

# UNATOS

*L'UNATOS vous présente  
ses meilleurs vœux 2011*



Fédération  
Syndicale  
Unitaire

TRIMESTRIEL  
DECEMBRE 2010  
N° 86  
Prix : 1,52 €

JOURNAL  
UNATOS-FSU



GMF

LUCIE ET PAUL SONT SEREINS.

AUTO PASS EN FAIT TOUJOURS PLUS POUR EUX ET POUR LEUR BUDGET.

-10%

QUAND ILS ROULENT PEU\*  
OU S'ILS PRENNENT LES TRANSPORTS EN COMMUN.\*\*

+

-5%

DE BIO BONUS  
PARCE QU'ILS ONT UN VÉHICULE PROPRE.\*\*\*

AVEC AUTO PASS

LUCIE ET PAUL PEUVENT PENSER À AUTRE CHOSE QU'À LEUR ASSURANCE AUTO.  
CE QUI EST HUMAIN APRÈS TOUT.

[www.gmf.fr](http://www.gmf.fr)



Assurément Humain

\* Forfait de 5000 km/an en usage privé. \*\* 10% de réduction pour un conducteur principal d'un véhicule auto et titulaire d'un abonnement annuel nominatif et payant (hors lycéen et étudiant) de transports en commun : réduction applicable sur un seul contrat Auto 4 roues en usage « déplacements privés » ou déplacements privé-trajet-travail hors voitures et camping-car. \*\*\* Véhicule de moins de 5 ans émettant moins de 120 g de CO<sub>2</sub> par km parcouru.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés. Société d'assurance mutuelle Entreprise régie par le Code des assurances. R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances et La Sauvegarde.

## Les revendications syndicales pour construire l'avenir

**L**a loi sur la réforme des retraites est promulguée, mais la lutte ne s'arrête pas là : nous entrons dans une phase nouvelle de mobilisation, et nous devons réfléchir à la lumière de ce mouvement social exemplaire.

**Oui, ce mouvement social est inédit et hors du commun.**

Tout d'abord ce qui le caractérise :

- **C'est un mouvement solidaire et non délégué.** Il n'y a pas de clivage entre les salariés du Public et du Privé, comme on a pu le regretter les années passées. Pas de clivage non plus entre les générations, les jeunes (lycéens, étudiants) au côté des salariés ont vite compris que cette réforme les condamnerait à rester plus longtemps encore au chômage alors que la loi est faite pour les générations futures, se gargarise-t-on au gouvernement !

- **Un mouvement exceptionnel par sa durée et ses formes.** Arrêts de travail, pouvant aller jusqu'à la grève reconductible. Cette conduite des luttes s'est caractérisée par une démarche démocratique, la procédure de consultation permettant aux salariés de conserver de bout en bout la maîtrise de leur mouvement.

- **Un mouvement de masse, mené par une intersyndicale qui tient le coup,** bien que la motivation de chacun ne soit pas identique, nous ne sommes pas naïfs. Mais les salariés sont attachés au principe de l'unité syndicale gage de l'efficacité de l'action. Les salariés et les organisations syndicales (CGT/FSU...) à cette étape de la lutte ont gagné la bataille de l'opinion et ce n'est pas rien ! Nous avons réussi à retourner en quelques mois, la situation, et malgré le vote de la loi au Parlement, près de 70 % des français continuent de rejeter cette réforme.

**Nous y sommes sans doute pour quelque chose !**

Quelle suite envisager ?

Poursuivre sous d'autres formes, car la grève coûte cher et pèse sur les militants et les salariés. Le défi consiste donc à s'engager dans d'autres formes d'actions et à les coordonner dans l'unité, pour des raisons d'efficacité. D'ailleurs, l'intersyndicale a décidé de poursuivre sur l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat, l'égalité H/F, la fiscalité et les conditions de travail, en actualisant la plate forme du 25 janvier 2009.

Plus nous avançons, plus le rendez-vous des Présidentielles de 2012 va être présenté comme le rendez-vous principal. La meilleure contribution que nous puissions apporter, sans se désintéresser de l'échéance, c'est de continuer à faire notre travail syndical en toutes circonstances, c'est à dire faire émerger les revendications, travailler à créer les conditions pour que le rapport de force nécessaire à leur satisfaction soit réalisé et obtenir des réponses dès maintenant et sans attendre.

**Nous ne sommes pas de ceux qui alimentent le sentiment selon lequel un seul rendez-vous électoral compterait pour que les salariés soient entendus sur leurs aspirations et leurs revendications.**

**La dégradation de la situation est bien là et se pose maintenant. Alors pourquoi en tant que syndicat faudrait-il renvoyer la réponse à des échéances ou plus tard ?**

**Le terrain revendicatif et les aspirations des salariés pèseront sur le contenu des programmes et la vision de la société de demain.**

Georges POLI  
Co/Secrétaire Général

### Sommaire

<b>2</b>	Publicité GMF
<b>3</b>	Editorial
<b>4</b>	Salaires : La Glaciation Annoncée
<b>5-6-7</b>	Retraites 2010 : Ce qui change...
<b>8-9</b>	Non-titulaires dans la FP
<b>10</b>	Avancement des Ex OP
<b>11</b>	Infos... Infos...
<b>12-13</b>	Réforme des Collectivités Territoriales
<b>14-15</b>	Déqualification : Jusqu'où...
<b>16</b>	Publicité MAIF



### Régions ATOS, n° 86 - Décembre 2010

Publication de l'UNATOS-FSU

(personnels agents, techniques, ouvriers et de service).

Directeur de publication : Georges POLI

Comité de rédaction : S. RICHARD - E. OLIVIERI

P. ASSANTE - P. VOLLE - P. DUVERNY

Publicité : Clotilde POITEVIN - Tél. 05.55.24.14.03

Imprimerie : SEILPCA - 17, Cours d'Estienne d'Orves

13001 Marseille - Tél. 04.91.57.75.00

UNATOS-FSU : 17, Rue Melchion, 13005, Marseille

Tél. 04.95.08.11.33 - Fax. 04.95.08.11.34

CPPAP N° 0710S07463 - Dépôt légal 10 janvier 2010

Prix du N° 1,52 € Prix de l'abonnement annuel :

1) Personnel Education Nationale : France 18 € - Etrangers et DOM-TOM : 22 € - 2) Autres : France - Etranger : 25 €

## GEL DES SALAIRES - LA GLACIATION ANNONCEE...

Le 17 novembre unitairement, les syndicats de Fonctionnaires ont adressé une lettre ouverte aux Ministres en charge de la Fonction Publique.

Notre demande portait sur l'urgence de prendre immédiatement des mesures sur les dossiers suivants :

- ☐ **La Progression du pouvoir d'achat des personnels avec notamment l'augmentation de la valeur du point d'indice.**
- ☐ **De mettre un terme immédiat au non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant la retraite, et à l'inverse de créer les emplois statutaires et qualifiés là où les missions publiques les rendent nécessaires.**
- ☐ **De mettre en œuvre des réformes permettant l'amélioration de la qualité des Services Publics rendus à toute la population et des conditions de travail des personnels, de dégager les moyens nécessaires, ce qui s'oppose à la RGPP.**

Le gouvernement a annoncé le gel de la valeur du point d'indice pour 2011, et très vraisemblablement pour 2012 et 2013.

La loi de réforme des retraites programme une augmentation de la retenue pour pension prélevée sur les traitements.

Les fonctionnaires verront donc baisser leurs traitements nets !

Cette mesure, budgétaire pour l'Etat, lui permet des économies sur le dos de ses agents. Il suffisait d'y penser !

### INACCEPTABLE ET RISQUÉ !

C'est d'autant plus inacceptable que les traitements de la Fonction Publique accusent déjà un retard de plus de 9% sur les prix depuis 2000.

Les pouvoirs publics qui se sont vantés de ce que notre pays résistait mieux à la crise financière que d'autres n'ont pourtant de cesse de casser les outils de cette résistance :



- ☐ **la protection sociale,**
- ☐ **les services publics,**
- ☐ **l'importance de l'emploi public.**

La cure d'austérité qu'ils veulent nous imposer pourrait compromettre la reprise. Travailler plus pour gagner plus, redistribuer la moitié des économies dues aux suppressions d'emploi, rémunérer le mérite.... Disent-ils !

Mais tout cela passe par les primes. Plus d'heures supplémentaires, c'est moins d'emplois et plus de primes, et c'est moins d'égalité.

### IMPOSONS D'AUTRES CHOIX

La part des rémunérations des agents de l'Etat par rapport au PIB a reculé de 17% de 1999 à 2008.

**La baisse de notre pouvoir d'achat n'est pas une fatalité, c'est un choix politique.**

**L'Etat donne un bien mauvais exemple aux autres employeurs.**



# Ce qui change dès 2011

Dispositions de la loi 2010 - 1130 adoptées par le Parlement le 9 novembre 2010



La loi promulguée ne met pas fin à la contestation parce que cette loi reste injuste et inefficace aux yeux d'une très grande majorité de français.

Des millions de manifestants l'ont exprimé dans la rue. Le problème du financement n'est pas réglé et nous disons aux salariés du Public comme du Privé qu'ils n'auront pas fini de payer l'addition tant qu'on ne changera pas de logique.

Les bornes d'âges de 62 et 67 ans sont temporaires et déjà des voix s'élèvent à droite et au MEDEF pour les relever à 65 et 70 ans. 2013 et 2018 serait pour certains le bon calendrier.

Donc sans risque de se tromper, on peut affirmer que le débat d'idées sur les retraites est installé durablement dans le paysage revendicatif de notre pays.

L'UNATOS s'engage à continuer à vos côtés de combattre cette réforme pour imposer des mesures justes, solidaires et durables. Nous poursuivrons le travail de propositions et d'actions, sur l'emploi, le pouvoir d'achat et la précarité qui impacte le financement des retraites.

**Parmi les multiples évidences, lorsqu'il manque du travail, on ne peut pas faire travailler plus longtemps. Emploi et bourse des valeurs sont incompatibles.**

Afin de vous permettre de mieux comprendre le recul social de cette réforme, nous reprenons l'essentiel des mesures qui changent le droit.

## 1. Les mesures sur les bornes d'âge

Elles concernent l'ensemble des régimes. Les âges du départ en retraite (62 ans) et celui de la liquidation sans décote (67 ans) sont fixés par la loi pour les salariés nés à compter de 1956. Des décrets doivent intervenir pour la progressivité à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Ce qui est annoncé :

Date de naissance	Age du droit au départ	Limite d'âge
Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1951	60 ans	65 ans
1 <sup>er</sup> juillet 1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1 <sup>er</sup> janvier 1952	60 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois
1 <sup>er</sup> janvier 1953	61 ans	66 ans
1 <sup>er</sup> janvier 1954	61 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois
1 <sup>er</sup> janvier 1955	61 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois
1 <sup>er</sup> janvier 1956	62 ans	67 ans

Dans la Fonction Publique, les mêmes mesures s'appliquent aux corps classés en catégorie active.

Voir sur le site

[WWW.UNATOS.FR](http://WWW.UNATOS.FR)

les âges d'annulation

de la décote selon la date de naissance.

## RETRAITES : LES RISQUES DE LA RÉFORME



# LA RETRAITE, C'EST BIEN. Y ARRIVER C'EST MIEUX.



Le service public,  
on l'aime, on le défend

Les exceptions (en attente des décrets d'application) :

- **Carrières longues** : ceux qui ont commencé avant 18 ans pourront partir à 60 ans. Conditions par décret (vraisemblablement 4 trimestres validés avant le 18<sup>ème</sup> anniversaire (3 pour ceux qui sont nés en fin d'année 1<sup>er</sup> octobre - 31 décembre)).

- **Travailleurs handicapés** : Par décret. Les conditions en vigueur depuis 2006 étaient particulièrement étroites avec l'exigence de durée travaillée en étant reconnu handicapé.

Les travailleurs handicapés ne sont pas soumis à l'application de la décote.

- **Parents de 3 enfants, nés avant 1956** : maintien de l'âge sans décote à 65 ans sous conditions précisées par décret (en particulier : avoir travaillé avant la naissance des enfants et interruption de l'activité, nombre de trimestres minimum).

- **Parents d'enfants handicapés** : maintien de l'âge sans décote à 65 ans sous conditions précisées par décret.

L'ensemble de ces dérogations vaut aussi pour la Fonction Publique.

## 2. Fonction Publique : de très nombreuses régressions, au nom de la " convergence des règles "

- Relèvement du taux de retenue pour pension (par décret)

### - Réforme du minimum garanti de pension

La loi conditionne l'attribution du minimum à la condition de liquider sa pension sans décote et une condition de ressources.

- La suppression du droit des mères de 3 enfants est maintenue, malgré des aménagements successifs (à mettre à notre actif) mais qui ne règlent qu'une partie du dossier, et créent de nouveaux obstacles pour un certain nombre d'entre elles.

Voir : <http://www.pensions.bercy.gouv.fr/actualites/parents3enfants.html>

Les fonctionnaires qui ont acquis la qualité de parents de 3 enfants (avec interruption de l'activité ou absence d'activité au moment de la naissance ou de l'adoption) et les 15 années de service au 1<sup>er</sup> janvier 2012 conservent la possibilité de liquider leur pension sans condition d'âge.



- Tout le droit en vigueur pour le calcul de la pension sur la base de l'année d'ouverture du droit - celle au cours de laquelle la condition de 15 ans et celles liées aux enfants sont réunies - reste acquis aux fonctionnaires "à moins de cinq années de la retraite" quelle que soit la leur date de départ.

Selon le texte adopté, les femmes nées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1956 conservent donc le bénéfice de la réglementation actuelle quelle que soit la date de leur retraite.



Pour tous ceux qui seront titularisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

#### - Suppression de la CPA

Le texte de loi abroge l'ordonnance créant la CPA dès la publication de la loi.

Les agents en CPA le demeurent sauf s'ils veulent en sortir - délai de prévenance de 3 mois.

#### - Prendre sa retraite en fin de mois : " traitement continué c'est fini ", la retraite doit intervenir le 1<sup>er</sup> du mois suivant.

Ce sera impératif à partir de juillet 2011. En effet, l'article 46 précise que la pension est versée à la fin du mois suivant la cessation d'activité. Le traitement sera interrompu le jour de la cessation d'activité. Cet article met fin au " traitement continué ". Exception en cas de retraite pour invalidité ou limite d'âge où la pension est versée dès le premier jour de la retraite. Il conviendra donc de cesser son activité le dernier jour du mois pour que la radiation des cadres (la retraite) intervienne le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant.

#### Alerte car de nombreux personnels du MEN ou des Collectivités ont déjà déposé leur demande de radiation pour le début du mois de septembre 2011.

(Faites modifier la date)

Tableaux récapitulatifs de l'évolution des paramètres de la décote (voir sur le site de l'UNATOS [WWW.UNATOS.FR](http://WWW.UNATOS.FR))

**Pour celles qui ne remplissent pas cette condition d'âge, voici les dispositions de la loi :**

Pour un calcul de la pension selon les règles en vigueur actuellement (durée et conditions de décote retenues par référence à l'année des 15 ans et 3 enfants, dite année d'ouverture du droit) **la demande devra avoir été déposée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et prendre effet avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011.**

Dans ce cas, le bénéficiaire du minimum garanti dans les règles actuellement en vigueur continue de s'appliquer.

- Pour toute demande à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 ou tout départ à compter du 2 juillet 2011, le calcul du taux de pension se fera selon le principe générationnel. **C'est bien moins favorable !**

**Attention à l'article 53 :** Il prévoit que les périodes de services accomplis comme non titulaire, même validées, seront écartées des services pris en compte pour avoir le droit à une pension de la Fonction Publique. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la durée de ces services qui est actuellement de 15 années, serait réduite à 2 ans par décret. Le texte adopté permet de faire une demande avec deux années de stagiaire ou titulaire d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

**Attention, la retraite est une décision irréversible.**

**- Suppression de la validation des services de non-titulaires**

**COTISER PLUS  
POUR TOUCHER  
MOINS,  
NON MERCI !**



Le service public,  
on l'aime, on le défend

# Un million d'agents non-titulaires dans la fonction publique



Au 31 décembre 2008, on décompte :  
346 000 agents non-titulaires dans la FPE  
occupant 275 000 emplois ; 43% sont à temps partiel

375 000 agents non-titulaires dans la FPT  
occupant 295 000 emplois ; 47% sont à temps partiel.

**Deux tiers sont des femmes**

### Les non titulaires dans la fonction publique territoriale

C'est au sein de la filière technique qui rassemble 49% des titulaires et qui compte avec 38 % de non-titulaires la plus forte proportion. Le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux regroupe 1/3 des non-titulaires.

#### Les non titulaires par cadre d'emploi :

Adjoints techniques territoriaux 31 %

Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement 2,5 %.

La proportion des NT dans la FPT est de 21 %

Ce recensement ne décompte pas les 56 000 assistantes maternelles de la FPT

152000 dans la FPH occupant 139000 emplois. Ce recensement ne compte pas les médecins de la FPH, les personnes en emplois aidés (par exemple 55 000 personnes sur CUI (contrat unique d'insertion) à l'Education Nationale.

#### Les ANT représentent 14,4% des personnels de la FPE, 21% de la FPT, 14,6% de la FPH.

Leur nombre s'est accru de plus de 200000 entre 1998 et 2008. L'augmentation annuelle sur cette période de 2,8% est passée à 3,8% entre 2007 et 2008, du fait d'une augmentation forte dans la FPE et la FPT.

**Une précarité importante** outre les temps partiels imposés, les contrats sont fréquemment de courte durée. Ainsi, en 2008, dans la FPE :

- 63,3% des non-titulaires ont un contrat dont la durée varie de 10 à 12 mois
- 7,7% de 6 à 9 mois
- 29% d'une durée inférieure à 6 mois.

On constate en 2003 comme en 2007 que la moitié des non-titulaires ayant travaillé dans la FPE au cours de l'année ne sont plus présents au 31 décembre.

Et un fort turn-over : parmi les présents en décembre 2003, plus de la moitié (54, 6%) sont absents en 2007 ; 12,9% sont titulaires et 32,5% sont non titulaires. Le fait d'être en emploi à temps complet augmente la proba-

bilité d'être présent dans la fonction publique 4 ans plus tard.

**Leur rémunération** est affectée par les temps incomplets. Le salaire net moyen mensuel est de 1894 € pour un temps complet. Des milliers d'agents, en particulier à l'Education Nationale sont payés par des vacances.

**Une politique qui développe le recours aux non-titulaires**, de nouveaux cas de recours aux agents contractuels ont été introduits dans la loi, notamment pour le remplacement (loi mobilité du 3 août 2009). Le même texte a rendu possible le recours à l'intérim dans les 3 versants de la Fonction Publique.





## Titularisation ou CDI pour les non-titulaires ?

L'Etat, un employeur comme les autres ? Sous la pression des organisations syndicales la question des personnels non titulaires a été enfin inscrite dans l'agenda social de 2010. La promesse gouvernementale était d'ouvrir le chantier pour envisager une " titularisation progressive "....



Mais d'autre part le secrétariat à la fonction publique affirme aussi ses objectifs : à savoir l'évolution du cadre juridique de recrutement et de préciser que " la titularisation n'est

pas l'unique réponse à la précarité ". Ainsi l'accès au CDI, introduit en 2005 pourrait être aussi une réponse à la précarité. Toutes les organisations ont dénoncées cette voie de facilitation du CDI par un gouvernement qui cherche à travers ce dossier à imposer la coexistence du contrat et du statut. Pour l'administration la " rénovation " des procédures de recrutement doit être associée à une grande mobilité. Elle propose également d'étendre le champ du recrutement sans concours, le PACTE à d'autres catégories que la catégorie C. Les OS ont refusé cette voie rappelant qu'elle était réservée à un rôle d'intégration pour des personnes non qualifiées. Pour la FSU qui a participé au groupe de travail, il faut cesser de recruter des non-titulaires. Tous ceux qui sont en fonction doivent avoir accès au plan. Avec des modalités diverses selon les secteurs et selon l'ancienneté, la reconnaissance de l'expérience c'est permettre d'accéder à des dispositifs de dispenses d'épreuves de concours et pour ceux dont l'ancienneté est moindre, de bénéficier de formation et de concours réservés, ou d'examens professionnels. Elle souligne l'im-

portance de mesures contraignantes pour les employeurs territoriaux. Sans oublier l'enseignement supérieur où la loi LRU facilite le recours aux contrats.

## BASE REVENDICATIVE COMMUNE INTERSYNDICALE POUR LES AGENTS NON TITULAIRES

- Plan de titularisation pour tous les agents qui satisfont des besoins permanents.
- Meilleur transfert des droits et meilleure reprise de l'ancienneté au moment de la titularisation.
- Limitation drastique des dispositions permettant le recours aux agents non titulaires par un encadrement strict et précis des conditions de recrutement pour les emplois saisonniers ou occasionnels, ou lorsqu'il n'existe pas encore de corps de fonctionnaires, et création de tous les emplois de titulaires nécessaires.
- Abrogation des articles législatifs autorisant le recrutement par les agences d'intérim.
- Rejet du " contrat d'opération " qui ne serait plus basé sur la durée de la relation de travail, mais sur la réalisation de l'objet du contrat.
- Mise en place de tous les moyens de contrôle pour les représentants syndicaux.
- Amélioration des conditions d'emploi, de salaire et des droits sociaux des agents non-titulaires.
- De réels moyens d'insertion et de qualification pour les emplois aidés.

Elisabeth OLIVIERI



**Le CDI : contrat à durée indéterminée** ne répond pas à cette exigence de titularisation puisqu'il organise une relation de travail pérenne en dehors des règles statutaires. Les personnels en CDI ne bénéficient pas de l'ensemble des garanties reconnues aux fonctionnaires tandis qu'ils sont soumis à la plupart des obligations statutaires.

## Notre bataille pour la " Re-Qualification "



L'Histoire des Ex-OP se confond avec celle des conquêtes liées à la qualification de tous les personnels, dits non enseignants, qui exerçaient dans

les collèges et les lycées.

Le mot " TOS " est chargé du sens de ces luttes revendicatives. Il qualifiait (qualifie!) ces personnels " Techniques, Ouvriers et de Service " vouant, indirectement, leurs compétences et leurs savoir-faire à nos enfants, à travers des missions définies exclusivement, dans ces lieux dédiés à leur Education.

Il suffit de voir l'empressement mis par la plupart de nos employeurs (Collectivités Territoriales ou Rectorat) à le rayer du vocabulaire, pour en mesurer la charge symbolique !

Oui, les trois anciens Corps des TOS ont été supprimés, reversés dans le " grand " corps (ou Cadre d'emploi) unique des " Adjoints Techniques des Etablissements d'Enseignement ".

On nous objectera que c'est une " ouverture " pour des carrières " continues ". Les faits nous permettent déjà de mesurer que derrière cette idée,



se cache une individualisation forcenée, de lourdes disparités entre employeurs. Cette évolution vers une " souplesse " des carrières est loin de bénéficier à la majorité. En revanche, telle qu'elle est conçue, elle procède, à coup sûr, d'une régression vers plus de polyvalence et une perte de qualification pour tous !

Le cas des " Ex-OP " est un cas d'espèce : dans un premier temps laissés pour compte de la réforme, ils ont bénéficié du dispositif de " rattrapage " " Jacob". A ce titre, ils ont été systématiquement reclassés de l'échelle 3 à l'échelle 4 (au grade d'ATEE 1<sup>ère</sup> classe). Les " Ex -OP " ont donc théoriquement accédé à un meilleur niveau de reconnaissance : en terme de salaire (les OPP eux, n'ont rien vu venir !).

Pourtant ils ont perdu en grande partie la reconnaissance professionnelle liée à leur ancien Corps. Pour illustration, les cas sont de plus en plus fréquents sur le terrain, de remise en cause

des prérogatives liées à l'exercice de la spécialité qu'ils avaient pourtant historiquement acquise (par concours, examen professionnel...).



Le grade d'ATEE 1<sup>ère</sup> classe est pour l'essentiel conçu comme le grade d'avancement des ATTEE2 et la seule spécialité de recrutement prévue est " conduite et mécanique automobiles ".

Autrement dit, en tant que grade d'accueil des Ex-OP, le grade d'ATEE 1<sup>ère</sup> classe fait figure de réserve d'Indiens.

En réalité, le premier véritable grade où peuvent être effectivement reconnues des spécialités très voisines de celles qui existaient (dès le corps des OP) est celui (ATTPEE 2<sup>ème</sup> cl), mais l'avancement reste statutairement lié à la notion d'encadrement. A ce grade, le recrutement a lieu par concours sur ces spécialités et les personnels sont effectivement " appelés à exécuter des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification approfondie ". Une vraie reconnaissance, de manière équivalente, de la qualification de nos " Ex-OP " ne pourrait actuellement être obtenue qu'à partir du grade d'ATTPEE 2<sup>ème</sup> cl !

Les tous derniers reclassements du dispositif " Jacob " ne pouvaient avoir lieu après le 31 décembre 2009. Les dispositions du Corps unique permettent juste-

ment, un avancement " linéaire " (sic) entre tous les grades (pour peu que l'on soit collectivement en capacité de l'im-



poser). Ces dispositions (Article 12-1) permettent aussi que soit prise en compte pour l'avancement l'ancienneté dans le corps d'origine.

L'UNATOS-FSU revendique que les Ex-OP soient sans délai avancés au grade d'Adjoint Technique Principal de 2<sup>ème</sup> classe des Etablissements d'Enseignement.

L'UNATOS-FSU revendique que les Ex-OP voient leur ancienneté dans leur corps et grade d'OP d'origine intégralement et sans délai prise en compte pour leur offrir un avancement systématique au grade d'Adjoint Technique Principal de 2<sup>ème</sup> classe des Etablissements d'Enseignement.

Philippe DUVERNY

## LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

La réunion du 7 décembre 2010, fait suite à l'annonce faite par le Ministre le 3 juin dernier d'une réforme du SFT, à " coût constant ". Un rapport de l'inspection générale nous avait alors été remis.

Toutes les organisations expriment leur désaccord avec une réforme à coût constant. **La plupart rejoignent l'expression de la FSU : on ne peut envisager le financement d'une politique familiale des employeurs publics en limitant le financement à une redistribution entre agents.** Le premier point porte sur le constat proposé par le rapport : le SFT n'atteint plus ses objectifs, il serait peu lisible et mal adapté aux évolutions de la famille.

La FSU, a indiqué que les orientations qu'elle défendrait au cours de ces réunions ne préjugeraient pas de notre accord au final. Ainsi, le SFT versé pour un enfant (2,29€ par mois) a atteint ce niveau particulièrement faible du fait d'absence de toute revalorisation depuis des décennies. Elle récusé que le système actuel soit peu lisible, mais estime qu'effectivement l'évolution des familles interroge le dispositif. Elle souhaite que l'on porte attention aux familles mono-parentales.

L'administration répond que la question de l'évolution des montants versés devra être abordée.

### Pistes d'évolution

Aller vers des versements forfaitaires :

- 1 enfant : 2% du traitement de l'IM 485 (indice moyen dans la FPE)
- 2 enfants : 4%
- 3 enfants : 9%
- Par enfant supplémentaire +6,5%.

Ces dispositions représentent un surcoût de 200M€ pour la seule FPE.

### Puis rappel des propositions du rapport

1. Suppression du SFT et affectation des sommes qui lui sont consacrées à l'action sociale. **Cette piste que tous récusent est écartée.**
2. Suppression du SFT pour 1 enfant sans contrepartie ou au profit d'une prime à la nais-

sance ou à un autre moment. **Suscite un désaccord général (refus de transformer une partie du traitement en prime ; besoin de revaloriser le SFT pour un enfant).**

3. Verser un SFT de 40€ par enfant.

4. Un forfait de 30€ pour un enfant et aligner le montant des versements pour 2, 3 ou plus sur le plancher actuel : 73€, 181€...

**La piste 4 semble celle qui correspond le plus aux principes défendus par la majorité des organisations, avec des montants forfaitaires.**

La FSU dit son accord avec le principe du forfait pour un enfant, pour les suivants on ne peut faire abstraction des dispositifs actuels ; aller vers le forfait pour les autres versements (2 et 3 enfants) en le fixant au niveau des plafonds.

**Le débat amène l'administration à préciser plusieurs points.**



Dans tous les cas, il faudra envisager un dispositif transitoire : l'application d'une réforme peut se faire en maintenant la situation antérieure de ceux qui sont déjà bénéficiaires du SFT. On évalue à 6 ans la durée de la période transitoire.

Actuellement, l'ensemble des agents de catégorie C, 70% de catégorie B et 25% de catégorie A sont au niveau du plancher (IM 449).

Elle note les convergences des points de vue pour une augmentation du SFT versé pour un enfant. Elle propose d'élaborer des études d'impact en vue de la prochaine réunion, vraisemblablement fin janvier.

## Mutuelles...

Les mesures gouvernementales provoquent une hausse des cotisations liées au financement de la Sécurité Sociale pour 2011 (création d'une taxe de 3,5 % sur les contrats d'assurances responsables et solidaires, déremboursements) contraignent la MGEN à augmenter ses cotisations. La MGEN a adopté les évolutions des taux de cotisations suivantes :

**Actifs\* : 2,80 % → 2,90 % (plancher mensuel : 33,60 € ; plafond mensuel : 124,75 €)**

**Retraités : 3,35 % → 3,47 % (plancher mensuel : 39,60 € ; plafond mensuel : 124,75 €)**

\* Jeunes actifs de moins de 30 ans : le taux passe de 2,24 % à 2,32 %

**LA REFORME**

Au terme d'un marathon législatif de plusieurs mois marqué par des désaccords importants au sein même de la majorité, le Parlement vient d'adopter la loi dite " de réforme des collectivités territoriales " .

Ainsi, la loi prévoit un mode de scrutin uninominal à deux tours avec un seuil de maintien au second tour " égal à au moins 12,5% des inscrits " .

Pour la démocratie, c'est un recul important : en premier lieu dans la désignation des conseillers territoriaux où le scrutin majoritaire uninominal - qu'il soit à un ou deux tours - va désormais supprimer la proportionnelle appliquée lors des élections régionales.

L'objectif initial était de clarifier et de simplifier le " mille feuilles " territorial.

Loin de réduire les échelons, la loi, au contraire, en rajoute de nouveaux... Elle prévoit de développer l'intercommunalité et de favoriser le regroupement et les fusions, que ce soit de Communes, de Départements ou de Régions.

**L'UNATOS-FSU n'est pas hostile sur le principe à toute modification de limites territoriales. Encore faut il que cela n'aboutisse pas à des déséquilibres dans le territoire, en laissant aux seuls préfets, le pouvoir d'en décider !**



**MESURE PHARE DE LA REFORME**

La Métropole aura vocation à se substituer aux Départements et aux Communautés urbaines dans les zones concernées, en récupérant les personnels, les biens et les compétences de ces échelons afin de les doter de compétences importantes. C'est l'argument de la compétitivité qui l'emporte au détriment de la solidarité, au risque d'amplifier les inégalités territoriales.

Le texte reprend ce qu'avait voté l'Assemblée en termes de compétences exclusives ; le compromis consiste à reporter de trois ans, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la suppression de la clause générale de compétence des Départements et des Régions, renvoyant à une autre loi leur répartition ainsi que les règles d'encadrement des cofinancements.





La clarification avec l'attribution de compétences exclusives et la limitation à trois domaines précis des compétences partagées - pourrait permettre de sortir de l'ambiguïté issue des lois de 1982-1983 entre attribution de la clause générale et attribution de blocs de compétence; à condition que cette clarification résulte d'un débat et d'une réelle volonté d'amélioration ; et que les CT aient les moyens d'exercer ces compétences, en répondant aux besoins sociaux et non comme c'est le cas actuellement dans une logique de pression sur les missions et les dépenses.

**Pour l'UNATOS-FSU, c'est une réforme**

**qui sous couvert d'une meilleure articulation entre collectivités, s'inscrit dans la politique de réduction des moyens au Service Public. Elle va entraîner à la fois une diminution de la solidarité et de la cohésion entre les territoires,**



**accroître les inégalités territoriales, et en réduisant les dépenses, mettre à mal les missions de service public exercées par les collectivités au profit des populations les plus fragilisées. Les services publics territoriaux**

**jouent un rôle important dans l'aménagement du territoire et la réduction des inégalités. Cette loi risque d'en briser les équilibres.**

En plus de ce versant réducteur pour les Usagers, les conséquences pour les Personnels risquent d'être aussi catastrophiques. Cette réforme associée à celle de la fiscalité et de la suppression de la taxe professionnelle met les Collectivités sous tutelle, ne leur laisse aucune autonomie financière avec les conséquences que l'on peut imaginer sur l'emploi, la rémunération et les conditions de travail.

**Ainsi pour les Personnels décentralisés en 2004 (TOS et DDE), un nouveau changement d'employeur se profile. Pour l'avoir déjà vécu on connaît les difficultés d'intégration et d'harmonisation que cela entraîne. L'UNATOS-FSU sera vigilante sur tous ces points afin que les Personnels ne soient pas une nouvelle fois victime de ces " transferts ".**

**L'UNATOS-FSU exige qu'un bilan soit tiré des différentes phases de décentralisation suivi d'un vaste débat citoyen et démocratique afin de permettre les évolutions souhaitables des institutions locales pour assurer plus d'égalité sur le**

**territoire, améliorer les articulations Etat / Collectivités, favoriser le fonctionnement démocratique de la décentralisation et tout particulièrement des instances existantes.**

**Serge RICHARD**

## Déqualification. Jusqu'où irons-nous ?



La " mission éducative ", serait-elle garante des conditions d'exercice du travail et de ses droits pour les personnels TOS des établissements scolaires. Pendant de nombreuses années, les personnels de maintenance, d'entretien, d'accueil, de restauration, d'assistance scientifique ont eu dans les établissements d'enseignement, des statuts spécifiant leurs missions, une " formalisation " précise de leurs carrières. C'était le résultat de longues luttes syndicales pour la reconnaissance de leur travail et des droits qui en découlaient.

Cette formalisation statutaire permet de ne pas travailler n'importe où, ni n'importe comment, c'est ce que syndicalement nous avons appelé la " mission éducative " pour les personnels dits " non enseignants " des écoles, des lycées et des collèges.

L'approche de ce statut dans les Collectivités est bien différent et les remises en cause nombreuses. Pour le profit, il est indifférent que soit entretenu un collège, un hôpital, une préfecture, une maison de quartier par une même personne. Et que lui importe de donner un statut à ce personnel.

C'est au nom de soi-disant " conditions nouvelles " qu'une " modernisation " a été imposée aux personnels. La nouvelle loi territoriale votée le 16 novembre 2010 ouvre, encore plus les portes non seulement à un " travailler n'importe où et sur n'importe quelle mission ", mais aussi travailler avec pertes des garanties qui ont été les nôtres. Nous ne voulons pas de ce schéma et nous nous battons pour élargir nos garanties statutaires à l'ensemble des personnels, y compris de la FPT.

La gestion des établissements scolaires s'apprête à être révolutionnée par la disparition des gestions propres aux départements et aux régions et par l'apparition des supers Métropoles. Et leurs budgets, comme les budgets des collectivités taillés et ligotés, leurs orientations vont dans le sens, à l'instar de la réforme des retraites, de la privatisation et de la suppression de services : pénurie et inégalités.

**Que sont les adjoints techniques de la territoriale et de l'Etat ?** Ce sont nos mêmes contrats, ce sont bien nos OEA d'antan, nos OP, nos MO, nos PTL, dans l'Education et ailleurs etc...

**" MODERNISER " VRAIMENT** ce serait faire progresser en qualification la masse des dit(e)s "non qualifié(e)s" de base (j'ai mis un "e" parce que c'est ça la réalité de nos professions, à majorité féminines), qui ont perdu leur appellation au profit d'une appellation qui reflète " l'évolution " vers la polyvalence et la déqualification et la "dé-statutification" particulière. Déqualification générale qui préside entre autre aux statuts de la FPT sans parler de la précarité galopante sous toutes ses formes, majoritaire dans l'emploi global.

**LA VRAIE MODERNISATION** ce serait un renforcement des ouvriers qualifiés pouvant tirer l'ensemble des personnels vers le haut, c'est un encadrement non "d'élite" mais "technique et ouvrier" proche des personnels afin de coordonner, d'animer le travail en fonction des besoins techniques des services de l'Education, qui sont la base de nos missions.

**LA VRAIE MODERNISATION** ce serait avoir des ouvriers qualifiés d'intervention rapide dans les établissements, avoir des personnels d'entretien et de maintenance dont le lien avec l'usager (l'élève) réponde aux besoins propres du lieu où ils exercent, l'Educ., tirer vers le haut les qualifications par cette fonction éducative et en même temps les emplois, les conditions de travail et les salaires.

**LA VRAIE MODERNISATION** ce serait reconnaître aux femmes des droits égaux en qualification et en salaires, reconnaître à tous les personnels T.O.S. (ne pas oublier que TOS veut dire personnels Techniques et Ouvriers et de Service, c'est tout et c'est beaucoup !) leur rôle est essentiel. Que serait l'encadrement du travail dans un pays sans l'exécution de ce travail. Il faut en finir avec ces appellations ministérielles de travail " non qualifié ", offensant, démotivant, dévalorisant, et cette division archaïque !

L'appellation "adjoints techniques", c'est bien le reflet de notre "évolution à l'envers" vers la polyvalence et la déqualification, le désintérêt du travail. **NON, les spécialités, la formalisation des missions dans des statuts particuliers, l'attachement à un service, un lieu de travail, les rapports humains qu'on y entretient entre salariés et entre salariés et usagés", tout ça n'est pas fini.** Notre action ne consiste pas à manœuvrer en recul mais à nous fixer des objectifs de reconquête et de transformation de fond permettant ces reconquêtes. Et là on aborde aussi des questions plus larges de gestion des administrations, de l'État, des entreprises, ET de l'appareil productif soumis à la bourse des "valeurs".

Pierrot ASSANTE

## Qualification. Et chez les PTL ?

### La question du statut du supérieur

Les textes de 1992 ont commencé à sortir les PTL d'un rôle de " laveurs d'éprouvettes ", comme les traitait avec mépris un responsable syndical en les opposant aux autres personnels, du temps de la grandeur du syndicalisme d'accompagnement de la F.E.N. Ces textes, que seule l'UNATOS a publiés et diffusés immédiatement à leur parution, étaient cependant restrictifs, reconnaissent une certaine qualification pour une partie des personnels, en laissant la majorité sur le bord de la route.

"L'assistance scientifique" que constituent les PTL est d'une grande importance pour l'enseignement des sciences. En France elle est " unique ", car l'enseignement scientifique est prodigué dans tous les établissements sans exceptions, et qui dit importance de l'enseignement des sciences dit personnels nécessaires à cet enseignement.

Pour savoir où va une profession, il faut connaître son histoire. Les militants PTL de la FSU, premier syndicat de la F.P.E. et de l'école au sens large, peuvent lucidement la faire mais là n'est pas notre propos.

Salaires, formations, degré d'intervention, là réside la reconnaissance d'une profession. Mais ce ne sont pas les critères des pouvoirs qui se sont succédés ces dernières années. Leur orientation a plutôt été d'accompagner un mouvement de réduction du nombre d'élèves d'enseignement scientifique, et d'aller vers ce qui se passe dans pas mal de pays, cantonner cet enseignement dans le supérieur, au **prix évidemment de la réduction du personnel dans le secondaire**. La " bosse des maths " en France par exemple est reconnue dans le monde, et les maths ne sont pas le premier sujet de conversation dans les familles, pas plus que les sciences. D'où le rôle de l'école en matières scientifiques. Depuis le plan Langevin Wallon, nous savons que le progrès scientifique repose sur une masse importante d'élèves ayant accès dès l'enfance aux sciences.

Depuis plus de dix ans, et surtout avec la LOLF, les postes n'apparaissent plus comme avant dans les bleus du budget. Les prévisions en sont floues et noyées dans la complexité des " tractations " à la pénurie.

La loi de Finance sépare le post-bac (classes préparatoires) des postes d'enseignement secondaire. Depuis plusieurs années, nos rencontres et négociations ministérielles posent la question de passage des PTL du secondaire dans le statut du supérieur (ITRF), avec l'accès aux indemnités du supérieur et

le débouché en cat. A (Ingénieurs y compris par promotions internes) ce statut est la seule perspective dans l'Education. Mais la situation dans le supérieur est en train de se dégrader, les postes en cat. A sont l'alouette dans le pâté de cheval, les mobilités, mutations souhaitées réduites, la transparence de l'avancement localisée avec l'autonomie chère à Péresse et Sarkozy : **une fois de plus pénurie et inégalités**.

Cependant dans le tableau de la situation des PTL, le débat sur le passage au statut du supérieur n'est pas à négliger. Il s'accélère dans les ministères et les syndicats, et la décision risque d'être prise sans consultation des personnels et en tout cas sans la connaissance de tous les tenants et aboutissants.

Le choix du statut doit être un choix démocratique des personnels, quels qu'ils soient in fine, et aller dans le sens d'un élargissement et d'une défense de l'enseignement scientifique à tous les niveaux de l'école, car de cet élargissement dépendent et les postes et la qualification des PTL.

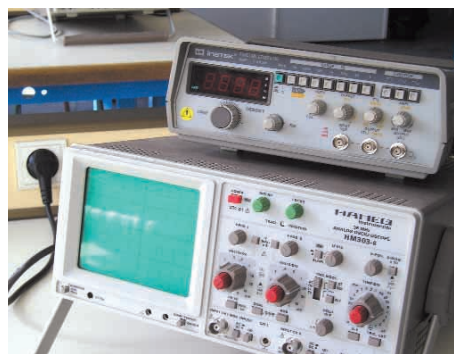
Aussi il faut informer plus précisément les PTL et leur demander de se tenir alertés de toutes décisions qui les concernent, concernent l'école, les élèves comme les enseignants et tous les personnels TOS. L'accès à ces professions et la formation continue reste ou peut redevenir une porte pour la qualification de l'ensemble des personnels, dans leurs fonctions ou dans de nouvelles fonctions.

Rappelons qu'aujourd'hui des enseignants d'autres matières que les sciences demandent officieusement des aides en matière technique. N'y a-t-il pas là la preuve que les métiers techniques peuvent avoir une grande importance dans le développement des enseignements et le développement des activités qui créent les richesses.

La vision de plus en plus étriquée et la marche à reculons des pouvoirs, qu'ils justifient à tort par une crise qu'ils ont eux-mêmes créée, réduit la production des richesses et par là même celle de la population, à commencer par nous-mêmes, les acteurs de l'enseignement scientifique que sont les PTL.

*Pierrot ASSANTE*

Une délégation de l'UNATOS a été reçue le 13 décembre 2010 au Ministère sur la situation des PTL concernant les situations évoquées, ci-dessus. Notre journal spécial Labo du mois de janvier détaillera cette audience.



**L'épargne et moi, ça faisait deux.**  
**Et puis la semaine dernière...** on m'a dit qu'il existait une épargne solidaire intelligente. Elle me permet, par exemple, d'épargner à la fois pour les études de mon fils – qui, soit dit en passant, veut être astronaute – et de participer au financement de matériel éducatif pour des enfants malvoyants. C'est le livret Épargne autrement. Eh bien, figurez-vous que depuis, je ne vois plus l'épargne de la même façon.

Philippe – bibliothécaire à Nantes.



label de la finance solidaire

**LIVRET ÉPARGNE AUTREMENT**

Contactez un conseiller en visio-conférence sur [maif.fr](http://maif.fr)



**ASSUREUR MILITANT.**