

X^{ème} Congrès national du SPASEEN-FO

Résolution revendicative générale

Défendre le Statut national, Défendre l'Ecole républicaine.

Le X^{ème} Congrès du SPASEEN-FO s'inscrit pleinement dans l'orientation définie par le Congrès de sa Fédération, la FNEC-FP-FO et dans ses résolutions. Pour le SPASEEN-FO, chaque agent, quels que soient sa fonction et son grade, se trouve aujourd'hui confronté à une attaque majeure : les contre-réformes de ces dernières années, tout comme celles programmées dans le cadre du projet de refondation de l'école, lancé par Vincent Peillon, ministre actuel de l'Education nationale, vont dans un seul et même sens : la fin de l'Ecole républicaine et des statuts particuliers.

Ce qui est à l'ordre du jour, c'est la remise en cause de l'unité de la République, de l'égalité de droits des citoyens, mais aussi de celle des fonctionnaires, garantie par le Statut national, aujourd'hui menacé.

Les outils de cette politique, Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), Modernisation de l'Action Publique (MAP), Interministérialité, nouvelle gouvernance académique, Réforme du Cadre Budgétaire et Comptable (RCBC), loi d'orientation sur la refondation de l'école et Acte III de la décentralisation ont une même finalité : territorialiser le service public de l'éducation nationale et casser les statuts par l'unification des 3 versants de la Fonction publique.

La MAP se substitue aujourd'hui à la RGPP. Un changement de nom pour une même politique de pilotage de la réforme de l'Etat avec les mêmes conséquences à terme pour les services et les agents.

Dans ce cadre, l'Acte III de la décentralisation met clairement en évidence le choix fait de transférer les missions aux collectivités territoriales.

Comme l'a rappelé la Confédération FORCE OUVRIERE dans son refus d'une nouvelle décentralisation, le risque est la remise en cause de l'indivisibilité, de la cohérence, de l'unicité et, du coup, de l'égalité républicaine. Aussi, le SPASEEN-FO s'inscrit dans la campagne menée par sa Fédération contre la territorialisation de l'école : c'est l'application à l'Education nationale de l'Acte III de la décentralisation qui prévoit, comme pour toutes les administrations, que le transfert des compétences de l'Etat devrait s'effectuer de façon différenciée et aléatoire d'une région à l'autre, d'un département à l'autre, d'une commune à l'autre. Une décentralisation à la carte, véritable balkanisation de la République, comme l'a dit et écrit la Confédération FORCE OUVRIERE.

Le SPASEEN-FO refuse l'éclatement des services de l'Etat et

exige le maintien des statuts particuliers.

Il condamne la politique d'individualisation mise en place qui vise à instituer une gestion clientéliste au détriment des garanties collectives.

1) La gestion interministérielle des corps

Le X^{ème} Congrès considère que la gestion interministérielle des corps est une attaque directe contre le statut de fonctionnaire de l'Etat et contre les statuts particuliers.

Le Congrès condamne l'organisation de concours externes, mais aussi internes communs à plusieurs administrations (secrétaires administratifs et adjoints administratifs). Le recrutement pouvant être organisé par plusieurs administrations dans un cadre interministériel, les lauréats sont donc classés par ordre d'admission et affectés selon leur rang de classement parmi ces administrations.

Le recrutement interministériel préfigure, en s'en prenant à la source, la possibilité de mises en place des corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM).

Par décret du 10 octobre 2011, le précédent gouvernement a créé le CIGeM des attachés. Le nouveau ministre de l'Education nationale a décidé d'y inscrire le corps des ADAENES. Le projet ministériel de gestion des carrières pour 2013 la prend en compte, voire l'anticipe.

Le X^{ème} Congrès du SPASEEN-FO met en garde les collègues qui verraient dans ce nouveau statut des possibilités accrues de déroulement de carrière ou de mobilité. Ainsi, la création de la hors-classe d'attaché (GRAF) nécessite de remplir des conditions tellement restrictives (6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à l'indice brut 1015 durant les 10 dernières années précédant la date du tableau d'avancement ou de 8 ans d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité durant les douze dernières années), dont peu de candidats pourront se prévaloir. Quant à l'élargissement des possibilités de changements d'affectation, il répond à la volonté affichée des pouvoirs publics de faciliter les mobilités locales entre les administrations, dans le cadre des restructurations et des suppressions de postes. Il n'a pas pour but d'améliorer le mouvement pour accéder au poste choisi, notamment sur critères géographiques.

Avec les CIGeM, qui ont vocation à se généraliser à tous les corps, il s'agit de mettre en place de vastes « cadres d'emploi » regroupant des fonctionnaires n'ayant ni les mêmes missions, ni les mêmes droits et obligations statutaires, ni les mêmes déroulements de carrière, ni les mêmes régimes horaires et indemnitaires, avec le risque certain de nivellement par le bas dans tous les domaines.

L'interministérialité correspond à la volonté de démanteler toutes les administrations de l'État, leurs administrations centrales et leurs services extérieurs.

C'est la prise en tenaille pour les personnels administratifs. L'interministérialité permettrait et favoriserait la mise en place de la « 4e fonction publique » uniquement constituée d'enseignants.

Pour le SPASEEN-FO, la défense du statut de la fonction publique de l'Etat passe par la défense des statuts particuliers.

Avec la FNECF-FP-FO et la FGF-FO, le Congrès du SPASEEN-FO s'oppose aux fusions de corps, aux recrutements interministériels, aux mobilités fonctionnelles et géographiques, à la mise en place de filières métiers structurées en cadres statutaires et à une gestion mutualisée qui sont incompatibles avec une fonction publique statutaire reposant sur la reconnaissance des missions de corps particuliers et de la séparation du grade et de l'emploi.

Le Xème Congrès rappelle son opposition à la fonction publique de métiers et demande l'abrogation du répertoire interministériel des métiers de l'état (RIME), outil de gestion managérial qui a pour objectif la destruction de notre statut par corps.

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO exige :

- la préservation du statut particulier de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) et de toutes les garanties qui y sont inscrites pour tous les corps, ainsi que le maintien des statuts particuliers de tous, quelle que soit l'affectation,
- l'arrêt des recrutements interministériels,
- le rétablissement d'un recrutement externe et interne d'attachés spécifiques au MEN en plus de celui relevant des IRA,
- l'abrogation du RIME,
- l'abrogation du décret du 17/10/2011 créant le CIGeM des attachés, l'abandon de tout projet de corps interministériel et réaffirme son refus d'adhésion du corps des ADAENES au CIGeM des attachés.

2) L'autonomie renforcée des EPLE, c'est leur mise sous tutelle par les collectivités territoriales

Son outil : la Réforme du Cadre Budgétaire et Comptable (RCBC)

Pour le SPASEEN-FO, la situation des EPLE est catastrophique et alarmante : pénurie de postes et de personnels, remplacements insuffisants voire inexistant, dégradation des conditions de travail, complexité accrue des tâches. Les suppressions de postes dans les services académiques ont eu et ont pour effet de déverser des missions supplémentaires dans les établissements qui étaient au bord de l'asphyxie.

La mise en place de la RCBC n'a fait qu'amplifier ces difficultés. Alors même que le décret n'était toujours pas paru, les personnels administratifs étaient soumis à des pressions pour procéder aux inventaires du patrimoine.

Si officiellement la RCBC, mise en œuvre au 1er janvier 2013, est présentée comme un moyen de simplifier et d'assouplir la gestion, de rendre le budget lisible et transparent, elle n'est que le versant administratif et financier de l'autonomie accrue des EPLE et de la contractualisation tripartite entre l'établissement, le recteur et la collectivité de rattachement. Le désengagement de l'Etat favorise la mainmise de la collectivité de rattachement, dans le cadre de projets d'établissement élaborés en lien avec les « spécificités du territoire ».

La Réforme du Cadre Budgétaire et Comptable permet et favorise la territorialisation de l'Education nationale, menaçant l'ensemble des collègues, quelle que soit leur affectation, par le renforcement de l'autonomie des établissements, celui des regroupements d'établissements déjà importants au niveau comptable, de nouvelles suppressions de postes, une remise en cause des missions des personnels administratifs des intendances, des gestionnaires et des comptables.

Le Xème Congrès considère qu'elle porte en elle tous les éléments destructeurs de nos statuts et garanties collectives, en s'attaquant à l'ossature des établissements.

La RCBC est conçue pour donner une plus grande autonomie au conseil d'administration des EPLE avec la disparition par exemple des crédits pédagogiques par discipline au profit d'une pédagogie de projet. Elle donne au chef d'établissement un rôle de manager, rejeté par ID-FO, syndicat FO des personnels de direction.

Les budgets sont élaborés en prenant en compte les orientations et les options des collectivités territoriales. Ces dernières auront accès « en temps réel » aux trois services : « administration et logistique, vie de l'élève et activités pédagogiques », ouvrant la voie de l'intrusion future dans la carte des formations. La RCBC permettra donc un enseignement « adapté » aux territoires, s'opposant aux programmes nationaux et une classification des établissements.

La mise en place de la Réforme du Cadre Budgétaire et Comptable des EPLE, dans la ligne droite de la LOLF, est la transcription de la LRU aux établissements scolaires. Elle va permettre de véritables audits de chaque établissement et faire du chef d'établissement un manager d'entreprise ou de filiale d'une Education nationale territorialisée, sous-traitant contractualisé avec le recteur.

Dans la RCBC, le terme même de CAF (capacité d'autofinancement) indique la volonté d'inciter les établissements à rechercher, comme le font aujourd'hui les universités et les grands établissements, des financements privés.

Cette autonomie renforce l'ingérence des collectivités territoriales, alors même que les gestionnaires et agents comptables sont déjà soumis à leurs pressions, parfois sommés et même « contraints » de leur obéir. Les regroupements comptables atteignent des niveaux inégalés : plus de 10 établissements dans certaines académies. L'administration instaure des services facturiers avec des économies d'échelle et nomme des « fondés de pouvoir » dont le statut et la rémunération ne sont pas fixés et dont les postes sont gagés sur les suppressions de postes de toutes catégories.

L'adjonction en annexe du budget « d'un état récapitulatif faisant apparaître les emplois dont l'établissement dispose à quelque titre que ce soit » permet l'inscription de la masse salariale au budget. Il s'agit de mettre en place un instrument pour déterminer « le coût

financier » de l'établissement.

A terme, laisser à l'établissement la gestion de sa masse salariale et remplacer la Dotation Horaires Globale (DHG) par une enveloppe financière fermée permettrait donc de favoriser le recrutement de CDI, CDD moins « coûteux » en lieu et place de personnels titulaires enseignants et administratifs plus « coûteux ».

Comment ne pas envisager dans ces conditions et en relation avec la loi Peillon et l'Acte III de la décentralisation, le transfert des EPLE et de tous leurs personnels aux mêmes collectivités ?

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO exige :

- l'abandon de la loi Peillon,
- l'abrogation de la RCBC,
- l'arrêt des suppressions de postes, des regroupements comptables et la création des postes nécessaires,
- des fonctionnaires en nombre suffisant et le remplacement systématique des personnels absents par des agents formés en amont de la prise de poste,
- le respect des missions des gestionnaires et des comptables,
- le versement de la totalité des primes aux gestionnaires logés par nécessité absolue de service (NAS),
- l'arrêt du désengagement de l'Etat,
- l'arrêt de l'ingérence des collectivités territoriales,
- le maintien de tous les personnels dans la fonction publique de l'Etat,
- l'arrêt de la MAP et de l'Acte III de la décentralisation.

3) La nouvelle gouvernance académique

Le décret n°2012-16 du 5 janvier 2012 relatif à l'organisation académique, dite nouvelle gouvernance, ne peut être appréhendé que replacé dans un contexte plus large de destruction du service public de l'Education nationale et de l'Ecole républicaine. Loin d'être une simple modification de l'organisation des services administratifs, ses effets sont à mettre en perspective avec les attaques contre les statuts particuliers et l'impact de cette réforme est beaucoup plus important que certains pourraient le laisser croire.

La nouvelle gouvernance a entériné et favorise les restructurations, fusions et mutualisations des services académiques, les suppressions de postes et des missions, en mettant en place des plates-formes interdépartementales de gestion et en cherchant à gommer l'échelon départemental qu'étaient les anciennes inspections académiques.

Le Xème Congrès constate que l'analyse faite par le SPASEEN-FO dès la parution du décret était juste. Cette réorganisation des champs de compétences et des prérogatives s'est faite dans le cadre de la réforme de l'Etat (RéATE) et de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), aujourd'hui Modernisation de l'Action Publique (MAP). Elle se veut permettre une plus grande souplesse pour adapter le projet académique aux spécificités et aux particularités de chaque académie et de chaque département : spécificités des territoires, des « publics », du « dialogue » avec les collectivités territoriales.

Le but est d'inscrire l'Education nationale dans la mise en place des politiques interministérielles et de la faciliter en faisant du recteur l'unique interlocuteur, renforçant à terme le rôle de la région, et calquant les structures propres à notre ministère aux autres administrations ayant subi la RGPP et la RéATE . La

RéATE a créé de nouvelles directions départementales et régionales interministérielles en disloquant les équipes des services déconcentrés exerçant les missions fixées par leur ministère spécifique. Les nouvelles directions départementales interministérielles placées sous l'autorité directe des préfets, eux-mêmes sous la coupe hiérarchique de préfets de région surpuissants, permettent de mutualiser les bâtiments administratifs, les moyens, les budgets, les personnels. C'est la situation que vivent nos collègues de la jeunesse et sport transférés dans les directions de la cohésion sociale. Ce sont des services entiers et des implantations de services publics qui risquent de disparaître.

La nouvelle gouvernance est une attaque concrète contre le service public par le désengagement de l'Etat et le transfert de missions nationales essentielles au profit des recteurs dans un premier temps, d'autres opérateurs publics dans un deuxième temps, voire, à terme, d'opérateurs privés.

L'inégalité entre les « territoires » va se développer de pair avec l'Europe des régions.

Les personnels administratifs affectés en services déconcentrés ne cessent de subir réorganisations, transferts de missions, mutualisations de services et suppressions de postes. La spécialisation d'une direction départementale dans un domaine spécifique (D.N.B., gestion du public ou du privé, etc.) met en danger le service public de proximité et permet de supprimer les postes et les missions.

Dans le cadre de la nouvelle gouvernance, la contractualisation est le maître-mot et le fer de lance de cette réforme. Qu'est-ce que la contractualisation sinon le renforcement de l'autonomie des établissements et l'individualisation renforcée des carrières ?

Pour résumer les choses, le ministre passe contrat avec le recteur, qui le décline dans le cadre du projet académique, et passe un contrat avec les directeurs académiques et avec chaque établissement. Chacun a donc des objectifs fixés sur lesquels il sera évalué et « rémunéré ».

Le contrat se décline ensuite à chaque niveau, entre le recteur et le chef d'établissement, le chef d'établissement, ses collaborateurs et les personnels administratifs de toute catégorie. La PFR prend alors tout son sens en droite ligne de cet objectif : individualiser, donc placer la carrière et la fiche de paye de chaque fonctionnaire entre les mains de son supérieur hiérarchique.

Avec l'individualisation généralisée, comment peut être garantie la continuité du service public, mais aussi la neutralité du fonctionnaire et le respect des statuts ?

Beaucoup d'académies ont fait le choix de se maintenir, du moins en apparence, hors de la nouvelle gouvernance. Mais pour combien de temps ?

Si certains cherchent à camoufler la réalité pour tenter d'étouffer les oppositions éventuelles, si d'autres cherchent à se positionner auprès de l'administration pour accompagner ses mesures, FORCE OUVRIERE n'est pas de ceux-là. Le SPASEEN-FO appelle au contraire tous les personnels à se mobiliser pour faire échec à cette réforme qui porte en elle les germes de la destruction même de l'Education nationale et de l'Ecole républicaine contre :

- le renforcement de l'autonomie de l'établissement, selon les spécificités propres à chaque structure,
- les mutualisations de services,
- les suppressions de postes dans les services, des redéploiements et des mesures de cartes,
- les tentatives d'uniformisation des règlements intérieurs des services académiques en nivelant par le bas les avantages acquis (horaires, congés, etc.).

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO revendique :

- l'arrêt des fusions, restructurations et mutualisations de services,
- aucune fermeture de Direction des Services De l'Éducation Nationale (DSDEN) et le maintien et le rétablissement des prérogatives et compétences du niveau départemental,
- l'arrêt des suppressions de postes et de services, le rétablissement des postes nécessaires, l'occupation de tous les postes vacants par des agents titulaires.

4) Destruction des centres d'information et d'orientation (CIO)

Le projet de décentralisation des personnels des CIO, envisagé par le ministre de l'Éducation nationale, entraîne l'inquiétude légitime des personnels administratifs, des Conseillers d'Orientation Psychologues (COP) et des directeurs de CIO, sur le devenir des missions, postes et statuts des personnels affectés actuellement dans ces structures.

Le projet de loi d'orientation et de programmation de la refondation de l'école de la République insiste, dans le cadre du service public de l'orientation, sur une collaboration accrue entre l'Etat et les régions.

Les personnels administratifs, déjà lourdement touchés depuis plusieurs années par des fermetures et fusions de CIO ayant entraîné des suppressions de postes et des mesures de cartes scolaires, doivent conserver leurs garanties.

Le SPASEEN-FORCE OUVRIERE affirme son opposition à un quelconque transfert des personnels administratifs, fonctionnaires d'Etat, ainsi que de leurs missions, et revendique un service d'orientation placé sous l'autorité du ministre de l'Education nationale, qui garantisse l'égalité de traitement pour tous sur le territoire national.

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO exige :

- l'arrêt de tout projet de décentralisation des CIO,
- la garantie du respect des missions des personnels affectés en CIO,
- le respect de leur statut de fonctionnaire d'Etat.

5) Individualisation

Le SPASEEN-FO dénonce les réformes successives et les pratiques, tant dans les académies qu'au niveau du ministère, de mettre en place l'individualisation à tous les niveaux de la carrière des agents. Le but est de mettre en place une carrière individuelle, en dehors des règles collectives, pour mieux les détruire. Faire croire que l'individualisation des carrières, des traitements, des promotions est favorable à chacun est un leurre qui permet

d'isoler l'agent pour mieux attaquer ses acquis.

Le Xème Congrès le rappelle : c'est en préservant les règles collectives, que chacun est protégé. Seul, on est rien, ensemble, on peut tout.

L'individualisation de la gestion des personnels

Les réformes ont renforcé, avec l'aval de certaines organisations syndicales de fonctionnaires, l'individualisation des carrières au détriment des garanties collectives, en contradiction avec le Statut général.

Le SPASEEN-FO rappelle : un fonctionnaire n'a pas de contrat. Avec la FGF-FO, le SPASEEN-FO revendique l'abrogation de tous les systèmes d'individualisation. Il ne doit pas percevoir une rémunération individuelle basée sur la performance. A l'inverse, grâce à son statut, il doit bénéficier d'avancées et de garanties collectives.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) est un outil contre le statut des personnels, outil mis en place pour parfaire le dispositif de déréglementation et de casse des statuts, qui vise à remettre en cause les garanties statutaires collectives, avec des objectifs clairs :

- mettre en place un référentiel des métiers et des compétences,
- établir la cartographie des métiers,
- mettre en place la cotation des emplois, en lien avec le régime indemnitaire.

Le travail de cartographie des métiers conduit à constater que près de 20% des collègues occupent aujourd'hui des emplois ne correspondant pas à leur grade et donc en décalage avec leur niveau d'embauche. La réponse envisagée est de compenser ces situations par la mise en place d'une politique indemnitaire à la carte, au mépris des règles collectives de gestion, et alors même que le régime indemnitaire des administratifs est l'un des moins intéressants de la fonction publique de l'Etat.

La GPEEC introduit le Répertoire des Métiers, opposant le statut et donc la rémunération à la compétence. Les notions de « métier » et de compétences en lieu et place du « corps » remettent en cause les principes de carrière et de statut, ainsi que la distinction entre le grade et l'emploi.

L'agent recruté dans un corps ne l'est pas pour un emploi précis mais a vocation à occuper tout poste correspondant à son grade. Il peut ainsi changer de fonction au cours de sa carrière : être secrétaire de chef d'établissement, puis travailler en service académique ou en université, et/ou en intendance.

Son statut lui garantit une rémunération selon son grade, lui donne des droits comme celui de muter où il le souhaite. En revanche, le métier le fige sur un type de poste. Le droit à la mutation risque d'être considérablement restreint et encadré puisque les personnels seraient ainsi enfermés dans le carcan des métiers. C'est la remise en cause du droit à mutation choisie.

La compétence, quant à elle, introduit la rémunération individuelle au détriment de la grille collective de référence. Reconnaître une compétence à un agent n'oblige pas l'administration à lui assurer un traitement à ce niveau de compétences, mais permet de le sous-rémunérer en privilégiant uniquement l'indemnitaire,

fortement individualisé et aléatoire dans le cadre des primes au mérite instituées par la Prime Fonction Résultats (PFR).

C'est tirer avantages des capacités de l'agent sans les rémunérer à leur valeur réelle.

La GPEEC, outil de division entre les personnels, entérine donc la déqualification des postes : accepter qu'un poste de A soit occupé par un B ou un C, mais avec une rémunération bien inférieure, c'est accepter toutes les dérives.

Cette remise en cause des statuts et des garanties collectives, doublée de l'évaluation subjective de la manière de servir que FO a déjà dénoncée, renforce l'individualisation des carrières.

La PFR ne suffisant plus, la GPEEC permet d'aller encore plus loin et favorise inévitablement la mise en concurrence entre les personnels.

L'individualisation de la carrière est une attaque majeure contre les règles de gestion collective. Elle ouvre la voie à une déqualification des postes et des corps. En effet, la notion de compétences individuelles a pris la place de la notion même du corps d'appartenance.

Si, dans le statut d'origine, chaque agent a pour vocation d'occuper un poste vacant selon son grade, les réformes tendent à substituer à la fonction publique de carrières une fonction publique d'emplois. Ce n'est donc plus le grade qui fait la fonction, mais l'emploi occupé. Cela contribue à l'effondrement de la grille.

Individualisation dans le recrutement

La mise en place de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) instaure un recrutement au profil. Il est attendu du candidat, pour accéder au corps auquel il concourt, qu'il exerce déjà les missions de ce corps et qu'il en possède déjà les compétences et technicités particulières.

Pour le SPASEEN-FO, ce mode de recrutement est contraire aux intérêts des collègues et accentue le caractère individuel du déroulement de carrière.

La RAEP, loin de privilégier l'acquis de la vie professionnelle, ne fait qu'entériner les déqualifications de postes qu'ont entraînées les suppressions de postes des années précédentes.

Quant au recrutement sans concours en Adjoint de 2e classe, non seulement il met fin à l'anonymat des candidats dans le cadre des concours, mais permet un recrutement au plus bas de l'échelle de rémunération. Le risque est donc de recruter des candidats surqualifiés dont les qualifications seront monnayées à bas coût. Dans les académies où il est organisé, c'est en général au détriment du concours interne d'Adjoint de 1ère classe et n'est en rien réservé à des personnels contractuels ayant une ancienneté de service.

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO revendique :

- le rétablissement des épreuves écrites anonymes dans les recrutements,
- la suppression du recrutement sans concours d'Adjoint de 2e classe et un plan de titularisation des contractuels,
- le rétablissement de tous les concours internes avec des postes

en nombre.

Individualisation des rémunérations

La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) :

L'arrêté du 23 mars 2011 concernant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat 2011 (GIPA), a été publié le 6 avril 2011. Peuvent bénéficier de la GIPA ceux qui ont atteint depuis 4 années l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois, ou ceux qui ont atteint depuis 4 années l'indice sommital du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps ou cadre d'emplois.

La GIPA, qui cherche à se substituer à la revalorisation indiciaire, porte toute une série de principes restrictifs qui aboutissent à la dégradation des salaires. Plutôt que d'augmenter l'ensemble des rémunérations par l'augmentation du point d'indice, le gouvernement choisit de verser, pour solde de tout compte, un avantage financier à quelques agents de l'Etat ayant déjà une grande ancienneté.

Son bilan est largement en défaveur des agents de la Fonction publique qui ont enregistré une baisse de leur pouvoir d'achat.

C'est pourquoi, face à cette situation, le SPASEEN-FO revendique l'augmentation de la valeur du point d'indice de la Fonction publique.

Régime indemnitaire :

Si une politique salariale ne passe pas par une simple revalorisation indemnitaire, mais bien par la revalorisation du point d'indice, le SPASEEN-FO revendique plus que jamais, dans le contexte de blocage des salaires, la revalorisation du régime indemnitaire au coefficient 8 (le plus haut de la Fonction publique).

Rappelons que le coefficient appliqué à l'Education nationale est bloqué au taux 5 depuis 2011, suite à l'accord signé en octobre 2008 entre le ministre DARCOS et A&I- UNSA, en échange de la suppression de 1700 postes d'administratifs.

Moins de fonctionnaires mais mieux rémunérés pouvait-on entendre ! Pour FO, une augmentation gagée sur des suppressions de postes, principalement en catégorie C durement touchée, n'est en rien une politique de revalorisation salariale, c'est un marché de dupes !

Rappelons également que Vincent Peillon a confirmé la décision de son prédécesseur de ne pas revaloriser le régime indemnitaire 2012 des personnels administratifs de l'Education nationale.

Le SPASEEN-FO combat la Prime Fonction et Résultats (PFR) depuis sa mise en place pour les catégories A et B qui crée un salaire individualisé en fonction de l'affectation et des « résultats personnels » de l'agent.

Si la PFR a pu permettre ici ou là des augmentations de salaires, ces hausses indemnitaires ont été gagées sur les suppressions de postes et au prix de différences entre les collègues d'un même grade.

La PFR a fait entrer la notion de « mérite » et de « performance » dans le statut et la gestion collective et individuelle de l'ensemble des personnels. Les collègues sont mis en concurrence et placés en situation de dépendance « contractuelle » vis-à-vis de leur supérieur hiérarchique : notre mission statutaire d'appliquer les lois

et règlements et respecter l'égalité de traitement en toute neutralité a été remplacée par la notion de contrat d'objectifs individualisés, reposant le plus souvent sur la recherche des gains de productivité, fixés pendant les entretiens individuels professionnels.

La part F, attribuée selon l'affectation définie dorénavant par la fiche de poste, permet de faire une distinction entre collègues de même grade alors que les missions sont identiques. Cette distinction est aggravée par les différentes politiques académiques, ce qui met à mal le caractère national du statut, impacte et complique le mouvement.

La part R, liée aux résultats individuels, qui est censée « tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent » est la mise en place d'un indemnitaire au mérite, ce que nous refusons ! Elle est appréciée à l'occasion de l'entretien professionnel annuel d'évaluation, au mépris des statuts, dans un contexte professionnel qu'aucun agent ne maîtrise et qu'il n'a pas décidé : dotation en personnel, collègues absents non remplacés, surcharge de travail, etc.

Dans le cadre des IAT pour la catégorie C, la modulation individuelle du régime indemnitaire pratiquée dans certaines académies, alors que la PFR n'est pas mise en place pour la catégorie C, est une véritable atteinte à l'égalité de traitement des collègues.

A statuts et missions égaux, salaire inégal. C'est inacceptable et FO s'y oppose farouchement.

La mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat vient compléter l'arsenal permettant au gouvernement d'individualiser un peu plus la rémunération des agents de la Fonction publique par une augmentation des rémunérations accessoires au détriment d'une véritable revalorisation du point d'indice et de l'ensemble des grilles indiciaires.

Ce ne sont plus les missions de service public et qui devraient guider l'action des agents mais la loi du profit et de la rentabilité, par nature source d'inégalités, de clientélisme, de stress et de dégradation des conditions de travail.

L'indemnitaire et le salaire au mérite, c'est :

- une attaque de plus contre le statut des fonctionnaires. La PFR se traduit au quotidien par une individualisation recherchée des rémunérations qui creuse des écarts importants pour un même type de fonction,
- une variation du régime indemnitaire selon les politiques académiques : les parts Fonction et Résultat pouvant varier du simple au double, pour les catégories A et B, pour des situations identiques,
- la reconnaissance du mérite comme critère d'attribution qui relève pour notre syndicat purement et simplement de l'arbitraire puisqu'elle se fonde sur la performance qui ne correspond en rien aux missions de service public.

Si Marylise LEBRANCHU, ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction publique, a annoncé, le 30 janvier, sa volonté de modifier la PFR, elle n'en a pas annoncé l'abandon. Si elle a reconnu que la prime de fonctions et de résultats apparaît comme un symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaires, reprenant

les arguments de FO, elle a indiqué : "Il nous faut donc réfléchir aujourd'hui, avec les organisations syndicales (...), à un nouveau système de primes fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels", propos complétés par la porte-parole du gouvernement indiquant : "la rémunération au mérite en tant que telle n'est pas dans son principe abandonnée".

La PFR c'est l'inégalité, l'arbitraire généralisés et une attaque majeure contre le statut du fonctionnaire.

PFR et intéressement collectif constituent un arsenal qui s'oppose au maintien du pouvoir d'achat. Ces dispositifs ne répondent pas aux attentes des agents de la Fonction publique en matière d'augmentation de salaire et ni à la faiblesse des traitements et du pouvoir d'achat des fonctionnaires dont la perte cumulée est de presque 50 % depuis 1983 !

Pour le SPASEEN-FO qui a toujours combattu le régime indemnitaire visant à l'individualisation des carrières et des salaires, la réponse est simple : abandon de la PFR qui légalise l'arbitraire en lieu et place de l'égalité de traitement ! Notre revendication reste et demeure le rétablissement des IAT et IFTS, au taux 8 pour tous.

Mais pour le SPASEEN-FORCE OUVRIERE, la seule revalorisation indemnitaire ne suffit pas et ne remplacera jamais l'augmentation du salaire indiciaire.

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO condamne la GIPA, la mise en place d'un régime indemnitaire individualisé, selon l'affectation et les résultats individuels ou collectif des agents et revendique :

- l'augmentation de 5% du point d'indice gelé et l'attribution immédiate de 44 points d'indice pour tous,
- la suppression de la P.F.R, de toutes les formes de modulation et de l'indemnitaire au mérite, et la non-application à la catégorie C,
- la revalorisation du régime indemnitaire de toutes les catégories de personnels A, B et C et l'accès au coefficient 8 pour tous les régimes indemnitaires,
- l'attribution uniforme des primes et indemnités,
- l'abrogation du décret du 31 août 2011 instituant l'intéressement.

Individualisation des carrières : entretien professionnel / réductions d'ancienneté

Le SPASEEN-FO exige l'abrogation de l'entretien professionnel.

La valeur professionnelle de l'agent n'y est plus appréciée à partir de son activité avec objectivité alors qu'elle conditionne l'attribution des réductions d'ancienneté et intervient de plus en plus dans l'attribution des promotions.

La mobilisation des enseignants a entraîné la suppression des textes pris par le précédent gouvernement pour substituer l'évaluation à la note chiffrée. Au cours des réunions dites de concertation organisées par le ministère au cours de l'été, le SPASEEN-FO, dans la délégation de la FNEC-FP-FO, a expliqué ce que signifiait la suppression de la note chiffrée et son remplacement par les entretiens l'évaluation pour les administratifs. Elle a demandé la suppression de ces derniers, comme pour les enseignants.

L'analyse que nous avons faite au cours du IXème Congrès de

Montreuil reste parfaitement juste : l'existence d'une notation chiffrée sur 20 avant la contre-réforme de 2002 permettait à chaque agent de se situer par rapport à ses collègues (notation moyenne de l'échelon) et lui offrait la possibilité de contester cette note. Le commissaire paritaire pouvait jouer son rôle, alerter un collègue lorsqu'il relevait un écart injustifié sur sa note. Il pouvait ensuite intervenir efficacement en CAP car le notateur était le recteur lui-même.

Aujourd'hui, chaque agent est renvoyé à sa relation individuelle avec son évaluateur, lui-même soumis à évaluation sur la réalisation de ses propres objectifs. Les collègues hésitent à entamer une procédure de contestation longue et hasardeuse. C'est une remise en cause du paritarisme et du rôle des commissaires paritaires qui représentent les intérêts des agents. De fait, les CAP n'ont pratiquement plus de dossiers à étudier.

Injustice, arbitraire, assujettissement de chaque agent à son évaluateur, absence de réelle possibilité de recours, tout est mis en œuvre pour substituer à la gestion statutaire collective une relation contractuelle individualisée transposée du secteur privé.

Non, il n'est pas rétrograde de revendiquer le retour à la note chiffrée. Ce qui l'est par contre, c'est d'accepter, voire de proposer de rayer d'un trait de plume ce qui a constitué une avancée considérable pour les fonctionnaires soumis à l'arbitraire de l'Etat-patron jouant à fond la carte de l'individualisation : un statut, des garanties collectives. Tels sont les enjeux du combat de FO pour le rétablissement de la note chiffrée.

La tentative du ministère d'intégrer le compte-rendu d'entretien professionnel et la RAEP pour les passages de grade n'est, pour FO, en aucun cas acceptable : l'ancienneté dans le grade et dans le corps doit demeurer le critère d'appréciation pour l'établissement des tableaux d'avancement. FORCE OUVRIERE ne peut accepter qu'on y substitue la RAEP ou la valeur professionnelle. Nous rappelons qu'un changement de grade par tableau d'avancement, en catégorie B ou C, n'implique pas un changement de fonctions ou d'affectation.

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO fait sienne la résolution du Congrès de la FGF-FO des 25 au 29 mars 2013 : « C'est pourquoi le Congrès exige l'abrogation du décret 2010-888 qui modifie les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des agents et réduit considérablement la possibilité d'appel devant les CAP compétentes qui doivent retrouver leurs prérogatives ».

Il exige :

- le rétablissement de la note chiffrée sur 20,
- l'abandon des entretiens d'évaluation,
- l'attribution de mois de réduction d'ancienneté pour tous,
- le respect du paritarisme.

Individualisation de la mobilité

Le taux de satisfaction au mouvement inter académique n'est aucunement satisfaisant. Les mouvements intra académiques sont de plus en plus difficiles avec les suppressions de postes toujours plus nombreuses, la mise en place de la Loi Relative aux libertés et responsabilités des Universités (LRU) et la multiplication des postes à responsabilité particulière (PRP) qui parasitent et dénaturent le mouvement.

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO constate la tendance de ces dernières années à renforcer l'individualisation du mouvement, en dehors de toutes règles de gestion collective et le caractère indicatif du barème.

Le SPASEEN-FO s'oppose à la transformation de poste en « postes à profil », postes attribués hors barème, après entretien et classement des candidats par les établissements, tant pour les Attachés que les SAENES, voire même pour les Adjointes administratifs. C'est un recrutement masqué qui dénature ce droit.

Il condamne la mise en place d'un mouvement national commun APAENES/CASU, uniquement basé sur du profilage à outrance.

Il condamne les difficultés croissantes des collègues, ADJAENES, SAENES et ADAENES à voir satisfait leur vœu de rapprochement de conjoint.

Il condamne la gestion particulière de Mayotte, devenu pourtant département français depuis le 1er avril 2011.

Dans le supérieur, l'autonomie des universités remet en cause l'affectation des personnels dans l'enseignement supérieur par la voie du mouvement statutaire. C'est dorénavant le président de l'université ou le directeur des établissements de l'enseignement supérieur qui choisit le fonctionnaire de catégorie A, B ou C, qui sera affecté sur le poste mis au mouvement.

Pour le SPASEEN-FO, c'est la volonté de mettre fin au droit individuel de muter sur tout poste sur le territoire national. Le SPASEEN-FO oppose le droit au mouvement à la mobilité contrainte et exige un mouvement national pour tous les corps.

Le Xème Congrès du SPASEEN-FO revendique et exige :

- le droit de chaque agent à pouvoir muter librement et le rétablissement du droit statutaire à muter sur tous les postes du territoire national,
- l'augmentation du nombre de possibilités d'entrées dans toutes les académies dans le cadre du mouvement inter,
- l'attribution au barème de tous les postes offerts au mouvement,
- que les agents stagiaires puissent participer au mouvement inter et intra de leur corps,
- que Mayotte soit traitée comme un département, au même titre que les autres.

Une voix égale une voix.

Le SPASEEN-FO dans l'action

Le SPASEEN-FO mettra tout en œuvre pour la défense des revendications de cette résolution en initiant de manière réfléchie et déterminée des actions collectives, en s'associant aux actions de la FNEC-FP-FO, de la FGF-FO, de sa Confédération la CGT-FO ou en participant à des actions intersyndicales lorsque les revendications sont claires.

Le Xème Congrès national du SPASEEN-FO s'inscrit pleinement dans la résolution adoptée lors du Congrès national de la FNEC-FP-FO : « Le gouvernement continue sa politique d'austérité, alors la question de l'action interprofessionnelle est à l'ordre du jour ».

Pour en réunir les conditions, le Congrès invite ses instances nationales, académiques et départementales à renforcer le syndicat par une campagne de syndicalisation.

Les voix des personnels administratifs ont pesé, lors des élections professionnelles d'octobre 2011, permettant à la FNEC-FP-FO de devenir la 3e fédération représentative dans notre ministère. Le SPASEEN-FO s'inscrira de la même façon dans la campagne électorale pour les élections professionnelles de 2014.

Le Congrès national du SPASEEN-FO appelle ses instances nationales et départementales, ses militants, ses adhérents, ses

sympathisants à se disposer à mener la campagne de 2014 pour conforter et renforcer la représentativité de FORCE OUVRIERE, pour la défense des personnels, et fidèle à la Charte d'Amiens, en toute indépendance.

**Vive Le SPASEEN-FO !
Vive la FNEC-FP-FO !
Vive FORCE OUVRIERE !**

Résolution adoptée à l'unanimité des délégués mandatés, le 11 avril 2013.