



ATRF / TRF

Personnels Techniques de Laboratoire

Novembre 2013

Déjà plus d'un an que François Hollande a été élu Président de la République. Durant sa campagne, il affirmait vouloir faire des jeunes et de l'Éducation une des ses priorités.

Cette rentrée scolaire est la première qui a été entièrement préparée par l'équipe de notre ministre Vincent Peillon. Pourtant, elle a été difficile pour beaucoup de nos collègues : pas ou peu de créations de postes, nos conditions de travail fortement dégradées durant les décennies précédentes qui n'ont pas vu d'amélioration significative et la précarité sous toutes ces formes (salaires, contrats...).

L'année qui vient de s'écouler a vu l'élaboration et l'adoption de la loi d'orientation sur l'école. Les personnels sociaux et de santé, les personnels administratifs et de laboratoire sont, une fois de plus, les grands oubliés de cette loi d'orientation sur l'école ! Aucune reconnaissance sur l'importance de nos missions, nos qualifications et un mépris significatif sur notre participation à la réussite éducative des élèves. Les métiers que nous exerçons sont pourtant indispensables au bon fonctionnement de l'école et bien souvent nous sommes les maillons indispensables à la réussite des élèves les plus en difficulté.

La nécessité de revalorisation des salaires est une urgence absolue !

Le point d'indice de la Fonction publique bloqué depuis 2010, c'est historique ! Cette situation a généré une baisse générale du pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires qui n'est pas compensée par les mesures catégorielles dérisoires accordées pour les catégories C et, rappelons-le, un refus catégorique d'accorder le passage en catégorie A aux personnels sociaux.

En ne s'attaquant pas aux dogmes libéraux de réduction des déficits publics, en entérinant toutes les réformes précédentes des retraites, ce gouvernement ne se donne pas les moyens de mener une politique réellement différente de celle de ses prédécesseurs sur l'emploi et les salaires.

Le changement c'est quand ?

L'intervention de tous les salariés est plus que jamais nécessaire pour imposer d'autres choix.

Magali Giorgetti,

Responsable du Pôle ATSS de la CGT Éduc'action



Sommaire :

Édito

p. 2/3 Catégorie C :

- Le gouvernement répond à côté

- Reclassement au 1^{er} février 2014

p. 4 Le temps de travail des ATSS

Bulletin de syndicalisation

Catégorie C :

le gouvernement répond à côté et de manière insuffisante !

Cet automne, le feuilleton gouvernemental de la consultation des organisations syndicales sur les mesures destinées à concrétiser la priorité affirmée par la ministre pour la catégorie C, a connu un dernier épisode. La politique d'austérité, maintenue pour 2014, a tellement réduit le budget des mesures catégorielles des ministères, que la mesure prévue ne répond en rien à la dégradation de la situation salariale des fonctionnaires.

→ Un simulacre de priorité

Le gouvernement a présenté aux organisations syndicales des nouvelles grilles pour le 1^{er} février 2014 :

- une grille ajoutant 3 ou 4 points d'indice à toute la grille,
- l'autre ajoutant plus de points en bas de grille (jusqu'à 7 à 8) mais un seul point en haut des échelles 4, 5 et 6.

Au 1^{er} janvier 2015, cinq points d'indice seraient de nouveau attribués à tous les échelons de la grille de la catégorie C.

Pour mesurer l'étendue de l'absence d'effort, il faut se rendre compte que le minimum Fonction publique augmentera obligatoirement de 3 ou 4 points au 1^{er} janvier 2014, avec une inflation qui est prévue faible, de près de 1%.

Si l'on prend en compte la GIPA -garantie individuelle de pouvoir d'achat- (à laquelle la CGT demeure hostile), on se rend compte que cet octroi de points d'indice revient largement à substituer une dépense à une autre.

En 2013, pour percevoir la GIPA il fallait avoir acquis, avec le passage d'échelon, moins de 14 points d'indice depuis le 31 décembre 2008. C'est le cas de la majorité des agents de catégorie C des échelles 3, 4 et 5.

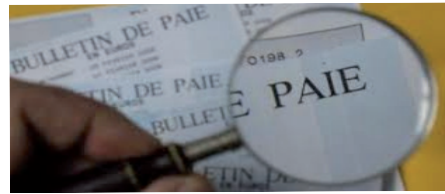
Le blocage du point d'indice depuis juillet 2010, et son retard antérieur face à l'inflation, annule l'effet de progression de carrière de la grille, tout particulièrement pour la catégorie C.

Transformer en mesures catégorielles deux dépenses obligatoires, la hausse du minimum Fonction publique et la GIPA, ne représente aucun effort réel !

→ Le presque rien ou le pas grand-chose ?

• **La première hypothèse** octroie 4 points à l'échelle 3, et jusqu'au 7^{ème} échelon des échelles 4 et 5. Au-delà et pour l'échelle 6, ce serait 3 points. C'est l'équivalent de la hausse du SMIC et du minimum Fonction publique en 2014.

Si l'inflation repart en 2014 à près de 2 %, son niveau moyen, les 5 points d'indice annoncés au 1^{er} janvier 2015 seront aussi l'équivalent de la hausse du minimum Fonction publique.



• **La deuxième hypothèse, annoncée d'emblée comme ayant la préférence du gouvernement**, consiste à faire une nouvelle grille. Présentée comme temporaire, elle revient à octroyer 7 ou 8 points d'indice aux échelles 3 et 4, un seul point 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.

Un 12^{ème} échelon serait rajouté à l'échelle 4 (+ 7 points) et à l'échelle 5 (+ 9 points). Un 9^{ème} 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 hypothèse est faite pour donner l'impression d'être plus consistante, puisqu'elle abonde plus 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 !

La nouvelle grille, que la Fonction publique a visiblement choisi d'appliquer, présente un avantage supplémentaire pour le ministère du Budget, elle impactera plus le budget des collectivités territoriales que celui de l'État. La majorité des agents territoriaux relève des échelles 4 et 5, qui auront de 7 à 8 points d'indice, alors que les agents de l'État sont plus nombreux dans les échelles 5 et 6, les moins dotées en point d'indice au 1^{er} février 2014.

La mesure décidée pour la catégorie C se résume, pour l'essentiel, à une anticipation du relèvement du minimum Fonction publique, à un recyclage des dépenses de GIPA, et à un transfert des coûts le plus possible hors de l'État.

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 1^{er} janvier 2000) doivent être mises en oeuvre,
- **aucun salaire** ne doit être inférieur à 1 700 € 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.

Reclassement catégorie C

(au 1^{er} février 2014)

Les gains réels ne vont que jusqu'au 5^{ème} échelon de l'échelle 4 (indice 314 à 102 % du SMIC). Ils représentent un "coup de pouce" de 1,3 %. Le 12^{ème} échelon de l'échelle 4 nouvellement créé va simplement diminuer le montant de la GIPA versée en 2014, si le point d'indice continue d'être gelé.

Echelle 4 année 2013				Echelle 4 année 2014 (deuxième grade)						inflation 2013 = 0,8%	GIPA 2013 (échelon précédent en 2008 sauf le 11ème)	gain réel en point d'indice	gain mensuel réel en euros		
Echelon	Indice majoré	gain par échelon	durée échelon année	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	gain par échelon	durée échelon	gain indiciaire 2014-2013					gain mensuel en euros	
				si plus de 4 ans dans le 11ème	12	377	7		8	37,04	13,71	783			
11	369	13		ancienneté conservée	11	370	7	4	1	4,63	13,71	783			
10	356	11	4	ancienneté conservée	10	363	14	4	7	32,41	13,45	121	2	8,88	
9	345	10	4	ancienneté conservée à 75 %	9	349	9	3	4	18,52	12,93	156			
8	335	10	4	ancienneté conservée à 75 %	8	340	13	3	5	23,15	12,59	134			
7	325	9	4	ancienneté conservée à 50%	7	327	3	2	2	9,26	12,11	171			
6	316	2	3	ancienneté conservée à 67 %	6	324	2	2	8	37,04	12,00	209	2	7,62	
5	314	1	3	ancienneté conservée à 67 %	5	322	1	2	8	37,04	11,93		5	25,11	
4	313	1	3	ancienneté conservée à 67 %	4	321	1	2	8	37,04	11,89		5	25,15	
3	312	1	2	ancienneté conservée	3	320	1	2	8	37,04	11,85		5	25,19	
2	311	1	2	ancienneté conservée à 50%	2	319	1	1	8	37,04	11,82		5	25,23	
1	310		1	ancienneté conservée	1	318		1	8	37,04	11,78		5	25,26	
durée de carrière 30 ans					durée de carrière 26 ans										

Les 5 premiers échelons de l'échelle 5 ne sont presque pas utilisés. Le 9^{ème} échelon gagne 5 pts, mais on perd 8 pts d'indice au passage au 10^{ème} échelon (9 pts au lieu de 17). Cette échelle n'a aucun gain réel.

Le 12^{ème} échelon de l'échelle 5 nouvellement créé va simplement diminuer le montant de la GIPA versée en 2014, si le point d'indice continue d'être gelé.

Echelle 5 année 2013				Echelle 5 année 2014 (troisième grade)						inflation 2013 = 0,8%	GIPA 2013 (échelon précédent en 2008 sauf le 11ème)	gain réel en point d'indice	gain mensuel réel en euros		
Echelon	Indice majoré	gain par échelon	durée échelon année	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	gain par échelon	durée échelon	gain indiciaire 2014-2013					gain mensuel en euros	
				si plus de 4 ans dans le 11ème	12	402	9		10	46,30	14,56	832			
11	392	13		ancienneté conservée	11	399	13	4	1	4,63	14,56	832			
10	379	17	4	ancienneté conservée	10	380	9	4	1	4,63	14,08				
9	362	12	4	ancienneté conservée à 75 %	9	371	16	3	9	41,67	13,74	76	5	21,60	
8	350	12	4	ancienneté conservée à 75 %	8	355	14	3	5	23,15	13,15	51	1	5,75	
7	338	10	4	ancienneté conservée à 50%	7	347	7	2	3	13,89	12,63	147			
6	328	10	3	ancienneté conservée à 67 %	6	334	7	2	6	27,78	12,37	119	1	5,49	
5	318	4	3	ancienneté conservée à 67 %	5	327	2	2	9	41,67	12,11	98	5	21,39	
4	314	1	3	ancienneté conservée à 67 %	4	325	2	2	11	50,93	12,04		8	38,89	
3	313	1	2	ancienneté conservée	3	323	1	2	10	46,30	11,96		7	34,34	
2	312	1	2	ancienneté conservée à 50%	2	322	1	1	10	46,30	11,93		7	34,38	
1	311		1	ancienneté conservée	1	321		1	10	46,30	11,89		7	34,41	
durée de carrière 30 ans					durée de carrière 26 ans										

Le premier échelon de l'échelle 6 n'est pas utilisé. Cette échelle n'a aucun gain réel. Seuls, les personnels techniques pourront accéder, avant le 1^{er} janvier 2015, au 9^{ème} échelon de l'échelle 6, sommet de la catégorie, pour un gain réel de 8 pts au lieu de 26.

Echelle 6 année 2013				Echelle 6 année 2014 (quatrième grade)						inflation 2013 = 0,8%	GIPA 2013 (échelon précédent en 2008 sauf 7ème et 8ème)	gain réel en point d'indice	gain mensuel réel en euros		
Echelon	Indice majoré	gain par échelon	durée échelon année	reprise d'ancienneté / reclassement	Echelon	Indice majoré 2014	gain par échelon	durée échelon	gain indiciaire 2014-2013					gain mensuel en euros	
				si plus de 4 ans dans le 8ème	9	457	26		27	125,02	15,97	857	8	37,64	
ES/8	430	14		ancienneté conservée	8	431	14	4	1	4,63	15,97	857			
7	416	22	4	ancienneté conservée	7	417	22	4	1	4,63	15,45	828			
6	394	17	4	ancienneté conservée à 75 %	6	395	15	3	1	4,63	14,63				
5	377	17	3	ancienneté conservée	5	380	15	3	3	13,89	14,08				
4	360	13	3	ancienneté conservée à 67 %	4	365	15	2	5	23,15	13,52	14	2	8,46	
3	347	11	3	ancienneté conservée à 67 %	3	350	10	2	3	13,89	12,96	102			
2	336	11	2	ancienneté conservée à 50%	2	340	7	1	4	18,52	12,59	79			
1	325		2	ancienneté conservée à 50%	1	333		1	8	37,04	12,34		5	24,71	
durée de carrière 33 ans					durée de carrière 30 ans										

Le temps de travail des ATSS

Voici un rappel (cf guide syndical ATSS p. 8/9)

OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS IATOSS ET D'ENCADREMENT, EXERÇANT DANS LES SERVICES DÉCONCENTRÉS OU ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DU MEN

n° 2002-007 du 21-1-2002

NOR : MENA0102886C

RLR : 610-7a

MEN - DPATE A1

3.2.2.2 Organisation de la journée et de la semaine

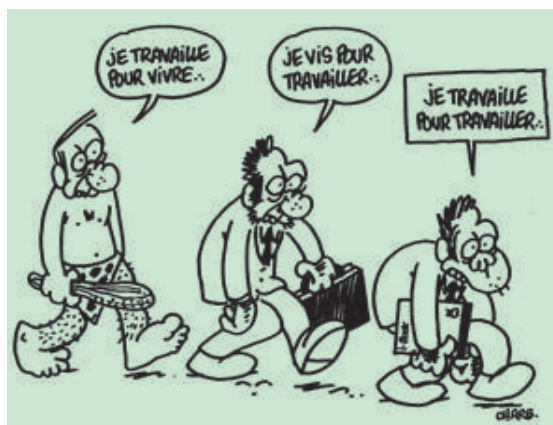
L'amplitude quotidienne de travail ne pourra dépasser 11 h.

La durée de la semaine, définie à l'intérieur du cycle, ne pourra être inférieure à 32 h ni supérieure à 44 h. Ces fourchettes sont variables suivant les filières et s'établissent ainsi :

- filières ouvrière et de laboratoire : 35 h - 40 h, avec une marge de variation possible de 3 h en plus.

Au sein de chaque semaine, le temps de travail se répartira sur cinq jours, à l'exception des personnels bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel pour une quotité égale ou inférieure à 80 % d'un temps plein.

Toutefois, il pourra être dérogé à cette règle des cinq jours dans le cas des semaines les plus basses d'un cycle plurihebdomadaire (inférieures à 34 h), ainsi naturellement que dans l'organisation du service durant les périodes hors présence des élèves (par exemple deux jours seulement travaillés dans la semaine).



Exemple de calcul

Le nombre d'heures à faire du 1^{er} septembre au 31 août est : 1 607 h, auxquelles il faut déduire 2 jours de fractionnement (7 h) : $1\ 607\ h - (2 \times 7) = 1\ 593\ h$.

Il reste donc 1 593 h à faire sur 36 semaines de cours pendant l'année scolaire.

- Si l'agent effectue 40 h/semaine, soit 40×36 , il aura fait 1 440 h. Il lui restera : $1\ 593\ h - 1\ 440\ h = 153\ h$ à effectuer sur le service vacances.

- Si le temps de travail est de 7 h/jour pendant le service vacances, il devra travailler 22 jours sur le service vacances.

- Si le temps de travail est de 8 h/jour pendant le service vacances, il devra travailler 19 jours sur le service vacances.

Ces jours sont à disposer pendant les "petites" et les grandes vacances (du 1^{er} sept. 2013 au 31 août 2014).

→ **Le planning des JOURS d'ouverture des EPLE pendant ces périodes doit être proposé par le gestionnaire / agent-comptable en début d'année scolaire, les jours de "permanence" doivent être positionnés à cette époque.**



4 p. Labo,
nov. 2013

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : me syndiquer prendre contact

Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal Commune

Établissement

Code postal Commune

Tél Mél

CGT Educ'action - 263, rue de Paris - case 549 - 3515 Montreuil cedex - Tél. : 01 55 82 76 55 - Mél : unsen@ferc.cgt.fr

