

fédération  
des services  
publics

la  
cgt

# Agents des collèges et lycées

## Rappel historique

En 2003, Raffarin, Premier ministre du gouvernement Chirac, décide de transférer aux régions et départements la gestion des 93 000 personnels Techniciens, Ouvriers et de Services (TOS) par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Première organisation syndicale chez les TOS, la CGT s'était opposée à ces transferts. Ces transferts, opérés sans concertation et dans des conditions financières indignes, remettaient en cause l'égalité de traitement du service public d'éducation sur l'ensemble du territoire national. Ces transferts remettaient en cause les missions des personnels concernés.

### Les luttes ont permis de conserver pour les TOS un « cadre d'emplois spécifique » :

- garantissant d'exercer leurs missions dans les établissements scolaires,
- confirmant l'appartenance à la communauté éducative des TOS,
- constituant ainsi un frein à l'externalisation des missions,
- permettant de conserver des droits acquis antérieurs (missions, temps de travail, mutation). Comme le rapport sénatorial 117 le précise, « les cadres d'emplois spécifiques ont été mis en place pour répondre aux craintes des agents quant au maintien de leurs droits acquis ».

### Seule la CGT défend ce cadre d'emplois

Dès lors, le collège des employeurs et les autres organisations syndicales n'ont eu de cesse d'attaquer ce cadre d'emplois sous des affirmations erronées : mobilité, carrière, primes seraient plus avantageuses dans les cadres d'emplois « classiques ».

**Ces arguments sont mensongers. La réalité est toute autre, les personnels transférés depuis 2006 l'ont constaté.**

## MAINTENIR LE CADRE D'EMPLOIS SPÉCIFIQUE

# Une garantie pour le service public et les personnels

## SALAIRE

**« Les "adjoints techniques des établissements" gagnent moins que les agents qui sont dans d'autres cadres d'emplois de la FPT »**

**FAUX**

En effet, les grilles indiciaires de la catégorie C de la Fonction publique sont identiques, quels que soient la filière et le cadre d'emplois. Quant aux « primes » ou régimes indemnitaires, ils sont aussi d'une grande disparité du fait de leurs modulations individuelles et incitent à systématiser les rémunérations au « mérite ». Autant de collectivités, autant de primes différentes du fait de l'autonomie de gestion des employeurs territoriaux. La différence c'est la volonté politique des employeurs.

## PROMOTION

**« Mon cadre d'emplois bloque ma promotion »**

**FAUX**

Rien n'empêche l'avancement de

grade ou la promotion « interne » entre les catégories (A, B et C). Nous avons un véritable déroulement de carrière. Contrairement aux cadres d'emplois « classiques », l'avancement de grade de l'échelle 3 à 4 se fait sans examen professionnel. Les blocages existants viennent des ratios d'avancement instaurés par les accords Jacob. Nous accédons au cadre d'emplois des Techniciens (catégorie B) par la voie de la promotion interne ou par concours interne (voir décret 2010-1357 du 9 novembre 2010).

« Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe ont accès au grade de technicien par la voie du choix. »

« Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe ou d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe ont accès au grade de technicien principal 2<sup>e</sup> classe par la voie de l'examen professionnel. »

Plusieurs collectivités ont nommé

des techniciens issus du cadre d'emplois spécifique. La promotion interne est restreinte par la mise en place de quotas. Le quota est d'une promotion interne pour trois recrutements par concours. **La CGT exige que la fonction de l'encadrement soit exercée en catégorie B.** La véritable solution est dans la gestion collective des carrières revendiquée par la CGT pour lutter contre l'arbitraire des employeurs locaux et dans la mise en place d'un déroulement de carrière linéaire pour tous les agents de la Fonction publique.

de leur collectivité, soit au sein d'une autre collectivité. La mobilité interne dans les collectivités se déroule comme suit : l'agent postule sur un poste, la DRH et le chef de service reçoivent l'agent, la décision est positive ou négative (quel que soit le cadre d'emplois). Dans beaucoup de collectivités où le rapport de force CGT a été suffisant, la « mobilité » est restée de manière similaire à l'ancien système de mutation avec un barème. Le fait d'avoir conservé le cadre d'emplois spécifique permet plus facilement

de conserver ce type de mobilité. Dans certaines collectivités ils ont lutté et obtenu le retour au cadrage « Lang » sur le temps de travail en s'appuyant sur notre cadre d'emplois spécifique. Pour les agents du cadre d'emplois des établissements d'enseignement souhaitant exercer d'autres missions, les textes prévoient une possibilité de détachement dans le même grade d'un autre cadre d'emplois (article 8 du décret 2005 — 1482, article 12 du décret 2005-1484 et article 15 du décret 2005-1484).

## MOBILITÉ

« Je ne peux pas changer d'affectation »

**FAUX**

Les TOS, comme tous les autres fonctionnaires, peuvent, au cours de leur carrière, changer d'affectation soit au sein

**Alors, à qui profiterait la suppression du cadre d'emplois spécifique ?**

**Aux employeurs locaux qui disposeraient ainsi de plus de facilités pour favoriser la « mutualisation des moyens » mise au service de la réduction de l'emploi et du service publics.**

## FUSION DES RÉGIONS

# La grande vadrouille !



La création de nouvelles régions n'est pas sans conséquence sur le management au quotidien de ces nouvelles collectivités, qui, parfois, étaient en concurrence. Les perspectives soulèvent de nombreuses questions. Tout l'enjeu pour les 13 nouvelles grandes régions sera de démontrer, par l'action, la réussite de cette transformation au-delà des économies budgétaires. La

réflexion sur le rapprochement des régions va bien au-delà d'un projet de transformation centré uniquement sur la fusion organisationnelle de plusieurs structures et entraîne la transformation d'un écosystème territorial dans son ensemble. Le premier test sera celui de la préparation des budgets. Le chantier s'annonce très complexe pour les personnels. Si l'ensemble des

régions dispose des mêmes compétences, elles ont dans le même temps la libre administration, caractérisée par une autonomie administrative. En clair, comment bien marier du jour au lendemain les régions, sachant qu'elles ont eu des pratiques, des cultures de management et de recrutement propres ? Toujours en matière de ressources humaines, la Fonction publique territoriale compte une cinquantaine de cadres d'emploi. Les techniciens ouvriers spécialisés (TOS) représentent près de 70 % des effectifs de collectivités régionales. Il va y avoir un changement de culture, de management et parfois d'employeurs qui va impacter l'ensemble de ces personnels. D'une région à l'autre, les rémunérations, les conditions de travail peuvent être très variables (régime indemnitaire, temps de travail, mobilité, privatisation, action sociale, mutuelle...).

**Les querelles de clocher ne font que commencer...**

Les milliers d'agents territoriaux des régions déplorent l'absence d'informations sur leur devenir professionnel dans le cadre de la fusion.

Des incertitudes qui créent de réels risques psychosociaux.

« **Je dois signer un acte pour l'achat d'une maison. Vous pensez que je peux m'engager ?** »

Ce genre de question n'étonne plus ; l'inquiétude exprimée par les agents à l'heure de la fusion des régions, cette crainte sont notamment liées à la question, ultrasensible, de la mobilité. C'est moins la contrainte d'un exil professionnel qui inquiète les agents. Il n'y a en effet aucune clause spécifique dans leurs contrats et les patrons des exécutifs régionaux ont assuré qu'il n'y aurait pas de mutations forcées ! C'est plutôt l'absence d'information sur la mutualisation des services, souvent en double dans les régions, leur localisation future, les incertitudes sur les missions des personnels qui renforcent un sentiment de malaise.

Nous ne sommes pas à l'abri d'une mobilité fonctionnelle. Si, dans le cadre d'un transfert ou d'une mutualisation de services, des postes sont supprimés, que va-t-on proposer aux agents qui les occupaient ? Quels accompagnements seront

mis en œuvre, quelles formations ? Ces incertitudes alimentent un climat anxieux. Quels impacts va avoir la réorganisation des services déconcentrés de l'État sur la localisation des agents territoriaux ? Et que penser de la décision du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) ? Il s'est majoritairement prononcé en faveur de deux projets de décrets précisant les modalités d'attribution d'une indemnité de mobilité aux agents territoriaux qui changeront d'employeur territorial dans le cadre d'une réorganisation... Pourquoi prendre cette décision si elle ne doit pas servir (au CSFPT, la CGT s'est prononcée contre) ?

On navigue dans le flou. Nous n'avons pas d'informations. L'avenir est opaque. Les déclarations des politiques sont parfois contradictoires. Un jour, on apprend par la presse que le futur conseil régional siègera à tel endroit. Le lendemain, on nous explique que ce n'est pas tout à fait exact. Les agents du siège finissent par ne plus rien comprendre.

Les politiques préfèrent informer par la presse plutôt que par le dialogue social.

**On ne construit pas la réussite d'une réforme contre les personnels. Nous ne sommes pas une variable d'ajustement.**

La réduction des effectifs, un phénomène qui sonne comme une fatalité car la baisse des dotations de l'État aux collectivités n'est pas sans conséquence sur le budget des régions. Mais en mutualisant, on détruit la proximité du service public, on détricote le maillage territorial. Au printemps dernier, un rapport indiquait que la fusion des régions est susceptible d'entraîner une mobilité fonctionnelle ou géographique pour près de 10 700 agents. Les dangers de suppression des jours du président, primes, d'acquis locaux sont réels.

**Nous devons nous mobiliser pour ne pas perdre et pour gagner sur les situations les plus favorables. Au-delà des aspects qui percutent les personnels, c'est le service public de proximité, c'est l'emploi public qui seront touchés.**

# NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP Merci de fermer les portes !

**Entre juillet 2015 et janvier 2017, le régime indemnitaire de la Fonction publique sera modifié par la mise en place progressive du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).**

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).

Le RIFSEEP reprend l'idée centrale d'une prime composée de deux indemnités :

- l'indemnité principale qui est assise sur les fonctions de l'agent (Indemnité de Fonction et de Sujétions) dont les critères professionnels sont : encadrement, coordination, technicité, expérience ou qualification.
- d'un éventuel Complément Indemnitaire Annuel (CIA), ou prime au mérite, qui est destiné à récompenser l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel. Il s'agit d'un complément indemnitaire annuel **facultatif**, il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles, ou encore à aucune. Le déploiement

du RIFSEEP sera effectué à moyens budgétaires constants.

**La CGT dénonce fermement ce nouveau système indemnitaire contraire à l'esprit de la Fonction publique de carrière**, telle qu'elle fut définie au sortir de la guerre et généralisée aux trois versants FPE, FPH, FPT en 1984.

reposent sur la qualification et le concours afin de fixer les cadres d'emplois et les grades. Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la mise en concurrence et leur cortège d'inefficacités, de violence et de souffrance au travail. Il est bon de rappeler que le statut n'est en aucun cas un privilège accordé aux fonctionnaires.

**Le RIFSEEP sape les piliers du statut de la Fonction publique.**

Le RIFSEEP sape les piliers du statut de la Fonction publique qui



**La CGT revendique :**

- Une augmentation forte et immédiate du point d'indice, cumulée à un plan de rattrapage des pertes accumulées après ces presque 6 années blanches.
- Un salaire minimal de début de carrière à 1 800 euros.
- L'intégration de toutes les primes à caractère permanent dans les rémunérations.

# RÉFORME TERRITORIALE

## Loi NOTRe : menace sur le service et ses agents

Avec la « Loi NOTRe », la menace sur le service public et ses agents s'amplifie. Transferts de compétences ou délégations départementales aux métropoles...



moyens. Les personnels techniques pourraient être amenés à travailler indifféremment dans un lycée ou un collège, au gré des besoins en remplacement, tout cela sous fond d'économie. On voit bien là le danger pour les agents en terme de mobilité forcée, de carrière, de temps de travail...

Dans tous les cas, la loi NOTRe ne prévoit pas de mécanisme alignant de manière obligatoire les conditions d'emploi des agents transférés sur le mieux-disant. De lourdes menaces en perspective compte tenu du contexte budgétaire et donc forts risques de

- divisions entre agents,
- nouvelles inégalités entre collectivités,
- chantage à l'alignement contre des suppressions d'emploi et la dégradation des conditions de travail.

Neuf compétences sont concernées dans les domaines du social, des personnes âgées, des routes, du tourisme et des collèges. À défaut de convention entre le département et la métropole au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sur au moins trois groupes de compétences (routes mises à part), la totalité des compétences départementales prévues est transférée de plein droit à la métropole (à l'exception des collèges qui le seraient uniquement par convention).

**Et les personnels techniques des collèges et des lycées dans tout ça ?** La CGT s'est toujours opposée à la décentralisation de 2004 des « TOSS » dans plus de 120 collectivités (régions et départements). La trop grande liberté laissée aux

exécutifs locaux, les différentes ressources entre collectivités sont porteuses d'inégalités de traitement différents (régimes indemnitaires, les carrières, les mutations...), mais aussi pour le service public d'éducation.

La loi NOTRe a réaffirmé la compétence des collèges aux départements, mais l'article 4 prévoit que, pour les collèges, les régions et les départements peuvent conclure des conventions fixant des modalités d'actions communes et de mutualisation des services pour l'exercice des compétences définies. En clair, les régions et les départements pourront conventionner au moyen de la CTAP (conférence territoriale de l'action publique) avec la possibilité de "mutualiser" les

**Dans tous les cas, le maintien du cadre d'emploi " TOS " se pose avec encore plus de force, que ce soit pour la préservation du service public ou pour garantir les acquis des personnels.**

**Dans ce contexte, la CGT ne reculera sur aucun des points suivants :**

- **maintien du plus haut niveau de service public,**
- **pas de mobilité géographique forcée pour les agents,**
- **égalité de traitement entre tous les agents,**
- **pas de perte du pouvoir d'achat,**
- **maintien de l'emploi.**

### Collectif collèges et lycées

Fédération CGT des Services publics  
263, rue de Paris 93515 Montreuil cedex  
Avril 2016

[www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr)