

Attachés

Les candidats du SNASUB FSU



Thomas
VECCHIUTTI



Fabrice
KAS

En tête de liste

ATTACHÉ PRINCIPAL

VECCHIUTTI Thomas

Lycée professionnel
AJACCIO

LOPES Alma

Inspection Académique
MONTPELLIER



Alma
LOPES

ATTACHÉ

KAS Fabrice

Collège
BROONS

MARTINEZ Sylvie

Collège
TULLE



Sylvie
MARTINEZ

Tous les candidats

ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

VECCHIUTTI Thomas	LP Finosello	20000 AJACCIO
LOPES Alma	Inspection Académique	34000 MONTPELLIER
CAVALLUCCI Rémy	Collège Jean Moulin	95110 SANNOIS
SOREL Christine	Université Paris I	75005 PARIS
CHARVET Marie-Paule	Rectorat	38000 GRENOBLE
MAGRINELLI Jean-Claude	C.R.O.U.S.	54000 NANCY

ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

KAS Fabrice	Collège Jean Monnet	22250 BROONS
MARTINEZ Sylvie	Collège Victor Hugo	19000 TULLE
TOURNEUR Caroline	C.R.O.U.S.	14000 CAEN
LEFEVRE Stéphane	Inspection Académique	59000 LILLE
NAUDON Françoise	Collège Camille Reymond	04160 CHATEAU ARNOUX
POUSSON Thierry	LPO Lycée de Navarre	64220 ST JEAN PIED DE PORT
CAPOULADE Nicole	Institut National Polytechnique	31000 TOULOUSE
BOYER Pierre	C.R.O.U.S.	94000 CRETEIL

Votez SNASUB FSU !

Grilles indiciaires

Attaché (classe normale)					
Echelon	Indice brut	INM	Rémunération mensuelle nette	Durée minimale	Durée moyenne
1 ^{er}	379	349	1320,86	1 an	1 an
2 ^e	423	376	1423,04	1 an	1 an
3 ^e	442	389	1472,24	1 an 6 mois	2 ans
4 ^e	466	408	1544,15	1 an 6 mois	2 ans
5 ^e	500	431	1631,2	1 an 6 mois	2 ans
6 ^e	542	461	1744,74	2 ans	2 ans 6 mois
7 ^e	588	496	1877,21	2 ans 3 mois	3 ans
8 ^e	625	524	1983,18	2 ans 3 mois	3 ans
9 ^e	653	545	2062,66	2 ans 3 mois	3 ans
10 ^e	703	584	2210,25	2 ans 3 mois	3 ans
11 ^e	759	626	2369,21	3 ans	4 ans
12 ^e	801	658	2490,32		
Attaché principal					
Echelon	Indice brut	INM	Rémunération mensuelle nette	Durée minimale	Durée moyenne
1 ^{er}	504	434	1642,55	1 an	1 an
2 ^e	572	483	1828,00	1 an 6 mois	2 ans
3 ^e	616	517	1956,69	1 an 6 mois	2 ans
4 ^e	660	551	2085,36	1 an 6 mois	2 ans
5 ^e	712	590	2232,97	1 an 6 mois	2 ans
6 ^e	759	626	2369,21	1 an 6 mois	2 ans
7 ^e	821	673	2547,09	2 ans	2 ans 6 mois
8 ^e	864	706	2671,99	2 ans	2 ans 6 mois
9 ^e	916	746	2823,37	2 ans 3 mois	3 ans
10 ^e	966	783	2963,41		

Compte rendu du mandat des commissaires paritaires du SNASUB

par Thomas Vecchiutti (Titulaire) et Jean Luc Pinon (suppléant)

Période 2004-2007

Notre mandat s'est étalé sur une période de quasiment 4 années de février/mars 2004 à décembre 2007. Cette période aura vu des changements importants pour le corps des attachés, et bien trop souvent les commissaires paritaires n'auront été que spectateurs de ces changements malgré leur qualité d'élus.

Les compétences des commissaires paritaires

Le travail de commissaire paritaire national consiste essentiellement à préparer et à assister aux commissions paritaires puis à en faire le compte rendu aux collègues ainsi qu'à les informer, le cas échéant, des décisions individuelles les concernant.

La commission paritaire se réunit en séance plénière pour les questions relevant des mutations, titularisations, avancements des personnels «hors académie» (i.e. pour lesquels il n'existe pas de CAPA compétente), promotions des personnes «hors académie», appel de notation des personnels «hors académie», demandes de détachement et d'intégration dans le corps des Attachés.

Enfin la commission se réunit sous une forme restreinte lorsqu'elle devient commission disciplinaire.

Le passage aux mouvements déconcentrés

A chaque réunion de commission plénière, les commissaires paritaires du SNASUB-FSU ont fait une déclaration préalable pour rappeler les mandats qui étaient les leurs et pour dénoncer entre autre l'opacité et la dangerosité des mesures prises par l'Administration concernant le corps des Attachés.

Concernant les mutations, nous avons connu lors de notre mandat les 2 derniers mouvements nationaux et les 2 premiers mouvements déconcentrés.

La première CAPN à laquelle nous avons siégé avait comme ordre du jour principal le mouvement des AASU pour l'année 2004. Fraîchement élu, nous avons d'abord été surpris par le volume de documents que le titulaire a reçus deux semaines avant la CAPN. Ajoutons à cela la fourniture par l'Administration d'un fichier au format cabalistique qu'il aura fallu travailler ligne à ligne avant de pouvoir imprimer les adresses des 1700 demandeurs. Néanmoins, cette année-là, les objectifs que nous avons annoncés, à savoir l'envoi courrier dans les 24 heures de son résultat et de la déclaration du SNASUB à chaque demandeur (merci aux académies franciliennes pour leur soutien logistique), l'information téléphonique de tous les Attachés, adhérents ou non, qui nous avaient fait parvenir un dossier syndical de mutation et le résultat du mouvement transmis à chaque secrétaire académique pour son académie, auront été atteints.

Et surtout un premier constat : le mouvement national c'est lourd, complexe et difficile à expliquer au collègue qui veut seulement «traverser la rue», mais tout le monde part sur un pied d'égalité, tous les postes sont apparents et surtout cela permet un choix quasi chirurgical des académies, départements, villes voire des postes que l'on veut demander.

Le dernier mouvement national (2005), nous confortera dans cette analyse et jusqu'au bout nous nous opposerons au mouvement déconcentré.

L'Administration impose de manière unilatérale le mouvement déconcentré en 2006 avec un argument choc : cela fonctionne pour les enseignants donc c'est bien. Très vite nous avons dénoncé les travers de ce mouvement (voir page 16).

Nous avons néanmoins continué à privilégier l'information des collègues avec une annonce immédiate des résultats après la CAPN pour les personnes qui nous avaient fait parvenir un dossier de mutation et un envoi à l'ensemble des demandeurs le plus rapidement possible, la diminution du nombre de demandes et une bonne organisation nous permettant même un départ courrier dans les heures suivant la CAPN.



Promotion et avancement

Pour les questions relatives aux promotions et à l'avancement, l'Administration propose les personnes de son choix, (selon elle les meilleurs dossiers) et lorsque nous avons proposé des dossiers de collègues, ces dossiers ont été comparés en séance avec ceux proposés par l'Administration puis la CAPN s'est prononcée sur ce qui lui a semblé être le meilleur choix.

Pour les dossiers de titularisation, la CAPN n'examine que les demandes de renouvellement de stages et de non titularisation. Nous avons dénoncé à plusieurs reprises les méthodes qui consistent à demander le renouvellement de stage pour virer d'une structure un collègue qui ne plaît pas au chef, et à nommer sur des postes de CASU non pourvus des sortants de concours externe pour ensuite renouveler leur stage au motif qu'ils n'arrivent pas à gérer l'établissement.

Un rôle parfois uniquement consultatif

Pour les dossiers de demandes de détachement, la commission joue pleinement son rôle d'organe consultatif puisqu'en terme de gestion l'Administration fait ce qu'elle veut. Ainsi alors qu'un consensus syndical s'était dégagé pour que l'on accepte les détachements uniquement dans

les académies dites déficitaires, lorsqu'un poste est vacant dans une quelconque académie, l'Administration accepte un détaché même si la CAPN n'a pas donné d'avis favorable.

Enfin, nous avons siégé une douzaine de fois en formation disciplinaire. A cette tâche difficile, nous avons toujours essayé d'apporter un regard pertinent et humain sur les situations qui nous étaient présentées. Lorsque les collègues qui faisaient l'objet de la procédure nous l'ont demandé, nous avons fait assurer leur défense par des représentants du SNASUB et nous avons travaillé avec eux sur leur dossier. Nous avons essayé de relever dans les dossiers les incohérences et les manques de l'Administration et avons toujours demandé que seuls des arguments et des faits objectifs soient pris en compte.

La CAPN a juste été informée de la transformation du corps des AASU en AAENES et de toutes les conséquences de cette transformation, nous avons tout de même dénoncé cette réforme qui, même si elle permet certaines avancées en terme de carrières des APAENES, dont on voit déjà que la contrepartie est la disparition du corps des CASU, n'apporte quasiment rien aux ex-AASU et ne répond en rien à nos revendications en terme de grille indiciaire et de gestion de corps.

La carte comptable, exemple de la mise en oeuvre de la politique de redéploiement des moyens et de suppressions de postes dans l'Education nationale.

Concernant la carte comptable, le décret du 27 août 2004 applicable à compter du 30 août a constitué une bien mauvaise surprise et a connu une mise en application à la hussarde : le décret du 30 août 1985 portant organisation administrative et financière des EPLE prévoyait l'accord préalable des CA des EPLE concernés par les créations ou modifications de groupements comptables. Le décret de 2004 parle maintenant d'avis des CA, ce qui bien sûr change tout.

Modifier la carte comptable devient un jeu d'enfant pour les recteurs maintenant que les désaccords de CA récalcitrants ne sont plus à craindre. Certains Agents comptables ont appris par fax dès le 31 août 2004 que leur groupement «s'enrichissait» d'un établissement supplémentaire, ainsi l'académie de Reims a quasiment divisé par 2 le nombre de

ses groupements (de 71 à 41 au 1er septembre 2007), ainsi l'académie de Bordeaux a entériné la suppression des 19 agences comptables autonomes au 1er septembre 2005, etc...

La suppression de plus de 100 agences sur les 3000 existantes peut donc être atteinte sans résistance. De véritables monstres se constituent dans les académies déficitaires en postes : aux intérimis structurels succèdent des regroupements gigantesques imposés aux collègues.

Le décret de 2004 porte atteinte non seulement aux prérogatives des CA, soulignant le caractère improbable de l'autonomie des EPLE, mais également aux missions des Agents comptables sommés de se plier aux décisions rectorales prises parfois même sans attendre la réunion

pourtant statutaire du groupe de travail sur les agences comptables ou du CTPA (cf Toulouse et Reims par exemple)...

Comment assumer de telles missions ? Comment exercer correctement les contrôles et vérifications qu'exige la comptabilité publique ?

Parmi d'autres, la carte comptable révèle la mise en oeuvre des réformes actuelles : pas de concertation, objectif avoué de réduction des effectifs, risque de désorganisation du service et de détérioration de sa qualité dans une logique LOLFienne décomplexée...

La déconcentration du mouvement des Attachés

Depuis 2006, le mouvement des Attachés et Attachés Principaux est déconcentré comme c'est déjà le cas pour les SASU depuis 1994.

Nous avons pu expérimenter ce changement et les différences entre la période 2004/2005 (mouvement national) et 2006/2007 (mouvement déconcentré) sont considérables. Elle ne vont pas dans le sens d'une amélioration des conditions de mutation pour les collègues.

Depuis le départ, le SNASUB est fermement opposé à cette déconcentration et se prononce pour une gestion et un mouvement national.

En quoi consiste la déconcentration ?

Elle conduit à faire un mouvement en deux temps : d'abord les collègues qui veulent changer d'académie participent à un *mouvement inter* et obtiennent selon leur barème l'une des «possibilités d'accueil» proposée. Puis ces collègues qui sont en passe de quitter leur poste (lequel est bien sûr mis au mouvement académique) participent à un *mouvement intra* dans les mêmes conditions que ceux qui exercent dans cette académie.

Par rapport à la situation antérieure pas de changement pour ceux qui ne veulent pas partir de leur académie mais beaucoup d'incertitude pour les autres puisque il faut attendre des mois entre les deux mouvements pour savoir où être nommé sans garantie d'avoir le poste souhaité.

Si on ajoute que tout le système repose sur la fameuse «gestion prévisionnelle des emplois» qui fait que ce sont les académies qui font remonter les postes qui seront à pourvoir le 1^{er} septembre suivant, personne n'est dupe. La déconcentration permet de garder des postes qui ne seront pas proposés au mouvement national et de fait de ne pas mettre dans les mêmes conditions tous les collègues.

On nous objectera que près de la moitié des mutations se faisaient avant 2006 à l'intérieur de l'académie et que quelques postes (des postes précis ou des postes à responsabilité particulière) sont encore pourvus par le mouvement national.

Nous répondons par quelques chiffres :

- une quarantaine de postes précis sont mis au mouvement (dans la moitié des académies seulement, soit un 1 ou 2 par académie...) contre près de 180 possibilités d'accueil et une cinquantaine de PRP, postes à profil attribués hors barème dont nous récusons l'existence même.
- des académies (notamment les DOM) ne proposent aucun poste ce qui était très rare avant avec les chaînes de mouvement.

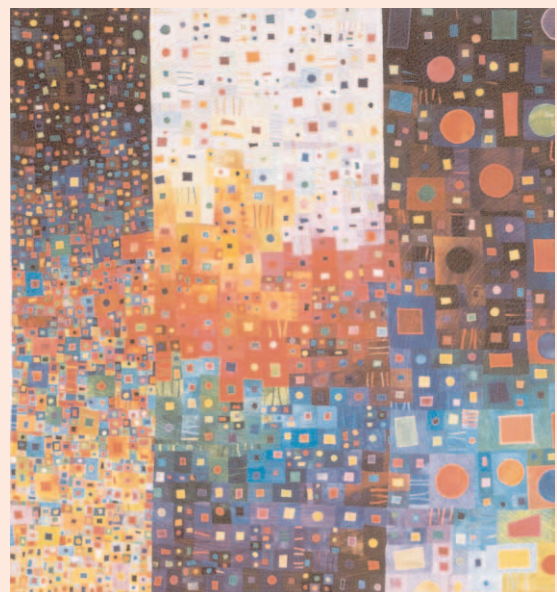
- 1700 demandes de mutations auparavant contre moins de 900 aujourd'hui et rien ne dit que la différence soit constituée par des demandes intra-académiques. Par contre, il est compliqué de dire à un collègue qui dispose d'un barème correct mais insuffisant pour prétendre décrocher une possibilité d'accueil qu'il ne peut muter quand il sait qu'il reste une dizaine de postes vacants après mouvement dans l'académie désirée et surtout quand on peut voir sur les serveurs internet des quantités de postes déjà proposés au mouvement intra académique... Avec le mouvement national, ce n'était pas possible.

Les effets pervers du nouveau système

Enfin passer d'un mouvement national à un mouvement déconcentré conduit à des effets pervers :

- 30 façons de gérer le mouvement
- l'absence de distinction dans les «possibilités d'accueil» entre les différentes fonction d'un attaché (GM, GC, NG, FA) comme si tout était pareil et que les collègues ne se souciaient guère de ce détail
- des politiques académiques parfois cyniques comme cette académie qui gardait les postes pour les IRA au lieu de les faire remonter pour le mouvement national, ceci afin de «rajeunir les cadres».

Pour toutes ces raisons, le retour à un mouvement national des attachés et donc le rétablissement d'une complète gestion nationale de nos corps est une nécessité comme cela se fait (encore ?) pour la détermination du nombre et de la répartition des listes d'aptitude, les affectations concours et IRA ainsi que le contentieux disciplinaire.



■ Attachés : recrutement, formation, carrière

Les Attachés ont connu beaucoup d'évolutions ces dernières années : nouveau statut, redéfinition des missions, fusion des classes d'APASU, mouvement déconcentré, réforme des IRA, modification du recrutement, fusion des corps de centrale et de l'ASU, nouvelle appellation.

Si on peut considérer que la fusion des deux classes du principalat constitue une amélioration de la carrière et satisfait une de nos revendications, il est à craindre qu'elle se paie cher : la portée et l'élargissement des missions et les inégalités de traitement induites par la déconcentration notamment. La réforme statutaire s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'Etat : réduction du périmètre d'intervention c'est à dire moins de services publics, moins de fonctionnaires, départs non remplacés, personnels redéployés. L'incitation à la mobilité risque de se faire entre services centraux et déconcentrés, entre services de l'Etat et même entre fonctions publiques. Les missions sont «réévaluées» pour en fait faire participer les Attachés à la «réforme» de l'Etat et aux exigences de la LOLF.

Concernant les missions le décret statutaire de 2005 prévoit «la participation à la conception, l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques publiques». Cette dimension est effectivement interministérielle et le changement des missions des Attachés prend tout son sens : créer un "corps expéditionnaire" chargé de porter et d'appliquer la bonne parole LOLFienne. Demain il faudra des esprits nouveaux pour appliquer une politique nouvelle et chaque responsable de programme devra abandonner les missions de service public pour prouver qu'il est un digne zélateur de la politique ministérielle. Cette réforme s'inscrit dans le projet plus vaste de création de cadres statutaires par filières et qui remet en cause l'appartenance des ADAENES à la filière «éducation, formation, culture» pour les reverser à une filière «administration générale».

Nous ne serions donc plus au service des élèves et des étudiants mais les relais des politiques publiques...

La fusion des corps de Centrale et de l'Administration scolaire et universitaire en «Attachés d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur» s'inscrit également dans une perspective de dilution interministérielle des missions. Elle n'apporte que peu de bénéfices aux collègues concernés hormis la possibilité d'obtenir des mutations par «possibilités d'accueil» à la Centrale, la faculté plus aisée des ex AAC de muter dans les académies et la mise en place d'une CAP locale comme dans une académie. Cependant point de fusion des indemnités, point d'alignement des primes des ex AASU sur celles des ex AAC, le Ministère expliquant seulement qu'il faut préserver les indemnités des ex AAC mais jusqu'à quand ?

En matière de recrutement, la voie des IRA est au moins théoriquement quasi-exclusive, le concours direct devenant l'exception à laquelle il serait fait recours uniquement en cas de besoin.

Les calibrages étant par nature incertains, au moins une cinquantaine de postes proposés aux sortants IRA ne trouvent preneurs chaque année et le concours interne direct demeure inévitable (il a eu lieu en 2007 pour 50 postes et sera organisé en 2008). Son maintien est essentiel pour permettre un débouché aux SASU sans subir les problèmes matériels de la scolarité d'un an dans un IRA souvent éloigné et pour maintenir un recrutement éducation nationale en Attaché.

La scolarité en IRA a été aussi modifiée : formation généraliste de 6 mois, choix du ministère d'affectation dès février, formation spécifique au Ministère de 3 ou 4 mois avec stages et nomination sur poste mi-juin puis stage d'un mois concomitamment avec le titulaire du poste.

Outre le calendrier incertain (le tuilage de mi-juin à mi-juillet !), l'aspect inter-ministériel n'est plus mis en avant et la mobilité qui en découle deviendra difficile.

Le concours donne vocation à occuper tous les emplois d'un grade donc une possibilité de mobilité fonctionnelle et géographique : la réforme des IRA serait positive si elle permettait par une formation d'abord généraliste de pouvoir envisager des changements de fonction au cours de la carrière.

S'agissant de l'avancement de grade, le pyramidage a été remplacé par un ratio promus/promouvables, les 2 classes du principalat ont fusionné et les conditions d'accès à l'examen professionnel assouplies. En effet l'examen professionnel peut être présenté avec une ancienneté de 1 an dans le 5ème échelon soit en moyenne au bout de 7 ans contre 9 ans et demi auparavant. L'échelon terminal peut être atteint au bout de 26 ans au lieu de 32. Mais la revalorisation indiciaire reste mince : 15 points d'indice pour la fin du premier grade, porté à l'indice INM 657, l'échelon le plus élevé du grade terminal restant fixé à l'INM 783.

Surtout la mise en extinction du corps des CASU prive les Attachés et Attachés principaux d'un débouché naturel, d'autant que l'on peut craindre certains projets comme ceux d'affecter les Attachés principaux sur des postes autrefois de CASU, imposer la mobilité géographique/fonctionnelle sans la formation à l'ESEN voire sans les primes perçues par ce corps d'encadrement supérieur.



Les postes à profil

ou la fin des barèmes et le règne de l'arbitraire



L'article 12 alinéa 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires précise que «le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent».

En clair, et concernant par exemple les Attachés et Attachés principaux, nous avons «vocation» à exercer les emplois nombreux et variés qui correspondent à notre grade : chef de service ou de bureau ou de division, gestionnaire matériel, gestionnaire comptable, Attaché non gestionnaire (Attaché d'intendance).

Pourtant depuis quelques années, fleurissent des Postes à Responsabilités Particulières (appelés aussi PAP à Bordeaux ou PAC à Toulouse), c'est à dire des postes à profil sur lesquels semble-t-il tous les attachés n'ont pas possibilité de muter.

En effet, sur ces postes, le barème ne joue pas, les candidats remplissent un dossier, sont reçus en entretien et la structure d'accueil choisit le collègue ayant le meilleur "profil".

A chaque CAPN concernant le mouvement, nous dénonçons l'existence et l'augmentation des ces PRP (56 en 2007 contre environ 170 possibilités d'accueil).

Sur le principe, ces PRP contredisent l'article 12 précité en posant comme a priori que tous les attachés ne peuvent remplir les fonctions de ces postes à profil. Le critère fondamental de l'ancienneté (de fonction publique, de grade et de poste) ne serait donc pas opérant pour départager les personnels !

En pratique, les dérives sont nombreuses et conduisent surtout à un recours très fréquent dans le supérieur et à inventer des profils sur mesure.

Les exemples sont nombreux : sont créées des PRP dans les IA ou les universités sur des fonctions de chefs de DAF ou de DRH ou encore de responsable des marchés publics comme si ce type de fonctions ne relevaient pas naturellement des missions statutaires d'un Attaché !

Et que dire du supérieur : à la CAPN de mars 2006, nous avons clairement dénoncé le recours quasi

systématique des PRP dans les universités. Réponse de l'administration : si on veut sauver l'ASU dans les Universités, c'est la solution. Traduction : c'est soit un PRP soit un personnel hors ASU qui prendra les fonctions.

Sur ce dernier point, ce n'est pas un hasard si la loi sur les universités votée cet été permet aux présidents d'université de s'opposer aux mutations de personnels non désirés ; il s'agit de la même logique.

On comprend la tentation des postes à profil : choisir qui on veut sans s'embêter avec le barème, définir un poste de travail avec des éléments si précis qu'il ne peut concerner que très peu de personnes (même si une fois la personne désignée, le poste de travail change...), économiser la mise en place d'une formation pour le collègue retenu.

Le seul intérêt des PRP est qu'il permet aux collègues à l'ancienneté faible d'avoir une chance de muter dans une académie difficile à obtenir au lieu d'attendre des années.

Pour le reste, ce dispositif contredit tous les principes qui doivent régir les mutations : les collègues doivent être départagés à l'ancienneté car c'est bien sur l'ancienneté que repose notre fonction publique, sur le grade et non sur l'emploi.

Car sinon comment permettre la mobilité fonctionnelle ? Comment permettre à un Attaché de pouvoir accéder à tous les emplois afférents à son grade comme le prévoit le statut ?

Dans ces cas là, la CAPN ne fait qu'entériner le choix de la structure où se trouve le PRP.

Négation du rôle de la CAP, négation du barème, négation de la notion de grade, les PRP présentés comme une solution pour les postes difficiles, techniques ou sensibles portent en germe la destruction des statuts et le passage à un autre type de fonction publique et de gestion des ressources humaines dans la Fonction publique.