

8ème Congrès A&I-Unsa LE GRAU DU ROI

7, 8 et 9 juin 2016

Complément à la revue n° 86 - Juin -
Juillet - Août 2016



Nouvelle équipe du Secrétariat national

S o m m a i r e

Déroulement	3
Philippe Mesnier, présentation	
Commission de vérification des mandats	3
Accueil des congressistes	4
Commission de vérification des comptes	6
Complément au rapport d'activité, Jean-Marc Boeuf	8
Intervention de Florence Dodin	13
Intervention de Luc Farré	14
MOTIONS	
1. Vie syndicale	17
2. Fonction publique et revendications corporatives	22
3. Établissements scolaires	33
4. Enseignement supérieur	47
5. Services déconcentrés et ministériels	51
6. Retraites et retraités	55
Résolution générale	57
Réunions statutaires	59
Statuts	60
Règlement intérieur	64
Conclusion par Jean-Marc Boeuf	67

DEROULEMENT DU CONGRES

ANNIMATION DES COMMISSIONS

Vie syndicale

Président : Michel Drouet
Rapporteurs : Jean-Paul Lopez
Nacima Fares
Joëlle Mourton

FP et Revendications corpo

Présidente: Sylviane Jeanne
Rapporteurs : Dominique Chassagne
Linda Chenouf
Henri Estienne

Établissements scolaires

Président : Jean-Marc Cazaudumec
Rapporteurs : Stéphan Peyrolle
Corinne Goutherand,
Catherine Berthelot

Enseignement Supérieur

Président : Pascal Camus
Rapporteurs Katia Thielges
Karim Mekhneche
Martine Lambert-Lemiere

Services ministériels et déconcentrés

Président : Alain Rossi
Rapporteurs : Fabrice Cormary
Brigitte Chevalier
Nathalie Bossone,

Retraites et Retraités

Présidente : Jacqueline Thommerot
Rapporteurs : Dominique Paul
Jack Pellé

INTERVENANTS

Florence Dodin SG adjointe UNSA
Laurent Escure SG UNSA Éducation
Luc Farré SG UNSA Fonction publique
Stéphane Leymarie SG Sup'Recherche UNSA
Dolorès Roque Conseillère régionale
représentante de la Présidente de région
Martine Samama SG UNSA ITRF Bi-O
François Ségurel SNPDEN-UNSA
Gilles Téna SE-UNSA
Frédéric Vaysse UNSA Éducation

PHILIPPE MESNIER

PRESENTATION

Malgré des difficultés de transport, merci d'être avec nous en Camargue pour vivre le 8^{ème} congrès national d'A&I-Unsa.



Votre présence montre que pour vous comme pour le philosophe Alain « le pessimisme est d'humeur, l'optimisme est de volonté »

Il nous faut d'abord respecter quelques procédures réglementaires. J'appelle à la tribune la rapporteure de la commission des mandats Isabelle Laborde, qui s'est réunie hier soir, pour nous donner les résultats des votes préparatoires à ce congrès.

COMMISSION DES MANDATS ET DEPOUILLEMENT DES VOTES

Rapporteure : Isabelle Laborde

La commission de vérification des mandats s'est réunie le lundi 6 juin à 19 h 30 présidée par Jean-Luc Imauven. Le bureau national était représenté par Alain Rossi. Participait également à cette commission le représentant des académies de :



- Administration Centrale : Isabelle LABORDE
- Aix-Marseille : Antoine GUYON
- Amiens : Christian DAHENNE
- Besançon : Didier BOURDIN
- Bordeaux : Sandrine BRANA

VOTES

Après avoir vérifié les procès verbaux électoraux, les résultats suivants sont proclamés :

1. Adhérents à jour de leur cotisation au 2 avril 2016 : 7954
2. Vote sur le rapport d'activité :

Inscrits	Votants	Exprimés	Pour	Contre	Abstention
7954	4071	4071	3683	35	353
100 %	51,18 %	100 %	90,46 %	0,85 %	8,67 %

3. Élection du Bureau national

Inscrits	Votants	Nuls/Blancs	Exprimés
7954	4138	166	3972
100 %	52,02 %	4,10 %	95,90 %

Le Bureau national est élu à l'unanimité des voix exprimées.

Nous pouvons donc démarrer les travaux de ce 8^{ème} congrès national à la veille duquel 8145 adhérents avaient été recensés. Chiffre qui montre notre progression !

Ce sont donc 8145 mandats dont disposeront les SA pour les votes de cette nature pouvant intervenir pendant le congrès, ainsi ce soir sur les statuts par exemple...

Et pour info chiffre de hier soir 6 juin donné par Christine , notre vigie de la Tour Essor = 8165 adhérents.

La fiche récapitulative de ces mandats sera remise au SA lors de la reprise de l'après-midi.

Les académies sont représentées, en plus de leur SA, par 100 délégués découlant directement du nombre d'adhérents de chacune de ces académies.

Le nouveau BN composé de :voir rubrique BN

Complète ces représentants des académies et notre congrès est donc ainsi :

- approuvé dans sa composition
- officiellement déclaré ouvert.

Je donne donc la parole à Jean-Paul Lopez, secrétaire académique de Montpellier pour son mot d'accueil.

ACCUEIL DES CONGRESSISTES

Par Jean-Paul Lopez

Chers camarades

C'est avec un immense honneur et plaisir que l'équipe académique et moi-même vous accueillons ici au Grau du Roi Port Camargue pour trois jours de travaux, d'échanges mais aussi de convivialité dans un site merveilleux face à la Méditerranée.

Vous êtes dans LE port de pêche et de plaisance du département du Gard fort d'une histoire riche et complexe. Il fut au 18ème siècle un hameau très pauvre de 600 habitants et acquis son autonomie vis-à-vis de la place d'Aigue Mortes en 1879. L'immigration italienne et catalane y fut très forte. L'économie de la pêche l'a construit. Les sculptures installées sur le parvis de la Capitainerie œuvres de SALEM Ali- sculpteur né au Caire en 1945 représentent "les femmes de pêcheurs" indissociables de l'histoire de cette commune en l'absence des hommes partis en mer comme en témoigne l'autre sculpture d'Albert Marchais de l'Homme Oiseau. Ce n'est qu'en 1960 que l'afflux de touristes impose de nouveaux aménagements et voit la construction de Port Camargue en 1969.

Mais ici, pas de yacht, pas de palace flottant mais de la plaisance traditionnelle pour les passionnés de mer. Ce qui

fait de Port Camargue le 1^{er} port de plaisance public avec plus de 2200 anneaux.

Non, pas de snobisme, Oui donner aux moins fortunés la possibilité de naviguer et vivre une vraie passion autour de la mer. Ce lieu, le yacht club propriété de la commune permet la rencontre et la vie sociale de cette ville car toutes les associations le fréquentent régulièrement et les habitants viennent fêter leurs événements heureux.

Aujourd'hui, nous resterons dans cet endroit mais dès demain vous pourrez apprécier les nombreuses salles de caractères de ce bâtiment. Ce soir nous serons reçus à la mairie du Grau du Roi par Monsieur le Maire où vous découvrirez la diversité des plaisirs culinaires français de métropole et d'outre mer. Un beau moment de partage et d'amitiés. Bien sur les spécialités locales y auront une belle place et un sommelier vous fera découvrir les vins de notre région.

Tous les déjeuners seront pris dans les restaurants sur les quais avec des plats locaux. Pour le bon déroulement de l'organisation, je vous demande de vous conformer aux tickets qui vous ont été remis (l'organisation y veillera également) sachant que vous en changerez tous les jours pour découvrir aussi des lieux et des cuisines. Pas de question à se poser vous serez toujours accompagnés par des membres de l'équipe d'organisation que vous reconnaîtrez à leur tenue. Considérez vos déplacements entre la résidence de Camargue et le yacht club et le yacht club et les restaurants comme de vrais moments de respiration et d'échange entre camarades.



Mercredi soir la soirée festive se fera à la résidence de Camargue sur votre lieu d'hébergement dans un cadre très pittoresque et chantant.

Demain place aux ateliers car nous sommes aussi venus pour fixer le cap de notre syndicat pour les quatre ans à venir. C'est ensemble et unis que nous pouvons avancer, c'est ensemble et unis que nous pouvons tenir la barre et c'est ensemble et unis que nous résisterons aux assauts des mers...

Alors bon congrès à tous,

Toute l'équipe de Montpellier est à votre service pour vous rendre ce moment mémorable.

PHILIPPE MESNIER (suite)

Merci Jean-Paul

Il me revient de vous donner quelques précisions d'organisation.

Je vais essayer d'être le plus clair possible et surtout j'ai relu les prestations de notre ami Charles Dauvergne dans nos congrès. Je crains de ne pas avoir le talent de mon maître, Charles en cette 30^{ème} année où nous avons fait connaissance à Trogues- souvenirs souvenirs- et cela a transformé ce compagnonnage en amitié fraternelle.

Plusieurs SG de syndicats nationaux de l'UNSA Education et responsables de l'UNSA nous demandent de les excuser. Luc Bérille, SG de l'UNSA, Christian Chevalier, SG du SE UNSA, Philippe Tournier SG du SNPDEN, ils sont représentés à ce congrès.

Philippe Costa Unsa Agriculture ne peut être présent, comme Robert Baylocq syndicat UNSA des personnels du ministère de l'environnement du développement durable, avec qui nous travaillons sur l'interministérialité ! Ils nous adressent leurs vœux de travaux fructueux

Notre ami Alain Olive nous a demandé de l'excuser.

Il convient de remercier particulièrement des élus qui ont apporté une aide matérielle pour ce congrès, Madame Carole Delga présidente de la région Languedoc Roussillon Midi Pyrénées et Monsieur Robert Crauste Maire du Grau du Roi. Madame Delga a demandé à Madame Dolorès Roque de la représenter et nous l'en remercions. Monsieur le Maire du Grau du Roi nous accueillera ce soir à l'hôtel de ville.

Saluons maintenant ceux qui nous font l'amitié de leur présence :

Jean-Paul Roux (l'énumération de ses anciennes responsabilités serait trop longue).

Florence Dodin, SG adjointe de l'UNSA et avec qui j'ai une complicité datant de la Haute Marne

Laurent Escure SG de l'UNSA Education et Frédéric Marchand secrétaire national qui nous font l'amitié de rester deux jours.

Cela va leur permettre d'avoir des échanges avec les congressistes notamment lors des commissions et des soirées

conviviales et renforcer les liens avec notre fédération. C'est une première, bien dans l'esprit du congrès de Grenoble de mars dernier. Egalement présente Claire Bordas, secrétaire nationale de l'UNSA Education et commissaire paritaire académique et nationale A&I-UNSA des AAE. Une première depuis Jean-Paul Roux, la présence au SN de notre fédération d'un membre de notre syndicat.

Martine Samama, SG UNSA ITRF BI.O et Stéphane Leymarie SG Sup Recherche UNSA qui concrétisent par leur présence le pôle ESR de notre fédération.

Je salue la présence de Paul Afonso, SG UNSA Intérieur ATS, avec qui nous travaillons également sur l'interministérialité.

Merci à nos responsables locaux : Gilles Tena et Frédéric Vaysse, pour l'UNSA Education, Antoine Loguillard et notre amie Christelle Journet pour l'UNSA. Patrick Marfaing pour le SNIES.

Merci à Jacques Bory, notre ami qui a fait le lien entre l'UNSA nationale et l'UD 34. Ils ont réalisé tous les aménagements, que vous voyez dans cette salle mais aussi à la résidence de Camargue. C'est cela l'interpro mes camarades !

Jacques a fait le lien avec Michel Almeras qui a réalisé les maquettes et ensuite fait fabriquer les banderoles et les roll up . Arrêtons nous sur ces roll up ou dérouleurs, chaque SA va repartir avec un roll up. Lors d'une réunion, la salle sera instantanément décorée aux couleurs A&I-UNSA une photo et hop sur Facebook ou sur tweeter , campagne de notoriété maximum. Et évidemment ce roll up c'est cadeau pour chaque section académique.

Mais Jacques a fait le lien aussi avec Eric Looten qui assure la régie son et lumière, Eric est militant d'UNSA Finances.

Merci Eric. Jacques nous démontre ainsi qu'ensemble nous pouvons tout !

C'est aussi le moment de remercier toute l'équipe *Lou Camargueis* à qui il faut vous adresser en cas de problème et à leur chef de file Claude Sandri qui travaille sans relâche sur ce congrès depuis plusieurs mois. Vous les reconnaîtrez aisément à leur casquette et à leur banane.

Merci à toute l'équipe du Yacht Club et à sa directrice adjointe Valérie Holt qui s'est mise à notre entière disposition et nous offre une structure superbe.

Merci aussi à Annie et Nadine, qui de la Tour Essor au Grau du Roi ont œuvré et œuvrent pour ce congrès.

Merci enfin à nos partenaires CASDEN, MAIF, MGEN et RISO qui nous apportent une aide appréciable. Allez les rencontrer à leur stand, au club house où est installé le bar. Dans ce même club house le stand UNSA animé par Antoine Loguillard.

Bienvenue à toutes et à tous.

Quelques recommandations maintenant qui, pour contraignantes qu'elles soient, sont indispensables au bon déroulement de ce Congrès.

- Deux ennemis d'abord : le tabac et le portable. On fume lors des pauses sur l'esplanade en allant au club house face au port. Quant au portable, on le met en mode silencieux et on passe et on reçoit les appels aussi sur l'esplanade.
- Autre consigne : les horaires qu'un emploi du temps relativement chargé rend impératifs.

Et notamment ce que vous a expliqué Jean Paul pour les repas du midi dans les restaurants du port.

Le rappel à l'ordre pour les (r)entrées en séance aura lieu avec le même jingle musical que celui qui vous a accueilli.

Dès que le jingle retentit, cela veut dire qu'il est l'heure du travail !

Les projets de motion sur lesquels vous allez travailler demain vous seront distribués ce soir à la sortie de la salle. Ne prenez que le texte correspondant à la commission dans laquelle votre SA n'a pas manqué de vous inscrire (et nous avons réparé les oublis !). La composition des commissions sera affichée sur la porte de la salle correspondante. Je vous rappellerai les affectations cet après-midi

Si les débats suivent le cours programmé ils devraient s'achever vers 19 h. Sinon ils reprendront en soirée. La balle est donc dans votre camp. Mais nos travaux se prolongeront un peu avec le vote sur les projets de modifications statutaires.

Dès la fin des travaux de ce mardi, réunion du BN, pour une séance qui devrait être courte, il s'agira des désignations pour la commission de vérification des mandats et la commission de contrôle des comptes avant le CN de mercredi matin. Ce soir après nos travaux et avant la soirée à l'hôtel de ville, nos ami-e-s de l'outre-mer se réunissent dans la salle de la résidence de Camargue.

Cela ne devrait pas être très long et nous permettra de rejoindre l'hôtel de ville du Grau du roi pour la soirée des régions avec l'accueil par Monsieur Crauste.

La résolution générale vous sera distribuée jeudi vers 10 h 30 lors de la pause. Elle sera débattue et soumise au vote lors de la séance plénière de l'après-midi (séance de clôture).

Quelques petites modifications ou compléments à l'ordre du jour initialement prévu (on reprend les bonnes habitudes !). Demain mercredi 8 : petit déjeuner entre 7h et 8 h (idem jeudi).

A 8h 15 réunion du nouveau Conseil national -SA + nouveau BN - pour le vote des modifications du RI et des membres des commissions précitées.

Fin des travaux en commission 17h.

Le repas festif est à 20h30, après la réunion du secrétariat national à 19h. Lors de cette soirée festive nous fêterons 5 membres du secrétariat national qui quittent leurs fonctions et vont vers d'autres horizons.

Jeudi 9 juin :

Début de la séance plénière 8h30 avec distribution des motions à l'entrée de la salle.

Interviendra dans la matinée Luc Farré SG de l'UNSA Fonction Publique

Fin des débats : 12h45

12h 45: réunion du nouveau BN qui propose la désignation du secrétariat national et la composition des différentes commissions statutaires.

12h45 – 14h30 Repas

14h30 Réunion du Conseil national (SA+nouveau BN)

Présentation de la nouvelle équipe

Vote des commissions

14h45 – réunion plénière de clôture.

Intervention de Jean-Marc (bilan du congrès)

Avant de donner la parole à Jean-Marc pour son complément au rapport d'activités qui, sera suivi des

interventions des invités et du débat je demande à la représentante de la commission de vérification des comptes Marie Jeanne Hébert de nous communiquer le rapport de cette commission. Marie Jeanne dont c'est le dernier congrès en responsabilité et que je salue.

COMMISSION DE VERIFICATION DES COMPTES

Rapporteur :

Marie-Jeanne
HEBERT

Depuis la réforme en 2010 de la comptabilité des associations, les comptes de notre syndicat doivent être expertisés chaque année par un commissaire aux comptes, vérifiés par une commission interne de vérification des comptes et approuvés par le conseil national.



Depuis le dernier congrès, la commission s'est donc réunie trois fois au siège du syndicat A&I à Pantin

-le 22 mai 2014 pour les comptes du 1^{er} au 31 décembre 2013

-le 2 février 2015 pour les comptes du 1^{er} janvier au 31 août 2014 puisque le nouvel exercice comptable correspond maintenant à l'année scolaire

-le 2 février 2016 pour les comptes du 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2015

La commission a produit, suite à ces vérifications, trois rapports et a proposé par trois fois au Conseil National d'approuver les comptes annuels expertisés par le commissaire aux comptes et vérifiés par ses soins.

Alors qu'en 2012 l'exercice présentait un déficit de 130.396 euro, l'exercice 2013 présentait un excédent de 75.137 euro, celui de 2014 un excédent de 80.786 euro et celui de 2015 un excédent de 92.560 euro, réalisé pour 85% par le national et pour 15% par les sections académiques. Ces excédents successifs, fruits d'une gestion efficace et maîtrisée, permettent d'envisager un rétablissement de l'équilibre financier de notre syndicat dans un avenir qui semble proche.

Par ailleurs, le nombre d'adhérents est pour la première fois depuis 2012 en augmentation en 2015 et repasse au dessus de la barre des 8000 adhérents. Comme 99% de nos ressources proviennent des cotisations, la commission a une raison supplémentaire d'être optimiste si la progression des adhésions continue.

La commission constate que la normalisation des notes de frais académiques décidée en 2012 à Ambleuse se généralise, après une mise en place un peu chaotique. Elle félicite les 28 sections académiques sur 34 qui s'y conforment et engage les autres à fournir le même effort. Elle remarque cependant que les décisions financières prises, espère-t-elle en bureau académique, ne sont pas toujours correctement formalisées (extrait de la délibération, nombre de votants, résultats des votes et signatures) de même que certaines dépenses ne sont pas justifiées par un document de prise en charge du responsable (frais de restauration et de parking entre autres)

La commission insiste auprès des trésoriers académiques pour qu'ils transmettent leur comptabilité régulièrement et plusieurs fois au cours de l'exercice comptable afin de permettre un étalement de la prise en charge par l'équipe du siège et un meilleur suivi sur le plan national.

La commission reconnaît le travail important de l'équipe nationale, du personnel chargé de la comptabilité ainsi que des trésoriers académiques depuis le changement de la législation et les remercie tous chaleureusement.

La commission propose que le Congrès National approuve les comptes allant du 1^{er} janvier 2013 au 31 août 2015 tels qu'ils ont été arrêtés par le secrétariat national.

La commission de vérification des comptes

Josette COSTES, Marie-Jeanne HEBERT, Jean-Claude VINCENT

Nous entendrons Serge Giraud commissaire aux comptes, puis Jean Luc Imauven Trésorier général.

Nous procéderons aux 2 votes qui en découlent :

- 1- Sur le rapport de la commission
- 2- Sur le quitus au trésorier national

Cet après midi la tribune sera composée ainsi :

Président : Michel Drouet

Assesseurs : Linda Chenouf et Bernard Pouit

Je vous souhaite un bon congrès et je vous propose cette citation de Pablo Neruda « La parole est une aile du silence »

Jean-Marc tu as maintenant la parole.



LE GRAU DU ROI 2016



COMPLEMENT AU RAPPORT D'ACTIVITE

Par JEAN-MARC BOEUF - SECRETAIRE GENERAL

Le rapport d'activité présenté par Philippe et moi-même est avant tout le fruit du travail entrepris avec Jean-Yves durant 3 ans à l'issue du congrès d'Ambleteuse.

Congrès, faut-il le rappeler, qui faisait suite à un quinquennat, celui de Nicolas Sarkozy, pour le moins douloureux, quinquennat vibrionnant que Jean-Yves résumait ainsi :

« Pouvoir politique incapable de donner du sens à un mouvement perpétuel de « réformes », pratiquant l'injonction permanente pour imposer une mission idéologique libérale. La régression généralisée des politiques publiques. »

Au sortir de cette période politique difficile, Ambleteuse était placé sous le signe de « poursuivre sur le chemin tracé mais aussi renouveler ».

A l'orée du congrès du Grau du Roi, force est de constater que nos collègues auront à nouveau massivement approuvé le travail syndical accompli tout au long de ce chemin :

Pour : 90,46% - Contre : 0,85 % - Abstention : 8,67 %

Soyez toutes et tous remerciés de ces résultats car ces résultats nous les devons avant tout à vous, à votre implication, que ce soit dans l'équipe nationale ou dans les équipes locales, parfois dans les deux à la fois, vous qui souvent devez concilier engagement professionnel et engagement syndical, vie pour soi et vie pour les autres.

LE COURS INTRANQUILLE DU POLITIQUE

Au moment de parfaire le bilan de ces 4 années pour mieux, ensemble et unis, repartir, force est de constater que les hasards des calendriers font que nous aurons suivi, à un an près, le destin politique de notre pays.

Dans moins d'un an nous aurons un nouveau Président de la République, puis une nouvelle majorité.

Ce serait mentir que de ne pas dire que nous attendions beaucoup de ce quinquennat inauguré en 2012.

Ce serait mentir tout aussi bien que de ne pas faire état aujourd'hui d'un constat pour le moins de désenchantement, qui poussent certains jusqu'au paroxysme de la revendication syndicale.

Tout à l'heure, Florence Dodin pour notre union, Laurent Escure pour notre fédération, nous dirons sans doute pourquoi nous ne sommes pas de ce paroxysme là.

Pour ma part, je voudrais simplement attirer votre attention sur un texte récent paru dans « Libération », le 5 juin.

Il s'agit d'une interview de François Ruffin, figure de « Nuit debout », réalisateur de « merci patron » qui proclame en exergue « Voter PS au second tour en bon républicain, c'est fini »

PRENDRE GARDE AUX UTOPIES NEGATIVES

Je ne suis pas là pour vous dicter une attitude ou des opinions politiques, mais cette expression me semble révélatrice de ce que vit notre pays au travers d'événements que les syndicalistes responsables que nous sommes, engagés dans l'UNSA, ne peuvent ni méconnaître, ni mépriser.

A l'aune des engagements que nous avons pris, des mandats que nous nous sommes donnés durant toutes ces années, je me permettrais donc une courte analyse qui relève plus de l'opinion que de l'analyse scientifique du politologue ou sociologue que je ne suis pas, mais une opinion que je crois sincèrement fondée sur ce que nous sommes.

Lorsque j'entends de la bouche de François Ruffin les mots « je suis pour un mouvement populiste de gauche » et aussi le mot « protectionnisme » j'ai peur, peur que cela ne fasse pas autre chose que le jeu des extrêmes, mais pas la sienne, la gauche, mais celle de l'autre côté, la droite.

En revanche François Ruffin est beaucoup plus juste lorsqu'il dénonce la violence faite aux plus faibles. Cependant, bien qu'il cite Roosevelt disant « Il faut essayer quelque chose. On a le droit d'échouer mais les gens ne nous pardonneront pas de ne pas essayer » je crois qu'il se trompe de remèdes, qu'il pêche par ce que j'appellerais une utopie suicidaire, une utopie négative.

CRITIQUER A CHARGE MAIS EGALEMENT A DECHARGE

Lorsque nous critiquons, sur le champ d'action qui nous concerne et à juste titre parfois l'action de ce gouvernement et du Président de la République, il nous faut garder à l'esprit le contexte de forte droitisation et d'ultra libéralisme qui est celui de notre pays aujourd'hui.



LE GRAU DU ROI 2016

Non pas pour tout excuser au prétexte que demain risquerait d'être pire qu'aujourd'hui, mais pour prendre la juste mesure, sans passions inutiles, du chemin parcouru et de ce qu'il nous reste à parcourir, conformément, j'y reviens, au mandat que nous nous étions donné, poursuivre sur le chemin tracé et renouveler.

Au moment de refaire l'itinéraire, peut-être notre vue est-elle par trop brouillée par cette personnalisation quasi monarchique du pouvoir suprême dans notre pays, inévitable sans doute, problématique toujours.

Nul doute que l'homme fâché avec le Dieu de la pluie a été pris en détestation par tout une partie de nos concitoyens. Certains d'entre vous sont peut être de ces excédés.

Pour beaucoup, l'homme à l'anaphore, « Moi Président », avec son syntagme, sa synecdoque et ses ellipses, c'est peu à peu réduit, rapetissé sur ces lunettes toutes embuées de pluie, dans l'obscurité clarté d'une rhétorique besogneuse. Il ne nous comprend plus, on ne le comprend pas. En lui, le tacticien politicien semble avoir tué le stratège politique.

Et pourtant, si l'on s'essaye à l'exercice objectif de ce qu'a fait ce gouvernement, ou plutôt ces gouvernements successifs, il convient de reconnaître qu'un certain nombre de dossiers portés en commun avec notre fédération et notre union ont connu un aboutissement positif, même si la mise en œuvre de certains fut ou demeure difficile :

- Fin du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux et créations de postes dans les ministères prioritaires (éducation, justice, police).
- Dégel du point d'indice (+1,2% en deux ans).
- Loi sur la déontologie visant à mieux lutter contre les conflits d'intérêts et à offrir une meilleure protection aux "lanceurs d'alerte".
- Fin des suppressions de postes avec, à l'automne 2015, 34 500 postes créés sur les 60 000 postes promis dans l'Éducation nationale.
- Réforme des rythmes scolaires.
- Réforme du collège.
- Enfin, un vrai projet pour la fonction publique avec PPCR, Parcours professionnel carrières et rémunération.

LE BEBE VAUT TOUJOURS MIEUX QUE L'EAU DU BAIN

Les fruits de ces réformes, nous sommes en train de les engranger, certes, et cela fera l'objet de nos débats, avec des bonheurs divers, mais nous aurions tort de jeter le bébé avec l'eau du bain.

Il me semble en tout cas que l'eau que certains promettent au bébé à partir de 2017 sera saumâtre. Pire que ça, un bain d'acide.

Je vous invite si ce n'est fait à jeter un œil au festival que d'aucuns nous promettent :

Symphonies déconcertantes et Chevauchée des Walkyries façon Apocalypse now.

Du grand spectacle. Florilège :

- Reprendre le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ;
- Créer un contrat de 5 ans dans la fonction publique (hors policiers et enseignants. Nous ne sommes pas enseignants) afin de contourner le statut de fonctionnaire à vie ;
- Augmenter le temps de travail des fonctionnaires ;
- Passer aux 39 heures dans la fonction publique ;
- Rétablir du jour de carence dans la fonction publique ;
- Imposer 3 jours de carence dans la fonction publique ;
- Réaliser 100 milliards d'économie sur les finances publiques sur 5 ans ;
- Réduire, en 5 ans, les effectifs de la fonction publique de 600 000 postes ;
- Diminuer les effectifs des 3 fonctions publiques ;
- Limiter le statut de fonctionnaire aux fonctions régaliennes (a priori nous n'en sommes pas) Pour les autres (nous en sommes) recourir à un contrat de droit privé ;
- Instaurer un droit d'option pour les fonctionnaires ;
- Supprimer, the last but not the least, la fonction publique territoriale.

Je vous sers cette litanie, mes chers camarades, ni pour vous effrayer ni pour vous accabler ni encore moins pour susciter en vous ces travers que nous connaissons trop, se plaindre, récriminer dans son coin et puis finalement, rien.

Je vous sers cette litanie pour vous engager à défendre la fonction publique que nous voulons, je vous sers cette litanie pour que dans l'approche critique qui est la notre des politiques qui ont été conduites pendant ces 4 ans nous gardions mesure et raison.

PPCR, UN NOUVEAU DEPART ET UN TREMLIN

Si nous prenons par exemple le protocole PPCR, une lecture critique permet de reconnaître que bon nombre des propositions de notre projet syndical se concrétisent dans ce protocole, qui aurait pu être un accord associant largement les organisations syndicales.

La motion « Fonction publique et revendications corporatives » du Congrès d'Ambleteuse en 2012 donnait le ton, ciment de notre projet syndical, résumé par « *pour une fonction publique de l'État statutaire, interministérielle et inter catégorielle, par filières de métiers* ».

Présenté et adopté lors du Conseil national du 4 avril 2013, ce projet a été finalisé et adopté définitivement lors du Conseil national du 4 juin 2014.



LE GRAU DU ROI 2016

Le projet présenté et appliqué seul par le gouvernement, ne l'oublions pas, répond sur ses principes à nos mandats :

- affirmation d'une fonction publique statutaire adaptée aux besoins de la société, laïque, dont le principe du recrutement par concours est garanti ;
- la volonté de maintenir « l'attractivité de la Fonction publique en offrant à ses agents d'exercer des missions de service public grâce à des parcours de carrière diversifiés et valorisants, une formation initiale et continue adaptée et de réformer les rémunérations reconnaissant les compétences et les investissements. »

Si nous parcourons maintenant le protocole par catégorie, la simple honnêteté nous pousse à reconnaître la réalisation de nombre de nos mandats, voire même de constater une forme d'anticipation revendicative, le gouvernement allant parfois au-delà de ce que nous avons demandé.

C'est particulièrement évident pour la catégorie A :

- o Nous avons bâti un projet de corps à 3 grades avec 29 échelons. PPCR nous donne 3 grades avec 26 échelons + un échelon spécial dans le 3^e grade.
- o Nous revendiquons une durée de carrière de 28 ans. PPCR met en œuvre une carrière sur 26 ans.
- o Nous exigeons l'**indice brut sommital 1015**. Il sera atteint en 2019 pour le grade de Directeur des services et en 2020 pour le grade d'attaché principal tandis que les Directeurs des services passeront à 1020. Pour le grade d'Attaché hors classe qui sont actuellement au 1015, ils auront un indice brut à 1027 dès 2019.
- o Nous demandons un ratio de promotion de 20% pour le grade d'attaché principal et de 15% pour celui de la hors classe. L'accord PPCR prévoit que chaque fonctionnaire déroulera sa carrière sur 2 grades au moins, cela laisse présager d'établir des ratios susceptibles d'y parvenir et de nous satisfaire.

C'est encore très juste pour la catégorie C :

- o mise en place d'un corps unique à 3 grades avec 11,12, et 10 échelons avec un grade d'entrée dit « social » sans concours. Avec une répartition différente, c'est le même nombre d'échelons que le prévoyait notre projet.
- o Raccourcissement de la durée de passage de certains échelons réalisé dans les nouvelles grilles applicables au 1^{er} janvier 2017. La durée moyenne d'un grade pour l'ensemble du corps passera de 27 - 35 ans à 21 - 28 ans.
- o Amélioration du ratio promu/promouvables de **50% du 1^{er} au 2^e grade** et de **30% du 2^e au 3^e grade**. L'accord PPCR prévoit que chaque fonctionnaire déroulera sa carrière sur 2 grades au moins, cela laisse présager d'établir des ratios susceptibles d'y parvenir et de nous satisfaire.

- o Seul l'échelonnement indiciaire des grades est en retrait par rapport à nos revendications, mais les avancées ne sont toutefois pas négligeables. Nous voulions un 1^{er} grade dont l'INM serait compris entre **325 et 400**. En 2017, le grade C1 débute à 325 et s'achève à 367 dans PPCR. Nous demandons un 2^e grade dont l'INM serait compris entre **331 et 443**. Il oscille entre 328 et 416 dans PPCR. Et enfin, nous réclamons un INM pour le 3^e grade compris entre **387 et 486**. Le grade C3 passe de l'INM 345 à 466.

C'est moins vrai pour la catégorie B :

Vous aurez compris que j'ai gardé le moins bon pour la fin :

- o Nous revendiquons un raccourcissement de la durée de passage des échelons pour un déroulé de carrière plus rapide qu'actuellement, **sur 28 ans**. Nous étions à 33 ans en moyenne en 2012 et nous serions entre 30 et 35 ans selon le grade d'entrée.
- o Nous revendiquons une grille indiciaire améliorée avec un 1^{er} grade dont l'INM serait compris entre **354 et 509**. Nous obtenons en 2017 339-498 . Nous demandons un 2^e grade dont l'INM serait compris entre **405 et 544**. Nous obtenons 347 et 529. Et enfin, nous réclamons un INM pour le 3^e grade compris entre **448 et 596**. Nous obtenons 389 à 582.
- o Un point très positif toutefois. Nous revendiquons un ratio promu/promouvables de **20% du 1^{er} au 2^e grade** et de **15% du 2^e au 3^e grade**. L'accord PPCR prévoit que chaque fonctionnaire déroulera sa carrière sur 2 grades au moins, cela laisse présager d'établir des ratios susceptibles d'y parvenir et de nous satisfaire.

PPCR, UNE CONSOLIDATION PAR LES CIGeM

Une chose semble évidente après ce rapide panorama sur les catégories.

La tripartition des catégories traditionnelles de la fonction publique a-t-elle encore un sens ?

On voit bien un B écrasé entre un C qui de moins en moins exécute et un A qui de mieux en mieux encadre.

Ce mieux être, au moins sur le papier, du positionnement du A, nous le tenons grâce à notre choix résolu de l'interministérialité.

Ce qui rend la construction dynamique s'agissant du A ce n'est pas PPCR seul.

C'est PPCR comprenant un CIGeM.



LE GRAU DU ROI 2016

C'est l'affirmation qu'une catégorie composée d'un corps unique ne trouve sa dynamique que grâce à un grade de débouché qui tire l'ensemble vers le haut.

Qui eût cru, il n'y a pas si longtemps, que nous pourrions prétendre, dans le déroulement normal d'un grade atteindre, l'INM 1027 ?

Ce n'est donc pas un hasard si nous revendiquons encore des CIGeM.

Ceux du B et du C.

Nous aurons besoin de toutes nos forces, dans le cadre de notre fédération et de notre union, C'est un dossier lourd, qui relève avant tout de la fonction publique avec l'aide de notre ministère.

Or, la priorité actuelle dans notre ministère est de tirer prioritairement les conséquences de la mise en œuvre de PPCR pour nos collègues enseignants.

Il nous faudra donc sortir de ce congrès avec un message clair et fort : nous n'abandonnerons pas en chemin les personnels administratifs qui soutiennent le système éducatif. Soutien, mais pas soutien.

PPCR, le CIGeM, c'est le clos et le couvert, comme dans une construction.

Ca ne suffit pas seul à l'aménagement de la maison mais ça assure qu'il n'y pleuvra ni n'y ventera et que l'on aura les moyens d'y vivre.

Pour le reste, le mobilier, les pièces à vivre, les commodités du quotidien, personne dans notre grande maison commune n'est traité de la même manière ni n'est assuré de ne pas la quitter un jour : services centraux et déconcentrés, jeunesse et sport, enseignement supérieur, grands établissements, EPLE même peuvent ou risquent d'être concernés.

RIFSEEP ET REQUALIFICATIONS, CES PARFOIS MAUVAIS COMPAGNONS

De ce point de vue, la mise en œuvre du RIFSEEP et de la requalification illustre bien le double jeu de celui qu'il faudrait s'habituer à appeler « notre employeur » et non pas « l'administration », je veux dire l'Etat.

RIFSEEP et requalifications sont les deux compagnons de route qui nous furent attribués dernièrement.

L'une était désirée et a fait l'objet des conclusions du GT 11 consacré aux emplois administratifs. Il s'agit des requalifications, de C en B et de B en A.

En l'espèce, la duplicité de notre employeur l'Etat est flagrante. J'en veux pour preuve les exemples qui nous

reviennent d'académies où les conclusions du GT 11, qui doivent permettre une amélioration sensible du nombre de requalifications C en B et B en A ne sont pas appliquées.

L'autre compagnon, nous n'en voulions pas, il s'agit du RIFSEEP, qui se substitue aux régimes indemnitaires existants.

Nous avons dit que le RIFSEEP, ce n'était pas nécessairement gagner plus mais que l'on pouvait gagner mieux par la consolidation de l'indemnitaire dans la part pérenne de l'IFSE au détriment de la part variable, le CIA. C'est ce que nous avons soutenu nationalement c'est dans cet esprit que nous avons travaillé sur les planchers et plafonds.

Certaines académies n'ont pas joué ce jeu, garantissant certes oui, car bien obligées, le régime obtenu pour les collègues en place mais diminuant le régime indemnitaire pour l'avenir dégradant ainsi l'attractivité et l'intérêt de certains postes..

A l'heure où le ministère a d'autres chantiers en cours, nous ne pouvons accepter que les personnels administratifs qui ont porté le déploiement logistique juridique et financier de l'ensemble des réformes du système éducatif soient maltraités, d'autant plus que l'organisation même de l'Etat est aujourd'hui fortement interrogée.

AUTONOMIE, AUTONOMIE !

De ce point de vue, la question centrale qui doit nous préoccuper est celle de notre « République dont l'organisation est décentralisée » que certains, au prétexte, constitutionnel certes, que les collectivités locales s'administrent librement, voient de plus en plus comme une République « décentralisée » tout court.

Certes, rien en apparence, dans les projets politiques à l'horizon 2017 qui concerne l'organisation territoriale n'a de quoi nous inquiéter.

On y parle à nouveau de disparition des départements. Nous n'avons jamais été de chauds partisans des départements.

En revanche, le jeu entre le centre et la périphérie n'est pas affaire que de lois et de décrets.

Sur le papier, notre union, notre fédération, nous même par notre action avons fait ce qu'il fallait pour que la réorganisation de l'Etat ne se fasse pas au détriment de nos collègues touchés notamment par les réorganisations académiques. Ce n'était pas gagné mais nous avons obtenu la « Parré », la prime spéciale liée à la réorganisation de l'Etat. Reste à savoir ce qu'il en est et en sera. Il vous appartient dans les académies d'être extrêmement vigilant



LE GRAU DU ROI 2016

sur la question des réorganisations académiques. Je vous avouerais que nous n'avons pas pour l'instant de remontée : pas de nouvelles bonnes nouvelles ?

Ceux qui me font l'honneur de me lire dans la revue savent que je considère, et je préférerais me tromper, que l'échec de cette réorganisation, par certains côtés bien alambiquée, pourrait signer le commencement de la fin de l'Etat éducatif tel que nous le connaissons et le pratiquons en France. Songez à ce que je vous ai exposé des projets politiques agités par certains.

Nous ne sommes pas à l'abri à mon sens d'un double mouvement :

- Renforcement de l'autonomie des universités qui tendraient à devenir, personne ne le dit ainsi moi je le dis, des collectivités locales sans territoires alors qu'elles ne sont pour l'instant que des opérateurs de l'Etat ; Elles passeraient ainsi subrepticement d'un statut de décentralisation technique à une situation de décentralisation politique ;
- Régionalisation, qui dans un premier temps ne dirait pas forcément son nom, de l'enseignement scolaire du fait de l'affaiblissement de fait si ce n'est de droit du recteur et du renforcement, là aussi, de la structure décentralisée, au travers de l'autonomie des EPLE ; si rien dans les projets politiques que j'ai pu voir ne veut « la peau du recteur », la question de l'autonomie de l'EPLE au travers des pouvoirs accrus de son chef, en revanche, est bien présente ; dès lors, la question du rôle du recteur et de ses services se poserait inévitablement ; quant aux personnels administratifs des EPLE, adjoint gestionnaire en tête, on pourrait les consommer de diverses manières. L'une des hypothèses étant la disparition pure et simple de la fonction d'encadrement de gestion et la secrétarisation du reste, sans que cela soit bien entendu péjoratif dans ma bouche pour celles et ceux qui auraient à exercer de telles fonctions, si ce n'est qu'elles seraient fortement dévalorisées.

L'autonomie comme couteau suisse de la réforme administrative, comme robot multitâches de la qualité des services publics, nous ne sommes pas preneurs : vous me direz à l'issue de nos travaux si nous devons crier en sautant de nos chaises autonomie autonomie, je ne doute pas que cela nous fasse un beau final...

MIEUX QUE L'AUTONOMIE, LA MISE EN SYNERGIE

Quoi que l'on puisse en penser, il ne s'agit pas pour nous de remettre en question la légitimité des élus ou l'autorité des recteurs.

Nous disons simplement qu'avant de donner plus d'autonomie à des structures il conviendrait peut-être de savoir pourquoi on le fait.

Trop souvent autonomie rime avec abandon, responsabilisation d'autrui avec désengagement de soi.

L'exemple de l'EPLE est en la matière révélateur.

On voudrait donner plus d'autonomie à une structure qui dépend étroitement de deux autres niveaux de décision dans un système d'éducation nationale à gestion tout à la fois déconcentrée et décentralisée.

Donner plus d'autonomie à la structure EPLE au delà de sa seule compétence pédagogique de proximité, c'est inévitablement remettre en cause ce modèle qui appellerait plutôt une mise en synergie des forces en présence, respectueuse des compétences et métiers de chacun.

Là également, nous aurons peut-être à nous prononcer clairement sur des schémas d'organisations qui ne sauraient être neutres, risquant de conduire à la fin de l'état éducatif.

CONCLUSION

Au moment de conclure ce complément qui doit être un lancement, je pense que nous n'avons pas collectivement à rougir du chemin parcouru.

Comme je le disais en introduction, ce parcours nous le devons essentiellement à Jean-Yves Rocca. Qu'il en soit à nouveau remercié.

La plupart des embûches ont été levées ; le syndicat a fait le travail demandé sur l'essentiel. L'une de nos tâches, je le sais ce n'est pas toujours facile, est d'en convaincre toujours les éternels insatisfaits et sceptiques que sont certains de nos collègues.

Expliquer, expliquer à nouveau pour enfin convaincre non pas que tout est pour le mieux mais que l'action syndicale évite souvent le pire.

Rimbaud disait qu'il faut être absolument moderne. La question, moderne par excellence, de la communication rejoint ici la nécessité de l'explication. C'est pour cela que, désormais, vous retrouvez votre syndicat sur facebook et twitter.

Il est temps de lever le rideau.

Je vous, je nous souhaite un excellent congrès, non pas dans la compétition fratricide mais dans l'émulation fraternelle.





LE GRAU DU ROI 2016

INTERVENTION DE FLORENCE DODIN, SECRETAIRE GENERALE ADJOINTE UNSA

L'UNSA représentée par sa secrétaire générale adjointe, Florence Dodin, s'est rendue à l'invitation du Secrétaire général, Jean-Marc Bœuf et de son équipe au Congrès de Grau du Roi. Après avoir remercié le syndicat A&I-UNSA pour qui l'engagement depuis toujours dans l'interprofessionnel a permis la construction et le développement de l'UNSA, l'intervention de l'UNSA s'est focalisée sur le contexte social, le projet de loi « Travail », ainsi que les élections dans les très petites entreprises-TPE-enjeu majeur pour la représentativité de l'UNSA.

Sur la loi « Travail », l'UNSA a dénoncé dès le début un projet de loi mal engagé et un manque de concertation, mais, fidèle à sa méthode, elle s'est attachée à en analyser son contenu. C'est de son analyse qu'elle a estimé que le projet de loi était déséquilibré mais comportait des avancées notables pour les salariés, notamment, le compte personnel d'activité en matière de sécurisation des parcours professionnels, le renforcement des moyens du dialogue social, la lutte contre le détachement illégal... L'UNSA s'est donc mobilisée pour faire radicalement bouger le texte en faveur des salariés, s'engageant pleinement dans un plan d'action pour peser au cours de toutes les audiences.

Après la loi Travail qui trouvera son aboutissement courant juillet, l'année 2016 sera aussi marquée par une échéance importante pour l'UNSA, en termes de représentativité : les élections TPE. Face aux enjeux, c'est toute l'UNSA qui affronte et se mobilise ensemble, privé comme public et l'UNSA sait pouvoir compter sur l'engagement d'A&I-UNSA et de ses militants pour assurer ce succès.





LE GRAU DU ROI 2016

INTERVENTION DE LUC FARRE, SECRETAIRE GENERAL UNSA FONCTION PUBLIQUE

Cher(e)s ami(e)s

C'est avec plaisir que j'ai répondu à l'invitation de Jean-Marc et de Philippe.

Mon intervention à cette tribune a donc un sens.

Elle montre toute l'importance qu'Administration et Intendance-UNSA attache à la fonction publique et aux missions de service publique que vous remplissez.

Sans vous, le service public d'éducation ne fonctionnerait pas.

Je tenais ici à vous apporter l'amical salut de tous les agents publics de l'UNSA qu'ils exercent dans la fonction publique territoriale (je viens de participer au congrès de l'UNSA territoriaux), dans les hôpitaux ou dans un autre ministère.

Notre syndicalisme est d'abord un syndicalisme du respect de chacune et de chacun. C'est aussi un syndicalisme de réflexion, d'échanges et de constructions. Nous portons le projet d'un service public de qualité avec des agents publics reconnus. Dans la période actuelle, il est essentiel de la rappeler.



Nous sommes attachés au statut de la fonction publique. Statut que vient de renforcer la récente loi relative à la déontologie et aux droits et devoirs des fonctionnaires. Statut qui nous permet de garantir l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis d'élus, de parent ou d'utilisateur.

La surenchère de pré-candidats à la présidentielle peut inquiéter. Certains évoquent la fin du statut, l'embauche sur contrat, des suppressions de postes en masse, une fonction publique régaliennne, sans trop savoir quels seraient les corps concernés ... Le tout, s'appuyant sur un populisme « anti

fonctionnaire ». Nous devons rester extrêmement vigilants dans les mois à venir.

Le statut de la fonction publique ne propose pas un contrat aux fonctionnaires.

C'est tout autre chose, avec un concours, avec une carrière qui se déroule sur la durée, avec un calcul spécifique de la pension fait sur la base de l'indice détenu pendant les 6 derniers mois, avec la garantie de l'emploi mais avec en contrepartie, les obligations que vous connaissez.

L'UNSA-FP est aujourd'hui, après les élections de 2014, l'organisation la plus représentative de la filière administrative dans la fonction publique de l'État. Je connais la part qu'A&I-UNSA a apporté à ce succès.

C'est donc une responsabilité que nous portons collectivement sur cette filière. Vos analyses comptent et portent plus loin que le seul ministère de l'Éducation nationale.

Aujourd'hui, L'UNSA-FP peut compter sur le travail riche et constructif de votre syndicat, enrichi au sein de l'UNSA-Éducation.

De nombreux dossiers traités par l'UNSA-FP concernent directement les adhérents d'A&I-UNSA.

Je vais illustrer mon propos avec plusieurs exemples pris dans l'actualité récente.

Le CIGeM

Tout d'abord, je tiens à rappeler la création du CIGeM des attachés, soutenue par la seule UNSA-FP en 2011 sur l'incitation forte d'A&I-UNSA. Depuis le CIGeM des attachés des administrations de l'État a intégré 18 corps ministériels.

Le CIGeM doit faciliter les mobilités... Récemment, l'UNSA-FP a dû réaffirmer son attachement au rôle des CAP pour gérer ces mobilités.

Le RIFSEEP

Ensuite, je souhaite revenir sur le RIFSEEP, ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, censé faciliter la mobilité et les reconnaissances professionnelles tout en simplifiant le système des primes.

Nous l'avons ensemble rejeté car ce nouveau dispositif apparaissait comme très complexe et ne gommant pas les défauts de la PFR (au niveau de la transparence, créant des injustices)...

De plus, le RIFSEEP n'est pas forcément applicable partout... Alors qu'il devrait s'appliquer à tous les fonctionnaires.

Nous nous y sommes opposés mais Le RIFSEEP s'applique quand même.



LE GRAU DU ROI 2016

Cependant, notre perception était la bonne, nous avons raison puisque nous constatons que les corps exemptés sont nombreux... Certains métiers ne se prêtent pas à son schéma comme les policiers ou les enseignants, pour des raisons différentes.

Certains ministères, comme celui des finances, refusent son instauration ou n'en prévoient sa mise en œuvre que pour certains corps.

Logiquement, aucun agent ne devrait perdre la moindre part de sa rémunération indemnitaire et nous devons veiller à ce que ce soit bien le cas.

De plus, la constitution des groupes de fonctions et la faiblesse des budgets qui hypothèquent le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) ne facilitent pas la compréhension du RIFSEEP par les agents.

Le chantier autour de l'indemnitaire, notamment dans son aspect convergence, devra se poursuivre pour réussir dans la fonction publique de demain, qui permettra des mobilités plus faciles entre services, entre ministères, entre versants.

Cette affirmation est si vraie que le RIFSEEP commence à être appliqué dans certaines collectivités territoriales.

Enfin, je veux revenir sur les grands chantiers de ce quinquennat en matière de rémunération des personnels que nous avons porté ensemble.

Je veux d'abord revenir sur la priorité que nous avons fixée quant à l'amélioration des grilles de la catégorie C... Ce chantier a abouti à un premier plan mis en application en 2014.

Négocier pour améliorer les carrières des agents les moins rémunérés fait partie de l'ADN de l'UNSA.

Nous avons décidé collectivement de signer à 93% lors de notre congrès de septembre 2015 le protocole PPCR, Parcours Professionnel Carrière et Rémunération.

Je voudrais rester quelques instants sur ce principal chantier qui nous occupe encore beaucoup. C'est la priorité de l'UNSA-FP, à savoir, nous voulons la réussite de PPCR. C'est une pierre importante de la construction de l'avenir de la fonction publique, pour tous les fonctionnaires.

Il fait suite au premier plan de revalorisation des grilles de la catégorie C qui est entré en application au début 2014. Je rappelle qu'à l'UNSA-FP, la rémunération des agents de catégorie C a toujours été une priorité, tous simplement car ce sont les agents les moins rémunérés... Et vous le savez bien.

Ce plan coûte la bagatelle de **1,3 milliard d'euros**.

Le Protocole PPCR a été un sujet de discussion pendant un an avant d'aboutir en septembre 2015 et avant qu'il ne soit signé par l'UNSA-FP avec 5 autres organisations.

Mais FO et Solidaires, actuellement se positionnent en contre sur tout dans la fonction publique, ils ont refusé de le signer. C'est une posture plus facile à tenir et plus démagogique que de porter une réforme.

La CGT a également refusé par choix idéologique avant tout mais a participé activement à la négociation.

Je rappelle que ce Protocole est construit sur 4 piliers.

Premier Pilier :

L'échange primes/points d'indice qui permet, symboliquement, de faire basculer une toute petite partie des primes dans la rémunération indiciaire et qui sera donc prise en compte dans le calcul des pensions. Pour ceux qui n'ont pas de primes, ce pilier se traduira par une hausse de leur rémunération.

Second Pilier :

La **refonte des grilles**, sur la base des grilles types des corps administratifs, qui permet une nette amélioration des débuts et surtout des fins de carrières...

- Avec le passage à 3 grades pour la catégorie C.
- L'indice du dernier grade de la catégorie C est porté à 473. Ce n'est pas rien pour tous ceux qui en bénéficieront.
- Avec 3 grades en B et en A

Les premiers arrêtés ont été publiés au JO et s'appliqueront donc des 2016 pour les agents de catégorie B et des 2017 pour ceux des autres catégories.

La **contrepartie est l'avancement à rythme unique**, au rythme moyen avec un léger ralentissement des carrières par rapport au décret de 2014 qui entérinait un mois de réduction pour tous et pour tous les échelons.

Mais si l'UNSA a accepté **cette contrepartie** c'est qu'il y a dans le protocole le **3^{ème} pilier**, c'est à dire, et je cite le Protocole :

« Les fonctionnaires qui ont une carrière complète ont vocation à dérouler leur carrière sur deux grades »

Cela signifie donc, pour l'UNSA-FP, que chaque agent recruté dans un grade pourra poursuivre sa carrière dans le grade au-dessus.

Par exemple, un agent recruté en catégorie C (avec un concours) sur le second grade devra pouvoir accéder au troisième grade, nouvelle échelle C3 avant son départ en retraite.

Il est nécessaire de créer un dispositif pour s'assurer de la réalité de cette disposition de l'accord. C'est le sujet du dernier groupe de travail qui a eu lieu, il y a quelques jours, à la fin du mois de mai.



LE GRAU DU ROI 2016

C'est la clef du Protocole ! Nous agissons et continueront d'agir pour que ce principe devienne une réalité.

Enfin, le 4^{ème} pilier repose sur la **négociation salariale annuelle** avec une première réunion prévue en février 2016... Cette étape a eu lieu en mars en raison du changement de gouvernement et de ministre.

Nous avons pu obtenir 1,2%, en deux fois. 0,6% au 1^{er} juillet et 0,6% au 1^{er} février 2017...

Certes ce n'est pas beaucoup mais c'est la fin de gel du point d'indice après 6 ans de stagnation !

C'est 1% de plus que ce que les plus optimistes évoquaient en janvier 2016 !

Je rappelle aussi que l'inflation oscille entre 0 et 0,2 %.

Certes pour un agent de catégorie C on dira que ce n'est pas énorme... Cette hausse effacera la hausse des cotisations retraites de 2016 et de 2017 voulue par le gouvernement Fillon et couvrira la hausse de l'inflation pour 2015 et 2016 !

Cette décision représente **2,4 milliards d'euros**.

Je tiens aussi à rappeler que le dégel était nécessaire car juste !

La hausse du point d'indice n'est pas l'Alpha et l'Omega d'une politique de revalorisation des salaires.

Pourquoi ?

Car ce sont les plus hauts indices qui en bénéficient le plus.

- 1,2% si vous gagnez 1500 € c'est 18 euros en plus par mois
- Mais 1,2% si vous gagnez 3500 € c'est 42 € de plus par mois

Ce 4^{ème} pilier est important mais, sans lapalissade, ce n'est que le 4^{ème} !

Pour l'UNSA, en finir avec le gel et débloquent le point d'indice était une mesure de justice et une mesure indispensable pour renforcer PPCR et permettre aux nouvelles grilles de s'appuyer sur une valeur du point qui évolue.

Cependant, souvenons-nous que si nous voulons continuer à augmenter le salaire des agents de catégorie C, c'est en agissant sur le nombre de points d'indice, donc sur les grilles.

C'est le choix qu'a fait l'UNSA en validant et en signant le Protocole PPCR.

Je rappelle ici que le protocole PPCR n'est pas une fin en soi mais il marque des avancées actées en septembre 2015 pour une mise en application de 2016 à 2020... avancées qui ne répondent pas à toutes nos revendications... Ce serait trop merveilleux !!!

PPCR ce sera près de **5 milliards**

Comme l'UNSA-FP l'a écrit, je le redis devant vous... PPCR est un changement dans la durée mais bénéfiques pour tous... et la revalorisation et la transformation des grilles de catégorie C apporte une véritable revalorisation...

Mais signer PPCR ne signifie en rien la fin de nos revendications.

Rapidement, je pense qu'il faudra revisiter les grilles des agents de catégorie B et obtenir un raccourcissement de la durée de carrière. Gardons-le en mémoire.

Pour montrer les liens qui unissent A&I-UNSA et l'UNSA-FP, je vais m'attarder sur un autre aspect, celui de la formation

Formation initiale avec l'ENA ou les IRA (pour l'instant Bastia). Ce sont des représentants d'A&I-UNSA qui siègent en Conseil d'Administration au nom de l'UNSA-FP.

J'ouvre ici la réflexion pour aller vers plus de formation commune aux trois versants dans les écoles d'administration tant pour la formation initiale que continue.

L'actualité fonction publique, c'est aussi

Le **CPF... le compte personnel de formation** qui pourrait succéder au DIF.

Le recrutement en cat B et A de jeune de moins de 28 ans sans emploi sur des contrats de 12 mois avec une formation en alternance pour préparer un concours externe.

La commission laïcité mis en place mardi 7 juin pour améliorer la formation des agents.

Le rapport de Philippe Laurent sur le temps de travail. Nous sommes très prudents à l'UNSA-FP sur ce sujet.

Pour nous, chaque agent remplit sa mission en respectant les textes négociés et réglementaires qui régissent son temps de travail. Si j'évoque les mots astreintes, urgence, rapidité, intervention de nuit, et j'en oublie...

Je parle de missions que vous connaissez !

Je tiens à rappeler que les agents sont pleinement engagés au service des populations et de l'intérêt général. L'UNSA-FP entend qu'en matière de temps de travail, comme sur d'autres sujets, le dialogue social soit respecté.

Nous verrons donc si le rapport aboutit à des réorganisations ou reste coincé sous une pile d'autres rapports inutilisés.

Pour conclure mon propos, je voudrais saluer Jean Yves Rocca au nom de toutes les équipes de l'UNSA-FP actuelles et anciennes... qui aura su apporter, y compris à moi-même, aide et expertise....

J'y ajouterai un mot personnel de remerciement car comme militant local j'ai suivi la création d'A&I-UNSA en 1994 et le parcours de Jean-Yves avant qu'il ne devienne secrétaire général. Merci encore.



LE GRAU DU ROI 2016

MOTION 1 Unanimité

VIE SYNDICALE

1-1 NOTRE SYNDICALISME

Les principes fondateurs du Syndicat de l'Administration & de l'Intendance UNSA sont :

- l'indépendance à l'égard de tout pouvoir ou parti politique,
- la démocratie interne par l'expression de chacun et l'adoption des décisions à la majorité,
- la volonté de l'unité la plus large du mouvement syndical.

Fort de ces principes et de son attachement aux valeurs républicaines de démocratie, de justice, de liberté, d'égalité citoyenne, de solidarité, de laïcité et de préservation de l'environnement, notre organisation pratique un syndicalisme de revendication, de proposition, de contestation et de négociation au service d'un projet de transformation et de progrès social.

Dans le respect de ses valeurs, le Syndicat de l'Administration & de l'Intendance UNSA affirme ses objectifs :

- défendre et promouvoir les personnels d'administration et de gestion, et les métiers qu'ils exercent dans les services publics chargés d'éducation et de formation ;
- conforter la solidarité avec tous les personnels du système éducatif au service de l'élève et de l'étudiant ainsi que de l'adulte en formation continue ;
- agir pour la mise en place d'une filière interministérielle d'administration générale et financière et pour la création de nouvelles passerelles entre les trois fonctions publiques ;
- approfondir la coopération avec l'ensemble des syndicats de l'UNSA Education pour défendre nos valeurs, nos métiers et obtenir de nouvelles avancées pour tous les personnels ;
- engager des réflexions avec les autres syndicats de notre union sur le rapprochement possible des différentes fonctions publiques pour travailler à la création d'un nouvel outil syndical réunissant les personnels de l'administration générale interministérielle ;
- inscrire les aspirations catégorielles de ses adhérents dans une démarche responsable d'intérêt général ;
- confronter nos aspirations avec celles de l'ensemble des travailleurs ;
- affirmer notre volonté d'un syndicalisme interprofessionnel solidaire en œuvrant au développement de l'UNSA ;
- participer dans et avec l'UNSA au rassemblement du syndicalisme français.

Le Syndicat de l'Administration & de l'Intendance UNSA se donne comme objectif de conduire son activité selon les modalités suivantes :

- impliquer concrètement, consulter au besoin, chaque adhérent dans la vie de l'organisation pour rapprocher la politique syndicale de ses préoccupations et aspirations ;
- définir des revendications et des propositions en relation constante avec les demandes exprimées à tous les niveaux du syndicat ;
- engager et promouvoir les actions adaptées, fixées collectivement après analyse concrète du rapport de force et des réalités sociales et économiques du moment, pour imposer ces revendications ;
- analyser les résultats de ces actions et élaborer de nouvelles revendications et propositions ;



1-2 DÉFENSE ET PROMOTION DES MISSIONS ET DES MÉTIERS D'ADMINISTRATION

Le Syndicat Administration & Intendance : UNSA

- ❖ exige le respect plein et entier du statut général de la fonction publique, du paritarisme et du droit syndical,
- ❖ affirme son attachement à un Service public de qualité, seul garant de l'égalité d'accès de tous les citoyens aux moyens nécessaires à la satisfaction des besoins d'intérêt général,
- ❖ exprime sa volonté d'une gestion efficace et ambitieuse de l'ensemble des services publics d'éducation et de formation,
- ❖ s'oppose catégoriquement à toute tentative d'externalisation dans tous les secteurs de l'Éducation et des services publics,
- ❖ soutient que la fonction d'administration générale et financière participe à l'action éducative et contribue à la qualité du service public.

Le Syndicat de l'Administration & de l'Intendance UNSA milite pour que :

- le rôle éducatif des personnels d'administration générale et financière soit reconnu des usagers, des autres personnels, des médias mais aussi des élus et des ministres ;
- l'acte d'administrer et de gérer soit confié aux seuls personnels de l'AENES dont c'est le métier ;



LE GRAU DU ROI 2016

- ce métier soit reconnu au niveau ministériel et interministériel, avec une égalité de traitement pour l'ensemble des personnels qui l'exerce ;
- l'unité de gestion des personnels soit maintenue dans une seule Direction ministérielle et au niveau interministériel par le maintien de tous les personnels dans la fonction publique d'État.

1-3 NOTRE OUTIL SYNDICAL

Le Syndicat de l'Administration & de l'Intendance UNSA, fort de la confiance conquise aux élections professionnelles et régulièrement confirmée, se donne comme mission de rassembler dans ses rangs le plus grand nombre de collègues de son champ de syndicalisation.

Cette mission première, permanente et immédiate, passe par une attention particulière à la réalisation de plusieurs objectifs qui y concourent :

- promouvoir les syndicats à la rencontre des adhérents potentiels ;
- définir dans chaque académie un plan de développement syndical ;
- privilégier la démocratie participative afin de renforcer l'implication et la responsabilité de chaque adhérent dans la vie de son organisation ;
- organiser les différentes instances syndicales nationales ou locales de façon à répondre à l'intérêt de tous les adhérents, quel que soit leur grade, quel que soit leur secteur, actifs ou retraités ;

- offrir à chaque adhérent l'information rapide, précise et complète que permettent les outils modernes de communication ;
- faciliter les formalités d'adhésion notamment par la possibilité d'une adhésion en ligne, réexaminer les modes de perception et de répartition de la cotisation syndicale ;
- former les différents militants dès leur prise de responsabilité : secrétaires académiques et départementaux, membres des bureaux, commissaires paritaires, trésoriers ... ;

Le Syndicat de l'Administration & de l'Intendance UNSA affirme que la cohésion sociale repose sur un dialogue social de qualité dont l'un des ressorts est l'existence de syndicats représentatifs.

Il revendique :

- une reconnaissance réelle par l'employeur de l'exercice syndical et sa prise en compte dans le déroulement de la carrière ;
- que le taux de la déduction fiscale et du crédit d'impôt liés à la cotisation syndicale soit porté à 100 % y compris pour le calcul des frais réels.





LE GRAU DU ROI 2016

MOTION OUTRE-MER

CONSTATE :

- le sous encadrement chronique dans les différentes administrations des Outre-Mer aggravé par les prochains départs massifs à la retraite ou provoqué par l'impact de la poussée démographique
- les difficultés croissantes des stagiaires des Outre-Mer dans les IRA pour obtenir une affectation dans leur académie
- que les suppressions de postes accentuent la dégradation de fonctionnement du service public et des conditions de travail des agents

CONTESTE :

- les remontées de l'outil SERACA et les indicateurs utilisés, en totale contradiction avec la réalité de terrain dans les académies des DOM-TOM qui sont présentées alors comme excédentaires pour justifier les suppressions de postes

REFUSE

- le transfert des moyens financiers et humains de l'Etat (volet éducation) vers le pays (Polynésie Française) à travers une dotation globale de compensation

REVENDIQUE :

- la mise en place pour la zone océan indien d'un IRA
- le développement pour la zone Antilles-Guyane d'une formation universitaire adaptée permettant l'accès aux concours d'encadrement



de la fonction publique

- la poursuite du plan de titularisation pour les agents non titulaires
- l'application du CIMM dans le barème du mouvement inter académique
- la création de postes administratifs liée aux ouvertures d'établissement
- le maintien de la surrémunération et l'alignement du taux entre la collectivité territoriale de Mayotte et la Réunion
- la mise en place d'un système de compensation suite à la suppression progressive de l'ITR (Indemnité Temporaire de Retraite)

Compte tenu des spécificités, le congrès exige une attention particulière pour :

1. la Polynésie Française

- la mise en place d'un CHSCT pour les personnels de l'Education Nationale mis à disposition du Pays
- la mobilité générale choisie et voulue pour les personnels de l'AENES
- le maintien de la cotisation à la sécurité sociale et non à la caisse de prévoyance sociale pour tous les fonctionnaires d'état
- la reprise en charge des frais de transport dans le cadre des congés administratifs en Polynésie Française et en Nouvelle-Calédonie

2. Mayotte

Les récents évènements, notamment les expulsions massives, accentuent l'insécurité. Le climat social se détériore sur le territoire impactant sur les conditions de travail des personnels.

Le congrès appuie la section territoriale dans les démarches menées auprès des ministères de

l'Education Nationale et des Outre-Mer notamment par une prise en charge RH dans les mutations aussi bien pour les entrants que les sortants





LE GRAU DU ROI 2016

MOTION HORS DE FRANCE

Le syndicat A&I-UNSA rappelle son attachement à voir les personnels de l'administration issus du Ministère de l'Education Nationale pouvoir prendre toute leur place au sein des services et des établissements à l'étranger de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), de la Mission laïque française (MLF) et du Ministère des affaires étrangères et du développement international (MAEDI).

Notre syndicat revendique également une réelle reconnaissance, au delà des simples discours d'intention, de la capacité d'adaptation et de l'expérience acquises au sein de ces services et établissements, sur des postes souvent lourds et délicats, que ce soit par la possibilité d'obtenir une intégration dans les corps du MAEDI ou dans la poursuite de la carrière au sein de notre ministère à l'issue de la période de détachement. Nous exigeons en particulier la modification rapide du décret 2011-1317 portant statut particulier du corps des attachés d'administration de l'Etat pour permettre la prise en compte des services accomplis à l'étranger en détachement sur contrat auprès de l'AEFE ou du MAEDI.

Le syndicat A&I-UNSA, dont l'action à l'étranger s'inscrit dans le cadre de celle conduite par sa fédération UNSA-Education, appelle tous les agents français des services et établissements



d'enseignement ou à vocation culturelle ou éducative, qu'ils soient détachés ou agents de droit local, à s'engager syndicalement pour la défense de leurs intérêts, défendre le service public français à l'étranger et promouvoir les valeurs de laïcité et de solidarité qui sont les nôtres. La nécessité de cet engagement est de plus en plus prégnante aujourd'hui, dans un monde où montent en puissance les idéologies rétrogrades et obscurantistes.

AEFE

Depuis 2012, l'AEFE n'a en rien bénéficié de la priorité à la jeunesse annoncée par le Président de la République. Bien au contraire, alors que le nombre d'élèves scolarisés de par le monde ne cesse de croître, la dotation de fonctionnement de l'Etat qui lui est versée est maintenant en baisse depuis deux ans et ne couvre même plus la masse salariale des personnels détachés. Cela conduit l'agence à devoir faire des choix entre établissements, entre pays et entre catégories de personnel et la moindre mesure positive en faveur de certains se traduit inéluctablement par une remise en cause de la situation d'autres. Notre syndicat exige une rupture avec cette tendance qui, à terme, remettra en cause la capacité de l'AEFE à assurer toutes ses missions, voire sa viabilité et que lui soit donnés les moyens humains et financiers pour y faire face.

Dans ce contexte difficile, le syndicat A&I-UNSA demande le renforcement de l'implication du ministère de l'Education Nationale dans le fonctionnement de l'AEFE, au delà du seul cadre général de la pédagogie, avec en perspective la mise en place sur cet important opérateur public, chef de file de l'enseignement français à l'étranger, de la double tutelle Affaires étrangères – Education nationale.

Le syndicat A&I-UNSA continue à réclamer

- la mise à niveau des indemnités d'expatriation pour une meilleure prise en compte de la nature et de la difficulté des fonctions exercées
- une révision de l'indemnité spécifique de vie locale (ISVL) des personnels résidents qui ne se fasse pas à budget constant pour permettre de tenir réellement compte du coût et des conditions de vie dans les pays d'affectation
- une refonte des majorations familiales qui doivent non seulement couvrir les frais de scolarisation des enfants mais aussi prendre en compte les autres charges de familles des agents détachés
- la reconnaissance du statut d'agent non titulaire de l'Etat pour les agents de droit local (ADL) de nationalité française et les contractuels des services centraux qui prennent une part importante dans la mise en œuvre des missions de service public de l'AEFE que sont l'enseignement donné aux jeunes français vivant à l'étranger et la participation au rayonnement culturel et à l'influence de notre pays dans le monde
- une meilleure prise en compte dans les plans de formation de l'Agence des besoins des personnels administratifs quelque soit leur statut.



LE GRAU DU ROI 2016

Le syndicat A&I-UNSA restera vigilant sur le maintien de la qualité de l'encadrement administratif et financier des établissements à l'étranger par le maintien d'un nombre significatif des personnels fonctionnaires détachés. En particulier, nous exigeons le maintien des postes d'expatriés adjoints aux directeurs administratifs et financiers là où ils existent et leur développement dans les établissements où ils sont nécessaires.

Pour les personnels administratifs détachés, tant dans les établissements que dans les services centraux, le syndicat A&I-UNSA réclame l'amélioration du régime indemnitaire pour prendre en compte la complexité et la difficulté de leur travail et améliorer l'attractivité de l'AEFE. De même, nous réclamons toujours le bénéfice des promotions de grade ou d'échelon dans le corps d'origine dès leur date d'effet et non lors du renouvellement du contrat ou d'un changement d'affectation.

Pour les personnels ADL des établissements ou contractuels des services centraux, le syndicat A&I-UNSA revendique le droit de se présenter aux concours internes de l'Education nationale ou de la Fonction publique ou de bénéficier d'éventuels plans de titularisation. Par ailleurs, nous dénonçons la disparition maintenant quasiment totale de tous les emplois de résident de catégorie B ou C dans les établissements à l'étranger qui ôte aux ADL lauréats d'un concours externe d'accès à ces catégories toute perspective d'y obtenir un poste en détachement.

Enfin, dans le contexte évoqué plus haut, A&I-UNSA sera particulièrement vigilant à ce que la pression s'exerçant sur l'Agence n'ait pas de répercussion négative sur les conditions de vie au travail des personnels, tout particulièrement au sein des services centraux où le stress et la souffrance au travail sont souvent bien réels.

MAEDI

Après les années sombres de la RGPP, la baisse des moyens budgétaires du MAEDI a certes ralenti mais n'a pas pris fin pour autant. Il en résulte que, depuis 2012, les suppressions d'emploi, les redéploiement entre zones et les fermetures de service ou d'établissement à l'étranger n'ont pas cessé.

Force est aussi de constater que la réforme engagée avec la création de l'Institut Français n'est pas allée à son terme et que le réseau culturel souffre d'un pilotage insuffisant qui risque de mettre gravement à mal cet outil souvent vanté par nos ambassadeurs d'influence de notre pays et de promotion de sa culture et de ses valeurs humanistes.

Face à cette situation, le syndicat A&I-UNSA exige la fin des suppressions de poste qui ont conduit à réduire drastiquement les effectifs détachés et contractuels du MAEDI.

Il demande que l'accroissement des charges de travail et de responsabilité des détachés exerçant les fonctions de secrétaire général ou d'agent comptable dans le réseau de coopération s'accompagne d'une revalorisation de leurs indemnités d'expatriation et de fonction prenant véritablement en compte la réalité de leur activité.

Par ailleurs, le syndicat A&I-UNSA déplore que la précarité semble rester la règle dans la gestion des personnels contractuels du réseau et demande la mise en œuvre d'une véritable politique de ressources humaines.



LE GRAU DU ROI 2016

MOTION 2 Unanimité

FONCTION PUBLIQUE ET REVENDICATIONS CORPORATIVES

INTRODUCTION

Depuis notre dernier congrès, l'Etat s'est engagé dans une profonde modification de son organisation territoriale :

- la loi du 17 mai 2013 transforme les conseils généraux en conseils départementaux et modifie les modalités d'élections des conseillers municipaux et communautaires ;

- la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles ;

La loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions crée 13 « grandes » régions en lieu et place des 22 régions métropolitaines précédentes hors régions ultra marines ;

- la loi du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République confie de nouvelles compétences aux régions.

Cette profonde modification n'est évidemment pas sans conséquence sur notre vie

professionnelle car elle a amené la création des 17 régions académiques au 1^{er} janvier 2016. Ces 17 régions académiques regroupent les 25 académies actuelles, maintenues dans leur limite géographique. La volonté affichée est d'assurer une cohérence des politiques éducatives au niveau régional. Chacune de ces régions académiques est représentée par un recteur régional choisit parmi les recteurs académiques qui devient l'interlocuteur unique du conseil régional et du préfet de région. Il conviendra d'être très vigilant sur les services inter académiques qui ne vont pas manquer d'être constitués pour soi disant renforcer l'efficacité collective des académies concernées. Nous veillerons à ce que le ministère donne des directives claires à tous les recteurs pour qu'ils communiquent très rapidement sur la réalité de ces mesures afin d'informer et de rassurer les collègues qui se posent légitimement beaucoup de questions.

Dans le même temps, la fonction publique de l'Etat, après la « casse » de l'emploi des deux derniers mandats présidentiels 2002-2012 qui s'est traduit par 8 908 suppressions dans notre administration, continue d'évoluer.

Le gouvernement a souhaité renforcer le modèle de la fonction publique de carrière en réaffirmant ses principes fondamentaux. Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la nécessaire continuité du service public et sa mutabilité, constituent les fondements de la fonction publique de carrière. Le

Congrès affirme son attachement aux valeurs et aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires, son souhait d'assurer sa pérennité et de préparer la fonction publique à l'action publique du XXI^e siècle.

Ainsi :

- la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la

République s'est traduite par l'arrêt des suppressions de postes dans notre ministère. Il y a la création de 60 000 nouveaux postes dont seulement 100 pour les BIATSS en 2016;

- le CIGEM (Corps Interministériel à Gestion Ministérielle) des attachés de l'Etat est devenu une réalité en septembre 2013 avec une structuration du corps à trois grades dont un grade à accès fonctionnel accessible au choix. A&i-UNSA défend ce nouveau corps car il correspond à la voie choisie par notre syndicat d'une fonction publique de métiers organisée par filières professionnelles dont la première est celle d'administration générale interministérielle et intercatégorielle ;

- la nouvelle grille indiciaire de la catégorie C a été mise en œuvre le 1^{er} janvier 2015 permettant un gain indiciaire pour tous les agents. Conformément à notre mandat de congrès, notre syndicat a soutenu cette réforme et cela contre l'avis de quasiment toutes les autres organisations syndicales ;





LE GRAU DU ROI 2016

- le nouveau régime indemnitaire interministériel a remplacé l'IAT et la PFR, le 1^{er} septembre 2015, le RIFSEEP (régime indemnitaire reposant sur les fonctions, l'expertise et l'expérience professionnelle). Dès le début des discussions sur ce dossier, notre syndicat s'est opposé à ce projet gouvernemental. Devant sa détermination à le mettre en place, nous avons veillé à rendre la circulaire nationale d'application dans notre ministère fortement prescriptive afin d'éviter les dérives locales. Sur le point essentiel de la cartographie des emplois, les résultats obtenus sont globalement satisfaisants, alors que la circulaire fonction publique était calamiteuse pour tous.

- la mise en œuvre des mesures du protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrières Rémunérations) voulu et signé par l'UNSA, débutera en 2016 pour la catégorie B, notamment. Ce protocole se traduit par plusieurs mesures de restructuration des carrières, progressives mais réelles, dont les principales sont la restructuration en 3 grades au lieu de 4 précédemment de la catégorie C, un gain indiciaire à tous les échelons des grilles de tous les corps, la garantie d'un déroulé de carrière sur au moins deux grades et le transfert et l'intégration d'une partie du régime indemnitaire vers l'indiciaire, dès 2016 pour la catégorie B et 2017 pour les catégories C et A, sans incidence sur le salaire net perçu. Enfin, un rendez-vous salarial annuel est programmé.

- la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires en cours de vote au parlement actualise et complète les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires. Il évoque notamment des valeurs reconnues par la jurisprudence, qui fondent la spécificité de l'action des agents publics : neutralité, impartialité, probité et laïcité. Il remet en cause avec justesse la confusion public-privé et abroge le congé de réorientation professionnelle.

Mais de nombreuses questions demeurent sur la mise en œuvre du protocole PPCR qui concernent le recrutement, l'avancement d'échelon et de grade, le devenir du RIFSEEP auquel des ministères sont opposés et qui ne devrait pas avoir plus de succès que la PFR, la mobilité, entre autres sujets.

Le Congrès restera vigilant pour défendre les principes et l'unicité du statut général, pour faire respecter les règles statutaires. **Notre syndicat au sein de l'UNSA Fonction Publique** participera activement aux discussions qui s'ouvriront sur les différents points de mise en œuvre de PPCR et leur déclinaison dans nos ministères.

Les règles de dialogue social

Syndicat réformiste, **A&I-UNSA continue d'exiger**, de la part du gouvernement et de l'administration, un vrai

dialogue social qui se traduise par une réelle écoute des représentants des personnels, dans toutes les instances paritaires ou non, et au final par la prise en compte des demandes exprimées par ces derniers (application des accords, intégration d'amendements aux textes réglementaires, etc.).

Le Congrès réaffirme sa détermination à défendre toutes les instances représentatives des personnels : CAP, CPE, CCP des contractuels, CT spéciaux dont il exige le maintien et l'adaptation aux situations engendrées par la nouvelle carte des académies.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

AMÉLIORER LES OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Toutes les réformes et toutes les évolutions de ces dernières années nous conduisent à nous repositionner dans le paysage syndical de la fonction publique. En effet, les réformes de l'administration territoriale de l'Etat et la mise en place de la filière interministérielle d'administration générale donnent à la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) Une place prépondérante depuis 2012.

Être au cœur des réformes pour mieux défendre les personnels administratifs

Selon l'accord PPCR, « la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ne se limite pas à l'application des règles statutaires ou à la gestion administrative des personnels ; elle a plus fondamentalement pour objectif de s'adapter aux évolutions de la société et aux besoins nouveaux des usagers du service public ».

Pour atteindre cet objectif, la Fonction publique s'est dotée de plusieurs outils à différents échelons :

- la DGAFP se positionne comme « DRH groupe » en veillant à la cohérence des politiques RH pour maintenir l'unité de la fonction publique ; s'assurant des conditions effectives du dialogue social ; apportant un appui pour développer les nouvelles approches de GRH ; diffusant de l'information et des connaissances sur les évolutions de l'emploi public et des ressources humaines ;

- la GPRH ministérielle (gestion prévisionnelle des ressources humaines) avec notamment le schéma stratégique de GRH ;

- la GPRH régionale interministérielle avec les plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines placées auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR) et bientôt les SAR.



LE GRAU DU ROI 2016

Le Congrès exige, dans le cadre de la mise en œuvre de la modernisation du statut de la Fonction publique, un véritable dialogue social à tous les niveaux où se décide l'avenir des personnels administratifs.

Le Congrès revendique des créations d'emplois correspondant aux besoins et leur répartition équilibrée sur l'ensemble du territoire.

Le Congrès exige le retour à un pilotage national pour tous les dispositifs déclinés en académies afin de garantir un égal traitement des personnels.

RECRUTEMENT

Le Congrès réaffirme son attachement au recrutement par la voie du concours pour l'accès à la fonction publique, seul garant de l'égalité d'accès de tous les emplois publics. Le concours garantit un recrutement fondé sur les seules compétences et qualifications des agents.

Le Congrès demande que les épreuves des concours soient mieux adaptées au niveau des qualifications et des compétences attendues.

Les épreuves doivent également tenir compte du principe de séparation du grade et de l'emploi.

Enfin, le Congrès demande que les concours internes fassent une large place à la RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) et prennent en compte la diversité des parcours, des compétences et des motivations.

TITULARISATION

Le Congrès demande que l'évaluateur qui propose la titularisation soit clairement défini comme étant le supérieur hiérarchique direct, référent quotidien de l'agent. La proposition de titularisation doit en effet être effectuée par la personne en mesure de justifier et d'évaluer les compétences de l'agent.

→ Mise en place de concours communs et affectation des lauréats :

Suite à la pérennisation et au développement du dispositif de concours communs (recrutement interministériel par concours interne de secrétaire administratif, recrutement des adjoints administratifs, au concours externe et sans concours depuis 2012), le Congrès exige la mise en place d'une négociation sur les modalités de recrutement, le contenu des épreuves, le nombre de postes offerts et les modalités d'affectation après concours. Il demande la création de groupes de

travail sur l'affectation des lauréats de concours afin d'y apporter l'expertise des représentants du personnel.

REMUNERATION

La rémunération des fonctionnaires doit rester basée avant tout sur la grille indiciaire liée au statut. Le Congrès, avec l'UNSA Fonction Publique :

- dénonce la perte constante de pouvoir d'achat des fonctionnaires par le gel du point d'indice depuis 2010
- continue à réclamer la hausse annuelle du point d'indice – a minima - à hauteur de l'inflation réelle constatée

- dénonce la politique du gouvernement d'individualisation de la rémunération notamment avec le nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP.

Un début de réponse est apporté avec la mise en œuvre de PPCR et la transposition d'une partie indemnitaire en points indiciaires.

Nous attendons que cette volonté d'orienter la politique de rémunération prioritairement sur le traitement indiciaire se poursuive.

Le Congrès demande l'ouverture de discussions à la Fonction publique sur les modalités de calcul du SFT (Supplément Familial de Traitement), élément du traitement et à ce titre écarté de la réforme des allocations familiales et sur l'indemnité de résidence. Elles doivent déboucher, pour cette dernière, sur une revalorisation générale et tenir compte des fortes disparités territoriales, ainsi que de l'évolution du coût des loyers, des transports et du coût de la vie en général.

Avec la mise en place du RIFSEEP, le Congrès exige :

- un réel alignement indemnitaire interministériel ;
- une harmonisation nationale de la cotation de la part IFSE ;
- un pilotage national de l'IFSE afin que chaque personnel à grade et fonction identiques bénéficie du même montant indemnitaire sur tout le territoire ;
- un montant forfaitaire égal lors d'une promotion, dans toutes les académies ;
- une adéquation de cotation des postes avec le RIME (Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat) et le REME Répertoire des MÉtiers de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) ;
- un bilan annuel pour chaque catégorie.

MOBILITE



LE GRAU DU ROI 2016

→ Non à la mobilité contrainte :

Nous sommes favorables à une politique visant à favoriser les mobilités volontaires pour offrir des parcours professionnels diversifiés. La mobilité doit permettre de répondre aux légitimes souhaits d'évolution professionnelle de nos collègues et soumise à l'avis des CAP.

→ Non au contournement des CAP :

Le Congrès dénonce le fonctionnement actuel des bourses interministérielles de l'Emploi Public (BIEP et BRIEP) car elles échappent aux CAP et ne font donc pas l'objet d'un quelconque dialogue social.

Le Congrès dénonce une inflation injustifiée du recours aux PRP qui dénature le mouvement. Il exige que les postes proposés en PRP soient soumis préalablement à leur publication à l'avis des CAP.

Le Congrès propose d'améliorer l'information des personnels sur les postes susceptibles d'être vacants par une optimisation des systèmes d'information.

Le Congrès constate un manque de transparence pour la mobilité vers le supérieur et s'alarme de sa fermeture progressive aux personnels de l'AENES. Le Congrès mandate ses instances nationales et académiques pour exercer une réelle vigilance et promouvoir le professionnalisme avéré des personnels de l'AENES.

Le Congrès exige la suppression des avis défavorables liés à une obligation de stabilité dans le poste dans la mesure où les barèmes prennent déjà en compte cette contrainte.

Le Congrès s'oppose à la généralisation progressive du choix du collaborateur par le supérieur hiérarchique.

→ **Oui à la mobilité choisie** au sein de la filière interministérielle d'administration générale :

le Congrès demande l'harmonisation des règles de gestion et que la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences, des qualifications soit un véritable objet de dialogue social et facilite ainsi la mobilité des agents

FORMATION

Le Congrès constate **et dénonce** l'absence de véritables offres de formations dans nos académies. Par ailleurs, le manque récurrent de crédits a poussé les autorités à mettre en place des formations « sur le tas » qui économisent les frais de déplacements mais ne répondent pas réellement aux besoins. Enfin, la pauvreté des thèmes, l'impossibilité de candidater en fonction des profils, ne permettent pas d'envisager une évolution de carrière donc une évolution des compétences et suscite un certain désintérêt de nos collègues.

Le Congrès exige la mise en place d'un groupe de travail issu des CAP afin d'étudier les propositions de formations à destination de nos collègues. Le congrès demande la professionnalisation de la formation et des formateurs.

Le Congrès revendique un pilotage national des formations déclinées en académie afin de maintenir l'équité de traitement entre les personnels.

Au niveau de la Fonction publique, l'heure est à la mutualisation dans les trois versants. Chacun ouvre l'accès à une offre de formation à l'ensemble des agents publics, en vue de développer une culture commune, dans des domaines transverses tels que le management, l'achat public, les ressources humaines, la gestion de moyens, l'égalité professionnelle ou le handicap. Autant de thématiques qui s'inscrivent dans la feuille de route des priorités nationales interministérielles fixées par la DGAFP.

La création des plates-formes d'appui interministériel à la GRH et la nomination en leur sein d'un conseiller formation a permis de créer un réseau de formation continue interministériel.

Cependant, ces formations ne répondent généralement pas à l'attente de nos collègues d'une part et n'offrent pas suffisamment de places d'autre part.

- Soit à la réception du mail, les inscriptions sont closes
- Soit la primeur est laissée à certains services régaliens de l'état.

Le Congrès exige des formations à hauteur des effectifs réels des agents de l'Etat y compris pour les agents contractuels des GRETA, mais également des propositions de formation en cohérence avec les évolutions de notre service public et de l'interministérialité.

Le Congrès exige que les classes virtuelles restent un outil complémentaire aux formations présentielles.

Le Congrès demande que le compte personnel de formation permette à l'agent de se positionner sur des formations inscrites au Plan Académique de Formation (PAF) et hors de ce dispositif dans le cadre de son parcours professionnel. Le Congrès exige la généralisation du tutorat pour tous les collègues affectés sur un premier poste ou de nouvelles fonctions.

Depuis quelques années des tutorats ont été mis en place à destination des sortants de concours de l'AENES. Ces derniers sont effectués par des agents en poste et non dégagés, faiblement indemnisés. Ce n'est pas satisfaisant.

Le Congrès exige la mise en place d'un tutorat déchargé et rémunéré à hauteur de la mission.



LE GRAU DU ROI 2016

Dans un contexte de mise en place de la filière interministérielle d'administration générale, Le Congrès exige :

- un bilan sur les différentes expérimentations menées en région et sur les formations dites « transverses » ;
- l'ouverture d'une négociation sur les formations des personnels administratifs et les formations aux métiers administratifs.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel : outil d'appréciation de la valeur professionnelle

Le syndicat A&I-UNSA a largement contribué à faire évoluer le système d'évaluation qui est généralisé à toute la fonction publique de l'État depuis le 1^{er} janvier 2013.

Le Congrès exige :

- la mise en place de formations adaptées pour les évaluateurs et les évalués dans toutes les académies,
- la tenue effective par tous les évaluateurs et pour tous les collègues d'un entretien professionnel annuel, telle que prévue par la réglementation en vigueur ;
- la remontée de l'ensemble des entretiens professionnels doit être effectuée auprès des services de gestion
- un bilan annuel aux niveaux national et académique comme l'exige l'article 14 du décret du 17 septembre 2007,
- la prise en compte, notamment, de l'entretien professionnel dans l'établissement des tableaux d'avancement et de promotion pour les collègues de toutes les catégories C, B et A.

Les exigences demandées doivent être clairement spécifiées dans la fiche de poste et ne doivent pas correspondre aux compétences de l'agent précédent.

L'entretien professionnel obligatoire doit constituer un moment privilégié d'échange et de dialogue constructif entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

Le compte-rendu est le document unique d'évaluation pour tous les actes de gestion.

L'évaluateur de l'engagement et des compétences, est le supérieur hiérarchique direct, seul en mesure de justifier et comprendre les avantages pour la structure des compétences rares, associées à l'agent et non à la fiche de poste.

Une évaluation collective du service ou de l'établissement doit être complémentaire de l'évaluation individuelle.

INDEMNITAIRE

Des régimes indemnitaires reconnaissant les fonctions exercées et l'investissement des agents

Le Congrès demande que tous les régimes indemnitaires entrent dans le calcul de la pension dans leur intégralité au titre de la RAFF (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique).

Le Congrès, tout en déplorant les conséquences désastreuses des réformes territoriales, exige que la prime de restructuration de service instaurée par le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 soit versée à tous les agents dont les postes sont supprimés et qui sont dans l'obligation de changer de lieu d'exercice.

Le Congrès demande qu'ils entrent dans le dispositif du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat (Loi NOTRe).

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

(RIFSEEP) aurait dû répondre à cette attente.

Tout en étant favorable à l'évolution des précédents régimes indemnitaires, l'UNSA s'est opposée immédiatement au RIFSEEP. Cependant devant la détermination du gouvernement et fidèle à notre syndicalisme progressiste, l'UNSA n'a jamais pratiqué la politique de la chaise vide. Notre investissement a été déterminant pour construire une cartographie des emplois qui corresponde à nos métiers notamment dans les EPLE.

De nombreux points cristallisent toujours notre opposition :

- les barèmes indemnitaires reposent sur des montants minimum trop bas, trop loin de notre revendication syndicale de la moyenne interministérielle ;
- l'absence de barèmes nationaux uniques pour toutes les académies qui amèneraient pourtant une égalité de traitement de tous les collègues sur le territoire ;
- une opposition de principe au CIA avec un plafonnement maximum à 5%. Le principe du CIA est d'autant plus discutable sur son objet que notre revendication de la moyenne indemnitaire interministérielle n'est toujours pas atteinte ;
- un montant d'IFSE identique à tous les personnels qu'ils soient logés ou non et quel que soit le lieu d'exercice.



LE GRAU DU ROI 2016

Le Congrès exige :

- un bilan annuel de la mise en œuvre (cartographie et montant) ;
- un réel alignement indemnitaire interministériel

NBI :

Maintenue hors du RIFSEEP, elle doit faire l'objet d'une réflexion globale sur les sujétions et les responsabilités particulières.

Le Congrès continue de demander que :

- les personnels titulaires et stagiaires remplissant les conditions puissent en bénéficier sans discrimination,
- le décret de 1990 fixant les emplois ouvrant droit à NBI soit révisé afin d'augmenter le nombre d'emplois éligibles,
- le projet de répartition des postes éligibles soit présenté en CT.

Il rappelle que la NBI est attachée aux fonctions exercées.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE VIE

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE VIE

Temps de travail

Le Congrès réaffirme son attachement au principe de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (arrêtés ministériels du 15 janvier 2002) négocié et formalisé par l'accord-cadre Education nationale du 16 octobre 2001. Il dénonce la politique du « travailler plus pour gagner plus » et exige que le travail effectué soit rémunéré à sa juste valeur.

Heures supplémentaires

Le Congrès exige, dans un souci d'équité que :

- les heures supplémentaires effectuées par les personnels administratifs soient rémunérées ou récupérées au choix des agents. Les heures supplémentaires ne sont pas du fait de l'agent mais bien la conséquence d'une surcharge d'activité. Il ne peut être indéfiniment proposé de récupérer, alors même que les effectifs sont réduits et la charge de travail constante.

L'existence de systèmes automatisés permet le décompte des heures supplémentaires trop souvent contestées pour les personnels exerçant en EPLE ;

Nous exigeons :

- un abondement des crédits correspondants ;

- l'alignement de la rémunération des heures assurées par les personnels administratifs dans le cadre de l'accompagnement éducatif sur celle des enseignants.

CET (Compte Epargne Temps)

Le compte épargne temps est soumis au décret n°2009-1065 du 28 août 2009.

Ce décret organise un régime combinant sortie en temps (congés dans la limite de 10 jours par an), en rémunération (indemnisation forfaitaire de 65€ pour les agents de catégorie C, de 80€ pour les agents de catégorie B et de 125€ pour les agents de catégorie A), en épargne retraite (points RAFF).

Le Congrès demande avec l'UNSA Fonction Publique la réouverture de ce dossier afin :

- d'assouplir et d'élargir les modalités d'utilisation des jours RTT,
- de revaloriser les montants d'indemnisation forfaitaire.

Le Congrès propose que la validation des jours déposés sur le CET soit de la compétence exclusive du N+1 afin aussi de garantir la crédibilité de l'organisation du travail au niveau local.

Le Congrès exige :

- le droit d'ouverture d'un CET pour tous
- le droit de verser des jours non pris du fait d'heures supplémentaires effectuées pour tous, même en EPLE.
- que le choix soit réellement laissé à l'agent entre monétiser, utiliser ou basculer en épargne retraite les jours mis sur le CET,
- l'application sans discrimination du dispositif CET ainsi que l'harmonisation des modalités de gestion.

PROTECTION SOCIALE

Le Congrès dénonce les agressions du gouvernement envers la protection sociale qui, par le biais des transferts sur les organismes complémentaires (mutuelles) des charges nouvelles de l'assurance maladie obligatoire, remettent en cause les constructions mutualistes d'origine syndicale de notre environnement professionnel.

La hausse des honoraires des médecins, la taxe CMU (Couverture maladie Universelle), la taxe sur les mutuelles, le déremboursement partiel ou total de centaines de médicaments vont encore inéluctablement impliquer l'augmentation de la cotisation mutualiste.



LE GRAU DU ROI 2016

Une nouvelle fois nous cotiserons plus pour des prestations identiques voire diminuées en raison du désengagement de l'Etat.

Enfin, le Congrès exige l'abandon des pseudo-mesures de solidarité (jour de solidarité) qui ne résolvent en rien les problèmes financiers du pays.

PRESTATIONS SOCIALES

Le Congrès demande :

- l'augmentation du taux des prestations pour tenir compte de la baisse du pouvoir d'achat des agents et des disparités territoriales du coût de la vie (exemples : logement, transport),
- l'égalité de gestion de toutes les prestations sociales sur tout le territoire national, notamment du CESU (chèque emploi service universel).

Le congrès continue d'exiger que tous les personnels bénéficient du Pass Education.

MÉDECINE DE PRÉVENTION

Dans un contexte de réforme et de restructuration des services impactant la charge de travail et les conditions de travail des fonctionnaires, source de risques psychosociaux, l'administration a une impérieuse obligation d'assumer ses responsabilités d'employeur en matière de médecine de prévention.

C'est pourquoi, **le Congrès exige :**

- l'application des textes en matière de médecine de prévention et que ces services disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions ;
- l'extension de tous les dispositifs de soutien et d'aide psychologique existants pour les personnels enseignants à l'ensemble des personnels, dont les administratifs, pour une meilleure prise en charge de la souffrance au travail et des problèmes de santé ;
- que chaque agent bénéficie d'une visite médicale annuelle, de plus en plus nécessaire dans un contexte de mal-être au travail grandissant.

CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail)

L'accord « santé et sécurité au travail dans la fonction publique » a trouvé une traduction législative dans l'article 10 de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social qui prévoit la création du

CHSCT (décret d'application du 30 juin 2011 circulaire du 10 avril 2015).

La circulaire de 2015 abroge la circulaire du 9 août 2011. Elle renvoie à un guide juridique venant préciser l'ensemble des modalités d'application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, incluant les acteurs de la prévention. L'objectif est de passer d'un dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité à un dispositif de santé et de sécurité au travail, centré sur l'homme et la femme au travail. Il s'agit donc d'une avancée importante.

Notre syndicat prend toute sa place dans ces nouvelles structures et participe activement aux travaux des CHSCT.

Le Congrès demande avec l'UNSA :

- l'évaluation des politiques mises en place sur le risque des troubles musculo-squelettiques
- la mise en œuvre de l'accord sur les risques psychosociaux
- un travail sur le risque amiante et cancérigène, mutagène et reprotoxique (prévention et réparation).

PROJET SYNDICAL

1. LA FILIÈRE D'ADMINISTRATION GÉNÉRALE INTERMINISTÉRIELLE ET INTERCATÉGORIELLE :

LE CIGEM POUR LES TROIS CATEGORIES

Le gouvernement a poursuivi la politique de fusion de corps entamée dès 2005 bien que celle-ci fut un temps suspendue à la signature de l'accord PPCR décalé en fin d'année. L'objectif est d'atteindre 230 corps en 2018. Les fusions pourraient reprendre en 2016 par la création d'un CIGeM des secrétaires administratifs des administrations de l'État, qui permettraient d'intégrer 14 corps de secrétaires administratifs en un.

Le Congrès exige l'achèvement du dispositif et la mise en œuvre effective par la création de corps interministériels dans le respect des grands principes du statut de la fonction publique, pour les catégories B et C qui concrétiserait enfin la filière administrative interministérielle et intercatégorielle.

Notre syndicat participera à toutes les négociations qui pourraient s'ouvrir.

Le Congrès refuse la poursuite des suppressions des emplois publics statutaires et le recrutement en nombre de contractuels sur des emplois permanents.



LE GRAU DU ROI 2016

L'accord intervenu le 31 mars 2011 a débouché sur la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet. Il a permis un accès à la titularisation sous certaines conditions, la transformation de CDD en CDI et l'amélioration des droits individuels des agents contractuels. Ce dispositif qui s'achève en 2016 est prolongé jusqu'en 2020 et les conditions d'éligibilité sont revues en conséquence. Nous poursuivrons la défense de nos collègues non titulaires.

Le Congrès demande que les contractuels sur supports AENES dans l'enseignement supérieur, ainsi que les contractuels de droit public de la formation continue (GRETA et GIP) soient enfin concernés par les titularisations relevant du dispositif Sauvadet.

La mise en place de corps interministériels de la filière administrative exige un nouveau mode de fonctionnement des CAP : ouverture de la mobilité entre ministères, suivi de l'évaluation en cas de changement de ministère d'affectation, octroi de congés de formation interministériels, etc.

Le Congrès exige une adaptation du périmètre des compétences des CAP dans le cadre des corps interministériels, et au premier chef les compétences en matière de mobilité (mutations nationales et locales) par la mise en place de CAPI (Commission Administrative Paritaire Interministérielle) qui se réunissent deux fois par an, avec publication antérieure des postes vacants dans chaque ministère, pour une mobilité les 1^{er} janvier et 1^{er} septembre de chaque année, ou plus tôt pour les académies où la rentrée est antérieure à cette date.

I. MODERNISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS

L'UNSA a fait le choix de signer le 30 septembre 2015 le projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : modernisation des parcours professionnels des carrières et des rémunérations.

Par cette signature, l'UNSA a souhaité préserver l'essentiel, à savoir l'amélioration enfin du pouvoir d'achat et les carrières des fonctionnaires.

Cet accord réaffirme très clairement le statut du fonctionnaire et le principe d'une fonction publique de carrière avec un recrutement par concours. Il pose très clairement le droit à un déroulement de carrière sur au moins 2 grades. Une de nos revendications les plus anciennes à savoir la prise en compte du régime indemnitaire dans le calcul de la pension a clairement été posée par le transfert d'une partie de l'indemnitaire en points d'indices, dès le mois de janvier 2016 pour la catégorie B. Si le nombre de points d'indice concernés peut paraître faible, il s'agit néanmoins d'un vrai retournement de tendance au regard de la période 2007-2012.

Les grilles indiciaires des trois fonctions publiques vont être revalorisées entre 2016 à 2020. Notre revendication d'une catégorie C à trois grades est enfin réalisée. La durée de la carrière est cependant allongée car elle tient compte d'une augmentation de la durée de cotisation avant de partir à la retraite.

Cet accord salarial ne peut que nous conforter dans notre orientation syndicale ambitieuse.

Le Congrès continue de revendiquer la poursuite du repyramidage des corps, par une promotion plus large de C en B et de B en A pour atteindre une répartition de 25% des effectifs en C, 50% en B et 25% en A.

Le Congrès propose un déroulement de carrière qui se veut encore plus ambitieux pour être à la hauteur de la qualité des missions remplies par nos collègues.

II. EVOLUTION DES CORPS DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE

a) NOTRE PROJET POUR L'ADJOINT D'ADMINISTRATION

L'accord PPCR, présenté en septembre 2015, est une revalorisation en 2 grandes étapes :

De nouvelles grilles indiciaires au 1^{er} janvier 2017 :

- nouvelle grille indiciaire
- raccourcissement de la durée de certains échelons
- suppression du grade d'adjoint administratif de 2^{ème} classe
- suppression du 12^{ème} échelon du 1^{er} grade
- création d'un 10^{ème} échelon du 3^{ème} grade.

Une augmentation progressive de des indices bruts :

1^{er} janvier 2018 :

- de 2 à 30 points selon le grade et l'échelon

1^{er} janvier : 2019 :

- de 1 à 6 points selon le grade et l'échelon

1^{er} janvier 2020 :

- recréation d'un 12^{ème} échelon au 1^{er} grade
- augmentation indiciaire de 1 à 12 points selon le grade et l'échelon.

1. Le recrutement

Rappel : le SMIC au 01 janvier 2016 correspond à IM 316 (1466,62€).

❖ *Le 1^{er} grade* devient le grade de recrutement sans concours.

La grille indiciaire évolue entre IM 340 et IM 410, soit une amplitude de 70 points.



LE GRAU DU ROI 2016

❖ Le 2^{ème} grade (adjoint administratif principal 2^{ème} classe) devient le grade d'entrée par concours externe, examen professionnel (oral sur dossier RAEP). La grille indiciaire évolue entre IM 350 et IM 455 soit une amplitude de 105 points.

❖ Le 3^{ème} grade (adjoint administratif principal 1^{ère} classe). L'entrée se fait par examen professionnel (oral sur dossier RAEP) et tableau d'avancement.

La grille indiciaire évolue entre IM 390 et IM 497 soit une amplitude de 107 points.

2. Le reclassement dans la nouvelle grille au 1^{er} janvier 2017

L'ensemble des grades bénéficient de 3 points d'indice majorés et ont une durée de passage d'échelon inférieure à 3 ans.

❖ Pour 1^{er} grade, le reclassement du grade actuel d'AAC2 dans le 1^{er} grade C1 se fait à échelon égal avec ancienneté acquise.

❖ Pour 2^{ème} grade, le reclassement du grade actuel d'AAC1 dans le 2^{ème} grade C2 se fait à échelon et ancienneté différentes ainsi que le reclassement du grade actuel d'AAP2 dans le 2^{ème} grade.

❖ Pour 3^{ème} grade, le reclassement du grade actuel d'AAP1 dans le 3^{ème} grade C3 se fait à échelon et ancienneté différentes

❖

Le Congrès demande

Grille 2020		
	IB	IM
grade C1	469	410
	367	340
grade C2	532	455
	380	350
grade C3	589	497
	444	390

Le Congrès exige que la CAP nationale étudie le mouvement inter-académique des ADJAENES ainsi que le bilan annuel de gestion déconcentrée.

3. Les concours et examens professionnels

Le Congrès demande :

- une prise en compte de la RAEP dans le contenu des épreuves des concours et examens professionnels ainsi que pour la liste d'aptitude de C en B.
- l'abandon des épreuves écrites à l'examen professionnel pour la mise en place d'un oral sur dossier RAEP.

4. L'avancement de grade

Le Congrès considère que ce corps sera équilibré avec un premier grade à 25%, un second à 50% et un troisième à 25%.

Le Congrès exige un ratio promus/promouvables de 50% pour le passage du 1^{er} au 2^e grade et de 30% pour celui du 2^e au 3^e grade, **ce qui fluidifiera le déroulé de carrière de l'ensemble du corps** auxquels s'ajoutera l'avancement par examen professionnel.

Les conditions à remplir :

➤ Tableau d'avancement :

▪ 2^e grade : à partir du 5^e échelon et 5 ans dans le grade, avec reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur

▪ 3^e grade : à partir du 6^e échelon et 5 ans dans le grade avec reclassement à l'indice immédiatement supérieur

➤ L'examen professionnel :

▪ 2^e grade : à partir du 4^e échelon dans le grade, avec reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

▪ 3^e grade : à partir du 5^e échelon dans le grade avec reclassement à l'indice immédiatement supérieur.

5. L'avancement de corps :

Le Congrès demande une reconnaissance des missions exercées par une promotion plus large des collègues qui exercent des missions supérieures et une **requalification des emplois de C en B** afin de mettre fin à cette iniquité de traitement.

Le Congrès demande les mêmes conditions de reclassement de C en B que de B en A, à l'indice le plus proche de celui détenu dans le corps d'origine plus 40 points d'indice brut. Lorsque l'indice de reclassement présente un écart inférieur aux 40 points, l'ancienneté dans l'échelon d'origine est conservée.

Le déroulé de carrière

Le Congrès propose :

- 25 ans pour les deux premiers grades et 16 ans pour le 3^{ème}.
- un repyramidage entre le C et le B par des promotions en plus grand nombre par concours interne, examen professionnel ou liste d'aptitude.

B) NOTRE PROJET POUR LES SECRÉTAIRES D'ADMINISTRATION

La motion d'Ambleteuse appelait à « travailler à la mise en place d'une filière d'administration générale interministérielle et inter-catégorielle ».

La mise en place du CIGeM des attachés d'administration de l'État constitue une première étape.



LE GRAU DU ROI 2016

Le Congrès demande la poursuite de la mise en œuvre du dispositif pour les secrétaires administratifs.

Le CIGeM ouvre incontestablement de nouvelles perspectives de carrière pour les secrétaires qui depuis le « NES » (Nouvel Espace Statutaire) de 2010 n'ont connu qu'une « simple remise à niveau ».

Notre projet prend en compte la place occupée par les SAENES, aux missions bien souvent comparables à celles des attachés du premier grade. Il ne peut donc être crédible que s'il s'inscrit dans une démarche interministérielle.



La place des SAENES dans la filière administrative

La catégorie B représente 30 % des effectifs de la filière administrative.

Notre projet syndical repose sur un repyramidage des corps : catégorie C à 25 %, catégorie B à 50 % et un corps d'encadrement à 25 %.

Actuellement, un nombre conséquent de SAENES exercent des missions qui relèvent du corps supérieur. Les réorganisations comptables, les mutualisations de services, les restructurations, les suppressions de postes ont gommé les différences entre les missions confiées aux A et aux B.

Le repyramidage des grades

Le corps des SAENES se répartit actuellement de la manière suivante : 62% des effectifs sont en classe normale, 18% en classe supérieure, et 20% en classe exceptionnelle.

Le Congrès propose de rééquilibrer le corps avec une classe normale à 45%, une classe supérieure à 30%, et une classe exceptionnelle à 25%.

Le recrutement

Le Congrès exige :

- un recrutement uniquement dans le 1^{er} grade par concours externes, internes, réservés et liste d'aptitude afin de favoriser l'évolution de la catégorie C.

L'avancement de grade

Le Congrès exige l'augmentation réelle des ratios pro/pro pour l'avancement aux 2^e et 3^e grades afin de permettre un véritable déroulement de carrière en B et une répartition équilibrée des effectifs entre chaque grade.

Le Congrès exige pour le

2^e grade ou la classe supérieure :

- La possibilité de recrutement direct au 2^e grade et la mise en œuvre d'un examen professionnel avec une épreuve écrite font évoluer trop lentement les effectifs. Le ratio actuel est de 8 %. C'est insuffisant et il convient de donner un nouvel élan à la carrière de nos collègues de classe normale en le portant à 15 %
- un avancement par tableau d'avancement, par examen professionnel oral à l'aide d'un dossier RAEP
- la suppression du concours de manière à favoriser l'accès au second grade par les collègues du premier grade.

3^e grade :

- un avancement par tableau d'avancement, par examen professionnel oral
 - un ratio de 14% pour le passage du 2^e au 3^e grade.
- Les missions confiées aux collègues de classe exceptionnelle correspondent à un niveau d'expertise acquis par l'expérience professionnelle et par la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette classe doit être une des portes d'entrée du corps des attachés.

L'avancement de corps

Le décret 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié par le décret 2013-876 du 30 septembre 2013 relatif au CIGeM des attachés prévoit le doublement sur 4 ans des promotions de B en A.

Le Congrès exige que cette mesure soit réellement appliquée et se traduise par un véritable doublement des promotions.

La revalorisation de la catégorie B

La mise en œuvre du PPCR répond partiellement à notre revendication d'une refonte de la grille indiciaire. Mais notre ambition va au-delà des mesures planifiées jusqu'à 2018 pour la catégorie B.

Le Congrès revendique une augmentation des indices planchers et plafonds des 3 grades considérant que l'évolution des missions incombant à un secrétaire administratif doit avoir un « effet fiche de paie ».



LE GRAU DU ROI 2016

Grille 2020				
	Plancher		Plafond	
	IB	IM	IB	IM
Classe N	422	375	693	575
Classe S	441	388	729	603
Classe E	491	424	811	665

La mobilité

Le Congrès demande une mobilité simplifiée à gestion interministérielle à travers une CAPI qui limiterait sensiblement les effets pervers de la BIEP (clientélisme, absence de contrôle, de dialogue social) et permettrait une régulation entre les ministères et une harmonisation des règles de GRH.

Le déroulé de carrière

Il est actuellement différent dans les trois grades.

Le Congrès exige une réduction de carrière ramenée à 26 ans pour les deux 1^{ers} grades et à 21 ans pour le 3^e grade.

Le Congrès demande que le repyramidage de B en A soit renforcé par un nombre croissant de passage de B en A par concours interne ou par liste d'aptitude.

La requalification des emplois

Le Congrès demande la poursuite du plan de requalification des emplois **sur 4 ans** qui permettra le repyramidage de la filière administrative.

- **De C en B** : 5000 transformations de postes de catégorie C en 5000 postes de catégorie B.
- **De B en A** : 1600 transformations de postes de catégorie B en 1600 postes de catégorie A.

c) NOTRE PROJET POUR LE CORPS D'ENCADREMENT

Son objectif est de permettre à un nombre suffisant d'attachés (corps-type de la catégorie A) de terminer leur carrière au troisième grade, non pas fonctionnel, mais de débouché normal.

Le recrutement se fait soit par concours (IRA, concours interne) soit par liste d'aptitude. Afin de pourvoir tous les postes d'encadrement administratif dans nos ministères d'exercice, le Congrès exige un nombre suffisant de postes offerts aux IRA (au minimum 300) et le maintien d'un nombre de postes suffisant au concours interne pour permettre la promotion des collègues de catégorie B et la reconnaissance de leurs compétences.

L'avancement de grade se fait par tableau d'avancement au choix ou examen professionnel sans écrit à partir d'un dossier RAEP. Afin de que le déroulement de carrière soit dynamique, **le Congrès exige** que les ratios promus/promouvables soient portés à **15% pour le passage du 1^{er} au 2^e grade et à 8% pour celui du 2^e au 3^e grade.**

L'impact PPCR sur la carrière et nos exigences

Les propositions gouvernementales pour le corps des attachés impactent notre projet pour le corps d'encadrement à l'horizon 2020.

Le grade hors classe est non seulement raccourci d'un échelon, mais progresse à l'IB 1027 et débouche à la HEA.

Le grade d'attaché principal est également réduit d'un échelon et débouche à l'IB 1020 mais la durée globale du grade augmente.

Cependant, les conditions offertes au grade d'attaché ne sont pas satisfaisantes. Certes ce grade est aussi amputé d'un échelon, mais la durée de carrière du grade passe à 26 ans, durée abrogée par le décret du 19 décembre 2014.

Le Congrès exige :

- une réduction du déroulement de carrière sur ce grade où se trouve la majorité des effectifs afin d'accélérer le parcours professionnel.
- l'augmentation des indices de ce grade qui ne sont pas à la hauteur des missions exercées et créent un véritable fossé avec ceux de l'encadrement supérieur.
- La modification des conditions d'éligibilité qui permettent la prise en compte des temps de service des collègues en détachement sur contrat pour l'accès à la hors-classe.

Le Congrès propose

Grille 2020		
	IB	IM
AAE	931	757
	501	432
APAE	1015	821
	593	500
AAE HC	1027	830
	797	655

DdS et emplois d'administrateur

Pour les emplois fonctionnels, le **Congrès continue à revendiquer** :

- l'implantation de postes d'administrateurs dans tous les secteurs d'exercice
- la HEA pour tous les emplois d'administrateurs et la HEB pour les plus importants;
- la création d'un corps d'IRAENR (inspecteur régional d'administration de l'Éducation et de la recherche), composé de membres issu de l'AENES, ayant parmi ses missions le nécessaire accompagnement des personnels prenant de nouvelles fonctions ou confrontés à des difficultés particulières.



LE GRAU DU ROI 2016

• MOTION 3 - 22 Abstentions - 2 Contre - 105 Pour

ETABLISSEMENTS SCOLAIRES

3 – 1 Préambule

Le congrès

Prend acte de la loi du 08 juillet 2013 pour la refondation de l'École de la République qui concrétise l'engagement de faire de la jeunesse et de l'éducation la priorité de la Nation et qui vise à réduire les inégalités et à favoriser la réussite de tous.

Rappelle que les personnels administratifs des établissements scolaires sont membres de l'équipe éducative et qu'à ce titre ils participent aux objectifs de cette refondation, en particulier ceux :

- Du renforcement de l'enseignement prioritaire
- De l'amélioration du climat scolaire
- De la transmission des valeurs de la République et de la citoyenneté
- Du rapprochement de l'éducation et de l'économie
- De la coéducation au service de la réussite de tous les élèves
- De la modernisation des métiers de l'Education Nationale

Prend acte de l'évolution de l'organisation territoriale de la France.

Rappelle que les établissements scolaires du second degré sont, au-delà de leur statut d'établissements publics à gestion décentralisée, des services de l'Etat et qu'à ce titre ils sont parties prenantes de l'organisation des académies ; en conséquence, les conditions de fonctionnement et de développement de l'administration des EPLE, qui accompagne l'acte pédagogique, doivent s'apprécier dans le cadre global de la réforme de l'Etat.

Considère que la nouvelle organisation du territoire doit aboutir à une meilleure cohérence entre les différents échelons d'interventions scolaires : état, régions, départements, communes, établissements.

Se déclare favorable à toute mesure de simplification qui tendrait à unifier la gestion entre collèges et lycées.

S'inquiète de ce que la survenue de la « métropole » dans le paysage des collectivités locales pourrait entraîner comme conséquences pour les EPLE.

Réaffirme avec force :

- son attachement à un service public d'éducation unifié fondé sur un véritable partenariat entre l'état, les collectivités territoriales et les EPLE,
- son attachement au statut de la fonction publique d'Etat de l'ensemble des personnels administratifs exerçant dans les EPLE
- son attachement à l'action concertée de l'ensemble des membres de la communauté éducative, quel que soit leur statut,
- son opposition à toute forme d'interventionnisme de la part des collectivités territoriales, non-conforme par définition aux "compétences respectives" des collectivités et des EPLE et aux missions du gestionnaire,
- son opposition à toute forme de privatisation ou partenariat public/privé qui serait inscrite le cas échéant dans les objectifs de certains présidents de collectivités ou de l'Etat.

S'oppose à toute politique de suppression de postes.

Exige :

- un véritable dialogue social concernant le fonctionnement de l'EPLE
- que la recherche de l'efficacité se traduise par l'amélioration des conditions de carrière, de rémunération et de travail des personnels exerçant dans les EPLE,
- que les barèmes de dotation utilisés par l'Etat et les collectivités dans les EPLE tiennent compte de l'ensemble des exigences de service public pesant sur ces établissements, sur l'ensemble du territoire, en fonction des charges et responsabilité de chacun,
- que la politique en matière de dotation en personnel des collectivités territoriales n'aboutisse pas à des privatisations de service,
- que préalablement à la mise en place de tout nouveau dispositif, de toute mesure nouvelle de déconcentration, soit prise en compte la dimension administrative et soient créés tous les outils permettant leur gestion et implantés les postes statutaires nécessaires.





LE GRAU DU ROI 2016

3-2-2 Décentralisation et déconcentration

Le congrès constate que :

- la loi de décentralisation du 13 août 2004 aboutit parfois à des tentatives voire des décisions de privatisation de services rendus aux élèves, étudiants et usagers (entretien général, restauration),
- cette même loi, en marquant un peu plus la frontière au sein des EPLE entre « gestion-Etat » et « gestion-collectivités » n'est pas toujours gage de cohérence du fonctionnement du service public d'éducation et donc de la qualité du service rendu aux usagers.

Rappelle que :

- seule la convention de partenariat est garante de l'autonomie de l'établissement,
- les EPLE, et l'ensemble des personnels administratifs qui y exercent, remplissent une mission principale pour le compte de l'Etat, qui ne peut être définie que par l'Etat, mission à laquelle contribuent directement les collectivités dans le cadre de leur libre administration définie par la constitution,
- le service public d'éducation dans les EPLE doit présenter une réelle unité de gestion, dans l'intérêt même des élèves et étudiants, lesquels doivent bénéficier de conditions d'étude et de formation comparables, quelles que soient leur origine géographique et l'orientation politique de la collectivité de rattachement,
- l'ensemble des dépenses et des recettes de fonctionnement des EPLE doivent figurer dans leur budget conformément au principe d'universalité,
- la décentralisation et son corollaire la déconcentration manquent leur objectif chaque fois qu'elles perdent de vue cette exigence et qu'elles favorisent la division des forces et l'opposition des personnels au sein des EPLE,
- l'adjoint gestionnaire, défini par le code de l'éducation comme adjoint du chef d'établissement, a en charge l'administration générale de l'EPLE. Il est l'interlocuteur de droit de la collectivité,
- l'adjoint gestionnaire, avec l'appui de l'équipe administrative qu'il coordonne, prend toute sa part au pilotage de l'EPLE en qualité de membre de l'équipe de direction.

En conséquence, le congrès, considérant que l'unité de gestion de l'acte éducatif doit être prioritairement préservée,

S'oppose à toutes nouvelles mesures de décentralisation qui viserait tout ou partie des personnels administratifs dans les EPLE mais se dit favorable à la recherche d'une

meilleure synergie entre action de l'Etat et action des collectivités.

Déclare que dans ce contexte le préalable indispensable à une bonne gestion de l'EPLE pour la réussite de tous les élèves et étudiants est la qualité :

- du pilotage de l'EPLE,
- de la contractualisation des objectifs entre l'autorité académique, la collectivité de rattachement et l'EPLE
- de la contractualisation des modalités de gestion de ces objectifs
- de la remise en cohérence régulière de cette contractualisation en fonction des changements d'orientation politique de l'Etat, de la collectivité de rattachement, ou du projet de l'établissement.

Mandate le syndicat pour que :

- L'EPLE, opérateur chargé de mettre en œuvre les missions d'enseignement de l'Etat et parallèlement chargé de mettre en œuvre la mission d'accompagnement de l'acte éducatif soit conforté par notre ministère dans l'objectif du maintien de l'unité du service public de l'éducation.
- Dans le cadre de l'organisation administrative décentralisée du pays, soient envisagées les conditions dans lesquelles seraient définies et articulées les missions des gestionnaires et des personnels administratifs de l'EPLE et qu'ils obtiennent les moyens correspondant aux missions partagées.
- Les éventuelles mesures de « déconcentration » de l'Etat ou des collectivités qui visent les services administratifs des EPLE s'accompagnent des moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

Le congrès exige

- que la nouvelle organisation territoriale et académique mise en place au 1er janvier 2016 préserve l'intérêt du service public d'éducation et de ses personnels.
- que l'autorité académique représentant de l'Etat ne se désintéresse pas du sort des personnels des établissements au simple motif de compétences partagées.
- qu'un groupe référent de chefs d'établissement et d'adjoint-gestionnaires, issu de la représentation syndicale, soit réuni régulièrement afin de permettre une réelle concertation entre la collectivité et les acteurs de l'établissement.
- Que les personnels administratifs mis en difficultés dans l'exercice de la relation avec la collectivité puissent bénéficier d'une protection fonctionnelle efficace de la part de l'Etat.



LE GRAU DU ROI 2016

3.3 - Fonctionnement des EPLE

Le congrès rappelle que :

- le code de l'éducation dispose que selon les objectifs définis par le président de la collectivité de rattachement, le chef d'établissement assisté des services d'administration de l'EPLE assure directement la gestion quotidienne avec le concours des personnels mis à disposition de l'établissement,
- dans ce cadre, « l'autorité fonctionnelle » exercée sur les personnels décentralisés par le gestionnaire, en sa qualité d'adjoint du chef d'établissement, est une autorité établie par la loi et s'impose aux collectivités,
- l'EPLE remplit un certain nombre de missions éducatives et de gestion administrative qui relèvent de la gestion déconcentrée de l'Etat, indépendamment de sa structure de fonctionnement décentralisée,
- la « charte des pratiques de pilotage » du 24 janvier 2007 vise « à clarifier, dans le respect de l'autonomie des EPLE, les liens que les établissements entretiennent avec les services de l'Etat et leur collectivité de rattachement »,
- L'autonomie de l'EPLE n'est pas une fin en soi ; elle n'a de sens que dans la recherche permanente d'un réel partenariat avec l'Etat et les collectivités territoriales dans l'espace d'un service public d'éducation élargi.

En conséquence le congrès demande que l'adjoint gestionnaire soit conforté dans ses missions, en particulier dans la place qu'il occupe au sein de l'équipe de direction et dans sa mission de correspondant de la collectivité de rattachement. Compte tenu de l'étendue de ces missions, il doit pouvoir accéder à une rémunération au moins égale à celle de l'adjoint pédagogique au chef d'établissement.

Le congrès rappelle également que l'ensemble des personnels d'administration et de gestion ont pour vocation première de :

- contribuer le plus efficacement possible à la réalisation de l'acte éducatif,
- assurer un service de qualité pour l'ensemble des membres et partenaires de l'établissement,
- établir le lien nécessaire entre missions déconcentrées restées du domaine de l'Etat, missions propres de l'EPLE et missions décentralisées aux collectivités de manière à préserver l'unité du service public d'éducation.

Afin d'assurer ces missions, chaque EPLE doit être doté d'une équipe d'administration et de gestion. Cette équipe est composée de personnels de l'AENES dont les missions (secrétariat d'établissement, scolarité,

comptabilité, gestion matérielle, relations avec la collectivité...) ne cessent de s'alourdir avec un degré de technicité et de responsabilité toujours croissant, dans un environnement professionnel en constante évolution.

Ces personnels doivent être reconnus comme indispensables au bon fonctionnement de l'EPLE et à la réussite de l'élève.

Conformément au répertoire ministériel des métiers, l'adjoint gestionnaire appartient à la catégorie A. Là où il existe des adjoints gestionnaires d'EPLE de catégorie B, leur régime indemnitaire doit être celui d'un adjoint gestionnaire de catégorie A, à fonction équivalente. Leur requalification en fonctionnaires de catégorie A doit être une priorité ministérielle.

Il dirige le pôle administratif et financier. Il assure l'animation et l'organisation de l'équipe d'administration de l'EPLE. Membre de l'équipe de direction, doté d'une délégation de signature, il participe au pilotage de l'établissement dans son domaine de compétence spécifique qui comprend la gestion des ressources humaines administrative et technique et les relations avec la collectivité de rattachement.

Sous la responsabilité du gestionnaire, l'équipe d'administration de l'EPLE est composée au minimum de deux personnels AENES; dans les établissements d'une certaine importance, le gestionnaire est secondé dans ses fonctions par un ou plusieurs adjoints, personnels de l'AENES, dont la catégorie varie en fonction de la taille de l'établissement.

S'agissant des personnels sur lesquels il exerce une autorité fonctionnelle, l'adjoint-gestionnaire doit être assisté par un ou des chefs d'équipe techniques.

L'adjoint-gestionnaire doit être un acteur du processus d'évaluation de l'ensemble des personnels placés sous sa responsabilité.

Appartenant à l'équipe de direction, l'adjoint gestionnaire ne doit pas être comptabilisé dans la dotation administrative de l'établissement.

Le congrès réaffirme que la gestion matérielle est le cœur de métier de l'adjoint gestionnaire. La logistique éducative concourt directement à l'éducation et à la réussite de l'élève.

Elle place les équipes de gestion à l'articulation des politiques de l'Etat, de la collectivité, et de l'établissement.

L'adjoint gestionnaire est chargé de leur mise en œuvre. Il doit s'adapter à un contenu professionnel en constante évolution qui exige une expertise et une capacité d'adaptation toujours plus importantes.



LE GRAU DU ROI 2016

Le congrès mandate le syndicat pour qu'il engage une politique qui permette que l'acte de gestion soit reconnu et valorisé, à la fois sur le plan de la formation, de l'adaptation des outils et des pratiques professionnelles, et de la reconnaissance financière.

3-3-1 - Organisation administrative

Le congrès constate que l'EPLÉ dispose au travers de la charte de pilotage d'un outil dont les objectifs qui concernent les métiers exercés par les personnels administratifs en EPLÉ sont :

- recentrer l'EPLÉ sur ses missions d'enseignement et d'éducation,
- optimiser et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLÉ,
- rendre opérationnels de véritables pôles administratifs dans les EPLÉ,
- contribuer à la qualité des relations de l'EPLÉ avec la collectivité de rattachement et avec son environnement,
- améliorer la communication et la concertation.

Le congrès se félicite du fait que le décret du 1er décembre 2011 ait fait du gestionnaire un membre de l'équipe de direction correspondant à part entière de la collectivité de rattachement.

Toutefois le congrès rappelle que la mise en œuvre de la charte de pilotage et du décret dépend aussi des services centraux et académiques.

Dans l'ensemble des académies, il appartient aux recteurs :

- de prendre toute la mesure de ce que représente la publication du décret du 1/12/2011, et en particulier d'associer systématiquement l'adjoint gestionnaire au dialogue de gestion et aux réunions de bassin.
- d'impulser la mise en place du décloisonnement des services au sein de l'EPLÉ afin d'y constituer de véritables pôles administratifs opérationnels,
- de reconnaître l'adjoint gestionnaire comme responsable de l'administration générale de l'EPLÉ. L'adjoint gestionnaire doit pouvoir recevoir délégation du chef d'établissement pour signer dans DEMACT les actes relevant de la gestion matérielle, financière et administrative de l'EPLÉ et à ce titre pouvoir bénéficier d'une clé OTP.
- de s'investir dans la fonction d'assistance, de conseil et de formation de tous les personnels administratifs de l'EPLÉ.

Par ailleurs, la transformation des postes de «Directeurs des Services» en emplois «d'administrateurs de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de

la recherche- AENESR» modifie très sensiblement les perspectives d'organisation administrative en EPLÉ.

Les postes occupés par les AENESR ne doivent pas devenir les instruments d'une politique de regroupement excessif d'établissements, prélude à une séparation des fonctions gestionnaire/comptable.

le congrès mandate le syndicat pour :

- réaffirmer la nécessaire dualité des fonctions de gestionnaire et de comptable en exigeant que chaque groupement comptable soit doté d'un fondé de pouvoir, adjoint au gestionnaire-comptable chargé de la comptabilité.
- exercer une veille sur la constitution des cartes comptables académiques afin que tant la lettre que l'esprit de la circulaire ministérielle « Réforme de la carte des agences comptables des EPLÉ » du 22 août 2008 soient respectés,
- exiger que les recteurs définissent et impulsent véritablement la mise en place d'une nouvelle administration de l'EPLÉ décloisonnée sous la responsabilité du gestionnaire
- que dans le cadre de la mise en œuvre de la charte des pratiques de pilotage, la place des AENESR soit clairement établie comme gestionnaires comptables responsables de groupements de services particulièrement importants définis préalablement par la carte de gestion académique,
- exiger que la fonction "conseil aux EPLÉ" soit systématiquement instituée dans chaque académie complétée par une cellule spéciale d'aide aux collègues en difficultés.
- s'opposer à toute nouvelle tentative d'élaboration de cartes comptables académiques constituées de groupements excédant 6 établissements en moyenne.

3.3.2- La comptabilité

L'adjoint gestionnaire tient la comptabilité administrative.

Dans le cadre des nécessaires modifications imposées par la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances), il est chargé de la mise en œuvre du contrôle de gestion appliqué à l'établissement. Il informe régulièrement le conseil d'administration de l'établissement.

- le congrès mandate le syndicat pour que sa mise en place dans les EPLÉ continue de s'accompagner d'une formation suffisante des personnels, que les outils informatiques soient performants et que leur déploiement s'accompagne d'un véritable plan de formation continue des personnels.



LE GRAU DU ROI 2016

3-3-3 - L'agent comptable :

La comptabilité générale des EPLE est tenue par un agent comptable obligatoirement issu de l'AENES, et qui est toujours gestionnaire de son établissement d'affectation quel que soit son grade ou son emploi.

Il est assisté d'adjoint(s) qui peuvent par délégation assumer, selon les choix d'organisation effectués, tout ou partie des missions dévolues au gestionnaire comptable.

La création d'une fonction de « fondé de pouvoir » doit être systématique. Celui-ci, de catégorie A, doit faire l'objet d'une reconnaissance financière de sa fonction.

S'agissant des conditions d'exercice de la fonction comptable, le congrès constate qu'en peu de temps, des transformations majeures sont intervenues.

Suite à la réforme de la Responsabilité Personnelle et Pécuniaire des comptables publics (loi du 28 décembre 2011), le congrès :

- s'inquiète des conséquences de la distinction de traitement opérée entre « débet sans préjudice » (« erreurs » sans conséquences pécuniaires pour l'établissement) et « débet avec préjudice » et de la restriction des pouvoirs accordés au ministre en matière de remise gracieuse,

Le congrès mandate le syndicat :

- afin qu'une veille particulière soit exercée sur leurs conséquences possibles en termes de responsabilités pour les intéressés,
- afin d'obtenir, au travers de l'instruction comptable, un rappel précis et sans ambiguïté quant à la nécessaire indépendance de l'agent comptable d'EPLE, directeur du poste comptable ayant autorité directe sur l'ensemble des personnels qui y sont affectés. Cette autorité directe de l'agent comptable sur les personnels de l'agence s'exerce en vertu des dispositions du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 portant règlement général de la comptabilité publique.

Par ailleurs, la mise en œuvre de la réquisition doit être à la fois clarifiée et dépassionnée, afin que la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable d'EPLE soit préservée au mieux.

En conséquence, le congrès :

Demande que le nombre de postes implantés à l'agence comptable soit clairement identifié dans les barèmes académiques d'implantation des postes administratifs.

3.3.4 – Santé, sécurité et conditions de travail

Le congrès exige de l'Etat qu'il s'applique à lui-même les progrès qu'il impose au secteur privé en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier par la prise en charge par l'employeur d'une complémentaire santé.

Le Congrès rappelle que :

- l'hygiène et la sécurité en EPLE ne figurent pas au titre des missions transférées aux collectivités même si ces dernières assument l'entière responsabilité de l'entretien des EPLE,
- le chef d'établissement secondé par l'adjoint gestionnaire demeure seul responsable de l'hygiène et de la sécurité en EPLE au regard de la réglementation (code de l'éducation) que ce soit en matière de sécurité incendie, de risques professionnels, de risque majeur et de mise en œuvre du plan particulier de mise en sécurité,
- le chef d'établissement en tant que responsable d'ERP (établissement recevant du public) agit au nom de l'Etat,

constate :

- la volonté de certaines collectivités de prendre en charge directement l'hygiène et la sécurité en EPLE,
- l'alourdissement ces dernières années des obligations de sécurité, notamment en matière de risques professionnels, de risque majeur et de mise en œuvre du plan particulier de mise en sécurité,
- la difficulté pour une seule personne d'assurer l'ensemble de ses responsabilités dans un contexte juridiquement complexe,

En conséquence l'autorité académique et le ministère, niveaux supérieurs de représentation de l'Etat, ne sauraient méconnaître leurs obligations en matière de conseil, de contrôle et d'impulsion d'une politique de sécurité concertée sur l'ensemble du territoire.

Il convient donc de distinguer trois niveaux de responsabilité :

- de la collectivité propriétaire maître d'ouvrage au titre de la loi de 2004 sur l'ensemble des travaux réalisés, y compris sur ceux autrefois qualifiés de "travaux du locataire",
- la responsabilité de la collectivité propriétaire maître d'ouvrage au titre de la loi de 2004 sur l'ensemble des travaux réalisés, y compris sur ceux autrefois qualifiés de "travaux du locataire",
- la responsabilité propre du chef d'établissement secondé par l'adjoint gestionnaire sur l'organisation et la mise en œuvre de l'hygiène et de la sécurité. Cette responsabilité implique que l'adjoint gestionnaire correspondant technique attire l'attention de la collectivité et le cas échéant exige de cette dernière les interventions nécessaires à l'hygiène et la sécurité dans l'établissement,
- de l'Etat au niveau académique et national en matière de conseil, de contrôle et d'impulsion.



LE GRAU DU ROI 2016

S'inquiète des difficultés préjudiciables au bon fonctionnement des établissements et génératrices de risques, pour les élèves et les personnels, si les trois niveaux de responsabilités précités ne sont pas correctement identifiés.

Le congrès rappelle enfin le rôle éminent de l'observatoire national de la sécurité qui, malheureusement, n'a pas d'équivalent local au niveau des structures déconcentrées et décentralisées.

Déclare que seule une action concertée en bonne intelligence entre l'Etat, les collectivités, l'EPLÉ peut être le garant de la sécurité de tous dans les établissements.

Prenant en compte les responsabilités particulières du gestionnaire définies par l'instruction M9-6, confirmé dans le vadémécum du gestionnaire, rappelle cependant que l'hygiène et la sécurité doit être l'affaire de tous les membres de la communauté éducative et doit constituer un des volets du projet d'établissement.



Demande au niveau académique :

- la mise en place d'une formation initiale et continuée à la sécurité pour tous les gestionnaires et leurs adjoints,
- un réel suivi médical des personnels, en particulier par une visite médicale obligatoire et régulière,
- la vérification, à l'initiative des collectivités de rattachement, des structures des bâtiments par un organisme compétent, la création de l'observatoire régional de la sécurité à l'instar de l'observatoire national,
- que la possibilité soit donnée au chef d'établissement de nommer plusieurs assistants de prévention en EPLÉ pour tenir compte de la réalité issue de la décentralisation,
- la prise en compte de ces impératifs dans le cadre de mutualisations de compétences.

Demande au niveau des établissements :

- la mise en œuvre des CHS, présidés éventuellement par l'adjoint gestionnaire par délégation du chef

d'établissement, la collégialité étant le meilleur moyen de faire prendre en compte les questions touchant à l'hygiène et la sécurité,

- la mise en place d'une véritable organisation de la sécurité, prenant en compte notamment, les compétences des personnels de la filière ouvrière et de l'assistant de prévention

- que le ou les assistants de prévention, qui ne sauraient être les gestionnaires, soient spécifiquement formés et reconnus.

- que les EPLÉ disposent de l'assistance technique indispensable et de véritables moyens leur permettant d'assumer leurs responsabilités.

Exige qu'en cas de mise en cause de sa responsabilité sur un plan pénal, le personnel bénéficie d'une réelle protection de la part de son administration (assistance juridique, prise en charge des frais d'avocat...).

Constate que l'existence d'un emploi du temps, d'une fiche de poste, et l'entretien professionnel contribuent au bien être sur le poste de travail.

3.3.5 – Environnement

Le congrès prenant acte des défis écologiques auxquels nous allons inéluctablement être confrontés (pollution, raréfaction des ressources naturelles et des énergies fossiles, changement climatique, ...) :

Invite l'ensemble des collègues, chacun à son niveau de responsabilité, à agir dans les activités professionnelles quotidiennes, dans le sens d'une indispensable préservation de l'environnement (économies d'énergies, d'eau, politique d'achat responsable, recyclage, ...),

Incite l'ensemble des collègues à peser de tout leur poids pour que, dans les diverses instances auxquelles ils participent, la dimension environnementale accompagne aussi souvent que nécessaire les décisions prises par exemple lors de la rédaction du projet d'établissement,

Mandate le syndicat pour qu'il sollicite de l'Etat et des collectivités territoriales la mise en place de véritables politiques environnementales à destination des services et des EPLÉ (norme HQE dans les constructions/restructurations, achat public, formation des personnels, ...) et favorise la dématérialisation des procédures et des envois.



LE GRAU DU ROI 2016

3.3.6 - Restauration et hébergement

Le congrès

Réaffirme avec force :

- la dimension sociale, éducative et de santé de la restauration collective et de l'hébergement assuré par les EPLE et qui participe à la mission de service public,
- son attachement à la gestion en régie directe de la restauration scolaire par l'EPLE, doté des moyens humains et matériels nécessaires, en s'opposant à toute privatisation de service,
- le rôle du conseil d'administration de l'EPLE au sein duquel sont représentés tous les usagers du service de restauration scolaire et d'hébergement,
- le rôle essentiel de l'adjoint gestionnaire dans le cadre de la mission de restauration et d'hébergement
- la nécessité d'un véritable partenariat entre collectivités territoriales en charge des objectifs et EPLE en charge de la gestion, dans le respect de leurs "compétences respectives",

Demande que soit mise en place une véritable politique globale de la restauration en collaboration avec tous les partenaires : Etat, collectivités territoriales, parents d'élèves et élèves,

Demande :

- la définition pour chaque collectivité d'une charte fixant les enjeux de la restauration scolaire, en particulier en matière d'accès, de contenu, de sécurité alimentaire, de qualité et de choix de gestion.
- la mise en œuvre d'observatoires locaux prenant en compte, notamment, tous les aspects liés à la sécurité alimentaire, à la qualité nutritionnelle, à l'harmonisation des tarifs, à l'implantation des structures de production, au conseil aux établissements,
- la création de conseils de gestion des FCSH (Fonds Communs des Services d'Hébergement) ou leur corollaire, là où ils n'existent pas encore, auxquels doivent participer les adjoints gestionnaires d'établissement,
- la généralisation d'outils d'analyse et de gestion, en revendiquant des outils nationaux pour les principales applications,
- une formation initiale et continue de tous les personnels,
- le respect des obligations de l'employeur en matière de médecine de prévention,
- que la restauration scolaire soit partie intégrante de la convention EPLE/collectivité et que l'autonomie de

gestion de l'EPLE soit pleinement reconnue, notamment dans sa politique d'achat.

Condamne certaines décisions de collectivités visant à augmenter ou bloquer les tarifs des restaurants scolaires sans concertation réelle ou suffisante avec l'ensemble des acteurs.

Invite :

- toutes les collectivités locales en liaison avec les établissements et les gestionnaires à favoriser une politique tarifaire permettant l'accès de ce service à tous, sans mise en œuvre d'une modulation assurée par l'établissement,
- les établissements à mutualiser les compétences pour gérer les divers aspects de la restauration (formation, achat, magasinage...) notamment dans le cadre des groupements de service mis en place pour favoriser une bonne application du CMP (Code des Marchés Publics).
- s'oppose à toute ingérence de la part des collectivités territoriales, visant à outrepasser les termes des conventions définissant les compétences et champs d'actions de la collectivité de rattachement, dans le respect de la Loi 2004-809 du 13 Août 2004, relative aux Libertés et Responsabilités Locales.

3.3.7 - Aides sociales

Soucieux de permettre à tous un égal accès à l'enseignement et aux services de restauration et d'hébergement, s'inquiétant du relatif désengagement de l'Etat vis-à-vis de ses obligations garantes de l'égalité des chances sur l'ensemble du territoire,

le congrès exige que les collectivités territoriales ne se déchargent par sur les EPLE du travail lié à la mise en œuvre de nouvelles politiques sociales à leur initiative.

Le congrès invite l'Etat et les collectivités territoriales à :

- regrouper les divers dispositifs des aides sociales servies aux familles, en privilégiant la refonte totale des barèmes de plafonds de ressources ouvrant droit aux bourses nationales ainsi que la revalorisation du montant de ces bourses,
- dépasser les effets d'annonce pour privilégier des aides ciblées et coordonnées,
- prendre en compte la dimension administrative du traitement de ces diverses aides, avec les moyens correspondants, en envisageant le principe d'un dossier unique, géré par une même application informatique,
- déléguer aux établissements les crédits nécessaires pour aider les familles en difficulté.

Le congrès dénonce :



LE GRAU DU ROI 2016

- toute tentative qui tendrait à faire des bourses, aide sociale liée à la scolarité, un instrument de pression sur les familles,
- tout désengagement de l'Etat en matière de financement des aides sociales selon des critères communs sur l'ensemble du territoire gage d'égalité pour tous.

3.3.8 - Voyages et sorties scolaires

Le congrès prend acte de la circulaire 2011-117, il tient à souligner :

- L'accroissement de la charge de travail, les difficultés juridiques, techniques et financières de ces activités ;
- Il demande qu'une véritable réflexion soit menée sur l'ouverture culturelle des établissements dont font partie les voyages avec l'ensemble des partenaires.

En conséquence, le congrès exige :

- La mise à disposition d'un outil informatique national pour faciliter la gestion pédagogique et financière des sorties et voyages.
- des moyens en personnels permettant une gestion efficace des sorties et voyages.
- que le contrôle de légalité applique le principe fondamental de la gratuité pour les sorties réalisées pendant le temps scolaire et constate que le non respect de ce principe entraîne des disparités sociales et un inégal accès à l'éducation.

3.3.9 - Formation en entreprises

Le congrès constate

- La baisse du remboursement aux familles des frais occasionnés pour les stages obligatoires au mépris du principe d'égalité et de gratuité de l'enseignement public,
- condamne la baisse des crédits d'Etat qui conduit à utiliser de manière croissante la taxe d'apprentissage au détriment de l'investissement en matériel pédagogique,
- l'inadaptation de la réglementation en vigueur concernant des périodes de formation en entreprises,
- la grande inégalité de traitement des stagiaires d'un établissement à l'autre,
- l'importance de la charge de travail pour les services administratifs.

Demande la constitution d'un groupe de travail national associant les gestionnaires, les chefs d'établissements, voire des représentants de parents d'élèves, pour l'élaboration d'une réglementation adaptée.

Exige :

- l'harmonisation des pratiques pour tous types de stages, y compris les classes post-bac,
- le développement d'un outil informatique adapté permettant le remboursement individualisé des frais de stage, à défaut, le remplacement de ce système par un système forfaitaire, comme l'allocation journalière de stage,
- le financement intégral des charges liées à l'organisation des stages par les crédits délégués par l'Etat dans le cadre de la LOLF.

3.3.10 - Les technologies de l'information et de la communication dans l'Education (TICE)

Le congrès

Rappelle l'engagement du ministère dans le cadre de la « charte des pratiques de pilotage » en matière de système d'information : « Les réunions du comité directeur des systèmes d'information du ministère sont précédées d'un groupe de travail spécifique avec les organisations représentatives des personnels de direction et des cadres administratifs des EPLE, pour les sujets intéressant l'informatique de ces établissements. Ce groupe fait connaître son avis sur les propositions qui lui sont soumises ».

Prend en compte :

- la généralisation des outils informatiques et de communication performants et leur utilisation permanente dans tous les travaux administratifs,
- le développement des nouvelles technologies (applications WEB avec SIECLE, l'environnement numérique de travail, portail intranet et extranet...). La mise en œuvre de ces dispositifs contribue à des évolutions importantes de l'usage des TICE et du fonctionnement des EPLE,
- les conséquences de la LOLF sur certains logiciels (GFC),
- l'importance des problèmes liés à l'administration et à la maintenance des réseaux informatiques administratifs et pédagogiques,
- l'alourdissement des tâches qui en découlent pour les personnels administratifs,
- la technicité que requièrent ces nouveaux outils.
- la nécessaire adéquation entre l'évolution des logiciels et les infrastructures qui y sont liées,

Exige :

- une formation initiale et continue adaptée pour tous les personnels leur permettant de maîtriser les évolutions permanentes des TICE, y compris pour l'adjoint gestionnaire animateur du pôle administratif,



LE GRAU DU ROI 2016

- l'égal accès de tous aux systèmes d'information et de communication,
- la mise à disposition des EPLE d'applications efficaces, ergonomiques, adaptées et élaborées en collaboration avec les utilisateurs, ce qui implique entre autre à court terme une amélioration de GFC dans le domaine du suivi de l'achat public, de la prise en compte de la LOLF, ainsi que des moyens de paiements et de virement
- la mise en place dans toutes les académies de réseaux d'assistance informatique de proximité organisés autour des mutualisations de compétences,
- par district ou par groupe d'établissements, la création d'une fonction de conseil et d'assistance assurée par un personnel de l'AENES avec des moyens en personnel,
- la création, sur un poste pérenne, d'un personnel chargé de la maintenance de l'ensemble du parc informatique
- la reconnaissance des responsabilités et de l'investissement des personnels en charge de ces réseaux- la mise en place d'un correspondant TICE « administratif, bénéficiant d'une formation » dans chaque EPLE.
- des logiciels adaptés et évolutifs dans tous les domaines de l'administration dans un souci d'efficacité et d'harmonisation.
- des infrastructures permettant des connexions rapides pour une utilisation performante de l'outil informatique sur tout le territoire.

3.3.11 – Avantages en nature, logements de fonction

Le congrès rappelle son exigence que :

- soit systématiquement retenu, en matière de calcul de l'avantage en nature, le mode de calcul le plus favorable aux personnels,
- les logements concédés soient dans un état décent tel que déterminé par la jurisprudence des tribunaux.
- soient reconnues, pour tous les personnels, les contraintes liées à l'obligation d'occuper par NAS le logement)
- la réglementation nationale d'attribution des logements soient respectée sur tout le territoire.
- la distinction « personnels logés » et « personnels non logés » exerçant en EPLE ne soit pas appliquée afin de mettre en pratique une égalité de traitement entre les personnels de l'équipe de direction.

3.4. Autonomie, réseau d'établissements, établissements multi-sites, « établissement du socle commun »

Le congrès tout en rappelant son attachement à l'autonomie de l'EPLE, définie par les lois de décentralisation, considère qu'elle ne saurait être un obstacle à la nécessaire coopération entre établissements au sein du nouvel espace du service public d'Education généré par la décentralisation.

Les groupements de service ne sauraient être gérés de manière directe ou indirecte par les collectivités territoriales. Le Congrès appelle tous les personnels de l'AENES à partager leurs compétences au service des jeunes, des familles, des personnels et partenaires des EPLE.

3.4.1- Autonomie et réseau d'établissements

Le congrès

- prenant en compte les évolutions démographiques et la taille des établissements,
- rappelant son attachement à la présence du service public sur l'ensemble du territoire, dans le cadre d'une politique volontariste d'aménagement du territoire,
- faisant le bilan des groupements de service existants (EMAT (Equipe Mobile d'Assistance Technique), EMOES (Equipe Mobile d'Ouvriers d'Entretien de Surfaces)...) et de toutes les structures de mutualisation déjà en place (aides pédagogiques, gestion des emplois aidés...),
- rappelant la nécessité impérieuse de la présence d'un adjoint gestionnaire et de personnels administratifs dans toute structure ou établissement d'enseignement dans le cadre de réseaux d'établissements dirigés par un seul chef d'établissement,

Invite

- l'Etat à mettre en œuvre les principes définis dans la charte de pilotage : «le ministère et les services académiques promeuvent la mutualisation de services : agences comptables, groupements d'achats, recrutement et gestion de la paye des personnels recrutés par les EPLE, en soutenant les initiatives et projets locaux de regroupements de services » en partenariat avec les collectivités locales,
- tous les personnels de l'AENES à s'emparer des principes de la charte afin de construire de véritables réseaux organisés en mutualisations de compétences, meilleurs garants contre des tentatives éventuelles de main mise de la part des collectivités territoriales ou de privatisation et sources d'une plus grande richesse globale,
- ces personnels à mettre en place une organisation rationnelle et coordonnée des fonctions relatives à la gestion des ressources humaines, à la fonction achat, à la sécurité, à l'organisation administrative, à la



LE GRAU DU ROI 2016

communication, à la gestion des suppléances... Ces compétences acquises et ainsi mutualisées, au service des établissements membres du réseau permettront de mieux encore affirmer la spécificité des compétences des personnels de l'AENES,

- à faire émerger à tous niveaux (bassin, département, académie), sous des formes variables, des mutualisations de compétences, reconnues et librement constituées.

Dans cette optique, le congrès mandate le syndicat pour impulser une réflexion sur l'organisation de réseaux d'établissements, autorisant le développement de véritables agences de compétences mutualisées, animées et assurées par des personnels de l'AENES de toutes catégories, en nombre suffisant, impliquant la juste reconnaissance de leur rôle.

3.4.2 - Établissements multi-sites.

Le congrès constate que la charte des pratiques de pilotage prévoit que soit conduite une réflexion sur la taille critique des EPLE, impliquant la disparition des plus petits d'entre eux.

Le congrès rappelle que s'il ne faut pas confondre la « structure locale d'enseignement » avec la forme juridique qu'elle revêt, la prudence est toutefois de mise en matière de disparitions d'EPLE, qui peuvent être le prélude à une fermeture définitive accompagnant des suppressions de postes. A cette fin le congrès souligne la nécessité d'un service public respectant un maillage territorial qui préserve les spécificités démographiques et l'égalité du traitement des usagers.

En conséquence, le congrès, sans rejeter a priori toute réorganisation de l'EPLE sous forme multi-sites, demande au syndicat de veiller particulièrement à la pérennité des solutions proposées en conservant au minimum un personnel administratif gestionnaire de site de catégorie B ou A.

3.4.3 - « établissement du socle commun »

Le congrès

Rappelle que notre syndicat a toujours eu l'ambition de gérer le système éducatif « du primaire au supérieur » et ne fait donc aucune opposition de principe à une réflexion sur un « établissement du socle commun » reliant écoles et collèges.

Demande au syndicat de suivre l'évolution de ce dossier en prêtant particulièrement attention à la bonne administration de ces structures, accompagnée des moyens nécessaires en personnel.

3.4.4 - Contrats aidés

Le congrès

Dénonce la précarisation de l'emploi dans la fonction publique ; rappelle que les emplois précaires ne doivent en aucun cas se substituer aux emplois de titulaires,

Dénonce l'absence de moyens spécifiques alloués à la gestion de ce type de contrat ("les précaires gèrent les précaires") ainsi que le refus de certains recteurs de mettre en place les structures mutualisées nécessaires,

- qu'une expertise juridique ministérielle soit effectuée sur l'ensemble des dispositifs de contrats aidés avant tout nouveau recrutement ;

- la prise en charge par l'Etat et les collectivités des conséquences d'un contentieux devant le juge.

Invite

- l'ensemble des gestionnaires comptables qui ne l'auraient pas encore fait à proposer systématiquement la gestion du dispositif dans le cadre d'un budget annexe,

- les secrétaires académiques à prendre l'attache du recteur chaque fois que des restes à recouvrer demeurent à la charge des comptables de manière à ce qu'une solution soit trouvée conformément aux préconisations ministérielles.

Exige

- le soutien de l'administration pour les comptables exposés à ces difficultés en raison du risque de débet,

- la généralisation d'une gestion mutualisée de l'ensemble de ces personnels à statut précaire,

- la mise à disposition d'outils informatiques adaptés,

- la clarification en matière de réglementations,

- la formation des différents acteurs aux dispositions du code du travail et la mise en place de mutualisations de compétences, pour assurer une fonction conseil,

- qu'une réflexion soit conduite sur l'abandon à l'éducation nationale du financement des contrats aidés par l'ASP (Agence de Service du Paiement) et son remplacement par un financement ministériel direct,

- la création des moyens en personnels indispensables à la gestion d'un dispositif complexe et en continue évolution,

- la prise en charge par l'Etat de la liquidation, du traitement et du paiement des droits acquis par ces personnels à l'issue de leur contrat.

Dénonce, lorsque c'est le cas, l'absence de prise en compte de toutes les obligations de l'employeur liées à la formation,



LE GRAU DU ROI 2016

Demande que :

- Les contrats aidés qui exercent des missions habituellement dévolues aux personnels techniques soient employés par la collectivité. L'établissement ne doit plus être employeur des CUI TOS
- La mise en place d'une aide juridique en cas de contentieux

3.4.5.- Formation continue

Le congrès prend acte :

- Du décret du 24 mars 2013 relatif aux Groupements d'Etablissements (article L4231)
- De la Circulaire du 6 février 2014 : Organisation et fonctionnement des GRETA
- Des travaux du conseil national de suivi de la réforme des GRETA et du GT 15, toujours en cours ;

La loi de refondation a jeté les bases de la recréation des GRETA selon des modalités rénovées :

- Rénovation des instances (CCAFCFA, AG),
- redéfinition des missions (GIP FCIP, FAM),
- régénération du dialogue social,
- nouvel équilibre entre GIP FCIP, DAFCO, GRETA, EPLE en préconisant une nouvelle répartition des fonctions et des activités.

Toutefois, le congrès constate que la recréation des GRETA s'est jusqu'à présent limitée à des regroupements systématiques sans que la logique en œuvre ait clairement fait l'objet d'un dialogue social préalable

Le congrès demande :

- la définition d'une stratégie Académique de Développement, d'un plan pluriannuel de développement des GRETA, la mise en œuvre de contrats d'objectifs Recteur-EPLE support
- le renforcement du pilotage académique (nouvelles règles de gouvernance entre GIP FCIP et GRETA)

Le congrès exige :

- Une véritable réflexion d'ensemble pour mettre en place de nouveaux dispositifs régionaux qui permettront d'éviter la marchandisation de la formation continue
- La prise en compte des personnels administratifs, de leur mission et de leurs intérêts dans la recréation des GRETA
- Un véritable dialogue social prenant en compte les intérêts des administratifs dans la recomposition du réseau de Formation continue

- La création d'outils numériques pertinents dans l'organisation, l'information, la communication
- Un véritable accompagnement dans la professionnalisation des métiers de l'administration de la Formation continue

Le congrès condamne :

- le choix du GIP (Groupement d'Intérêt Public) comme mode d'évolution de la gestion de la formation continue.

Rappelle :

- L'élargissement des compétences dévolues aux régions en matière d'apprentissage qui pourrait connaître un nouvel essor dans le cadre d'une régionalisation, la dimension de plus en plus concurrentielle du "marché" de la formation continue.

Réaffirme :

- que les missions de formation continue et de formation initiale sont complémentaires dans le cadre des missions de service public de l'Éducation nationale définies par la loi du 23 avril 2005,
- que les personnels de l'AENES y ont donc toute leur place, dans le cadre de leurs missions spécifiques,
- qu'à ce titre, les GRETA sont les partenaires naturels des régions en matière d'offre de formation continue,
- la nécessaire cohérence du dispositif académique de la formation continue dans le cadre d'un réseau spécifique entre les EPLE, dont les GIP, structures extérieures imposées, sont l'antithèse,

Dénonce les tentatives de dérégulation, portée par le GIP, de l'organisation de l'offre de formation,

Refuse tout démantèlement, porté par les GIP, des mutualisations des dispositifs de gestion de la formation continue,

Demande :

- dans le cadre d'une action intersyndicale concertée, l'abandon du GIP,
- en alternative, de promouvoir le projet fédéral « d'EPLE GRETA » proposé par A&I-UNSA,

S'alarme du fait que le passage en GIP déstabilise l'ensemble des personnels en poste dans les GRETA et fait planer une grande incertitude sur leur devenir (disparition des postes gagés, perte de la qualité de contractuel de l'Etat, risque, à termes, de suppression de poste).

Rappelle que la mission de formation continue relève de l'EPLE, structure pérenne, plutôt que du GIP, structure périssable.



LE GRAU DU ROI 2016

3.4.6 - Centre de formation d'apprentis

Le congrès constate :

- la volonté du gouvernement d'augmenter de 50% le nombre de jeunes préparant par apprentissage une formation,
- l'élargissement des compétences dévolues aux Régions en matière d'apprentissage et de formation professionnelle par la loi du 13 août 2004.

Réaffirme :

- que les missions de formations initiales sous statut scolaire ou par alternance sont complémentaires dans le cadre des missions de service public de l'Education nationale définies par la loi du 23 août 2005,
- que les personnels de l'AENES y ont donc toute leur place, dans le cadre de leurs missions spécifiques et opposé à toute formation par apprentissage dans des UFA (Unités de Formation par Apprentissage) ou CFA (Centres de Formation d'Apprentis) dépendant d'EPL pour les jeunes de moins de 15 ans.

S'alarme :

- tout en se félicitant des avancées obtenues, des interrogations qui subsistent en matière de transformation des CDD en CDI et de financement des charges patronales pesant sur les postes gagés et l'ensemble des personnels effectuant des heures pour le CFA, ces points mettant en péril la gestion des personnels des CFA ainsi que leur pérennité financière (risque de licenciement)

Demande :

- la poursuite du financement des charges supplémentaires liées aux salaires la suppression de l'abattement de 25% qui est pratiqué sur les indemnités quand les fonctions de gestionnaire et de comptable sont assurées par la même personne,
- la mise à disposition d'outils informatiques adaptés,
- la formation des différents acteurs aux dispositions du code du travail et législation spécifiques au CFA.

3.4.7 - Fonction conseil-formation-inspection

Le congrès

Rappelle que le « relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction » auquel est annexée la « charte des pratiques de pilotage » prévoit que « le plan de requalification des emplois et de formation des personnels administratifs fera l'objet d'une concertation avec les organisations signataires et les organisations représentatives de ces personnels ».

Considère que ce plan, s'il est normal qu'il associe les organisations représentatives des personnels de

direction, ne saurait avoir pour effet d'enfermer les personnels exerçant en EPLE dans le seul giron des EPLE, Constate la complexification et la professionnalisation accrues de nos fonctions. Prend en compte les projets d'inter ministérialité et de recrutement des attachés par le canal unique des IRA.

Dénonce, malgré les annonces de la charte :

- l'absence de formation initiale et de véritable adaptation à l'emploi des personnels nouvellement nommés, quel que soit leur grade,
- la forte diminution des crédits de formation,
- la carence des structures rectorales d'assistance et de conseil.

Demande :

- l'évaluation régulière des Plans De Formation par les instances de dialogue social

Exige :

- la mise en place effective d'un « plan de requalification des emplois et de formation des personnels administratifs » prévu au « relevé de conclusions » qui permette à chacun de répondre aux besoins des EPLE mais aussi d'évoluer dans sa carrière dans l'ensemble du champ de la fonction publique,
- que la formation initiale de l'ensemble des personnels, centralisée ou non sur les IRA, soit constituée d'un solide socle commun gage d'évolutivité, finalisée par une réelle prise en compte des réalités du métier en établissement,
- que, dans ce cadre, une formation commune initiale et continue soit organisée avec les personnels de direction ;
- qu'un bilan soit systématiquement réalisé « à chaud » avec les formateurs après chaque formation, et « à froid » par le service académique de formation après un délai permettant de mesurer le degré de mise en œuvre sur le terrain.
- compte tenu du rôle incontournable joué par la bureautique et l'informatique en EPLE, qu'une formation spécifique initiale et continue à l'utilisation de ces outils soit organisée pour tous,
- la mise en place, sur la base du volontariat, d'une véritable fonction conseil/formation de proximité, organisée dans le cadre de mutualisations de compétences,
- que cette fonction soit assurée par des personnels, dont la compétence et l'expérience sont reconnues, dans les domaines juridiques, de la gestion des ressources



LE GRAU DU ROI 2016

humaines, de la comptabilité, de la sécurité, du contrôle de gestion, de la gestion administrative...

- que l'intervention de ces collègues s'accompagne de moyens en personnels,
- que l'ensemble des personnels assumant cette fonction participe à une cellule académique assurant la coordination et l'harmonisation des pratiques et des politiques,
- que l'information soit validée par la cellule académique ayant en charge d'anticiper les insuffisances de la réglementation, de proposer les adaptations nécessaires, d'élaborer de dossiers techniques,
- que cette fonction ouvre droit à rémunération,
- que la fonction de tuteur bénéficie d'une reconnaissance institutionnelle et financière.

Prenant en compte les insuffisances des formations initiales et continues actuellement mises en œuvre, le congrès exige que le corps d'IRAEN (Inspecteurs Régionaux de l'Administration de l'Éducation Nationale) dont la création est demandée ait parmi ses missions le nécessaire accompagnement des personnels prenant de nouvelles fonctions ou confrontés à des difficultés particulières.

3.4.8 - Achat public et groupements de commandes

Le congrès

Prend acte des quasi permanentes réformes du code des marchés public, et notamment de la modification de plusieurs seuils, qui ont pour effet d'assouplir certaines procédures de passation de marchés.

Rappelle que le gestionnaire peut recevoir délégation de signature du chef d'établissement pour l'ensemble des opérations d'achat public en EPLE ; qu'en conséquence il peut voir engagée sa responsabilité propre en cas de non respect des principes de publicité et de mise en concurrence, ce qui pourrait survenir dans l'hypothèse d'une mauvaise interprétation des seuils.

S'inquiète de la multiplication des procédures de marchés mise en place par les collectivités de rattachement et imposée aux EPLE dans le domaine du fonctionnement général et de la restauration. Ces processus d'achat portent atteinte à l'autonomie financière de l'EPLE et à la qualité d'acheteur public dont le gestionnaire doit demeurer l'acteur principal. Ces démarches le plus souvent unilatérales sont contraires à l'esprit de la convention prévue par la loi du 13 août 2004 Seule la mutualisation des compétences d'acheteur public dans le cadre des groupements de commandes propres aux EPLE est de nature à favoriser le fonctionnement en réseau d'établissement ».

S'interroge toujours sur la :

- bonne application des mesures de mise en concurrence prévues par la réglementation à l'égard des petites et moyennes entreprises,
- qualité et le coût des prestations fournies aux organismes publics avec le retour des systèmes de type construction-maintenance confié à une seule entreprise,
- possibilité offerte aux collectivités d'externaliser les services de restauration et d'hébergement des EPLE sans formalisation

Réaffirme que seule une formation adéquate des gestionnaires et personnels de l'AENES peut garantir leur responsabilité et la meilleure gestion des deniers publics.

Exige :

- la reconnaissance du gestionnaire disposant d'une délégation de signature et des personnels de l'AENES comme acheteur public, avec formation obligatoire intégrant tous les aspects de l'acte d'achat public,
- la poursuite de la politique engagée par le ministère en faveur de la réactivation des groupements de commande, forme présentant les meilleurs atouts de sécurité juridique et d'efficacité économique, d'une délégation de signature, d'accomplir efficacement leur mission,
- la poursuite de la réflexion sur l'organisation matérielle des procédures d'achats, et notamment les modalités de dématérialisation, qui offrent une véritable simplification.

Invite expressément l'ensemble des personnels de l'AENES et notamment ceux exerçant des fonctions d'acheteurs publics à exiger de leur autorité hiérarchique :

- la stricte application de la circulaire ministérielle de l'achat en EPLE,
- les formations nécessaires à l'exercice de leur métier
- la mise à disposition de personnels en nombre suffisant pour l'assurer,
- le développement d'une fonction conseil mutualisée au niveau du bassin de formation ou au niveau académique, et à créer eux-mêmes la synergie nécessaire à l'échange de leurs compétences, gage de la meilleure gestion publique.
- la mise en place d'outils nécessaires pour permettre aux acheteurs publics, notamment les gestionnaires exerçant la coordination des groupements de commandes, qui peuvent désormais disposer en la matière d'une délégation de signature, d'accomplir efficacement leur mission,



LE GRAU DU ROI 2016

- la poursuite de la réflexion sur l'organisation matérielle des procédures d'achats, et notamment les modalités de dématérialisation, qui offrent une véritable simplification.

Invite expressément l'ensemble des personnels de l'AENES et notamment ceux exerçant des fonctions d'acheteurs publics

* à exiger de leur autorité hiérarchique :

- la stricte application de la circulaire ministérielle de l'achat en EPLE,
- les formations nécessaires à l'exercice de leur métier,
- la mise à disposition de personnels en nombre suffisant pour l'assurer,
- le développement d'une fonction conseil mutualisée au niveau du bassin de formation ou au niveau académique,

* et à créer eux-mêmes la synergie nécessaire à l'échange de leurs compétences, gage de la meilleure gestion publique.





LE GRAU DU ROI 2016

MOTION 4 - Unanimité

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Préambule

La loi « Pécresse » de 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) ainsi que la loi « Fioraso » (ESR) de 2013 ont profondément et gravement affecté le paysage universitaire français.

L'autonomie a été réalisée, de fait, à moyens constants voire en régression en valeur relative : non compensation des revalorisations salariales réglementaires.

Le transfert de la masse salariale s'est effectué sur la base d'une situation inégalitaire entre les établissements d'enseignement supérieur. Ce transfert s'est réalisé à moyens constants sans créations d'emplois statutaires, les besoins en personnels étant compensés partiellement par des recrutements d'agents contractuels rémunérés sur des ressources propres.

De plus le socle des emplois a été arrêté l'année avant le passage aux RCE sans augmentation possible et n'a jamais été structurellement réévalué.

Le Congrès



Dénonce les dérives des lois de 2007 et 2013 et exige qu'elles soient profondément remaniées.

Rappelle la nécessité d'une véritable synergie entre les établissements d'enseignement supérieur et les CROUS permettant à ces derniers d'assurer pleinement et efficacement leurs missions

Rappelle :

- son attachement aux principes d'autonomie et d'administration des universités par des représentants élus de l'ensemble de la communauté universitaire dont les personnels administratifs,
- que l'autonomie ne doit pas se traduire par une régression de l'emploi public,
- que l'autonomie n'est pas l'indépendance des établissements et qu'elle ne les autorise pas à s'affranchir du respect des droits des personnels.

Dénonce

-la marchandisation des structures d'enseignement supérieur et leur évolution vers un modèle libéral

soumettant les établissements d'enseignement supérieur aux intérêts financiers privés.

-la fermeture de filières diplômantes par manque de financement.

- la réduction voire l'absence des moyens accordés aux universités au regard de leurs nouvelles missions et des transferts de charges opérés tous les ans par l'Etat.

Exige des mesures pour que tout déficit budgétaire créé par le désengagement de l'Etat ne se traduise pas par la faillite de l'établissement concerné.

Rappelle que

-le réseau des œuvres universitaires, fort de ses vingt neuf établissements publics-CNOUS et CROUS-

est l'opérateur incontournable de la vie étudiante depuis plus de soixante ans avec un concept unique en Europe.

-le réseau accompagne efficacement les grandes vagues de démocratisation des formations supérieures conformément à ses missions qui sont :

- favoriser les conditions de vie et d'études de l'ensemble des étudiants,

- mettre en œuvre le principe républicain d'égalité des chances,

- manifester la tradition universaliste de la France pour l'accueil de générations d'étudiants venant de tous les pays du monde.

S'oppose :

-à ce que les missions des CROUS soient remises en cause pour des raisons mercantiles,

- à toute tentative de démantèlement, voire de privatisation, des Services de la Vie Étudiante.

Réaffirme avec force :

-son attachement au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche et rappelle son opposition à toute déréglementation du service public national d'éducation.

-la nécessité de renforcer le caractère égalitaire, démocratique et national du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

-que des moyens conséquents doivent être alloués par l'Etat à l'enseignement supérieur. L'attribution de moyens ne doit pas s'établir sur une logique de mise en concurrence des structures de l'enseignement supérieur entre elles ni avec les autres missions de l'Education nationale.



LE GRAU DU ROI 2016

Réaffirme avec vigueur :

- la place légitime des personnels de l'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans tous les établissements d'enseignement supérieur,
- son attachement à la fonction publique d'Etat,
- son opposition à une « mini 4ème fonction publique universitaire » qui enfermerait les personnels dans un corps spécifique et dérèglementerait les statuts types de la fonction publique d'Etat.

1. - Gestion des ressources humaines

1.1. – Emplois et missions

Le Congrès

Exige :

- l'abrogation du droit de refus d'affectation motivé ou « droit de véto » qui a été renforcé par la loi Fioraso en stigmatisant les personnels administratifs.
- que les personnels enseignants ne soient pas chargés de missions ou de tâches dévolues aux personnels administratifs.

Refuse que les personnels administratifs servent de variable d'ajustement budgétaire,

Exige qu'en matière de recrutement, le recours à l'emploi statutaire soit la règle, l'emploi contractuel demeurant l'exception et qu'il soit mis fin au recrutement de personnels précaires pour des missions permanentes,

Exige des créations d'emploi de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) dans les catégories C, B et A, dans les universités, établissements d'enseignement supérieur et les CROUS en nombre suffisant,

S'oppose à tout gel de poste dans un but de réduction de la masse salariale et de destruction de l'emploi public,

Exige, a fortiori, une véritable transparence sur les postes vacants,

Demande la transformation des emplois précaires en emplois statutaires,

Refuse toute forme d'externalisation,

S'oppose à l'abus du recrutement par la BIEP et exige prioritairement le recours aux concours ou mutations intra ou inter.

S'oppose aux transformations d'emplois des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en ITRF, (Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation),

Exige qu'une seule filière, l'AENES, assure la gestion administrative du grand pôle éducatif « éducation nationale –enseignement supérieur ».

S'oppose à toute destruction d'emplois publics au profit des dépenses de fonctionnement, dans le cadre de la fongibilité asymétrique,

Exige que le GVT (glissement vieillesse technicité) ainsi que toute augmentation de la masse salariale induite par des mesures nationales et/ou statutaires soient compensées par l'Etat à l'euro près,

S'inquiète des effets collatéraux pour les personnels des difficultés financières des universités,

Dénonce les dérives en matière de recrutement,

Rappelle que l'académie est l'échelon pertinent de gestion pour tous les personnels de l'AENES quel que soit leur lieu d'exercice,

Dénonce les manœuvres visant à déléguer une partie du pouvoir disciplinaire –sanctions du 1^{er} groupe-des recteurs-chanceliers aux présidents des EPSCP,

Dénonce le recrutement par certains établissements de personnels bénéficiant de rémunérations principale et indemnitaire négociées de gré à gré,

Exige que les profilages de postes ne soient pas une façon détournée de mettre en place un système dérogatoire aux règles de la fonction publique d'Etat,

Exige que les universités respectent pleinement les règles des mouvements inter et intra académiques concernant les personnels de l'AENES, notamment en publiant systématiquement les postes offerts à la mobilité entrante.



LE GRAU DU ROI 2016

Demande qu'une politique transparente de gestion des ressources humaines soit mise en place dans tous les établissements d'enseignement supérieur, afin de parvenir à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

1.2. - Politique de formation

Le congrès

Exige la mise en œuvre d'un plan de formation ambitieux adapté à la modernisation du service public, dans une perspective d'ouverture à l'interministérialité,

Rappelle que dans le cadre des compétences élargies, l'accroissement des moyens budgétaires en matière de formation doit être prévu pour former les personnels administratifs aux nouveaux métiers,

Rappelle que le plan académique de formation est ouvert à tous les personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ainsi qu'aux personnels contractuels,

Revendique les moyens nécessaires pour la formation des personnels et l'application de la validation des acquis de l'expérience (VAE), ainsi que pour la mise en place des bilans de compétences et entretiens de carrière

1.3. - Primes et indemnités

Le Congrès

Exige l'harmonisation des régimes indemnitaires pour les personnels de l'AENES exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur, ainsi que la transparence de leurs critères d'attribution

Exige la mise en œuvre effective du RIFSEEP en application du cadrage national du MENESR,

Demande le respect de l'équité quel que soit le lieu d'exercice –enseignement scolaire ou enseignement supérieur,

Dénonce la mise en place de l'intéressement qui devient un élément d'individualisation du traitement.

1.4. - Instances participatives et de gestion

Le Congrès

Exige que les CPE des universités et établissements d'enseignement supérieur soient systématiquement saisies, en toute transparence, de toute question individuelle, y compris le mouvement interne, et qu'une véritable harmonisation des calendriers de gestion soit mise en place entre le Rectorat et les établissements d'enseignement supérieur,

Demande que le référentiel des métiers, les fiches de poste et la cartographie des emplois soient mis à la disposition des personnels afin de mieux les informer dans leurs demandes de mouvement interne et externe,

2. Organisation et fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur

Le Congrès

Exige dans le cadre de l'autonomie le maintien du cadre national d'organisation et de gestion des établissements et des diplômes,



Reste vigilant devant les procédures de fusion des universités et la transformation de certaines d'entre elles en « grand établissement »

Exige que les personnels soient associés à tout projet de restructuration et de fusion des universités.

Reste vigilant devant les éventuelles mutualisations et la réorganisation dans les services des universités et leur impact sur les personnels,

Rappelle que la mise en œuvre des COMUE ne doit pas se traduire par une remise en cause du fonctionnement démocratique dans les instances, notamment par la minoration de la représentation des personnels Biatss,



LE GRAU DU ROI 2016

Rappelle son attachement au maillage du territoire par des universités de plein exercice, menacées par la diminution des moyens de l'Etat.

Exige que le recteur-chancelier des universités exerce pleinement son pouvoir de contrôle de la légalité, y compris en matière budgétaire et financière, mais également de régulateur au nom de l'Etat,

3. Organisation et fonctionnement des CROUS

Le Congrès

Exige que toute réorganisation structurelle des services fasse l'objet d'une véritable concertation en amont des décisions.

Rappelle sa vigilance quant au respect des intérêts des personnels et au maintien d'un service public de proximité de qualité.

Exige l'alignement de la NBI sur les taux pratiqués dans les EPLE.

Rappelle que le réseau des œuvres universitaires doit rester l'acteur incontournable de la concrétisation de la politique sociale de l'Etat à destination des étudiants,

Rappelle la nécessité d'un véritable service public de qualité des CROUS adapté aux besoins des étudiants prenant en compte, notamment, l'évolution des rythmes et les contraintes universitaires.

Dénonce le désengagement de l'Etat dans le domaine de la restauration universitaire.

Exige que cette restauration conserve impérativement son caractère social.

Rappelle que le maintien de son efficience constitue un enjeu majeur en matière de santé publique.

Dénonce tout recours par les universités à des prestataires autres que le CROUS pour assurer la gestion des structures de restauration situées en leur sein.

Exige des créations de postes de l'AENES en rapport avec l'évolution de l'activité.

Refuse toute mesure visant à confier des missions relevant de l'AENES à des agents contractuels des CROUS (PO).

Dénonce l'insuffisance de l'offre sociale en matière d'hébergement,

Exige que les universités respectent les prérogatives des CROUS en matière d'hébergement d'étudiants (pas de concurrence).

Exige que, par souci d'équité avec les agents en poste en EPLE et par logique d'attractivité, les personnels logés par NAS au sein des CROUS soient exonérés des redevances pour prestations accessoires.

Demande que les unités de gestion situées en zone sensible ouvrent droit à une reconnaissance indemnitaire.



LE GRAU DU ROI 2016

MOTION 5 - Unanimité

SERVICES DECONCENTRES ET MINISTERIELS

Le congrès constate que :

- La quasi-totalité des suppressions de postes due à la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) a impacté les services académiques, et notamment ceux en charge directe de la gestion des usagers et des personnels et touché en particulier les collègues de catégorie C.
- La réforme a considérablement dégradé les conditions de travail des personnels administratifs augmentant la charge de travail et pouvant déboucher sur des mutations géographiques non choisies.
- L'arrêt de la suppression de postes à l'Éducation nationale depuis 2012 n'a pas permis d'en corriger les conséquences. Certaines académies ont encore connu des retraits d'emplois ou des emplois détournés au profit d'autres corps.
- Les processus de mutualisation de fonctions se sont poursuivis avec autant de disparités que d'académies bien que la nouvelle organisation académique mise en place par le décret du 5 janvier 2012, ait régularisé, à posteriori, ou généralisé, ces évolutions académiques.
- Ces opérations de restructurations ont été menées sans concertation, à quelques exceptions près.
- Parallèlement, les réorganisations constantes dans les services ont impliqué des changements importants pour les personnels dont les postes ont évolué fortement. Ils ont dû développer de nouvelles compétences sans formation en étant fortement exposés aux risques psychosociaux.
- Aucun bilan n'a été fait au plan national.
- Le décret n° 2015-1616 du 10 décembre 2015 relatif aux régions académiques permet d'aller beaucoup plus loin et plus rapidement dans les mutualisations.
- Aucun cadrage national n'a été donné aux recteurs de région académique, ce qui a entraîné un service public déconcentré disparate dont l'hétérogénéité pourrait compromettre l'égalité et la qualité sur tout le territoire.
- Cette carte blanche pourrait déboucher sur la suppression des services académiques voire départementaux et le positionnement d'un service inter académique dont la direction serait confiée à un personnel autre qu'un cadre issu de la filière administrative existante.
- Le pouvoir du recteur de région académique est renforcé.
- Le ministère ne fixe aucune priorité à la formation des personnels administratifs qui conduit à une déshérence, aggravée par la mise en place récurrente des formations distancielles au détriment des formations présentielle, gage de qualité.
- La baisse continue des crédits de fonctionnement ne permet plus toujours de faire face aux dépenses obligatoires, notamment dans les DSDEN.
- De nombreuses fermetures et fusions de CIO (Centres d'Information et d'Orientation) sont intervenues sous couvert d'économies.
- Le maillage du service public de l'orientation est mis à mal par le désengagement des collectivités qui a abouti à la fermeture de CIO, à la transformation de CIO départementaux en CIO d'Etat et à une baisse drastique de leur budget.
- Le déploiement de nouveaux logiciels (SIRHEN, CHORUS, Dém'Act,..) engendre de nombreux dysfonctionnements, mal-être, souffrance au travail, difficultés organisationnelles ainsi que des dépenses inconsidérées.
- Les nouveaux outils informatiques mis à disposition sans test probants, souvent sans réelle formation, ne sont pas toujours efficaces et adaptés aux besoins, les bases actuelles sont obsolètes ou inadaptées, les mises à jour trop tardives, rendant impossibles tous les contrôles nécessaires notamment avant les départs payés.
- Une absence quasi-totale de gestion des ressources humaines, de gestion de compétences, le recours aux contractuels et personnels d'autres corps (notamment enseignants en reconversion), sur des emplois permanents et l'augmentation de l'inadéquation entre statuts et postes.
- Le peu de crédits et d'actions entreprises en matière de santé et conditions de travail, notamment sur le plan de la prévention des risques psycho-sociaux.
- Le ministère a refusé la mise en place d'un CHS-CT spécial rattaché au CTS dans chaque académie.
- Les Comités techniques spéciaux obtenus par A&I UNSA ont constitué une avancée dans la représentation des personnels.
- Un dialogue social au sens plein du terme reste très difficile du fait d'une véritable culture de l'opacité



LE GRAU DU ROI 2016

(mobilité interne, régimes indemnitaires et promotions).

- La fusion entre la DSDEN chef-lieu du département et le Rectorat est source de confusion et de désorganisation administrative.
- La communication syndicale est souvent rendue difficile dans les services (absence de local syndical, mails bloqués, affichage multi-sites...). La mauvaise perception de l'engagement syndical crée un frein à l'adhésion et au militantisme.
- Certains militants font l'objet de discriminations syndicales.

Sur la base de ces constats, le congrès exige :

- Une véritable politique de GRH avec l'arrêt du recours aux contractuels et personnels d'autres corps ne relevant pas de la filière administrative, et demande la correspondance ETPT et ETP en lien avec le RIME.
- La poursuite de créations de postes (y compris dans les Centres Médico-Scolaires).
- Un cadrage national sur une organisation des services académiques afin d'éviter une dérive structurelle entraînant des dysfonctionnements, une dégradation du service rendu et des conditions de travail.
- Que les services académiques respectent pleinement les règles des mouvements inter et intra académiques, notamment en publiant systématiquement les postes vacants.
- Que la réorganisation des services ne soit pas dictée par le souci de supprimer des emplois mais par la préservation de la qualité du service rendu aux usagers et par un équilibre dans la répartition géographique des emplois. Les mutualisations ne doivent pas se traduire par une concentration excessive des missions sur le chef-lieu académique ou de région académique.
- Que l'ensemble de collègues qui pourraient être impactés par des mobilités contraintes puisse bénéficier des dispositions de tous les textes relatifs à l'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État.
- Un bilan annuel de la nouvelle gouvernance académique, tant sur le plan comptable que social.



- La réintégration dans le champ des services académiques, des différents organismes remplissant des missions du service public d'éducation (ONISEP,...)
- Que les CIO d'état bénéficient des moyens en adéquation avec leurs besoins.
- Que les CTS, CTA et CTM soient non seulement consultés bien en amont des dispositifs de mutualisations, de réorganisations académiques ou inter académiques mais également pendant et après leur mise en place. Qu'un bilan annuel leur soit présenté.
- Que les CTS soient un véritable lieu de dialogue social et aient un droit de regard sur les modalités du mouvement interne.
- La mise en place d'une véritable médecine de prévention au sein des CHSCT qui ne les confine pas dans un rôle de recueil de statistiques, en dotant les élus de véritables moyens sans prendre sur les dotations des personnels administratifs.
- D'être associé à la mise en place de nouveaux outils

informatiques, avec un plan de formation initiale et continue, et un accompagnement des collègues en difficulté (réseau d'assistance dédié à chaque logiciel, avec de réels formateurs).

- Dans le cadre du déploiement de nouveaux logiciels, un bilan annuel, national et académique, sur ses aspects financiers, humains et matériels.
- Une révision complète de la cotation des postes soumis au RIFSEEP selon des critères similaires en rectorat comme en DSDEN, ainsi que pour la NBI.

Le congrès s'oppose à toute transformation des Services académiques en Établissement Public Régional, tel qu'envisagé par certains acteurs du monde éducatif, ce qui sonnerait la fin des services déconcentrés. Une telle transformation serait un outil de régionalisation du service public de l'Éducation Nationale et un coup supplémentaire porté aux personnels.

Ministère de la ville de la jeunesse et des sports

La réorganisation administrative de l'État (REATE), mise en place en 2010, a réuni au sein d'un réseau commun les personnels de la jeunesse et des sports d'une part et les personnels des affaires sanitaires et sociales sur les missions de cohésion sociale d'autre part.



LE GRAU DU ROI 2016

Les services déconcentrés du ministère de la jeunesse et des sports connaissent encore de nombreuses modifications dès 2016 : nouvelles DRDJSCS ou DRJSCS avec des antennes dans les anciens chefs lieu de région, décentralisation des CREPS qui deviennent des établissements publics locaux de formation sur le modèle des EPLE.

Le congrès constate que :

- La réunion des services issus de la REATE, fonctionne toujours avec des règles de gestion très différentes, maintenant des tensions entre les personnels : des indemnités différentes à grade égal, des horaires de travail et des congés différents, une action sociale et une formation professionnelle distinctes.
- La réforme territoriale qui se met en place sans réelle concertation suscite de la part de nos collègues, de l'inquiétude et beaucoup de questions sur d'éventuelles mobilités fonctionnelles.
- **Le congrès exige :**
 - Des missions éducatives ambitieuses « jeunesse et sports » sur l'ensemble du territoire accompagnées de moyens à la hauteur des enjeux d'une politique publique d'État qui répondent aux besoins du citoyen sur tout le territoire (régional et départemental).
 - Le maintien des postes éducation nationale et l'arrêt des suppressions.
 - La garantie du statut de la fonction publique d'État pour tous les personnels administratifs.
 - Le renouvellement de la signature du protocole de gestion ministère éducation nationale/ministère jeunesse et sports, garantissant aux personnels leur maintien à l'éducation nationale s'ils le souhaitent avec un libre choix sur les demandes individuelles de détachement ou d'intégration dans le cadre de la mobilité interministérielle.
 - Une réelle concertation entre les ministères sociaux et l'éducation nationale.
 - Le respect des accords ARTT (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) signés à l'éducation nationale et qui s'appliquent aux personnels exerçant leurs fonctions au ministère jeunesse et sports.
 - Une harmonisation indemnitaire vers le haut.
 - Le maintien des CREPS, de leur mission et de leurs personnels administratifs.
 - L'équité de traitement concernant les mesures RH pour la réforme territoriale.
 - Un dialogue social sincère, approfondi et de qualité dans le cadre de la nouvelle réforme

territoriale, afin de répondre à l'ensemble des questions et d'envisager les conséquences liées aux réorganisations.

Administration centrale

Le congrès constate :

- Des réorganisations permanentes sans dialogue social ni conduite du changement.
- L'absence d'implication des acteurs dans les mouvements de modernisation et le désintérêt des sujets relatifs aux ressources humaines.
- L'hybridation des formes de coordination (hiérarchique, de projet, ou en réseau) qui impacte l'organisation et la charge de travail.
- Les difficultés et les conflits qui se cristallisent à l'occasion de l'entretien professionnel.
- L'absence fréquente de fiche de poste.
- La publication de fiches de poste à pourvoir pour des postes déjà pourvus ou préemptés.
- L'opacité des régimes indemnitaires.
- Les possibilités de plus en plus restreintes de mobilité choisie et, en parallèle, le développement des mobilités imposées par la hiérarchie.
- La diminution de l'accès à la fonction publique statutaire et le manque de promotions internes.
- Le recours quasi systématique au personnel contractuel dans certains services et directions, dans des conditions hétérogènes.
- Le numérique et le télétravail peuvent impliquer une intensification du travail et impactent tant la qualité du travail que celle de la vie au travail doublée fréquemment d'une injonction contradictoire entre autonomie et contrôle.
- La non finalisation du document de travail QVT (Qualité de Vie au Travail), recueil de bonnes pratiques qui ne sont pas encore connues et partagées.
- Des dispositifs liés aux risques psycho sociaux qui sont peu ou mal utilisés.

Sur la base de ces constats, le congrès exige de :

- Impliquer les acteurs dans les mouvements de modernisation, en particulier en prenant appui sur leur connaissance du terrain et leur perception des pistes de simplification.
- Donner toute son importance aux ressources humaines.
- Favoriser un dialogue social ouvert, respectueux et constructif.



LE GRAU DU ROI 2016

- Mettre en œuvre une GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences).
- Réviser et adapter les procédures liées à la mobilité.
- Adapter les conditions de travail aux évolutions de la pyramide des âges.
- Redonner du sens et valoriser la qualité de vie au travail.
- Protéger la santé des agents en particulier par une mesure de la charge de travail en plus de celle du temps de travail.
- Rendre effectives les mesures collectives et individuelles liées aux risques psycho sociaux.

EPNA (Etablissements Publics Nationaux à caractère Administratif)

Le congrès constate que :

- Le désengagement financier de l'Etat, envers les grands établissements (CANOPE, CNED, ONISEP, CEREQ, CIEP), s'est poursuivi et intensifié.
- Ce désintérêt manifeste pour les opérateurs éducatifs nationaux, prend la double forme, d'une réduction pluri- annuelle et systématique du nombre de postes figurant au tableau des emplois ainsi que d'une diminution de la subvention annuelle pour charge de Service public versée par l'Etat.

Le congrès dénonce :

- L'obligation induite par ces restrictions financières drastiques, d'accroître à marche forcée et donc de manière déraisonnable, les ressources propres annuelles pour chaque établissement.
- Le malaise, le stress et la pression subie ou ressentie par les personnels , qui très attachés à la pérennité, voire à la survie de leur grand établissement, s'investissent corps et âmes dans cette quête sans fin de ressources financières complémentaires.

Le congrès réaffirme :

- Son attachement au statut, dans le contexte de développement de l'emploi contractuel rendu nécessaire, pour répondre aux commandes obtenues par les établissements afin d'accroître leurs ressources propres et alors même que le plafond d'emploi de la structure ne permet pas le recrutement de fonctionnaires.
- Que les personnels de l'AENES sont les seuls à avoir vocation à exercer des fonctions administratives dans les grands établissements publics nationaux.
- Son attachement à un statut de la fonction publique d'Etat respectueux des acquis, garant de la neutralité politique et de l'égalité de traitement des personnels.

Le congrès exige :

- Le maintien et la pérennité des missions des opérateurs éducatifs et de leurs personnels, au sein d'un service public administratif et non pas industriel et commercial.
- L'arrêt des suppressions d'emplois titulaires et contractuels.
- Que les restructurations auxquelles le syndicat n'est jamais opposé par principe, le soient dans la plus grande transparence vis-à-vis des personnels et dans le strict respect des prérogatives de leurs représentants.
- La prise en charge à 100 % des traitements des personnels par l'Etat.



LE GRAU DU ROI 2016

MOTION 6 - Unanimité

RETRAITES ET RETRAITÉS

Préambule : la présente motion du syndicat Aetl/UNSA s'inscrit pleinement dans le cadre défini par les résolutions générales de l'UNSA et de l'UNSA-Retraités, adoptées lors de leurs derniers congrès.

I - Les pensions

Le congrès national d'Aetl/UNSA réaffirme son attachement au principe de base des retraites fondé sur la solidarité intergénérationnelle, au travers d'un système de pensions par répartition et refuse toute tentative de capitalisation.

Il revendique, dans le calcul de la pension, la prise en compte de la totalité des éléments de rémunération.

Il exige :

- le maintien du principe de l'inscription des pensions des fonctionnaires de la Fonction Publique de l'Etat au budget de l'ETAT,
- le maintien du calcul du montant de la pension sur la base de l'indice atteint six mois avant la date d'effet de la retraite,
- la révision de la procédure de rachat des années d'études ainsi que des périodes à temps partiel,
- l'amélioration de la situation des femmes qui sont particulièrement pénalisées par le système actuel,
- la prise en compte des enfants quelle que soit la date de leur arrivée au foyer.

Le congrès constate les effets négatifs, sur les montants des pensions, des réformes successives. Il dénonce les allongements de la durée de cotisation et exige la suppression de la décote qui, cumulée avec les effets de l'augmentation de la durée d'activité, pénalise doublement le retraité lors du calcul de sa pension.

Il dénonce la trop faible revalorisation des pensions qui, ajoutée à des mesures fiscales régressives, obère le pouvoir d'achat des retraités.

Il exige aussi :

- le rattrapage des retards accumulés et la mise en place de règles précises pour une garantie réelle du pouvoir d'achat,
- une revalorisation du minimum de pension qui ne doit pas être inférieur au SMIC pour une carrière complète,

- la prise en compte, dans une fiscalité rénovée, de la situation particulière des retraités.

II - Santé et protection sociale

Le congrès dénonce les effets pervers des diverses réformes de la sécurité sociale qui conduisent à :

- son démantèlement progressif,
- son désengagement dans la prise en charge de la santé publique et au transfert des dépenses de soins sur les usagers,
- l'extension du secteur privé lucratif au détriment du secteur public hospitalier.

Ces réformes sont faites au détriment des assurés, des mutuelles de santé et au seul profit de l'assurance privée. Le congrès demande que notre système de santé garantisse pour chacun un égal accès à la prévention et aux soins qui lui sont nécessaires.

Le congrès rappelle que le déficit de la sécurité sociale est aussi dû au non versement par l'Etat employeur de diverses cotisations ainsi qu'aux nombreuses exonérations accordées aux employeurs sans compensation.

Le congrès demande à nos employeurs la mise en place d'une formation à la préparation à la retraite.

III - La dépendance

Prévenir les risques de perte d'autonomie est indispensable.

Le congrès revendique une prise en charge reposant sur les principes suivants :

- une véritable prestation d'autonomie tant pour le maintien à domicile que pour l'hébergement en établissement ou en famille d'accueil,
- une harmonisation au niveau national de cette prestation,
- un financement par la solidarité nationale sans recours obligatoire à l'assurance privée.

IV - Fin de vie

Le congrès :

- prend acte de la nouvelle loi sur la fin de vie et notamment de l'obligation faite au corps médical de respecter les directives anticipées émises par les patients.



LE GRAU DU ROI 2016

- demande un développement significatif des services de soins palliatifs,
- souhaite que la réflexion se poursuive sereinement sans tabou ni a priori.

V - Syndicalisation des retraités : citoyens à part entière

La place des retraités dans la société est en évolution certaine. Ils jouent un rôle essentiel dans la vie sociale. Tout particulièrement au travers de différentes instances ou associations, ils apportent leur compétence et leur disponibilité.

Ce bénévolat doit être reconnu et valorisé.

Les retraités participent pleinement à la vie syndicale. Ils contribuent à la reconnaissance de notre syndicalisme comme interlocuteur incontournable dans les domaines qui les concernent. Le syndicat est le principal corps intermédiaire apte à les représenter et à défendre leurs intérêts moraux et matériels.

Les attaques dont les retraités sont la cible et la dégradation de leurs conditions matérielles de vie ne peuvent se combattre, seul.

Aussi, le congrès engage tous les collègues partant à la retraite à prolonger leur adhésion syndicale.

Le congrès mandate notre syndicat Aeti : UNSA pour qu'il :

- mette en œuvre une politique volontariste de maintien de cette syndicalisation,
- mène une action particulière auprès des futurs retraités,
- porte auprès de notre fédération UNSA Education et de l'UNSA (UNSA-Retraité) les revendications des retraités.





LE GRAU DU ROI 2016

RESOLUTION GENERALE

Unanimité

AGIR & REUSSIR ENSEMBLE

Nous avons mis en exergue de la motion d'orientation nationale cette phrase de Laurent Escure, secrétaire général de notre fédération

« Un syndicalisme ancré dans le camp du réformisme, combatif et clair sur les valeurs républicaines et humanistes. Un syndicalisme qui innove, qui anticipe des défis de notre société, qui permet à celles et ceux qui le font vivre d'être, réellement, libres, ensemble. Ce modèle c'est celui de l'UNSA. »

Ce modèle, nous proposons pour les 4 ans qui viennent de le faire vivre :

- Un choix de société fondé sur un corps de valeurs
- Une « France inquiète » mais qui a avancé depuis 4 ans
- Un syndicalisme de rassemblement et de négociations
- Des revendications intactes

UN CHOIX DE SOCIÉTÉ FONDE SUR UN CORPS DE VALEURS

Par delà leurs différences, d'âge, de culture, de grade, de caractère, de métier, les 190 congressistes réunis au Grau-du-Roi, porteurs des mandats de 8165 adhérents du syndicat Administration & Intendance UNSA, ont en commun des valeurs fondamentales du *vivre ensemble*.

Solidarité, laïcité et humanisme s'imposent comme le complément naturel et indispensable du triptyque républicain : liberté, égalité, fraternité. Et la revitalisation de la démocratie sociale (et économique) reste un objectif majeur.

La tentation est grande en effet du repli sur soi, de la défiance vis-à-vis de l'action collective, ou du refuge dans des idéologies xénophobes, nationalistes, populistes et intégristes, éphémères et illusoire réconforts qui masquent une exploitation, une dépendance encore plus dramatiques.

Le sursaut républicain a eu lieu ! L'histoire nous montre que le combat est permanent et que rien n'est jamais acquis !

Il nous faut résister au piège des réponses simplistes qui évitent de poser les questions justes.

DANS UNE « FRANCE INQUIETE » RÉAFFIRMER L'IMPORTANCE DU SERVICE PUBLIC

Dans le contexte d'une « France inquiète » la confiance de l'opinion publique dans la fonction publique est essentielle.

Le service public est au cœur de notre identité et de notre modèle de société. Il donne corps aux valeurs de la République. Le service public met en œuvre les droits fondamentaux reconnus à égalité à chaque citoyen, sur l'ensemble du territoire.

Les services publics sont une composante essentielle de notre modèle social et facteurs d'attractivité pour notre pays comme pour ses territoires.

Parce que le service public est au service des citoyens et qu'il tire sa force et sa légitimité de sa relation avec eux, il est donc impératif qu'il évolue et s'adapte. Toutefois les mots « réforme » et « modernisation » ont été détournés de leur sens dans la période 2002-2012 par des politiques publiques régressives comme la RGPP.

Notre syndicat est indépendant des partis politiques et des gouvernants et il n'a pas à relayer leurs mots d'ordre. Il doit dire ce qu'il en est pour les personnels qu'il représente. Il n'a pas à dire que « la France va mieux » mais il peut affirmer que depuis 4 ans des chantiers ont été ouverts tant à la fonction publique qu'à l'Éducation nationale qui ont redonné des espoirs notamment avec la priorité à la catégorie C, les requalifications d'emplois et le plan « parcours professionnels, carrières, rémunérations-PPCR-



LE GRAU DU ROI 2016

NOTRE SYNDICALISME : RASSEMBLEMENT ET DIALOGUE SOCIAL

A&I UNSA est certainement, dans la fédération et même dans l'union, le syndicat le plus riche, par sa composition. Il s'enorgueillit de la diversité de ses mandants.

Il représente tous les collègues de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de catégories C, B et A titulaires, contractuels et retraités.

Il représente tous les secteurs. Rassembler les collègues de la filière administrative dans les universités, les services académiques et ministériels, les établissements scolaires, Jeunesse et Sports, les grands établissements, les œuvres universitaires, est une richesse. A&I UNSA est le plus important syndicat d'administratifs de la fonction publique d'Etat.

A & I-UNSA est porteur de l'intérêt général. Il n'hésite pas à mettre en perspective l'utilité sociale des métiers qu'il promeut. Il n'oublie jamais que l'administration du système éducatif est au service du public.

A & I-UNSA recherche le dialogue social. Il connaît la stérilité de l'opposition frontale, qui arrange bien ceux de nos interlocuteurs qui s'affranchissent ainsi de toute discussion. Pour notre part, nous mesurons chaque projet, chaque réforme, à l'aune des mandats que nous donnent les adhérents.

En cette période où de futurs candidats à l'élection présidentielle voire des partis républicains de gouvernement proposent de faire subir à la fonction publique des purges drastiques, la réaffirmation d'un certain nombre de principes s'impose.

La défense et la promotion d'une fonction publique statutaire structurée en filières interministérielles de métiers y figure au premier chef. Notre engagement s'inscrit dans la perspective du rassemblement des personnels de la filière administrative de la fonction publique d'Etat au sein de l'UNSA.

Il s'agit pour nous soit de convaincre, soit d'aboutir à un compromis acceptable pour les collègues que nous représentons, soit de laisser à notre interlocuteur la responsabilité de l'obstination stérile et du conflit qui en résultera.

DES REVENDICATIONS CLAIRES ET LUCIDES

Notre congrès a actualisé et clarifié nos mandats. Nous savons ce que nous voulons pour le service public, pour nos métiers, pour nos carrières. Nous savons aussi ce que nous combattons.

Nos priorités sont précisées dans les mandats votés.

La première de toutes est l'amélioration des progressions de carrière et l'exigence de reconnaissance professionnelle.

Nos autres attentes sont les suivantes :

- La réforme de l'Etat qui en termine avec une approche purement quantitative et réductrice des périmètres des services publics au profit d'une approche qualitative du service rendu au public.
- La poursuite de la mise en œuvre de la filière administrative interministérielle et intercatégorielle par la création de corps interministériels à gestion ministérielle -CIGeM- pour les adjoints et secrétaires administratifs.
- La réaffirmation de la place de l'AENES dans l'enseignement supérieur qui a montré compétence, polyvalence et adaptabilité.
- Le refus d'une décentralisation politique de l'enseignement supérieur qui conduirait à ce que les universités deviennent des collectivités locales sans territoire.
- La réaffirmation du rôle des personnels administratifs de l'Etat dans la mise en œuvre de l'action éducatrice y compris chez les personnels travaillant dans le secteur de Jeunesse et Sports au sein d'un pôle éducatif.
- Une vraie association des collectivités locales qui ne soit pas une régionalisation politique de l'Education nationale

Voilà quelques unes des priorités que notre congrès a définies pour la période qui s'ouvre.

Au Grau-du-Roi, les échanges ont fortifié les militants que nous sommes. Nous ne devons pas être à la traîne des évolutions sociétales, politiques... les structures évoluent et avec force et vigueur nous devons évoluer aussi.

Le congrès nous a donné des forces pour agir. Notre énergie sera aussi au service de la syndicalisation forte propice à l'émancipation de nos collègues.

Nous prendrons toute notre place pour gagner avec notre Union et notre fédération les élections professionnelles de 2018.



LE GRAU DU ROI 2016

REUNIONS STATUTAIRES

Le Bureau national réuni le 7 juin 2016 à 18 h a proposé la composition des différentes commissions :

- **Commission de vérification des mandats et de dépouillement des votes (article 11 du RI)**

Président : un membre du Secrétariat national désigné en son sein.

Un membre du BN : Alain ROSSI

Un membre délégué au congrès des académies de :

- Caen
 - Clermont-Ferrand
 - Créteil
 - Dijon
 - Grenoble
- **Commission de contrôle des Comptes (article 13 du RI)**
 - Jean-Michel DESPOUY (Créteil)
 - Jean-Claude VINCENT (Nantes)
 - Josette COSTES (Toulouse)

Le Conseil national réuni le 8 juin à 8 h 15 a voté la proposition du BN :

- à l'unanimité pour la Commission de vérification des mandats et de dépouillement des votes.
- à l'unanimité - 1 abstention pour la Commission de contrôle des comptes
- à l'unanimité les modifications portées au Règlement Intérieur, soumises au vote du Conseil national.

Le Bureau national réuni le 9 juin à 12 h 45 a désigné les membres du Secrétariat national (voir rubrique Bureau national). Il a validé les propositions du Secrétaire général sur la composition de la Commission des conflits (article 14 des Statuts)

Le Conseil national réuni le 9 juin à 14 h 30 a approuvé à l'unanimité les propositions du BN concernant le Secrétariat national.

Le Congrès, en séance plénière, le 9 juin à 15 h 30 a élu les membres de la Commission des Conflits :

Vote : Unanimité - 9 abstentions

Coordonnateur : Charles DAUVERGNE (Dijon)

Rapporteur : Bernard DUMAS (Nantes)

Membres :

- Jacques BORY (Clermont-Ferrand)
- Ghislaine GERNET (Martinique)
- Bernadette HOAREAU (La Réunion)
- Michel MORILLAS (Grenoble)
- Claude SANDRI (Montpellier)





LE GRAU DU ROI 2016

S T A T U T S

ARTICLE 1 : Champ de syndicalisation

Le syndicat de l'Administration & de l'Intendance UNSA regroupe les personnels d'administration générale et financière des services publics chargés d'éducation et de formation.

Le syndicat rassemble tous les fonctionnaires de catégories A, B et C quelle que soit leur position statutaire, en retraite, ainsi que les agents contractuels.

L'adresse de son siège national est : Tour ESSOR 14 Rue Scandicci 93500 PANTIN.

Elle peut être modifiée sur décision du Secrétariat national.

ARTICLE 2 : Buts du syndicat

Le syndicat a pour buts :

1. de défendre les intérêts corporatifs et professionnels, individuels et collectifs des personnels qu'il rassemble, d'œuvrer activement à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail dans le cadre du statut général de la fonction publique et de leurs statuts particuliers
2. de lutter pour le renforcement du service public, pour la justice sociale, pour la laïcité des institutions civiles, par l'affirmation des valeurs constitutives du mouvement syndical.
3. d'établir entre ses membres et entre les corps auxquels ils appartiennent des liens réels de solidarité.
4. de promouvoir les métiers d'administration générale et financière dans les services publics d'éducation et de formation, au sein d'une filière d'administration générale de la Fonction publique de l'État.

ARTICLE 3 : Syndicat, fédération, union

Le syndicat est affilié à l'UNSA dans le cadre de son adhésion à l'UNSA Éducation.

Il participe aux instances et structures de la fédération et de l'union. Il entretient des relations fréquentes avec les autres syndicats.

Il favorise les échanges syndicaux et professionnels avec les autres syndicats des personnels de la filière administrative pour contribuer aux mandats de l'UNSA Fonction Publique

ARTICLE 4 : Indépendance du syndicat

Le syndicat est indépendant de tout gouvernement, parti ou groupement politique, philosophique ou religieux. Nul ne peut se prévaloir de ses titres syndicaux dans un acte politique ou électoral quelconque.

La charte des valeurs de l'UNSA est un élément constitutif de l'adhésion au syndicat.

L'adhésion au Syndicat de l'Administration & de l'Intendance – UNSA est incompatible avec l'appartenance à toute autre organisation syndicale.

ARTICLE 5 : Histoire du syndicat

Le Syndicat de l'Administration & de l'Intendance – UNSA, initialement dénommé syndicat AGIR, poursuit les objectifs communs du SNAU (Syndicat National de l'Administration Universitaire) et du SNIEN (Syndicat National de l'Intendance de l'Éducation Nationale), en continuité desquels il a été créé le 28 juin 1994.

ARTICLE 6 : Les sections syndicales

Les adhérents du syndicat sont regroupés :

- en sections locales ou territoriales,
- en sections départementales,
- en sections académiques.

Les adhérents des Administrations centrales constituent une section académique.

Les adhérents de Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie-Française et Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi que les adhérents en poste à l'étranger, constituent autant de sections territoriales.

ARTICLE 7 : La section départementale et la section locale

La section départementale est constituée des adhérents du département.

Sur proposition du secrétaire académique, le bureau académique désigne en son sein, un secrétaire pour chaque département de l'académie, adhérent de la section départementale concernée.

Les membres du bureau académique composent le bureau syndical de leur département d'affectation.

Le secrétaire départemental peut intégrer à son bureau départemental des adhérents extérieurs au bureau académique.

La section départementale se réunit sur convocation du secrétaire départemental.

Le bureau départemental :

- assure l'information et la défense des adhérents, leur représentation à l'échelon départemental auprès des autorités territoriales et locales, est chargé de l'étude de toutes les questions qui pourront être mises à l'ordre du jour des instances académiques.
- désigne les représentants du syndicat aux instances départementales de l'UNSA Education et de l'UNSA.
- Désigne les membres du syndicat siégeant dans les commissions institutionnelles départementales au titre de la fédération ou de l'union.



LE GRAU DU ROI 2016

Après accord du bureau départemental, une section locale peut être créée dans un établissement public ou un service si les conditions le permettent.

Elle est chargée d'animer les activités syndicales et de diffuser les informations dans la structure concernée. Tout élu du bureau départemental en est membre de droit.

ARTICLE 8 : La section académique et la représentation régionale

La section académique est constituée des adhérents de l'académie ou des administrations centrales.

Le bureau académique, composé au minimum de 10 membres représentatifs de chacun des corps et des secteurs,

- désigne en son sein un secrétaire académique, un ou plusieurs secrétaires académiques adjoints et un trésorier académique,
- assure l'information et la défense des adhérents, anime la vie syndicale dans chaque secteur,
- désigne les représentants du syndicat aux instances régionales de l'UNSA Education et de l'UNSA,
- désigne les membres du syndicat siégeant dans les commissions institutionnelles académiques et/ou régionales.

Les élus nationaux, en poste dans l'académie, sont membres de droit du bureau académique.

Le secrétaire académique :

- représente le syndicat auprès des autorités académiques et régionales,
- assure le suivi et la coordination des CAPA en liaison avec les instances nationales,
- assure la coordination des sections départementales.

Les sections territoriales définies à l'article 6 élisent un bureau qui désigne en son sein un secrétaire.

La coordination régionale :

Lorsqu'il n'y a pas coïncidence entre l'Académie et la Région, un organe de liaison entre les bureaux académiques d'une même région est créé.

Il est composé des secrétaires académiques de la région et, pour chaque académie, des secrétaires départementaux et de représentants de chaque secteur (EPL, services déconcentrés, supérieur).

Les secrétaires académiques concernés s'accordent pour que l'un d'entre eux coordonne l'organe de liaison.

En l'absence d'accord, le Secrétaire général désigne un coordonnateur parmi les secrétaires académiques.

ARTICLE 9 : Les congrès départementaux et académiques

La section départementale est réunie en assemblée générale, autant que de besoin, sur convocation du secrétaire départemental.

La section académique (ou section territoriale) est réunie en assemblée générale, autant que de besoin, et au moins une fois par an sur convocation du secrétaire académique.

Avant chaque congrès national, un congrès académique préparatoire discute et vote les rapports et motions constituant l'ordre du jour de ce congrès.

A cette occasion, la liste des candidatures pour la délégation académique au congrès est présentée ; les délégués sont désignés par le bureau académique

ARTICLE 10 : Le conseil national

Le conseil national administre le syndicat entre deux congrès.

Il est composé des secrétaires académiques et du même nombre d'élus nationaux constituant le bureau national.

Il se réunit sur convocation du secrétaire général.

Il détermine l'activité syndicale dans le cadre des orientations et des motions de congrès. Il arrête les décisions d'action du syndicat.

Il peut se réunir en session extraordinaire à la demande des 2/3 des sections académiques ou de la majorité du bureau national.

Entre deux congrès nationaux ordinaires, à l'initiative du secrétariat national, est réunie une instance de réflexion et de prospective, appelée Conseil National Elargi.

Dans ce cas, s'ajoutent aux membres du Conseil national, des représentants des sections académiques et territoriales.

ARTICLE 11 : Le bureau national

Les membres du bureau national sont élus pour 4 ans au scrutin de liste.

Chaque liste de candidats comprend au moins : 3 personnels de catégorie A, 4 personnels de catégorie B, 5 personnels de catégorie C, et un retraité.

ARTICLE 12 : Le Congrès national

Le congrès national est l'instance suprême et souveraine du syndicat.

Il est constitué par la réunion des délégués académiques et des membres du conseil national.

Il se réunit tous les 4 ans.

Il est précédé par la réunion de la commission de contrôle des comptes et de la commission de vérification des mandats.



LE GRAU DU ROI 2016

Il se prononce sur le rapport d'activité et sur le rapport financier.

Il fixe jusqu'au congrès suivant les orientations et les objectifs du syndicat.

Un congrès national extraordinaire est convoqué soit à la demande des 2/3 des sections académiques, soit à celle de la majorité du bureau national ou du conseil national.

ARTICLE 13 : Le secrétariat national

Le bureau national désigne en son sein un secrétariat national.

Il gère l'activité courante et arrête les comptes annuels du syndicat.

Il comprend : un secrétaire général, un secrétaire général adjoint ou plusieurs, un trésorier général et des secrétaires nationaux dont un assumant les fonctions de trésorier général adjoint.

Ces propositions sont présentées au conseil national, pour approbation.

Les chargés de mission désignés par le secrétaire général assistent aux réunions avec voix consultative.

Le secrétaire général représente le syndicat dans tous les domaines de son activité.

Il est habilité à vendre ou à acquérir des biens immobiliers et à ester en justice après décision du conseil national.

ARTICLE 14 : Élections des bureaux

Les élections des bureaux national et académiques se déroulent simultanément, obligatoirement sur la base d'un texte d'orientation.

Ces élections sont réalisées par vote secret, par correspondance ou par voie électronique, au scrutin de liste et sans panachage.

Le dépouillement est public.

L'élection est acquise à la proportionnelle et à la plus forte moyenne.

ARTICLE 15 : Le droit de vote

Aux congrès et conseils nationaux, ont le droit de vote :

- les membres du conseil national, les délégués académiques lorsqu'il s'agit d'un vote à mains levées,
- les délégations académiques lorsqu'il s'agit d'un vote par mandats.

Aux assemblées et congrès académiques et départementaux, a le droit de vote tout adhérent à jour de sa cotisation.

ARTICLE 16 : Trésorerie et Comptabilité

Le trésorier général est responsable des fonds appartenant au syndicat et de la tenue des documents comptables.

Il est assisté dans ces tâches par le trésorier général adjoint qui bénéficie d'une délégation de signature.

Les comptes annuels sont arrêtés par le Secrétariat National. Ils sont approuvés par le Conseil National sur la base du rapport de la Commission de contrôle.

Ils sont certifiés par le commissaire aux comptes désigné par le conseil national.

Un rapport financier périodique est présenté par le trésorier général au Congrès national.

Les documents financiers sont rendus publics conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 17: La cotisation syndicale

La cotisation syndicale nationale et la part laissée à la section académique sont fixées par le conseil national, sur proposition du secrétariat national.

Le versement de la cotisation donne droit aux publications du syndicat et de sa fédération, à l'espace adhérent du site Internet syndical, ainsi qu'à l'information syndicale sur sa messagerie personnelle ou professionnelle.

ARTICLE 18 : La commission des Conflits

Une commission des conflits de 7 membres est élue pour 4 ans par le Congrès. Sa saisine peut être demandée par un bureau académique ou le secrétariat national, par lettre adressée au secrétaire général.

Celui-ci convoque la commission dans les plus brefs délais, laquelle instruit le dossier et présente ses conclusions au conseil national qui statue.

La décision est immédiatement applicable.

Les sanctions suivantes peuvent être prononcées par le conseil national :

- 1) la suspension des mandats syndicaux,
- 2) la radiation pour une durée déterminée,
- 3) la radiation définitive.

Un appel non suspensif peut être interjeté devant le congrès national suivant.

ARTICLE 19 : Modification des statuts

Les présents statuts ne pourront être modifiés que par un congrès national, à la majorité absolue des mandats exprimés.

Toute proposition de modification, pour être recevable, doit être avancée par une section académique ou par le bureau national.

Après avoir été retenue par la majorité du conseil national, elle est présentée aux syndiqués, au moins deux mois avant la date du congrès national.



LE GRAU DU ROI 2016

ARTICLE 20 : Le règlement intérieur

Un règlement intérieur précise les conditions d'application des présents statuts.

Le règlement intérieur peut être modifié par le conseil national à la majorité absolue des suffrages exprimés

ARTICLE 21 : La dissolution

La dissolution du syndicat ne peut être prononcée que par un congrès spécialement convoqué à la majorité des 2/3 des mandats exprimés.

Ce congrès décidera de la dévolution des biens du syndicat, à la même majorité.

Les Statuts présentés le 7 juin 2016 au Congrès du Grau du Roi ont été votés selon le décompte suivant :

MANDATS		8145
Non exprimés	15	0,18%
Exprimés	8130	99,82%
Pour	7941	97,50%
Contre	0	0
Abstentions	189	2,32%



LE GRAU DU ROI 2016

REGLEMENT INTERIEUR

Voté au Conseil national du 8 juin - **Unanimité**

Article 1 : Qualité d'adhérent

Sont membres du syndicat A&I-UNSA, les personnels inclus dans le champ de syndicalisation statutaire et à jour de leur cotisation.

Article 2 : Perte de la qualité d'adhérent

La qualité de membre du syndicat se perd :
par la démission adressée par écrit au Secrétariat national qui en informe le secrétaire académique;
par le non-paiement de la cotisation dans les délais réglementaires ;
par la radiation prononcée par le Conseil national sur avis de la commission des conflits ;
par l'appartenance à toute autre organisation syndicale.

Article 3 : Vie des sections

Les assemblées des sections départementales et académiques sont réunies sur convocation de leur secrétaire.
Toutefois, à la demande de la majorité du bureau ou des 2/3 des adhérents de la section, le secrétaire est tenu de convoquer une assemblée générale.

Article 4 : Élections des bureaux

Les élections des bureaux national, académiques et territoriaux se déroulent conformément à l'article 14 des statuts.

Sur l'initiative du secrétariat national, elles ont lieu simultanément dans les deux mois qui précèdent l'ouverture du congrès national.

Pour être éligible, un adhérent doit avoir réglé sa cotisation syndicale annuelle au 31 mars de l'année syndicale en cours.

Le Conseil national veille au respect des règles électorales et vérifie la validité de chacune des listes.

A cet effet, chaque liste est transmise à l'exécutif national.

Les listes de candidats sont portées à la connaissance des adhérents.

Au cours du même scrutin, les adhérents se prononcent sur l'activité nationale et académique.

Article 5 : Composition des bureaux académiques et territoriaux

Le nombre de membres des bureaux académiques et territoriaux est fixé par l'assemblée générale de la section dans le respect des statuts.

A chaque liste peut être adjointe une liste de suppléants, représentative de toutes les catégories, comportant au maximum le même nombre de noms.

Afin d'assurer la représentation de chacun des corps, les listes académiques de titulaires sont composées, au minimum de : 3 collègues de chacune des 3 catégories et d'1 retraité.

Les bureaux territoriaux doivent s'attacher à refléter le pluralisme des secteurs et des grades.

Les listes incomplètes sont admises à l'élection ; le total du nombre de voix attribuées à chaque liste est le multiple du nombre de suffrages par le nombre de candidats.

Chaque coordonnateur de CAPA est membre de droit du bureau académique.

Le dépouillement des différents votes, sous la responsabilité du bureau académique sortant, est public et concomitant.

Les résultats sont diffusés sans délai.

Article 6 : Organisation des suppléances au Conseil national

En cas d'empêchement d'un élu au Conseil national, il est remplacé par un membre de la même liste.

Si l'empêchement est définitif, le suppléant sera de la même catégorie que le suppléé.

Un secrétaire académique ponctuellement empêché est suppléé au Conseil national par un membre du bureau académique désigné en son sein.

Lorsqu'un secrétaire académique est également membre du bureau national, le bureau académique concerné désigne l'un de ses membres pour siéger au Conseil national au titre de l'académie.

Article 7 : Fonctionnement du Conseil national

Le Conseil national est réuni ordinairement 3 fois par an.

Le premier Conseil national de l'année scolaire adopte le calendrier des réunions de l'année syndicale.

Le secrétaire ou son représentant de chaque section territoriale définie au dernier alinéa de l'article 6 des statuts participe, de droit, à un conseil national par an.



LE GRAU DU ROI 2016

Le Conseil national délibère à la majorité des membres présents.

Les votes ont lieu à main levée sauf décision contraire du Conseil national.

Chaque coordonnateur de CAPN est membre de droit du bureau national.

Article 8 : Secrétaires nationaux

Conformément à l'article 13 des statuts, le secrétariat national comprend notamment :

- Le Secrétaire général
- Le Secrétaire général adjoint ou les secrétaires généraux adjoints
- Le Trésorier général
- Le Trésorier général adjoint
- Des Secrétaires nationaux représentant les collègues de chaque secteur d'exercice et de chaque catégorie.

D'autres membres du Conseil national, ou des représentant(e)s du syndicat ou de la fédération dans des instances ministérielles, peuvent se voir chargés de missions ou secteurs par le Secrétariat national, sur proposition du Secrétaire général.

Sur proposition d'un ou plusieurs secrétaires nationaux, le Secrétariat national crée des groupes de réflexion ou d'études, et précise leur objet et leur durée.

Ces groupes sont animés sous la responsabilité d'un ou plusieurs secrétaires nationaux qui en proposent la composition au Secrétaire général, en accord avec chaque Secrétaire académique concerné.

Leurs conclusions et/ou propositions sont soumises au Conseil national.

Article 9 : Commission vie syndicale

Avant chaque Conseil national, la commission « Vie syndicale » réunit les Secrétaires académiques.

Lorsqu'un secrétaire territorial participe au Conseil national, il participe à la commission « Vie syndicale » qui le précède.

Les secrétaires nationaux sont membres de droit de la commission « Vie syndicale ».

Notamment, à leur initiative, ou à la demande des Secrétaires académiques, les secrétaires nationaux peuvent s'adresser à la commission, pour informer ou consulter.

Article 10 : Composition des congrès

La délégation académique au congrès est composée de 2 délégués, plus 1 délégué par tranche (ou fraction) de 100 adhérents au-delà de 200.

Chaque section territoriale, définie à l'article 6 des statuts, envoie au congrès, en plus du secrétaire, une délégation composée selon la même règle.

Pour la constitution de la délégation académique au congrès national, l'appel à candidatures est fait préalablement à la réunion du congrès académique.

Les délégués sont ensuite désignés par le bureau académique à la proportionnelle et à la plus forte moyenne, compte tenu des résultats académiques de l'élection du nouveau bureau national.

La délégation est composée en tenant compte de la meilleure représentation des corps et des secteurs d'exercice.

Chaque section académique peut désigner, selon les procédures identiques à celles des délégués, un ou plusieurs auditeurs, dans la limite d'1 auditeur pour 2 délégués.

La prise en charge intégrale des auditeurs incombe à la section académique.

Article 11 : Déroulement des congrès et commission de vérification des mandats

Dès son ouverture, sous la présidence du secrétaire académique d'accueil, le congrès adopte son ordre du jour et l'organisation de ses travaux.

Les rapports préparatoires sont publiés au moins 1 mois avant son ouverture.

Toute section académique a le droit de demander 1 mois avant l'ouverture du congrès l'inscription d'une question à l'ordre du jour.

Le Conseil national désigne les membres de la commission de vérification des mandats et de dépouillement des votes.

Elle est composée d'un membre du secrétariat national désigné par celui-ci, d'un membre du bureau national désigné par celui-ci, et de 5 délégués désignés par 5 académies, à tour de rôle alphabétique des académies, pour chaque congrès.

Le vote par mandat est de droit, lorsqu'il est demandé par une délégation académique ou par le bureau national sortant. Le congrès prend acte des résultats des votes à caractère impératif à l'issue de la consultation nationale.

Article 12 : Cotisations et trésorerie

La cotisation syndicale globale et annuelle est arrêtée par le dernier conseil national de l'année scolaire, sur proposition du trésorier général, au nom du secrétariat national.

Dans les mêmes conditions, le Conseil national fixe en pourcentage l'affectation nationale et académique des cotisations syndicales et arrête les modalités de recouvrement.



LE GRAU DU ROI 2016

Le délai réglementaire de paiement de la cotisation est fixé au 31/12 de l'année syndicale concernée.

Ce délai peut être prolongé par vote du Conseil national.

Chaque trésorier académique transmet au trésorier général, avant le 20 septembre, la lettre d'affirmation de la sincérité des comptes de l'année syndicale écoulée, accompagnée des pièces justificatives (exemplaire original).

Ce bilan financier est présenté à la première assemblée académique de l'année.

Le trésorier général présente, pour approbation, au Conseil national, en début d'année syndicale :

- le budget prévisionnel de l'année à venir ;
- les comptes de l'année syndicale précédente arrêtés par le Secrétariat national, après vérification par la commission de contrôle des comptes et certification par le commissaire aux comptes

Article 13 : Commission de contrôle des comptes

La commission de contrôle des comptes comprend 3 membres désignés par le Conseil national, pour 4 ans, parmi les adhérents non-membres du Conseil national sur proposition du bureau national.

Elle désigne en son sein un rapporteur qui présente ses conclusions devant Conseil national et le Congrès national.

Le trésorier général veille à tenir à la disposition des membres de la commission tous les éléments nécessaires à la vérification du compte financier.

Article 14 : Commission des conflits

La commission des conflits est composée de 7 membres élus par le Congrès sur proposition du bureau national en fonction des résultats du vote d'orientation, parmi les adhérents n'appartenant pas au Conseil national.

Elle désigne en son sein :

- un membre chargé de l'organisation, de la coordination de la commission, qui assure les relations avec le secrétaire général,
- un rapporteur qui présentera au Conseil national l'avis de la commission, qui aura fait auparavant l'objet d'un vote en son sein.

Tous les documents et rapports présentés au Conseil national sont au préalable communiqués par écrit à l'adhérent concerné.

Article 15 : Communication syndicale

Les publications nationales, quel qu'en soit le support, sont réalisées sous la responsabilité du secrétariat national.

Les publications académiques, quel qu'en soit le support, sont réalisées sous la responsabilité des bureaux académiques.

Toute publication, sous le titre du syndicat, est obligatoirement transmise dès parution au Secrétariat national.

Article 16 : Congrès fédéraux

Dans le cadre de la préparation de chaque congrès national de l'Unsa Éducation, le Secrétariat national consulte les bureaux académiques et territoriaux sur le rapport d'activité du bureau fédéral sortant.

Lors des votes dans les instances départementales ou régionales de l'Unsa Éducation, les représentants du syndicat de l'administration & de l'intendance – Unsa, répartissent leurs mandats selon les résultats de la consultation organisée par le syndicat.

La délégation du syndicat de l'administration & de l'intendance UNSA au congrès de l'UNSA Éducation est constituée de façon pluraliste, à l'image du Conseil national du syndicat.

Sa composition est arrêtée par un vote du Conseil national qui précède le congrès fédéral.

Mes chers collègues, mes chers amis

Nous arrivons aux termes de ce 8^{ème} congrès. Je pense que vous êtes fatigués... Vous me permettez de vous dire que je le suis aussi, mais si je ne l'étais pas cela pourrait-être le signe que je ne vous ai pas écoutés, que je ne vous ai pas entendus.

Retenons tout d'abord que nous sommes bien vivants, les débats, parfois contradictoires, l'ont prouvé. Ces débats contradictoires portaient sur de réelles questions. Je pense que nous avons su en trouver la synthèse, nous verrons ce que l'avenir nous réserve. Car si nous avons notre rythme, le politique a le sien.

Comme nous avons eu l'occasion de le dire, et Luc Farré pour l'UNSA fonction publique l'a également fait ressortir dans son intervention, nous risquons des lendemains difficiles avec des combats autrement plus délicats que des querelles de vocabulaire, pour savoir si celui qu'on appelait autrefois et qu'on appelle encore parfois « l'intendant » doit continuer à s'appeler « adjoint gestionnaire », ou autre chose. Mais je le dis sans ironie, car il est vrai qu'au travers des querelles de vocabulaire c'est la question du positionnement des métiers qui se pose.

Un célèbre philosophe, Friedrich Nietzsche, dont l'œuvre fut éhontément détournée par sa sœur- on ne choisit pas sa famille- a dit « L'État, le plus froid des monstres froids ».

Toutes les politiques que nous défendons auront eu toujours à cœur de faire mentir cette affirmation.

C'est un État protecteur des solidarités nationales que nous voulons. C'est pour cela que nous le voulons unitaire. La France est une République dont l'organisation est décentralisée, ce n'est pas une République décentralisée. La nuance peut échapper, mais elle est de taille. De plus en plus, les politiques tendent à privilégier l'aspect décentralisé pour s'affranchir des contraintes de l'organisation nationale. Et ce n'est pas vrai que dans les territoires. C'est pour cela que dans la résolution générale, nous condamnons une certaine évolution des établissements d'enseignement supérieur, qui tendraient à devenir des « collectivités locales sans territoires ».

Cela nous conduit naturellement à combattre une certaine forme de démembrement de l'État, dont les opérateurs nationaux donnent parfois un triste exemple, le réseau Canopé en tête. En combattant cette forme de démembrement, c'est une certaine conception de l'autonomie que nous combattons. Certes, pas l'autonomie qui permet de respirer et de travailler intelligemment.

Nous combattons l'autonomie du « chacun pour soi », du « tu es maintenant autonome, débrouille-toi, ne me demande plus rien ». C'est pour cela que nous avons combattu et que nous combattons encore, y compris au sein de notre fédération, l'idée d'une autonomie accrue des services déconcentrés qui prendrait la forme d'agences régionales, d'établissements publics régionaux. Il suffit déjà de constater que certains recteurs usent et abusent largement de l'autonomie qui est la leur pour se méfier d'un engrenage néfaste à nos métiers mais également au service public que nous voulons.



Pour lutter contre ces tendances, il nous faut, au sein de notre organisation, la solidarité.

La solidarité fédérale tout d'abord, et la présence de Laurent Escure et de Frédéric Marchand qui ont accompagné une partie de nos travaux en témoigne.

La solidarité avec l'Union, ensuite, la présence de Florence Dodin et de Luc Farré en témoigne.

La solidarité entre-nous enfin, nos collègues d'outre mer notamment nous ont fait part de leurs craintes. Il ne faut pas, par exemple, que l'outre-mer devienne un « outre-État » au sein duquel les fonctionnaires de l'État seraient peu à peu abandonnés aux pouvoirs locaux.

Mais pour lutter contre ces tendances, il faut également que l'organisation administrative en général, l'organisation des services déconcentrés, rectorats, DSDEN, en particulier, fonctionnent bien. Pour ce faire, on ne peut se contenter d'accepter la logique technocratique descendante et le principe d'autorité. Vous avez été nombreux à dénoncer la mauvaise qualité du dialogue social en académie. Il n'y a pas de bon fonctionnement de l'administration sans bonne qualité du dialogue social. Il n'est pas besoin de plus

LE GRAU DU ROI 2016

d'autonomie pour cela. Il y faut simplement la bonne volonté de ceux qui ont la responsabilité politique, pas simplement administrative, du fonctionnement de ces grands ensembles aux rouages complexes qu'il nous faut absolument maîtriser, au risque sinon de nous condamner à faire de la figuration.

Enfin, et je terminerai avec ce point, nous ne saurions être efficace dans l'action syndicale sans être suffisamment bien représentés partout, dans les services au premier chef. Non pas pour développer je ne sais quelle complicité malvenue, mais pour développer, au-delà de la seule et nécessaire défense des intérêts individuels, une vraie culture commune de l'acte d'administrer. Qui se connaît bien peut mieux se comprendre.

Ce que l'on fait est plus important que ce que l'on dit. Ce que je ferais, ce que nous ferons ensemble est plus important que ce que je suis en train de vous dire.



