

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La loi d'août 2007 relative aux « Libertés et responsabilités des universités » (loi LRU) oblige les établissements d'Enseignement supérieur à passer aux Responsabilités et compétences élargies (RCE). Cela bouleverse en profondeur le mode de fonctionnement des établissements. Ces élections aux CAP nationales et académiques interviennent au moment où l'enseignement supérieur vit un véritable durcissement des relations de travail et de la gestion des personnels.

NON à l'individualisation !

Alors que nos garanties de fonctionnaires sont encadrées par le statut de la Fonction publique, dorénavant toutes les opérations de gestion comme le recrutement, les carrières, la fixation et la modulation des primes sont dévolues aux établissements.

C'est une remise en cause du caractère national du déroulement de carrière.

La loi LRU imposant aux universités le passage aux RCE, implique que la masse salariale soit gérée dans le cadre d'une enveloppe volontairement limitée. Cette masse salariale inclut le traitement indiciaire, les primes, l'action sociale, les cotisations sociales, les accidents de travail, le capital décès...

Ainsi, l'équité et l'égalité de traitement disparaissent : d'un établissement à l'autre, le clientélisme local s'impose. Les promotions des personnels dépendent de plus en plus des capacités financières de l'établissement dans lequel ils exercent leurs fonctions. Ce qui aboutit, le plus souvent, à des décisions inacceptables : diminution des primes, externalisation des services, repyramidage des postes (pour obtenir un emploi de catégorie A, les établissements sacrifient plusieurs postes de B ou C). C'est au final la diminution du nombre de postes et de promus. La politique de l'emploi menée par notre Ministère depuis plus d'une décennie, en multipliant les missions et les responsabilités, n'a pas augmenté les effectifs, et a eu comme première conséquence le recours massif au travail précaire. Ce faisant, les conditions de rémunération et de travail se sont dégradées pour tous.

Mêmes droits pour tous !

Nous sommes pour une gestion nationale avec des critères nationaux appliqués à tous les fonctionnaires, quel que soit leur établissement, pour permettre la reconnaissance des qualifications qu'ils mettent en œuvre. Nous exigeons des emplois statutaires permettant une réelle évolution de carrière pour l'ensemble des fonctionnaires.



ET POUR TOUS LES PERSONNELS

La rémunération

Dans la Fonction publique, le **contentieux salarial** s'accumule depuis plus de 10 ans et constitue une perte supérieure à 10 % des rémunérations. Le blocage des traitements des fonctionnaires est aggravé par l'augmentation des cotisations de retraite due aux contre-réformes successives. **La revalorisation du point indiciaire** est au cœur de nos revendications. L'écrasement de la grille indiciaire conduit à des déroulements de carrière toujours plus étriqués. Nous sommes face à une politique salariale : (primes, évaluation...) qui développe l'individualisation du traitement statutaire.

Pour la CGT, le droit à une rémunération décente et à la dignité, implique :

- ⇒ l'indice en début de carrière en catégorie C à 120% du SMIC, avec un SMIC à 1700 euros (en septembre 2011),
- ⇒ la revalorisation de l'ensemble des grilles indiciaires,
- ⇒ l'indice de fin de carrière au moins égal au double de celui du début,
- ⇒ une promotion de corps au moins lors d'une carrière linéaire,
- ⇒ la suppression des grades dans tous les corps,
- ⇒ le maintien du corps des assistants ingénieurs dans la catégorie A.

Le droit à une retraite décente

Pour la CGT, le droit à une retraite à taux plein à 60 ans implique la suppression de la loi Fillon. Appliquée dès juillet 2011 celle-ci provoque l'augmentation du nombre d'années de travail au-delà de 40 ans et impose une décote « coefficient de minoration » d'un taux de 0,75% par trimestre manquant en 2011, vers un taux de 1.25 % en 2015.

La santé au travail

Pour la CGT, le respect des droits des personnels passe aussi par le renforcement de la qualité de la médecine préventive et de veille, par la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels et la continuité du suivi médical après la carrière.

DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Depuis décembre 2006, il existe au ministère de l'Éducation nationale un corps d'adjoints techniques à quatre grades ; la flexibilité, la polyvalence sont au rendez-vous, les tâches quotidiennes sont communes à tous.

LA FUSION

Suite à la fusion des corps, les carrières des personnels de laboratoires des établissements secondaires sont gérées avec celles des personnels ITRF de l'enseignement supérieur.

Pour les catégories C (Adjoints techniques recherche et formation) **la CAPA est obligatoirement consultée sur tous les événements qui jalonnent le déroulement de carrière d'un agent (titularisation, avancement, bonifications, mutation et détachement).**

Malgré ces différentes manipulations, les revendications de la CGT pour les personnels de laboratoire des établissements secondaires sont les mêmes :

Un recrutement en B

- Nous sommes pour un recrutement en B avec un reclassement des personnels en place en 2 temps : 1re étape : adjoint technique principal en B 2e étape : adjoint technique en échelle 6, puis intégration en B (en 2 ou 3 contingents si nécessaire) un débouché en A en enseignement secondaire
- Nous sommes hostiles au recrutement par PACTE
- Nous exigeons l'augmentation du nombre de promotions et notre maintien dans l'enseignement secondaire
- Nous exigeons l'arrêt des suppressions de postes et la création des postes nécessaires au bon fonctionnement des établissements scolaires, qu'il s'agisse du collège, du lycée général, technique ou professionnel.

