



TOUT SAVOIR SUR L'ACCIDENT DE TRAVAIL



Les dispositions de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11.01.1986 modifiée 2^{ème} alinéa paragraphe 2 prévoit que « si la maladie provient (...) d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite (...) ».

L'accident de service résulte « **de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou d'un trajet une lésion du corps humain** ».

Soudaine et violente : un agent qui déménage une armoire avec des livres sur plusieurs jours et qui finit par avoir mal, sa lésion ne relève pas de l'accident de travail car ce n'est pas soudain.

Lésion du corps humain : un fonctionnaire victime d'agression verbale (menaces, insultes...) sans lésion corporelle, ne relève pas en principe de la définition de l'accident de travail. Ceci dit, la victime d'agression verbale peut toujours remplir une déclaration d'accident de travail qui sera soumise à l'avis de la commission de réforme (C.R.). Les médecins de la C.R. commencent à donner un avis favorable s'aidant de l'évolution de la législation : « l'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses salariés ».

Il y a deux sortes d'accidents de travail :

L'accident de service qui a lieu sur le lieu du service (l'école, le lieu de stage, la sortie scolaire autorisée, le gymnase...) pendant les heures de service

L'accident de trajet qui survient soit le matin entre le domicile et l'école, soit le soir entre l'école et le domicile, soit à l'heure du déjeuner entre l'école et le lieu habituel du repas. N'est pas considéré comme

accident de trajet, un accident de circulation entre midi et deux pour aller déjeuner dans un centre commercial et faire des courses.

L'accident de trajet peut-être interrompu ou détourné pour des nécessités essentielles de la vie courante. Par exemple, s'arrêter pour acheter du pain avec l'intention de le manger à midi, faire un petit détour pour déposer au bureau de poste sa déclaration d'impôt, s'arrêter pour retirer de l'argent à un distributeur automatique, faire un léger détour pour amener tous les matins son enfant à la crèche (le léger détour n'est pas étranger aux nécessités de la vie courante) mais l'accident ne doit pas avoir lieu à l'intérieur de la crèche.

Les pièces à adresser à son IEN de rattachement qui transmet à la direction académique :

- La déclaration d'accident de travail signée et tamponnée par le directeur ou l'IEN si la victime occupe un poste de directeur
- **Le certificat (n° 1) médical initial original 1^{er} volet cerfa n° 11138*02** établi dans les 48 heures, portant la mention « accident de travail » (faisant apparaître le siège et la nature des lésions, ainsi que la durée de l'incapacité de travail ou de celle des soins),

A partir de ces deux documents originaux, les services A.T. peuvent enregistrer le dossier d'A.T. et délivrer à la victime un certificat de prise en charge financière pour lui éviter de faire l'avance des frais médicaux.

Les autres pièces tout aussi indispensables pour éditer une décision d'imputabilité signée par le secrétaire général (arrêt officiel) seul acte susceptible d'être contesté devant le tribunal administratif :

- L'enquête signée par les témoins, la victime et le supérieur hiérarchique
- Le rapport des témoins avec leur nom, prénom, qualité (voisin, collègue...) s'il ne figure pas dans l'enquête.
- Le rapport circonstancié de l'IEN qui déclare l'accident, la date, le lieu, l'heure et qui ne voit rien qui puisse venir infirmer les dires de la victime
- Les compte-rendus radiologiques le cas échéant
- L'autorisation de sortie scolaire ou de stage dans ce cas précis
- Le questionnaire et le plan du trajet pour un A.T. trajet (matérialiser sur un plan : le domicile de la victime, le lieu de travail, le lieu de l'accident (croix rouge) et le tracé du parcours en couleur ;

- Le constat à l'amiable en cas d'accident de circulation avec un tiers responsable avec nom et adresse lisible du tiers.
- Le rapport de police ou la fiche de renseignement (agression, accident de circulation) ou dépôt de plainte et attestation de transport par les pompiers, le cas échéant.
- Les certificats médicaux doivent être envoyés régulièrement et ne doivent pas être interrompus même en cas de vacances scolaires et même si l'agent a repris le travail (certificat médical de reprise du travail avec la date) et est en prolongation pour soins. Attention une reprise du travail ne signifie pas une guérison sauf si le certificat médical de reprise du travail est un certificat final de guérison.

Une décision d'imputabilité finale sera prise avec la date de guérison ou de consolidation, éventuellement le pourcentage du taux d'IPP (Invalidité Permanente Partielle) lorsque l'agent aura fourni un **certificat final** de guérison ou de consolidation avec séquelles ou si le médecin expert mandaté par l'administration, après avoir examiné la victime, estime qu'elle est guérie ou consolidée avec séquelles indemnisables ou pas (décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

La victime reçoit systématiquement la notification des conclusions d'un médecin expert si elle a été examinée dans ce cadre. Elle peut demander le rapport complet mais ne pourra pas contester l'avis du médecin ou l'avis de la commission de réforme car il ne s'agit que d'un avis, pas d'une décision officielle.

La victime peut contester la décision d'imputabilité (finale) dans les deux mois à compter de la réception de celle-ci. Soit elle n'est pas d'accord sur **la date de guérison** ou de consolidation, soit avec le **taux d'IPP** ou les deux.

Elle envoie une demande de recours gracieux accompagnée d'un certificat médical la justifiant.

Elle sera examinée par un autre médecin expert, soit un généraliste, soit dans la même spécialité.

La date de guérison ou de consolidation met fin, en principe, aux remboursements des soins et transforme les éventuelles prolongations d'arrêts de travail en congé de maladie ordinaire.

Un taux d'**IPP** inférieur à **10 %** ne donne pas droit à une **ATI** (Allocation Temporaire d'Invalidité). A partir d'une IPP égale ou supérieure à 10 % l'ATI attribuée l'est pour une durée de 5 ans et est révisable (à la hausse, à la baisse ou est maintenue) au bout de 5 ans lors de la révision quinquennale. Elle est cristallisée à la date de la retraite (le taux est revu ou maintenu et est figé). Après la mise à la retraite, une rechute peut être acceptée mais uniquement pour soins, le taux d'IPP ne peut être revu.

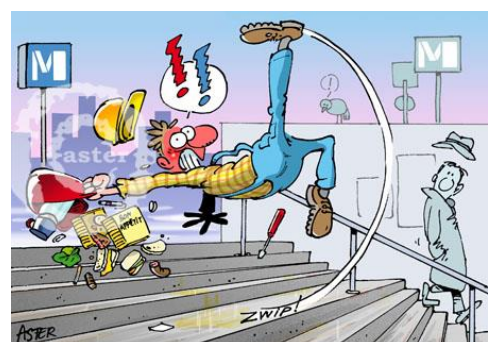
La rechute

Si l'état de santé d'un agent précédemment victime d'un A.T. se dégrade alors qu'il avait été jugé guéri ou consolidé, le fonctionnaire peut faire une demande de rechute. Pour cela, il envoie à la direction académique un certificat médical d'accident de travail de rechute. Ce document précise la date de la rechute, la date de l'accident de travail initial ainsi que les constatations expliquant l'aggravation de l'état de santé de la victime. L'intéressé accompagne ce certificat médical par une lettre adressée au directeur académique demandant à bénéficier d'une rechute à telle date en rapport avec l'accident de telle autre date.

La victime est convoquée systématiquement chez un médecin expert qui l'examine et envoie son rapport. Ce rapport et le dossier sont systématiquement soumis à la commission de réforme qui donne son avis.

Une décision d'imputabilité ou de non imputabilité est envoyée à la victime l'informant si sa rechute est en lien directe, certain et exclusif avec l'A.T. initial ou pas.

A partir de la signature d'une décision d'imputabilité, les frais médicaux peuvent être remboursés.



MIEUX RECONNAITRE L'ENGAGEMENT DES ADMINISTRATIFS

Un groupe de travail constitué de personnels et d'organisations syndicales a été réuni pour travailler sur l'évolution des métiers de l'Education. L'objectif principal était d'identifier les missions des personnels et « de mieux reconnaître et de valoriser le travail de chacun ».

Le 13 novembre, la ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Madame Najat Vallaud Belkacem, a présenté des conclusions sur l'évolution des métiers.



Au niveau des personnels administratifs, il a été demandé une meilleure reconnaissance de l'engagement des **personnels administratifs** au service de l'école, par :

- la mise en œuvre d'un plan de requalification sur les trois prochaines années (2015-2017) pour les agents de catégories C et B,
- l'amélioration des possibilités de mobilité et d'accès à la catégorie A ;
- l'amélioration des conditions d'emploi des **personnels contractuel**.

Tout cela semble bien beau mais après analyse, les décisions annoncées ne sont pas suffisantes ! La CGT a déchiffré le réel :

- Les requalifications supplémentaires annoncées de C en B représentent 0.49 % des effectifs de catégorie C et de B en A : 0.28 % des effectifs de catégorie B
- Pour 2015, il est acté par le ministère une réduction de moitié des sommes consacrées aux mesures catégorielles avec 0.3 milliards d'euros comme économies attendues.
- Et n'oublions pas que pour 2016 et 2017, il y a la poursuite du gel du point d'indice et une nouvelle réduction des enveloppes consacrées aux mesures catégorielles (régime indemnitaire notamment) qui seront ramenées à 177 millions d'euros contre 500 millions actuellement.

Les résultats qui ressortent de cette discussion sur la « Modernisation des métiers de l'Education Nationale » ne sont pas satisfaisants pour les corps des personnels administratifs. Les personnels administratifs restent toujours surchargés de tâches. Une meilleure reconnaissance de leur travail et une réelle augmentation serait fort appréciable pour chacun.

FLASH

Pendant les congés scolaires de fin d'année, les Recteurs ont bénéficié d'une augmentation substantielle de leur "indemnité de responsabilité" passant de 15 200 à 25 620 euros.

La CGT Educ'action demande, en urgence, une augmentation des salaires pour tous les personnels, pour rattraper les 15 % de perte de leur pouvoir d'achat depuis 2000.



C.U.I. : MODE D'EMPLOI

« Le contrat unique d'insertion (CUI) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi... il est destiné à favoriser **l'insertion durable** dans l'emploi de ses bénéficiaires... ».

Il existe divers intervenants dont le 1^{er} est : **Pôle Emploi** qui recense les emplois et recueille les candidatures par les agences locales. Celui-ci propose ensuite à l'Inspection Académique ou aux chefs d'établissements de l'Education Nationale une liste de personnes correspondantes aux critères d'accès à ces emplois.

Puis les Inspecteurs d'Académie et les Recteurs mettent en place des commissions chargées de retenir les candidats qui seront convoqués pour un entretien d'embauche. Les candidats se rendent à l'Inspection académique de leur département après leur inscription à Pôle Emploi pour y rencontrer les personnels du bureau des AVS, pour se faire connaître et pour s'informer des postes à pourvoir. Dans les E.P.L.E. se sont les chefs d'établissement qui passent une annonce à Pôle emploi et qui font les entretiens d'embauche.

La durée maximale du contrat est fixée à **24 mois**.

La durée maximale de 24 mois peut être portée, par avenants successifs d'un an au plus, à **60 mois** pour : un salarié âgé d'au moins 50 ans bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH ou pour une personne reconnue travailleur handicapé.

La condition d'âge est désormais satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les deux années de la convention. Par exemple, la convention d'un salarié en CAE, bénéficiaire de l'ASS et âgé de 48 ans au moment de la conclusion du contrat pourra, à l'issue des 24 mois de la convention, être prolongée jusqu'à 60 mois.

La durée de travail hebdomadaire ne peut-être inférieure à **20 heures**.

La rémunération est au moins égale au produit du montant du **SMIC** par le nombre d'heures de travail accomplis. Au 1er janvier 2015 le SMIC horaire brut est de 9,61 € de l'heure.

Une coordination départementale des gestions (administrative et financière) des contrats aidés de l'éducation nationale (contrats de droit privé) employés par un EPLE et rémunérés par un lycée mutualisateur, est assurée par la Direction des services de l'éducation nationale au sein de la Division des Ressources Humaines.



Le CUI ou le Contrat Utopique d'Insertion

Les années RGPP ont vu la suppression pour le ministère de l'Education nationale, de **4000 à 5000** postes d'administratifs. Concernant les personnels administratifs cette saignée a porté essentiellement sur les postes de catégorie C. Cela a été plus visible dans les DSDEN et rectorats, du fait de la forte concentration des personnels. Alors que les postes disparaissaient les missions étaient toujours présentes. C'est ainsi que le secrétaire général en poste jusqu'à la fin d'année scolaire 2013/2014, à la DSDEN 13, a recruté près d'une vingtaine de CUI, dont les fonctions originelles, rappelons-le, étaient, l'aide aux personnels de direction en école primaire ou d'auxiliaire de vie scolaire.



C'est ainsi que la direction de la DSDEN a pu maintenir à flot ses services. Mi-août 2014 un nouveau secrétaire général a pris ses fonctions. Début septembre la section CGT de la DSDEN13 demandait à rencontrer le nouveau SG pour aborder divers points. Alors que dans le passé nous n'avions pas pu obtenir une répartition des personnels précaires par type de contrats, le nouveau SG, nous disait avoir été surpris par le nombre de ces personnels (*approximativement 20% des personnels administratifs*), près d'une quarantaine dont presque 50% de CUI, et qu'il envisageait : dixit « *de réduire la voilure* ». Il semble, si cette situation persistait, qu'il pourrait se faire « *taper sur les doigts* ».

Alors que l'avenir des DSDEN n'est pas clair, des rumeurs de mutualisations, de suppressions de services circulent. Nous devons être inquiets quant à l'avenir de nos collègues précaires, et plus particulièrement pour les CUI.

Tout au long des années précédentes les CUI ont défilé, pour, mettre en place KHEOPS, par exemple et puis sont retournés à la recherche d'emploi. La formation à laquelle ils avaient droit n'ayant pas eu lieu, il a fallu qu'avec l'aide d'organisations syndicales comme la CGT ils saisissent les prud'hommes, non pas pour être réembauchés de manière plus sereine, mais pour obtenir une compensation financière.

A l'origine le CUI a été créé pour : **favoriser l'insertion durable**. Est-ce le cas ? Pour la CGT la réponse est hélas, non.

Dans ce cas la question qui se pose est la suivante, quelle différence y-a-t-il entre un CUI et un kleenex ? La CGT ne peut admettre un tel mépris de la part de l'état employeur. C'est pourquoi la CGT Educ'action revendique :

- **Une loi de titularisation, élargie à l'ensemble des personnels précaires, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives. La CGT Educ'action revendique une titularisation sans condition de concours, avec le cas échéant, la création de nouveaux corps dans la Fonction publique ;**
- **L'arrêt du recrutement de non titulaires et, dans l'immédiat, la garantie de leur réemploi ;**
- **Le renforcement dans l'immédiat des droits sociaux des non titulaires, la reconnaissance et le respect de leurs qualifications ;**
- **La cohérence de gestion, une grille de salaire alignée sur celle des titulaires (sans rémunération au mérite). Cela passe aussi par un élargissement et une harmonisation nationale des compétences des Commissions Consultatives.**



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite : *Prendre contact* *Me syndiquer*

Nom Prénom

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

Adresse

Code postal Ville

Tel. Email

Établissement

Code postal Ville

CGT EDUC'ACTION 13 – 23 boulevard Charles Nédélec – 13003 Marseille
Tel : 04 91 62 74 30 – Site : cgeducaix.ouvaton.org – Email : sdencgt13@wanadoo.fr