

# CASU

## Les candidats du SNASUB FSU



Jacques Le Beuvant

### ■ CONSEILLER D'ADMINISTRATION SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE HORS CLASSE

LE BEUVANT Jacques Lycée Laennec  
29120 Pont l'Abbé

AURIGNY Jacques Lycée Henri IV  
75005 Paris



Jacques Aurigny

CHAIMBAULT Yves Université de Lille I  
59650 Villeneuve d'Ascq

LACOMBE Eric Lycée P. d'Aragon  
31600 Muret



Marie Dolorès  
Cornillon

### ■ CONSEILLER D'ADMINISTRATION SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE CLASSE NORMALE

CORNILLON Marie Dolorès Lycée Carnot  
75017 Paris

GIPOULOU David Rectorat  
87000 Limoges

DUPUY Anne Lycée Eiffel  
93220 Gagny



David Gipoulou

SINFORT Laurence Université P. Sabatier  
31000 Toulouse

# Histoire d'une action pour la défense du corps

Dès 2004 le SNASUB, dans sa profession de foi pour les élections professionnelles, pointait les risques de mise en extinction du corps. En effet, avec les accords Durafour de 1990, le A+ a été mis de côté et n'a bénéficié d'aucune revalorisation.

Depuis plus de 15 ans, malgré un grand nombre de réunions, de groupes de travail et de «tables rondes» sur l'avenir des CASU, dont notre organisation a été systématiquement écartée, aucune avancée n'a été obtenue.

La revalorisation indiciaire que nous étions les seuls à demander avec force en 2004, d'autres préférant axer leurs revendications sur les possibilités de devenir personnel de direction, est de façon tardive mise en avant par tous.

Enfin, la modification du statut des attachés et la fusion du principalat de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classe conduisant à un indice terminal quasi-équivalent à celui des CASU ne pouvait que poser, avec encore plus de force, la question de la place du corps. D'autant que la fusion-confusion entre Attachés et Conseillers sur le plan indiciaire entraîne une indifférenciation quant aux rôles respectifs de chacun.

C'est dans ce contexte que nous avons alerté les collègues lors de réunions dans les académies, (Lille, Versailles, Paris...) et qu'un débat s'est initié au-delà des clivages syndicaux. En mars 2007, les courriers échangés entre le Ministère et l'organisation majoritaire étaient peu équivoques quant aux intentions des uns et des autres pour le devenir du corps.

A&I porte une lourde responsabilité. Seul représentant du corps en CAPN, il s'oppose à notre participation à toute discussion sur l'avenir du corps et dans le même temps n'obtient rien, ni en terme de revalorisation ni en terme de reconnaissance. L'indemnitaire prévu paraissant dérisoire comparé à ce qu'obtiennent d'autres catégories.

Le SNASUB a fait des propositions constructives pour la profession :

> Le maintien d'un **corps** d'encadrement supérieur

**revalorisé** car rien ne justifie sa mise en extinction. Au contraire, l'ensemble des rapports émanant des services du ministère ou de l'inspection générale témoignent de **sa pertinence et son utilité**.

> Dans le cas contraire, une sortie statutaire par le haut, soit dans le corps des administrateurs civils, soit dans une branche administrative et financière du corps des personnels de direction, corps déjà revalorisé.

C'est fort de ces propositions que nous nous sommes rendus, à l'invitation des CASU stagiaires, à Poitiers. Parce qu'ils font l'effort d'une mobilité lourde de conséquences dans leur vie personnelle, les stagiaires nous sont apparus déterminés, conscients des enjeux, des responsabilités de chacun et pas du tout prêts à s'en laisser compter. Notre discours, nos positions, la clarté de nos propositions les ont convaincu.

Nos propositions sont réalistes à l'inverse de ce qui est dit ici ou là. L'argument relatif à la diminution du nombre de corps voulue par la Fonction Publique ne devant pas forcément être synonyme de déclassement.

Conscients que seule une convergence de toutes les sensibilités serait de nature à stopper les projets ministériels, le SNASUB s'est adressé aux collègues, aux autres organisations syndicales et aux associations.

C'est la raison pour laquelle nous avons rencontré en avril des membres de l'Association des SGEPES. Des convergences de positions ont été actées comme la pertinence de l'existence du corps et la nécessité de sa revalorisation. Pour autant ils n'ont pas souhaité faire de déclaration commune.

Des CASU se sont réunis mercredi 2 mai 2007 au Lycée Sophie Germain à Paris.

Venus d'horizons divers : syndiqués et non syndiqués, commissaires paritaires, membres d'A&I, du SNASUB ou de l'Acide, ils se sont retrouvés pour faire le constat que l'extinction du corps des CASU telle qu'elle est programmée par notre Ministère ne

peut nous satisfaire. Pour se faire entendre, un rassemblement le 2 juin a été décidé et proposé à toute la profession sans exclusive, **pour exiger le maintien du corps des CASU et sa revalorisation.**

Ce rassemblement a été médiatisé. Nous avons eu les honneurs de l'AFP qui a produit une dépêche suite au communiqué de presse que nous leur avons envoyé. Une interview a été diffusée sur les ondes de France Info et de France inter mettant ainsi sous les feux de l'actualité le combat que nous menons pour la défense des CASU.

Le Conseiller Technique du Ministre, Monsieur BENEFIGE a reçu une délégation composée, dans le souci de représenter toutes les sensibilités, de syndiqués des deux syndicats et de non syndiqués. Il a écouté nos revendications et nous a dit qu'il rédigerait une note pour le Ministre.

Le 15 juin l'assemblée Générale de l'Acide avait lieu à Paris. Nous y avons participé parce que nous sommes convaincus que seule une action commune de tous les casu est de nature à faire reculer le ministère.

En substance les collègues pensent qu'un CORPS d'encadrement administratif a un sens et correspond à un besoin ; que les emplois fonctionnels annoncés ne peuvent pas être la contrepartie de l'extinction du corps et enfin que la piste d'une branche administrative et financière dans le corps des personnels de Direction semble pertinente. A été évoqué également le corps des Ingénieurs de Recherche avec une BAP administrative encadrement.

Le 28 juin, Monsieur Jouve Conseiller social de M. Darcos nous a aussi accordé une audience. Ce

deuxième contact avec le Cabinet du Ministre a été décevant. M. Jouve semblant étonné par nos interventions.

Il a toutefois convenu que la disparition du corps de CASU posait le problème de l'accès des attachés au principalat et de leur formation.

Il a souligné le fait que l'organisation majoritaire seule présente au niveau de la CAPN était, elle, favorable à ces mesures et qu'elles répondaient selon cette organisation, à l'attente des CASU.

Le courrier du ministre, envoyé en septembre est clair : mise en extinction confirmée ; transformation de postes en emplois fonctionnels ; petite accélération du passage à la HC ; légère augmentation des indemnités ; revalorisation d'une partie des emplois de SGASU ; modification du nom. Ces mesures étant la contrepartie de la disparition du corps comme l'a rappelé Dominique Antoine. Il est à noter que les attachés ont vocation à occuper les emplois fonctionnels et sont, de ce fait, en concurrence directe avec les CASU.

### Que faire maintenant ?

Nous n'avons pas l'intention de baisser les bras ni d'accepter les maigres contreparties consenties. Il est clair que le ministère attend le résultat des élections professionnelles pour éventuellement ouvrir de nouvelles négociations.

Si rien ne change dans la représentation, nous n'obtiendrons que ce que le ministère voudra bien nous concéder et compte tenu du contexte général il ne faut pas s'attendre à grand chose.

Si comme nous vous pensez qu'un **corps d'encadrement supérieur est pertinent** et justifie l'année de formation, coûteuse pour le ministère, lourde en investissement pour les stagiaires dont nous avons bénéficié. Que seule une solution collective et statutaire pour tous est de nature à répondre de manière satisfaisante aux attentes des collègues. Alors, il faut exprimer clairement votre refus du fatalisme et de la résignation en votant pour les listes présentées par le SNASUB-FSU.



# Défense des personnels et défense du corps

Le SNASUB présente des candidats et des candidates dans presque toutes les académies parce qu'il est important que les collègues puissent choisir ceux qui vont les représenter pour les trois années à venir ; surtout lorsque l'organisation majoritaire sortante, forte de sa représentative, liée au niveau académique à l'absence de choix, amène à la situation que nous avons connue l'an passé : manque de transparence, non-communication des informations, non-consultation des collègues...

Nous ne disons pas que les collègues d'A&I sont mauvais intrinsèquement, mais nous disons qu'il faut du pluralisme et qu'il est temps d'en finir avec l'arrogance de certains.

D'autant que dans les académies où des commissaires paritaires du SNASUB siègent au côté de commissaires paritaires d'A&I, les collègues s'y retrouvent : information préalable, saine émulation, prise de positions très souvent communes, dans l'intérêt des collègues et compte-rendus faits.

C'est une grande responsabilité pour notre syndicat de prétendre vous représenter dans chaque académie comme au niveau national. Nous avons la volonté d'oeuvrer pour l'intérêt général et sommes conscients de l'attente de changement que vous avez manifesté.

Nous ne vous décevrons pas

Vous pouvez être assuré du dévouement que nous mettrons à défendre l'ensemble des collègues sans clientélisme et dans la plus grande transparence.

Notre conception du rôle de commissaire paritaire est d'être à l'écoute des personnels que nous entendons représenter et d'oeuvrer pour le respect de règles objectives et contrôlables pour tous les actes de déroulement de la carrière. Nous mettrons tout en oeuvre pour que la mise en extinction du corps soit abandonnée, que le recrutement soit réouvert et que la situation des CASU soit reconsidérée par notre ministère. Nous avons des arguments à faire valoir et nous entendons les porter.

Car nous pensons que le besoin d'un corps d'encadrement supérieur formé et revalorisé servant de vivier à des emplois fonctionnels repensés et repositionnés existe.

CASU (Classe normale)					
Echelon	Indice brut	INM	Rémunération mensuelle nette	Durée minimale	Durée moyenne
1 <sup>er</sup>	529	453	1714,46	1 an	1 an
2 <sup>e</sup>	549	467	1767,45	1 an	1 an
3 <sup>e</sup>	569	481	1820,43	1 an 6 mois	2 ans
4 <sup>e</sup>	604	508	1922,62	1 an 6 mois	2 ans
5 <sup>e</sup>	639	535	2024,80	1 an 6 mois	2 ans
6 <sup>e</sup>	681	567	2145,92	1 an 6 mois	2 ans
7 <sup>e</sup>	728	602	2278,38	1 an 6 mois	2 ans
8 <sup>e</sup>	780	642	2429,77	1 an 6 mois	2 ans
9 <sup>e</sup>	811	665	2516,82	1 an 6 mois	2 ans
10 <sup>e</sup>	841	688	2603,87	1 an 6 mois	2 ans
11 <sup>e</sup>	871	711	2690,92		

CASU (Hors classe)					
Echelon	Indice brut	INM	Rémunération mensuelle nette	Durée minimale	Durée moyenne
1 <sup>er</sup>	852	696	2634,14	1 an 3 mois	1 an 6 mois
2 <sup>e</sup>	875	714	2702,27	1 an 3 mois	1 an 6 mois
3 <sup>e</sup>	916	746	2823,37	1 an 6 mois	2 ans
4 <sup>e</sup>	946	768	2906,64	1 an 6 mois	2 ans
5 <sup>e</sup>	985	798	3020,18		-

SGASU et SGEPEs				
Echelon	Indice brut	INM	Rémunération mensuelle nette	Durée moyenne
1	801	658	2490,32	1 an
2	841	688	2603,87	1 an - 6 mois
3	871	711	2690,92	1 an - 6 mois
4	901	734	2777,96	2 an - 6 mois
5	966	783	2963,41	2 an - 6 mois
6	1015	821	3107,23	

## Pourquoi revendiquer le 1015 brut ?

Comme le montre l'exemple du décret 2005-921 sur les emplois de directeur d'hôpital, certains emplois ne sont ouverts à la hors classe qu'à condition "d'avoir atteint un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1015"

Le ministère tient un double langage en disant au x CASU « travaillez, donnez-vous de la peine et vous serez éligibles aux emplois » et dans le même temps signe un accord en janvier 2006 qui prévoit d'ouvrir certains emplois au A type mais en écartant les CASU d'une revalorisation légitime du 1015 les prive d'un nombre important d'emplois fonctionnels et les condamne à finir leur existence dans un mouvoir statutaire

Le projet de décret soumis aux CTPM de septembre et octobre prévoit le changement de dénomination des SGASU qui prennent le nom d'administrateurs de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche" à compter du 1er septembre 2007 et la création d'un échelon spécial, doté de la hors échelle lettre A, accessible aux fonctionnaires détachés dans l'emploi de SGASU ayant atteint le 6ème échelon depuis au moins 3 ans.

Le nombre d'emplois permettant l'accès à l'échelon spécial est contingenté et fixé par arrêté ministériel.

# Nos revendications pour les CASU

Les CASU ont une place particulière dans l'encadrement administratif de l'Education nationale. Personnels d'encadrement, ils ont vocation à occuper des emplois de haut niveau équivalant à ceux qu'occupent les personnels de direction. Leur spécificité liée aux missions qui leur sont confiées les place à un niveau stratégique dans le processus de prise de décision.

C'est pourquoi le SNASUB revendique un corps d'encadrement administratif formé et reconnu et une nouvelle définition du statut des personnels d'encadrement.

Les pseudo revalorisations indemnitaires sont sans commune mesure avec les responsabilités assumées et ne servent qu'à diviser les CASU en plus ou moins méritants alors que ce corps d'encadrement, vivier des emplois fonctionnels, fournit des secrétaires généraux et fait face aux besoins de cadres dans un contexte difficile.

C'est pourquoi avec le SNASUB il faut exiger le maintien du corps et sa revalorisation, c'est à dire une nouvelle grille indiciaire atteignant dans un premier temps l'indice brut 1015 pour déboucher ensuite sur le premier niveau de l'échelle lettre A de rémunération.

La fusion de la classe normale et de la hors classe est une nécessité afin d'avoir une carrière linéaire. L'avancement d'échelon doit être accéléré permettant d'atteindre plus rapidement le sommet de la grille. Les concours de recrutement doivent être réouverts immédiatement pour attirer et former de jeunes attachés faisant le choix de la mobilité et des responsabilités.

Le corps, pour être attractif doit avoir une place déterminante dans le dispositif d'encadrement de l'administration de l'éducation nationale.

Les missions des secrétaires généraux doivent être mieux définies. Il faut clarifier les modalités d'accès aux emplois fonctionnels pour ceux qui souhaitent candidater et revoir les décharges de service. Les SGASU doivent avoir accès à l'indice terminal de la hors échelle lettre B.

La reconstruction de la grille Fonction publique est plus que jamais nécessaire pour tenir compte de ces évolutions.

Si l'extinction du corps s'avérait confirmée malgré tout, il serait impensable de ne pas obtenir une sortie statutaire de tous avec un reclassement dans un corps supérieur existant comme celui d'Administrateur civil

ou de Personnel de Direction en créant une branche administrative et financière qui répondrait à notre spécificité métier. C'est une revendication réaliste et fondée.

Même si le corps des CASU a besoin avant tout d'une reconnaissance indiciaire, nous exigeons cependant l'harmonisation de notre régime indemnitaire avec celui des autres ministères à responsabilités égales, préalable à l'intégration des indemnités dans les salaires.

Ces revendications sont légitimes. En effet, nous sommes le seul corps géré par la direction de l'encadrement à n'avoir bénéficié d'aucune revalorisation indiciaire contrairement aux autres corps de l'encadrement supérieur.

Nous sommes de plus pénalisés dans les modalités d'intégration dans la Fonction publique territoriale telles qu'elles résultent du décret du 31 décembre 2005. En effet, ce texte assimile les CASU classe normale aux attachés principaux et non aux directeurs, du fait du décalage indiciaire constaté.

## Fin de détachement sur un emploi fonctionnel

Selon qu'il est mis fin au détachement par l'agent ou par l'administration, les dispositions applicables, issues de la loi du 26 janvier 1984, sont différentes.

S'appuyant sur les travaux parlementaires de la loi du 26 janvier 1984, le Conseil d'Etat précise que l'article 53 de celle-ci s'applique dans la seule hypothèse où le fonctionnaire est déchargé de ses fonctions. Celui-ci est alors reclassé, placé en congé spécial ou perçoit une indemnité de licenciement.

De même, l'article 67 vise le seul cas où la fin du détachement résulte de l'initiative de l'administration. Si, à l'inverse, il prend fin à la demande de l'agent, ce sont les dispositions de l'article 10 du décret du 13 janvier 1986 (modifié) qui s'appliquent. L'intéressé cesse alors d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement. Il est placé en disponibilité jusqu'à sa réintégration.

*Conseil d'Etat,  
26 septembre 2007,  
req. n°300035*

# Emploi fonctionnel, un pas de côté ?

SGA, SGASU, SGEPEs, Directeurs de CROUS ... la Direction de l'Encadrement s'attache à redessiner «l'architecture» des emplois fonctionnels.

Ce sont, dit *evidens*, «des postes de responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée». Renouvelables une fois, ils sont ensuite soumis à une obligation de mobilité. En contrepartie, ils bénéficient d'un positionnement indiciaire plus favorable et d'un régime indemnitaire adapté.

Responsabilité et limitation dans le temps : ce n'est pas une situation nouvelle, ni propre à l'Éducation nationale. Il y a longtemps que les collectivités locales en sont dotées (art. 53 de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984). Les emplois de direction du Ministère répondent aussi à cette définition.

Quoi de plus logique en apparence que de lier la liberté de recrutement au caractère politique de l'emploi ? En FPT, ils sont les «plus proches collaborateurs des exécutifs», donc «par principe dans une situation précaire», dicit *Carrières publiques*, qui situe la précarité autant dans la difficulté technique du poste que dans ... les aléas des scrutins locaux.

L'emploi fonctionnel est donc la déclinaison d'un principe de dépendance. Reste que cela renvoie à deux séries de questions :

1) Où commence et où s'arrête la nécessité de l'emploi fonctionnel ? Il y a certes la fonction de Directeur général des services, dont la connivence avec le Président ou le Recteur, paraît une condition sine qua non de l'emploi, même si loyalement ne veut pas dire allégeance.

Au-delà, la réponse paraît moins évidente sur les postes d'adjoint, c'est-à-dire les emplois de SGASU qui

couvrent un domaine fonctionnel, en rectorat, en université ou en établissements : S'agit-il de donner une réponse dilatoire à la mise en extinction du corps des CASU ? de répondre à la question de l'appauvrissement des viviers ? Ou de bétonner par un choix discrétionnaire l'accès à tel ou tel poste de responsabilité ? Que ces emplois là soient revalorisés paraît une nécessité d'évidence ! Mais que la technicité se convertisse en précarité ! ...

Et puis, quel paradoxe que de faire cohabiter sur des fonctions similaires, au niveau du 2ème cercle décisionnel, des fonctionnaires sur postes, et des fonctionnaires sur emploi !

Car la mobilité a un double visage : elle protège certes contre l'encroûtement mais elle expose également au dégageant de pure convenance. C'est certainement le cas en collectivités locales. Cela doit-il être le cas dans un ensemble où le SG ou le Directeur est acteur d'un système au même titre que son Directeur, Recteur ou Président ?

Quelle que soit la réponse, il convient de se poser la 2ème question :

2) De quelles garanties, notamment dans les procédures de décharge de fonction, les personnels disposent-ils ?

De ce point de vue, le statut des collectivités locales est exemplaire, en ce qu'il prévoit des procédures obligatoires, des périodes « sas », des possibilités de poursuite d'activité sur des fonctions d'intérêt général, lorsque la personne ne retrouve pas d'emploi du niveau antérieur.

On ne peut pas nier que chaque année, dans les universités, des Secrétaires généraux se trouvent écartés de leur emploi sans faute. Même si cela ne concerne que

quelques cas, les solutions qui leur sont proposées restent aléatoires et insatisfaisantes. Le même principe sera-t-il appliqué aux chefs de division des rectorats ou à leurs adjoints ?

Nous pensons que le système des emplois fonctionnels, s'il est une conséquence de règles de management et de principes politiques, doit s'accompagner aussi d'une garantie d'ordre moral, celle qui correspond à un rappel de valeurs, celles du service public, et d'une garantie d'ordre statutaire.

Pourquoi ne pas unifier ces emplois fonctionnels divers sous une seule étiquette de directeurs des services, comme il y a des directeurs d'hôpitaux, au lieu de cette multiplicité d'emplois énoncés plus haut ? L'ensemble y gagnerait en clarté, les personnels en sécurité, et le système en cohérence, dans son caractère de service public, y compris dans sa composante établissement.

Généraliser l'emploi fonctionnel avant d'avoir fait cette autre réforme, n'est-ce pas préférer le pas de côté au pas en avant ?



## Recadrer les cadres ?

De contre réforme en contre réforme, la volonté de modifier le sens même des missions des cadres de l'éducation nationale se précise.

Pour preuve la redéfinition des missions confiées aux attachés par le décret du 23 décembre 2006 :

«Lorsqu'ils sont affectés dans les services centraux ou déconcentrés et dans les établissements publics autres que d'enseignement, ils participent à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique publique d'éducation».

Les 10 000 personnels de catégorie A de l'administration scolaire et universitaire, attachés au service public d'éducation, faisaient fonctionner les services, les établissements, les universités, au bénéfice des usagers. Est-ce encore leurs missions ?

La «modernisation» de la gestion des ressources humaines avec l'évaluation notation met en concurrence les personnels. Le travail en équipe, avec des personnels liés par une conception commune du service public, est remis en cause par ce système d'individualisation de la carrière.

Le corps des CASU et son ancrage dans toutes les structures de l'éducation nationale, est l'héritier d'une certaine conception du service public d'éducation. Aujourd'hui pour mettre en oeuvre la politique gouvernementale (LOLF, restructurations, regroupements...) il faut une autre conception des cadres.

En effet, si l'indépendance du fonctionnaire est la garantie du traitement égalitaire des usagers, elle n'est pas compatible avec la promotion des plus fidèles accompagnateurs de la politique gouvernementale. Certains principes fondamentaux de la comptabilité publique comme la séparation de l'ordonnateur et du comptable sont remis en cause dans le projet de fusion Trésor Public/Direction générale des Impôts.

Venons-en au projet de décret modifiant le décret 83-1033 du 3 décembre 1983 portant statut particulier de l'A.S.U.

Derrière l'annonce de la création de 100 emplois de SGASU rebaptisés «administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche» que trouve-t-on ?

Une ouverture de l'emploi à tous les corps de catégorie A : Article 3 : «Les fonctionnaires civils appartenant à un corps ou à un cadre d'emploi de catégorie A ou de même niveau, dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant accompli 10 ans de services effectifs dans un corps, un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et ayant atteint au moins l'indice brut 705...».

La généralisation des emplois discrétionnaires est claire dans les articles 7 et 8 : «les administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont nommés pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable dans la limite de dix ans sur le même emploi, par arrêté du ministre. Cet arrêté précise la structure administrative d'accueil au sein de laquelle les fonctionnaires sont nommés et qui les rémunère. Les fonctionnaires nommés dans cet emploi sont placés en position de détachement.

Ils peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service».

Détachement, retrait de l'emploi mais que fait-on du fonctionnaire «retiré» ?

Article 8 : «le fonctionnaire qui se voit retirer l'emploi qu'il occupe avant l'expiration de la période de détachement normalement fixée, pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, continue d'être rémunéré selon des modalités de prise en charge définies entre la structure administrative d'accueil et l'autorité de nomination».

Qu'en termes galants ces choses là sont dites ! Bref il est viré et recasé provisoirement par le ministère.

C'est un renversement de la situation du fonctionnaire qui n'est plus en poste pour assurer une mission mais qui est employé au service d'une structure à laquelle il devra se soumettre faute de quoi il pourra être remercié du jour au lendemain!

Le statut du fonctionnaire issu de la Libération voulait assurer l'indépendance du fonctionnaire vis à vis du pouvoir politique, afin de lui donner les moyens de remplir ses missions au service des usagers. Cette nouvelle vision des cadres de l'éducation nationale tourne le dos à cette conception.

Il s'agit bien de recadrer les cadres !!



# Salaires et indemnités



Le SNASUB est farouchement opposé à la systématisation des salaires au mérite qui se traduit par une politique indemnitaire mettant en concurrence les personnels. Il est donc partisan de l'intégration des primes dans le salaire, de la refonte de la grille indiciaire, de la réindexation des salaires sur les prix, comme du rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies ces dernières années.

Ces revendications concernent tous les fonctionnaires et par conséquent les CASU.

Nos salaires ne font pas de nous, et de loin, des nantis avec des rémunérations qui en fin de carrière n'atteignent pas, sans les primes, un salaire brut de 3 500 euros. Le manque de transparence – à tous les niveaux de la hiérarchie administrative – le caractère flou et incertain des critères d'attribution, la nébulosité des procédures de décision, les différences de pratiques observées au sein d'une même administration, nous amène à critiquer les pratiques indemnitaires et à demander leurs transformations. Condamner les primes, réclamer la transparence, demander la fin de la modulation individualisée, réclamer leurs transformations en points d'indice, ne nous amène pas pour autant à demander leurs suppressions.

Il y a une réalité incontournable : le gouvernement ne cède (et encore...) que sur les primes et ne veut rien

entendre des nécessaires revalorisations salariales. Les primes considérées au départ comme accessoires au traitement tendent à devenir une part déterminante de la rémunération globale.

Le SNASUB condamne la politique persistante du ministère du Budget, qui, pour éviter des contagions catégorielles, préfère donner, sous forme de régimes indemnitaires spécifiques, ce qu'il ne veut pas accorder en revalorisation indiciaire. Nous n'acceptons pas l'idée d'une rémunération au mérite, par principe, et dès lors que l'indemnitaire intervient comme substitut à l'indiciaire, comme « soupape » salariale.

Nous continuons à refuser le décret du 29 avril 2002 qui réforme les modalités de l'évaluation-notation et fait des primes un outil de management.

Chacun sait que le MEN est un mauvais payeur, que les primes y sont les plus basses de tous les ministères et des trois fonctions publiques. La décentralisation des TOS a amené les Collectivités territoriales à considérablement augmenter les primes versées aux personnels transférés en utilisant le haut des fourchettes (primes 5 voire 10 fois plus élevées que celles reçues hier de l'Etat).

Au MEN, si l'enveloppe indemnitaire a augmenté en 5 ans, de 1998 à 2003, de 35 % à la Centrale, de 63 % dans

les services déconcentrés, de 46 % dans l'Enseignement supérieur, c'est parce que le retard pris dans ce domaine par notre ministère est considérable. En effet, même si « comparaison n'est pas raison », comment expliquer de telles disparités au sein de la Fonction publique d'Etat ?

Ainsi les I.F.T.S., seules indemnités, (avec l'IRA) perçues par un CASU, chef de division dans un rectorat, encadrant plusieurs bureaux, s'élèvent en moyenne à 3 766 euros en 2003, soit un peu moins qu'un agent de catégorie C rémunéré à l'indice 348 dans une Direction des services fiscaux (= 4 670 euros) ; sachant qu'un inspecteur des impôts perçoit à peu près le double ; le taux d'I.A.T. annuel constaté des SASU dépassant à peine 609 euros. Malgré ces augmentations, le MEN reste très en retard sur d'autres services déconcentrés, en particulier le cadre national des préfectures. De plus, pour les CASU, de réelles disparités existent dans le taux d'I.F.T.S., selon les académies, allant de 2 063 euros en moyenne à Versailles à 5 791 euros en Corse !

En conclusion le SNASUB met en avant en priorité la bataille des salaires mais il exige aussi que notre ministère obtienne des crédits indemnitaires égaux à ceux des autres Fonctions publiques avec une répartition qui favorisera d'abord les bas salaires mais qui ne pénalisera pas les personnels d'encadrement.