



Académie de Caen

Compte rendu de la CAPA des SAENES (8 décembre 2011)

La CAPA était essentiellement réunie pour traiter des réductions d'ancienneté pour l'avancement d'échelon qui correspond à une augmentation de traitement sans changement de grade ou de classe. Il a lieu d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Postes CLAIR

Au moment d'aborder l'approbation du PV de la dernière CAPA, le SNASUB est intervenu pour savoir où en était la mise en place des postes CLAIR et leur gestion (concernés : collège Louise Michel, Alençon, collège les Provinces, Cherbourg-Octeville et collège Jacquard, Caen). Mme la DRH nous a indiqué qu'un groupe de travail allait finaliser un document académique courant janvier 2012 et que les syndicats en seraient destinataires. Tous les postes de ces établissements sont hors barème et ont une politique indemnitaire particulière dont nous contestons la pertinence.

Fonctionnement de la CAPA

Seuls les délégués du personnels titulaires peuvent voter et bénéficier du remboursement de frais de déplacement. Nous sommes intervenus une nouvelle fois pour demander à ce que leurs suppléants puissent se faire rembourser aussi leurs frais de déplacement. Aucun texte ne l'interdit mais les autorités académiques n'envisagent pas le paiement. Nous estimons au

contraire que les suppléants doivent pouvoir connaître les débats et remplacer au pied levé un titulaire d'autant plus facilement qu'ils auront été en mesure de maîtriser les discussions, suivre les dossiers au fil des CAPA.

Nous demandons aussi que les documents préparatoires aux CAPA nous parviennent dans des formats type Excel afin de faciliter, là encore, la tâche des délégués du personnel dans le traitement des informations.

Réductions d'ancienneté : qui peut y prétendre ?

- ne pas être au dernier échelon d'un grade
- 90% d'un corps peut bénéficier d'un ou plusieurs mois de bonification, une fois déduits les collègues au dernier échelon de leur grade. (Décret 17 septembre 2007).

Tout refus opposé à un fonctionnaire doit être motivé.

Une fois l'accord du chef de service, pour cette année, l'Administration a proposé une répartition qui se fait selon une modalité mécanique : le principe est de diviser chaque échelon (sauf le dernier échelon de chaque grade) en trois périodes égales et d'attribuer 0 mois à la première, 1 mois à la deuxième, 2 mois à la 3^{ème}. Il suffit donc de savoir dans quelle segment de l'éche-

lon on se situe pour connaître le nombre de mois de bonification.

Trois SAENES ont bénéficié d'un mois supplémentaire (sortant du cadre rappelé ci-dessus) car ils sont sur des postes de catégorie A. Là encore, sur cette question, le SNASUB a rappelé que nombre d'agents sont, *dans les faits*, déjà sur des postes à responsabilité de niveau A et qu'il était injuste de dissocier les agents « officiellement » et ceux « officieusement » sur des missions de catégorie A.

Refus de réduction d'ancienneté

Il a été examiné au cours de la réunion 4 refus notifiés par les chefs d'établissement ou de service. Ces refus sont liés à des situations où se mêlent des questions médicales ou sociales illustrant par la même occasion qu'un entretien professionnel peut mettre en évidence des aspects et le dépassant. Le SNASUB avait déjà soulevé l'ambiguïté de ces entretiens qui pénaliseraient des agents dont la situation est complexe et ne peut se limiter à une approche purement administrative.

Renouvellement de détachement

Une demande avait été faite et acceptée à l'ENSICAEN.

Cas d'un agent en souffrance

Un cas a été évoqué, une suite sera faite par la DRH.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU SNASUB-FSU Secrétaires Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)			
François FERRETTE (titulaire)	08 77 50 72 99	snasub-caen@orange.fr	Inspection académique, cité administrative, Place Bonet, 61013 Alençon CEDEX
Sylvie BARON (suppléante)	02.33.87.23.40	Sylvie.Baron@ac-caen.fr	lycée Doucet, rue Paul Doumer, BP 48, 50120 EQUEURDEVILLE HAINNEVILLE
Anne THEBAULT-LUCAS (titulaire)	02.33.01.45.50	anne.thebault-lucas@unicaen.fr	IUT Cherbourg Manche, Rue Max-Pol Fouchet - B.P. 82, 50130 Cherbourg-Octeville
Andrée CLEMENTE (suppléante)	02.31.75.33.30	andree.clemente@ac-caen.fr	collège Jacquard, 1 rue de Flandre, 14000 Caen
Danièle MORIN (titulaire)	02.33.45.16.22	Daniele.Morin@ac-caen.fr	lycée Lebrun, 2, rue du lycée, BP 709, 50207 COUTANCES CEDEX
Chantal MOREL (suppléante)	02.31.56.74.74	c.morel@crous.unicaen.fr	CROUS, 23 avenue de Bruxelles - BP 85153 14070 Caen cedex 5

Déclaration préalable faite au nom des commissaires paritaires du SNASUB-FSU

CAPA des SAENES - 8 décembre 2011

Les CAPA relatives aux réductions d'ancienneté de cette fin d'année 2011 se déroulent dans un bien lourd contexte économique, social et budgétaire.

Le gouvernement français, pour donner satisfaction aux agences de notation et à tous les tenants de la casse des services publics, vient de décider d'un second plan d'austérité qui verra encore une fois le pouvoir d'achat des salariés amputé (hausse ciblée de TVA, jours de carence en cas de congé maladie...). Tout semble organisé pour que ceux-ci payent la crise au prix fort alors qu'ils ne sont en rien responsables.

Le projet de loi de finances pour 2012 confirme ainsi les choix du gouvernement de poursuivre dans une logique de démantèlement des services publics en général, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en particulier. Celui de l'enseignement scolaire par exemple prévoit encore le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux, ce qui se traduit par la suppression de 14.000 postes, dont 400 pour notre filière administrative. Dans l'enseignement supérieur, l'application de la Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) et l'autonomie des universités mettent en demeure celles-ci d'appliquer des mesures d'austérité. A ce jour, déjà 8 universités sont placées sous tutelle rectorale compte-tenu de projets de budget 2012 en déficit.

Le SNASUB, avec la FSU, réaffirme qu'il faut cesser de considérer les services publics et la fonction publique comme une charge pour notre pays. Ce sont bien des investissements indispensables qui préparent l'avenir.

Pour améliorer la qualité du service public, il faudrait au contraire investir à partir des besoins réels et créer les emplois nécessaires. Il faudrait également reconnaître le travail des personnels en revalorisant leurs carrières. C'est une question de justice sociale et de reconnaissance élémentaires.

Avec la hausse du SMIC au 1er décembre 2011 et ses effets sur la grille de rémunération de la fonction publique, nous trouvons-là une parfaite illustration de la faiblesse de nos rémunérations indiciaires. Cette augmentation conduit le SMIC au-dessus du minimum de traitement de la Fonction publique (indice 295 actuellement) et le gouvernement a choisi de mettre une indemnité différentielle pour les agents de catégorie C au lieu de proposer une politique salariale digne de ce nom. Du coup, le début de la grille de la catégorie B n'est plus qu'à 1,03 SMIC, le début de la grille de la catégorie A n'est, lui, qu'à 1,16 SMIC.

A l'Éducation nationale, le Ministère n'a rien trouvé de mieux que de revaloriser les indemnités de façon semestrielle et non annuelle pour la filière administrative : les SAENES ont vu une revalorisation en 2010 au 1^{er} juin lors de la mise en place de la PFR ; en 2011, la revalorisation pour tous commence au... 1er juillet. Et toutes les administrations (CROUS, université, CRDP, Cohésion sociale...) ne pratiquent pas la même politique indemnitaire.

Il faut non seulement revaloriser le point d'indice, reconstruire les grilles indiciaires mais aussi stopper les inégalités de traitement en ce qui concerne les indemnités dont la logique intrinsèque est d'être élatée par nature, différente d'un agent à l'autre, d'une administration à une autre, d'une académie à une autre... Le SNASUB-FSU se prononce pour l'intégration des montants indemnitaires dans le salaire.

Grades et échelons	Durée moyenne	Indice majoré (feuille de salaire)
CLASSE NORMALE		
1 ^{er}	1 an	310
2 ^{ème}	2 ans	316
3 ^{ème}	2 ans	325
4 ^{ème}	2 ans	334
5 ^{ème}	3 ans	345
6 ^{ème}	3 ans	358
7 ^{ème}	3 ans	371
8 ^{ème}	3 ans	384
9 ^{ème}	3 ans	400
10 ^{ème}	3 ans	420
11 ^{ème}	4 ans	443
12 ^{ème}	4 ans	466
13 ^{ème}		486
CLASSE SUPERIEURE		
1 ^{er}	1 an	327
2 ^{ème}	2 ans	332
3 ^{ème}	2 ans	340
4 ^{ème}	2 ans	348
5 ^{ème}	3 ans	361
6 ^{ème}	3 ans	375
7 ^{ème}	3 ans	390
8 ^{ème}	3 ans	405
9 ^{ème}	3 ans	425
10 ^{ème}	3 ans	445
11 ^{ème}	4 ans	468
12 ^{ème}	4 ans	491
13 ^{ème}		515
CLASSE EXCEPTIONNELLE		
1 ^{er}	1 an	365
2 ^{ème}	2 ans	380
3 ^{ème}	2 ans	395
4 ^{ème}	2 ans	410
5 ^{ème}	2 ans	428
6 ^{ème}	2 ans	449
7 ^{ème}	3 ans	471
8 ^{ème}	3 ans	494
9 ^{ème}	3 ans	519
10 ^{ème}	3 ans	540*
11 ^{ème}		562*

* à partir du 1^{er} janvier 2012

Pour le SNASUB, chaque collègue compte !

Permanence syndicale : 09.77.50.72.99 /06.11.64.15.57 (chaque jour : 13h30 - 17h30)

<http://www.snasub-caen.fr/>