



Compte rendu de la CAPA des SASU (12 décembre 2008)

Sommaire :

Modalités de distribution des mois de bonification

- *Qui peut prétendre aux réductions d'ancienneté ?* page 1
- *comment les réductions d'ancienneté sont-elles réparties ?* page 1

Bilan de la CAPA des SASU :

- *Refus de réduction d'ancienneté*, page 2
- *Postes restant à pourvoir*, page 3
- *Situation à Jeunesse et Sports*, page 3
- *la déclaration des élus SNASUB*, page 4

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.

Modalités de distribution des mois de bonification

Qui peut prétendre aux réductions d'ancienneté ?

« **Art. 8.** – Il est réparti annuellement, entre les fonctionnaires appartenant à un même corps, un nombre de mois de réduction d'ancienneté par rapport à la durée moyenne des services requise pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, sur la base de quatre-vingt-dix mois pour un effectif de cent agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade n'entrent pas dans cet effectif. » (décret du 17 septembre 2007)

- 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.

A noter : L'Administration a aussi proposé d'attribuer des mois aux collègues situés dans un échelon dont la durée minimale et moyenne sont égales. Par contre, ils pourront capitaliser leur(s) mois de bonification pour plus tard, lorsqu'ils parviendront à un échelon permettant d'avancer plus vite (à partir du 6^e échelon en classe normale ; à partir du 4^e échelon en classe supérieure ; à partir du 2^e échelon en classe supérieure). La durée minimale et maximale dans chaque échelon est fixée par le statut de chaque corps. En page 3, vous trouverez le tableau de carrière d'un SASU.

Comment les réductions d'ancienneté sont-elles réparties ?

Il faut d'abord savoir combien de mois de bonification il y a à distribuer. Dans l'académie de Caen, le nombre de mois de bonification se calcule de la façon suivante :

$$410 \text{ SASU} / 100 \times 90 = 369 \text{ mois}$$

En 2007, il y avait 16 mois non distribués à ajouter aux 369 mois = 385 mois à distribuer pour 2008.

Il faut ensuite trouver des critères. Les réductions d'ancienneté tiennent compte de l'avis positif ou négatif du chef de service en lien avec le bilan de l'entretien professionnel. 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 et d'attribuer 0 mois à la première, 1 mois à la deuxième, 2 mois à la 3^{ème}. Le tableau ci-après illustre ces distributions. Il suffit donc de savoir dans quelle période de l'échelon on se situe pour connaître le nombre de mois de bonification.

Cette proposition de l'Administration tient compte de la contrainte réglementaire : « Dans chaque corps mentionné à l'article 1er du présent arrêté, au moins 30 % des fonctionnaires pouvant bénéficier de réductions d'ancienneté bénéficient au minimum d'une réduction de deux mois. » (article 10 de l'arrêté du 10 avril 2008).

échelon →	1			2			3		
↓ Classe	1 tiers	2 tiers	3 tiers	1 tiers	2 tiers	3 tiers	1 tiers	2 tiers	3 tiers
Nombre de mois de bonification →	0 mois	1 mois	2 mois	0 mois	1 mois	2 mois	0 mois	1 mois	2 mois
EXCEPTIONNELLE	jusqu'à 8 mois	8 à 16 mois	16 à 24 mois	1 à 10 mois	10 à 20 mois	20 à 30 mois	1 à 10 mois	10 à 20 mois	20 à 30 mois
SUPERIEURE	jusqu'à 6 mois	6 à 12 mois	12 à 18 mois	jusqu'à 8 mois	8 à 16 mois	16 à 24 mois	jusqu'à 8 mois	8 à 16 mois	16 à 24 mois
NORMALE	jusqu'à 4 mois	4 à 8 mois	8 à 12 mois	jusqu'à 6 mois	6 à 12 mois	12 à 18 mois	jusqu'à 6 mois	6 à 12 mois	12 à 18 mois

échelon →	4			5			6		
↓ Classe	1 tiers	2 tiers	3 tiers	1 tiers	2 tiers	3 tiers	1 tiers	2 tiers	3 tiers
Nombre de mois de bonification →	0 mois	1 mois	2 mois	0 mois	1 mois	2 mois	0 mois	1 mois	2 mois
EXCEPTIONNELLE	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	jusqu'à 16 mois	16 à 32 mois	32 à 48 mois
SUPERIEURE	Jusqu'à 10 mois	10 à 20 mois	20 à 30 mois	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans
NORMALE	jusqu'à 6 mois	6 à 12 mois	12 à 18 mois	jusqu'à 6 mois	6 à 12 mois	12 à 18 mois	jusqu'à 8 mois	8 à 16 mois	16 à 24 mois

échelon →	7			8			9		
↓ Classe	1 tiers	2 tiers	3 tiers	1 tiers	2 tiers	3 tiers	1 tiers	2 tiers	3 tiers
Nombre de mois de bonification →	0 mois	1 mois	2 mois	0 mois	1 mois	2 mois	0 mois	1 mois	2 mois
SUPERIEURE	jusqu'à 16 mois	16 à 32 mois	32 à 48 mois						
NORMALE	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans

échelon →	10			11			12		
↓ Classe	1 tiers	2 tiers	3 tiers	1 tiers	2 tiers	3 tiers	1 tiers	2 tiers	3 tiers
Nombre de mois de bonification →	0 mois	1 mois	2 mois	0 mois	1 mois	2 mois	0 mois	1 mois	2 mois
NORMALE	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	jusqu'à 16 mois	16 à 32 mois	32 à 48 mois

Les débats de la CAPA

Refus de réduction d'ancienneté

Il a été examiné au cours de la réunion les refus notifiés par les chefs d'établissement ou de service. Des chefs d'établissement ont mal lu la circulaire et ont mal rempli l'application aboutissant à des refus. Un certain nombre de refus ont été levés dont un concernant une collègue en grossesse. Madame la DRH a indiqué que l'année prochaine elle mentionnerait explicitement dans la circulaire académique relative aux réductions d'ancienneté que les éléments liés à la santé ne pouvaient constituer un motif de refus d'octroi de mois de bonification.

Le SNASUB a demandé un vote sur un refus. Nos deux représentants ont été les seuls à voter pour sa levée.

A l'issue de cet examen, 43 mois de bonification restent à attribuer. Le SNASUB a demandé la distribution des mois restants à la hauteur de 15 jours par agent n'ayant eu aucune réduction. L'administration a refusé et a décidé d'attribuer des mois supplémentaires à des collègues qui ont assuré des fonctions inhabituelles, des intérim, des actions de formations et du tutorat. A ce titre, certains collègues ont eu 3 mois de réduction attribuées à titre exceptionnel. Il reste 21 mois non attribués après cette seconde distribution.

NOS COMMISSAIRES PARITAIRES

titulaires

Sylvie DORE,
LPO Sorel
Avenue du Labrador,
14 600 HONFLEUR
02.31.81.68.68

François FERRETTE,
48, rue du val noble,
61000 ALENCON
09.77.50.72.99

suppléantes

Andrée CLEMENTE,
Collège Jacquard,
1, rue de Flandre
14 000 CAEN
02.31.75.33.30

Danièle MOREL
Rectorat de Caen
168 rue caponière
14000 CAEN
02.33.32.53.02

SASU

Des propositions d'octroi de 3 mois de réduction d'ancienneté ont été faites pour un collègue en établissement scolaire et un au rectorat par un chef de division. L'Administration a refusé ces propositions de 3 mois car elles sont décidées par les autorités académiques et non par les supérieurs hiérarchiques directs.

A une question de nos représentants concernant le suivi de carrière des personnels administratifs et une mise en place d'un système équivalent à celui des enseignants (I.PROF), l'administration nous a informé qu'un projet était à l'étude (application SIRHEN).

Postes restant vacants

Il y a environ 440 SASU dans l'académie à la rentrée 2008. Les concours interne et externe (avec reçus sur liste principales et complémentaires) ont permis de diminuer le nombre de postes vacants. Ceci dit, il en reste quelques uns : nous avons eu un document sur le nombre de postes restés vacants à l'issue des nominations des reçus concours et pourvus par des contractuels :

- Rectorat : 2 postes (fonction administrative) ;
- IA 14 : 3 postes (fonction administrative) ;
- collège Grillard, Bricquebec (Manche) : 1 poste (fonction administrative) ;
- IUT de Damigny (Orne) : 1 poste (fonction administrative) ;
- CIO Mortagne-au-Perche (Orne) : 1 poste (fonction administrative)

Le devenir des personnels de Jeunesse et Sports

L'Administration a fait un point à la demande de A&I sur la situation à Jeunesse et Sports. Plusieurs dizaines de collègues sont concernés par des mesures soit de fermeture (CREPS Houlgate), soit par des intégrations des missions (si elles sont maintenues) dans les Préfectures ou la DRASS.

Les autorités académiques suivent de près ce secteur car les mutations devraient faire l'objet de mesure de carte scolaire avec une difficulté, entre autre, pour les TOS dont les postes ont quasiment disparu dans l'Éducation nationale.

A noter : Le SNASUB a prévu une réunion le mardi 6 janvier 2009 à la DRDJS sur ce point pour discuter des suites de l'action du 16 décembre.

Grades et échelons	Durée moyenne	Durée minimale	Indice majoré (feuille de salaire)
CLASSE NORMALE			
1er	1 an	1 an	297
2ème	1 an ½	1 an ½	303
3ème	1 an ½	1 an ½	319
4ème	1 an ½	1 an ½	325
5ème	1 an ½	1 an ½	339
6ème	2 ans	1 an ½	352
7ème	3 ans	2 ans et 3 mois	362
8ème	3 ans	2 ans et 3 mois	370
9ème	3 ans	2 ans et 3 mois	384
10ème	3 ans	2 ans et 3 mois	395
11ème	3 ans	2 ans et 3 mois	418
12ème	4 ans	3 ans	439
13ème			463
CLASSE SUPERIEURE			
1er	1 an ½	1 an ½	362
2ème	2 ans	1 an ½	370
3ème	2 ans	1 an ½	384
4ème	2 ans ½	2 ans	405
5ème	3 ans	2 ans et 3 mois	420
6ème	3 ans	2 ans et 3 mois	443
7ème	4 ans	3 ans	465
8ème			489
CLASSE EXCEPTIONNELLE			
1er	2 ans	1 an ½	377
2ème	2 ans ½	2 ans	397
3ème	2 ans ½	2 ans	421
4ème	3 ans	2 ans et 3 mois	445
5ème	3 ans	2 ans et 3 mois	467
6ème	4 ans	3 ans	490
7ème			514

Attention :

Les arrêtés d'octroi des mois de bonification devraient parvenir prochainement aux intéressés. Mais le changement d'échelon ne se produit pas automatiquement à l'issue de la CAPA, après réception de l'arrêté. Le changement d'échelon se fera lorsque vous serez en fin d'échelon, en tenant compte du nombre de mois bonification que vous aurez pu accumuler. Si vous avez 2 mois de réduction d'ancienneté, votre passage à l'échelon supérieur aura lieu deux mois avant la fin normale de votre durée moyenne dans l'échelon.

Déclaration du SNASUB à la CAPA des SASU

Du 12 décembre 2008

En préalable, le SNASUB-FSU souhaite rappeler sa ferme opposition aux suppressions d'emplois dans l'ensemble des secteurs de l'ASU et au plan pluriannuel de retrait d'emplois qui va toucher jusqu'en 2011 l'ensemble de la fonction publique de l'État. Il est également fermement opposé à la désorganisation des services publics dont, entre autres dans notre secteur :

- Les réorganisations permanentes des services académiques dans le seul but de réduire les effectifs.
- La mise en place de la RGPP à Jeunesse et sports, comme dans le reste des services de l'État, dont un des buts annoncé est de diminuer le nombre de fonctionnaires.

Devant un tel acharnement, les personnels ne peuvent être qu'inquiets, car ces suppressions de postes auront de graves conséquences pour les personnels administratifs : mesures de carte scolaire, fluidité du mouvement rendu plus difficile, problèmes de réaffectation dans certaines villes ou zones géographiques d'exercice.

Le SNASUB-FSU de l'académie de Caen construira les conditions d'une mobilisation des personnels en recherchant toutes les convergences avec les autres organisations syndicales pour refuser ces suppressions massives d'emplois qui fragilisent les conditions de travail des personnels et la qualité du service public.

Le SNASUB-FSU souhaite réaffirmer son opposition à la nouvelle évaluation qui, dans le contexte de dégradation des conditions de travail, de suppressions d'emplois et de remises en cause de nos garanties statutaires, aggrave la logique d'individualisation. Dans la mesure où l'entretien professionnel est conçu pour être un des éléments discriminants centraux pour le déroulement de carrière, il devient un levier supplémentaire pour soumettre les agents et mettre en concurrence les personnels entre eux. Nous demandons toujours l'abrogation des textes réglementaires relatifs aux entretiens professionnels.

Aujourd'hui, nous allons étudier, entre autre, l'octroi des réductions d'ancienneté. Nous réaffirmons notre exigence d'une attribution de mois de bonification au plus grand nombre de bénéficiaires.

Nous voudrions préciser quelques points sur cette campagne de réduction d'ancienneté. Lors du groupe de travail du 24 septembre 2008, le SNASUB-FSU avait émis un avis positif à la proposition de distribution par l'Administration qui va être rediscutée aujourd'hui. Nous rejetons toutefois la possibilité d'attribuer 3 mois sur la base du mérite. Nous maintenons notre position.

Par ailleurs, cette campagne de réduction d'ancienneté n'a pas été faite dans les meilleures conditions :

- absence dans la circulaire académique de la nécessité d'informer les agents qui auraient eu un refus de réduction d'ancienneté ;
- pas de relevé de discussion du groupe de travail du 24 septembre 2008 qui aurait permis d'éviter des ambiguïtés sur les modalités pratiques. Nous défendons l'idée d'une fiche de proposition d'attribution de réduction d'ancienneté signé par le chef de service et chaque agent avant remontée au rectorat. De cette façon, chacun aurait su s'il bénéficiait d'une réduction ou non.

En ce qui concerne l'information générale sur la carrière des agents, le SNASUB souhaite la mise en place de l'équivalent de I-Prof pour le personnel administratif. Cette possibilité permettrait d'avoir accès à l'ensemble des éléments de sa carrière. Cette demande fait suite à la CAPA du 26 mai 2008 qui avait émis un avis sur la liste d'aptitude modifiée en juin, suite à une erreur dans le calcul du barème d'une collègue. Nous constatons donc que des erreurs existent avant et après CAPA, qui pourraient être diminuées en rendant les informations accessibles à tous les collègues.

Les commissaires paritaires du SNASUB-FSU

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/>