

Sommaire

- P. 1 Edito
- P. 2 Garantie individuelle de pouvoir d'achat
- P. 3 Permanence téléphonique
 - Retraite des fonctionnaires détachés : du mieux
 - Harcèlement moral au travail
- P. 4 Mobilité : des espoirs déçus
 - Fiche de poste : un pas vers la privatisation
- P. 5 Elections dans les collectivités territoriales
 - Avancement de carrière
 - Concours
- P. 6 Mise en garde
- P. 7 Cotisation
- P. 8 Bulletin d'adhésion

SUP 1 IS N°25 – septembre 2008
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
YVES-HENRI SAULNIER
N°CPPAP : 0507 S 05995
N°ISSN : 1631-9141
IMPRESSION AU SIEGE

74, rue de la Fédération – 75 739 PARIS CEDEX 15
Tél. : 01 53 58 00 39 FAX : 01 47 83 26 69



Ni syndicalisme de refus
Ni syndicalisme d'accompagnement
Pour un syndicalisme revendicatif et responsable

SALAIRES : NE PAS DESESPERER LES TOS...

L'inflation sur un an a été de 3,6 % selon l'INSEE entre juillet 2007 et juillet 2008. Nos statisticiens signalent même une baisse des prix de - 0,2 % au cours de ce mois de juillet. Cet indice mensuel tient compte des soldes d'été, de la baisse des prix de l'habillement et de celle des chaussures et des autres produits manufacturés. Mais on sait bien que tout le monde n'a pas forcément des achats de vêtements à effectuer en juillet. Par contre, fin juillet l'INSEE annonçait que les prix des fruits et légumes avaient augmenté respectivement de 17,9% et de 11,1%. (les fruits de saison : pêches 23,8% et abricots 53,6% ; les légumes d'été, melons 21,2% et tomates 13,9%.)

Quant à l'énergie tout le monde a constaté l'envolée du prix du pétrole. Les autres énergies ne sont pas en reste : le gaz a augmenté de 5% (c'est sa troisième augmentation de l'année) et l'électricité de 2%. Bref tout augmente... sauf nos salaires. Les 0,8 % d'augmentation de la valeur du point d'indice prévus pour l'année 2008 sont ridicules par rapport à l'augmentation des prix. Les engagements pris par les organisations syndicales et le gouvernement lors de la signature du relevé de conclusion sur le pouvoir d'achat de février d'établir des ajustements en mai-juin n'ont débouché sur rien. Quels avantages ces syndicats y ont-ils trouvés ?

La « GIPA », garantie individuelle du pouvoir d'achat, qui ne concerne que peu de personnels ? La revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C, initialement prévue pour le 1^{er} octobre mise en œuvre au 1^{er} juillet 2008, ne correspond en réalité qu'à l'actualisation des bas salaires par rapport au SMIC, et les modifications pour la grille indiciaire de la catégorie B (début de grille porté à 325, et une meilleure attractivité en fin de carrière) ne sont en réalité que des replâtrages permettant d'allonger la durée de carrière des personnels et donc de les payer moins une grande partie de leur carrière!

Au SNATOS, nous revendiquons le rattrapage des pertes subies depuis 2000 par nos salaires ainsi que le maintien de notre pouvoir d'achat. Cela passe obligatoirement par une augmentation de la valeur du point d'indice (au minimum de 12 %), seule mesure permettant l'égalité de traitement de l'ensemble des fonctionnaires

Paris le 5 septembre 2008

André GROSS Secrétaire Général

GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT : LA GIPA

La GIPA est un dispositif général qui doit permettre selon le gouvernement de garantir à chaque agent le maintien du pouvoir d'achat de son traitement. Le principe est défini dans le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et précisé dans la circulaire d'application n°002154 du 13 juin 2008. Ce dispositif a vocation à compenser pour chaque individu l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation calculé sur la période de quatre années. La GIPA est mise en œuvre en 2008 et en 2011.

Pour 2008, la GIPA résulte de la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2007 et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, estimée pour cette période à 6,8 %, selon le décret, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée lui est versé.

Pour connaître les « chances » de bénéficier de cette GIPA, un calcul savant est nécessaire :

Recherchez vos feuilles de paie de décembre 2003 et de décembre 2007.

Relevez les Indices de Traitement Bruts (ITB).

Multipliez l'indice de traitement de décembre 2003 par 52,4933 Euros (valeur moyenne de l'indice fonction publique) et augmentez ce résultat de 6,8 % ($ITB \times [6,8 : 100]$)

Multipliez l'indice de traitement de décembre 2003 par 54,3753 Euros (valeur moyenne de l'indice fonction publique) et augmentez ce résultat de 6,8 % ITB

La différence entre la première et la deuxième somme ($IB \times [6,8 : 100] - IB$) correspond à la valeur de la somme que vous allez percevoir.

Il est possible d'effectuer le calcul sur le site même de la fonction publique :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Calcul_GIPA_DGAFP.xls

Par cette mesure, le gouvernement reconnaît implicitement que les fonctionnaires ont effectivement perdu une partie de leur pouvoir d'achat. Mais au lieu d'effectuer le rattrapage financier nécessaire à tous, il individualise le rattrapage et divise les fonctionnaires. Il poursuit son but de montrer que les avancements de carrière, les changements d'échelon, de corps, de grade...sont des revalorisations alors que ce ne sont que des progressions statutaires.

On comprend pourquoi le gouvernement ne propose que 0,5 % d'augmentation annuelle pour les 3 années à venir : sur quatre ans chacun est amené statutairement à changer d'échelon et donc rares sont ceux qui pourront « bénéficier » de ce « traitement de faveur ». Si le gouvernement compensait simplement la hausse du coût de la vie, il aurait dû verser à chacun des sommes bien supérieures à celles qu'il versera à quelques uns seulement. Par contre s'il reconnaît, certes, la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires, il n'actualise pas la valeur du point d'indice, et donc augmente ainsi la pauvreté des fonctionnaires, et réduit leurs possibilités de consommation, à un moment où, au contraire il faudrait lutter contre la récession menaçante.

En Allemagne, avec une inflation « d'environ 3% », une augmentation moyenne des salaires de 3,3 % par an est prévue par la fondation Hans Böckler. En Allemagne les conducteurs de train, ont obtenu une hausse des salaires de 11% et l'économie ne s'est pas écroulée. En France on serait condamné à travailler plus pour gagner moins ?

En France, la part des salaires dans le PIB a baissé de 9,3 % en 20 ans, et le gouvernement se garde bien de lutter contre ce transfert d'environ 100 milliards d'euros qui sont détournés aux dépens des salariés !

Le SNATOS revendique, outre le rattrapage de notre pouvoir d'achat, une véritable refonte de la grille de nos salaires permettant la revalorisation des corps et l'intégration des primes et indemnités dans nos salaires.

PERMANENCE TELEPHONIQUE

Bien souvent des collègues appellent le SNATOS mais ont seulement un répondeur, les activités des responsables ne leur permettant pas toujours de pouvoir répondre dans l'instant.

Appelez la permanence téléphonique

Jeudi de 13 heures 30 à 15 heures 30

03 88 04 52 33 ou 06 89 78 25 42

Le mail reste inchangé andre.gross0455@orange.fr

RETRAITE DES FONCTIONNAIRES DETACHES : DU MIEUX

Le JO du 25 juin publie le décret 2008-594 du 23 juin 2008.

Les personnels détachés :

-ont maintenant la possibilité de liquidation de la pension sur le niveau de traitement le plus élevé entre celui détenu au titre du corps d'origine et celui perçu au titre de l'emploi occupé en détachement.

-conserveront le bénéfice d'éventuelles bonifications (au titre de la pénibilité, par exemple) sous réserve bien sûr de continuité de la majoration de retenue correspondante.

Si l'entrée en vigueur est effective à compter de la publication du décret (26 juin 2008), elle n'a pas d'effet rétroactif.

HARCELEMENT MORAL

Nous avons en son temps salué comme positive la publication de la circulaire n°2007-047 DU 27-2-2007 (B.O. n° 10 du 8 mars 2007) qui semblait pouvoir offrir une protection aux personnels en cas de harcèlement en officialisant enfin la prise en compte du harcèlement moral. Avant cette circulaire, il n'existait aucun texte et aucun moyen pour nos collègues victimes de harcèlement moral de pouvoir se défendre. Mais si l'administration a maintenant la possibilité de protéger ses agents contre de telles pratiques, il semble toutefois que des difficultés existent dans de nombreux établissements. Souvent l'administration fait des difficultés pour prendre en compte le harcèlement moral. Il est vrai qu'elle est parfois elle aussi concernée par de telles pratiques... !

Pourtant la surcharge de travail, la pression pour que l'agent ne fasse pas valoir ses droits (congés,

primes...), la « mise au placard » dans le cadre de réorganisation des services, l'incitation à ne pas parler à tel ou tel agent, les propos méprisants, les sous-entendus, les remarques blessantes, le dénigrement auprès des collègues, les commentaires sur la vie privée... sont bien des atteintes à la dignité de la personne.

Les conséquences de ces actes sont souvent graves et parfois dramatiques. Trop d'arrêts de travail, de dépressions nerveuses- voire de suicides- en sont la cause. La mutation vers un autre poste n'a jamais réglé les problèmes.

Il nous appartient, à tous- d'être attentifs. Chacun sait qu'il peut compter sur la disponibilité et la discrétion des militants du SNATOS. En cas de problème il ne faut pas hésiter à les contacter ou à laisser un message au 06 89 78 25 42

Aucune situation n'est irrémédiable.

MOBILITE : DES ESPOIRS DEÇUS

Mobilité, c'est le terme actuel qui remplace le mot mutation, et ces mutations restent le point noir. Pour les personnels restés au ministère de l'Éducation Nationale comme pour les personnels ayant optés pour les collectivités territoriales, les possibilités d'affectation se sont réduites

Pour les personnels restés fonctionnaires d'Etat, si un barème existe bien, le nombre de postes offerts au mouvement est des plus réduit puisque tous les postes des établissements scolaires relèvent des collectivités territoriales. C'est ce qui était prévu par la loi de décentralisation. Mais de plus la décision du Président de la République de réduire le nombre de fonctionnaires et la mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) qui prévoit une réduction importante sur les services publics avec moins de concours ouverts et qui demande aux collectivités territoriales d'appliquer les mêmes recettes (les aides financières seront supprimées en cas de refus de suivre les directives) se répercutent aussi sur les postes d'ATOS dans les Rectorats, les CROUS, les Inspections Académiques, les Universités.....

Quant aux collectivités territoriales, on l'a compris, elles aussi suppriment des postes ou remplacent les emplois de titulaires par des contractuels (qui coûtent moins chers et sont plus malléables) De plus, selon la collectivité, il faut consulter presque tous les jours les services par Internet pour savoir si un poste se libère. Et là commencent les problèmes. Lettre de motivation, entretien... On a vraiment l'impression d'être traités comme des marchandises. Et on a surtout l'impression que c'est le copinage, les influences de réseau, le clientélisme, qui permettent de faire le choix de l'agent retenu pour le poste.

Notre dignité d'hommes et de femmes libres est remise en cause. Les principes d'indépendance et de laïcité de l'Etat sont bafoués.

Le SNATOS revendique le retour pour tous à des mutations par barème et la possibilité d'être nommé sur tous les postes qu'ils dépendent de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique territoriale, puisque c'est bien le même métier que nous faisons.

FICHE DE POSTE : UN PAS VERS LA PRIVATISATION

Dans les établissements scolaires, notre travail doit être effectué, depuis notre transfert aux collectivités territoriales à partir de fiches de postes, et défini dès la rentrée scolaire. N'oublions pas que ce document qui décrit les éléments fondamentaux d'une situation professionnelle se veut un élément de clarification qui permet de définir non seulement l'intitulé du poste, l'identité du titulaire, la situation du poste dans l'organisation, la finalité du poste, le contexte, mais aussi les missions; les activités; les compétences requises pour effectuer les tâches demandées. Cette fiche reste valable pour une année scolaire, mais est susceptible de modification d'une année à l'autre. En cas de conflit, elle peut servir de référence. En effet souvent les responsables hiérarchiques dans les établissements oublient de mettre en application conjointement avec les personnels les consignes concernant ces fiches, et modifient les tâches selon leurs besoins, sans négocier avec les intéressés. Seulement au cours de l'année les choses se gâtent et les personnels sont harcelés. Il faut donc bien faire attention à son contenu.

L'entretien entre l'agent et le responsable hiérarchique au cours duquel doit avoir lieu l'élaboration de la fiche de poste est un moment important. La description du poste doit être

objective et donc relater les activités de l'agent et non ses qualités, ses points forts ou ses faiblesses.

Mais cette fiche de poste est en réalité une véritable « lettre de mission ». qui risque d'introduire des notions d'« objectifs », de « résultats » et de « rentabilité ».

C'est une logique différente de celle du service public, une logique recherchant systématiquement des économies au mépris de l'intérêt et de la qualité du service. Sous couvert de « mérite », le seul but est d'organiser le démantèlement de notre statut de fonctionnaire d'Etat pour faciliter la privatisation des services et établissements.

Le but est en réalité de faire sauter, à terme, les garanties statutaires des personnels en remettant en cause le principe du droit à la carrière, et en plaçant chaque agent dans une relation d'assujettissement individuel face à sa hiérarchie à travers les objectifs fixés. La fiche de poste-lettre de mission risque de devenir la règle fondamentale de la privatisation du « management des ressources humaines » dans l'administration. Nous n'en voulons pas.

Le SNATOS veut que l'on revienne à des définitions nationales des emplois et à une évaluation par notation et non pas par entretien.

ELECTIONS DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

L'arrêté du 4 mars 2008 fixe au jeudi 6 novembre 2008 pour le premier tour de scrutin et au jeudi 11 décembre 2008 pour le second tour date des élections aux commissions administratives paritaires, aux comités techniques paritaires et aux comités d'hygiène et de sécurité des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ces élections sont un moment important de notre vie dans les établissements.

Les CAP ont pour rôle de gérer les problèmes concernant les individus (Refus de titularisation, Promotion interne, Avancement de grade, Mobilité, Mise à disposition, Détachement, Disponibilité, Notation, Discipline, Droit syndical...)

Les CTP concernent l'Organisation et le fonctionnement des services (Méthode de travail, Formation, Hygiène et sécurité, Egalité hommes-femmes, Ratios promus-promouvables, Compte

épargne-temps, Suppression-création d'emploi, Bilan social...)

Les CHS traitent de la protection de la santé et de la sécurité des personnels dans leur travail. Ils observent les prescriptions réglementaires, gèrent la sécurité des méthodes ou techniques de travail et des équipements susceptibles d'exercer une influence sur la santé des agents, étudient les projets d'aménagement, de construction et d'entretien des bâtiments, ainsi que les mesures prises pour faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes atteintes de handicap ou d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions, regardent la nature des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, procèdent aux enquêtes à l'occasion de chaque accident de service....

On comprend l'importance de ces élections. Le SNATOS-EIL sera présent à ces élections.

AVANCEMENT DE CARRIERE

L'avancement de carrière s'appuie en partie sur l'évaluation.

Les nouveaux critères d'appréciation s'appuient sur l'entretien. Qu'on le veuille ou non, cette nouvelle grille d'évaluation a des conséquences sur les promotions.

Selon qu'on est en bon terme ou pas avec le supérieur hiérarchique on aura ou pas de l'avancement. Ainsi est-il mis définitivement un

terme à l'égalité de traitement donc de carrière des fonctionnaires.

La référence n'est plus le corps ou grade, l'indépendance par rapport aux pressions de toutes sortes économiques politiques hiérarchiques... mais le métier, le poste, l'établissement, l'arbitraire, le favoritisme, la flexibilité. L'objectif c'est la légalisation de l'individualisation et du bon vouloir.

CONCOURS

- Vu au JO du 2 aout 2008 (site de : www.legifrance.gouv.fr)
- Arrêté du 18 juin 2008 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture de concours pour le recrutement de techniciens de laboratoire des établissements d'enseignement du ministère chargé de l'éducation nationale dans les spécialités A « sciences de la vie et de la Terre et biotechnologie (biochimie, microbiologie) » et B « sciences physiques et chimiques »
- Arrêté du 18 juin 2008 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'accès

au grade de technicien de laboratoire de classe supérieure des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale

- Arrêté du 18 juin 2008 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'accès au grade de technicien de l'éducation nationale de classe supérieure
- Arrêté du 18 juin 2008 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un concours pour le recrutement de conseillers techniques de service social du ministère de l'éducation nationale