

COMPARAISON

AVANCEMENT DE GRADE

Adjoint technique à adjoint technique principal 2^e classe

ATTEE

Avoir au moins atteint le 5^e échelon du grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement

ET

justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement.

ATT

Avoir atteint le 4^e échelon du grade d'adjoint technique

ET

justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique

OU

avoir réussi l'examen professionnel
OU
avoir au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon du grade d'adjoint technique et justifier d'au moins 8 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique.

Dans le cadre général, il faut passer un examen pour exercer la même fonction



ou attendre 3 ans de plus que dans le cadre des ATTEE.

Pour le passage en principal 1^{re} classe

Les conditions sont identiques.

Agent de maîtrise

Accès par la promotion interne.

- Les adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^{re} classes ou les adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^{re} classes des établissements d'enseignement

comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques.

- Les adjoints techniques territoriaux ou les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement comp-

tant au moins sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques et ayant réussi l'examen professionnel.

Pour les avancements de grades, les ratios sont toujours du fait de chaque collectivité. La CGT revendique toujours des ratios à 100 % pour tous ceux qui remplissent les conditions statutaires. La CGT dénonce la maîtrise en catégorie C et revendique la catégorie B pour les personnels qui exercent de l'encadrement et de l'expertise. Le cadre spécifique nous protège des mutualisations.

Nous vous appelons à vous saisir des mobilisations interprofessionnelles pour la défense et le développement du Code du travail et des garanties collectives et faire entendre vos revendications.

adhère!

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. : Courriel : @

Collectivité employeur :



Fédération CGT des Services publics | Collectif Collèges et Lycées
Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 88 20 - Email : fdsp@cgt.fr | Site Internet : www.cgtservicespublics.fr
Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode!

AGENTS DES COLLÈGES ET LYCÉES

Cadre d'emplois spécifique

10 ANS

AGENTS DES COLLÈGES ET LYCÉES

2007 - 2017

fédération des services publics



Le cadre d'emplois spécifique des agents des lycées et collèges (décret du 15 mai 2007) fête cette année son 10^e anniversaire. La CGT a soutenu sa création au moment du transfert aux départements et régions de la compétence « accueil, entretien, restauration, hébergement et maintenance » des collèges et des lycées.

On voit bien — ce que nous dénonçons lors des lois de décentralisation — des inégalités flagrantes de traitement entre les régions et les départements pour des agents effectuant le même travail et bénéficiant du même statut et entre agents en fonction des services dans lesquels ils travaillent!

Plus que jamais, nous devons agir pour obtenir l'alignement partout des régimes indemnitaires sur ce qui existe de plus favorable

(conditions de travail, mutations, régimes indemnitaires, protection sociale...)!

Les personnels ATTEE mis à disposition des établissements scolaires sont reconnus par le code de l'éducation, article L.913-1, comme membres de la communauté éducative :

Ils concourent directement **aux missions de service public** de l'éducation nationale et contribuent à assurer le fonctionnement des établissements et des services.

Ils participent à la qualité de l'accueil et du cadre de vie, de la sécurité, du service de restauration, de l'hébergement des élèves...

Ils sont un des derniers remparts contre les appétits financiers des grands groupes qui lorgnent sur le potentiel de profits que représentent la restauration scolaire, l'entretien et la maintenance des établissements.



LES ATTEE DOIVENT ÊTRE RECONNUS COMME DES AGENTS TERRITORIAUX À PART ENTIÈRE!

La libre administration des collectivités territoriales amène les collectivités à appréhender différemment les missions données aux agents des lycées et des collèges et donc à traiter différemment le cadre d'emplois spécifique des ATTEE. Certains syndicats ne cessent de réclamer l'abandon de ce cadre d'emplois spécifique avec la complicité d'exécutifs pratiquant la discrimination entre les cadres d'emplois sur les régimes indemnitaires, le temps de travail, les promotions, les avancements de grade... À les entendre, le défaut d'alignement complet de notre régime indemnitaire et le blocage des carrières ne seraient pas dus à un choix de notre exécutif, mais uniquement à ce cadre d'emplois spécifique. Inutile de rappeler que dans le domaine des primes rien n'est jamais garanti... elles peuvent être augmentées, diminuées et, pourquoi pas si la situation l'exige, supprimées à tout moment, quel que soit notre statut.

Qui peut prévoir la prochaine situation des finances publiques ou le futur de la décentralisation ainsi que les conséquences de la création des métropoles et des super communautés d'agglomération pour les prochaines décennies? Qui aurait même pu prévoir notre rapide décentralisation et ses modalités ainsi que l'externalisation ou la privatisation de certaines missions comme la restauration dans les collèges du Rhône, la privatisation du service général de plusieurs collèges dans le département du Nord, la maintenance de 4 collèges en partenariat public-privé (PPP) et l'externalisation des espaces verts pour 10 collèges dans le département de la Sarthe? Qui aurait jugé possible l'abandon de certaines compétences au profit de métropoles et une décentralisation à la carte, de gré à gré entre collectivités?

Historiquement, nous avons choisi d'assurer nos missions dans le cadre et le rythme scolaire.

Serions-nous prêts à prendre le risque de travailler en dehors des lycées et collèges du fait d'une mutualisation des effectifs entre services d'une même collectivité, voire même d'un détachement ou d'une mise à disposition dans une autre collectivité du territoire?

En ces temps de remodelage incessant des collectivités territoriales et de leurs compétences, une sortie du cadre d'emplois sans réelle vision d'avenir semble bien hasardeuse et mérite mûre réflexion. Nous sommes 96 850 agents des lycées et collèges, notre cadre d'emplois n'est donc pas si marginal qu'on veut bien le dire.

CADRE D'EMPLOIS SPÉCIFIQUE ATTEE Rétablir la vérité

Devant les affirmations tendancieuses ainsi que la propagande de certains syndicats, et afin de répondre une bonne fois pour toutes aux interrogations de certains collègues et camarades qui douteraient de l'utilité d'un cadre d'emplois spécifique, il nous semble nécessaire d'apporter des réponses précises et argumentées point par point. **Les luttes ont permis de conserver pour les TOS un cadre d'emplois spécifique :**

- qui garantit l'exercice de leurs missions dans les établissements scolaires, confirmant leur appartenance à la communauté éducative,
 - qui constitue un frein à l'externalisation des missions,
 - qui permet de conserver des droits acquis antérieurs (missions, temps de travail, mutations).
- Le rapport sur le bilan des transferts des personnels le confirme : « les cadres d'emplois spécifiques ont été mis en place pour répondre aux craintes des agents quant au maintien de leurs droits acquis ».

Seules la CGT et la FSU revendiquaient la création de ce cadre d'emplois. Seule la CGT a défendu ce nouveau cadre d'emplois au Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale contre tous. Dès lors, le collège des employeurs et d'autres organisations syndicales n'ont eu de cesse d'attaquer ce nou-

veau 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 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 la volonté des décideurs politiques. Autant de collectivités, autant de primes différentes du fait de l'autonomie de gestion des employeurs territoriaux. Rien statutairement 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 au cadre d'emplois classique, la situation est plus favorable pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement. L'avancement de grade d'ATTEE à ATTEE principal

de 2° classe n'est pas soumis à un examen professionnel. Désormais, l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise est ouvert aussi aux ATTEE. Les blocages existants viennent des ratios d'avancement décidés par la collectivité. 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). Dans les collectivités où le rapport de force CGT a été suffisant, la mobilité des ex-TOS est similaire à l'ancien système de mutation. Le fait d'avoir conservé le cadre d'emplois spécifique permet plus facilement de conserver ce type de mobilité.

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, réduire l'emploi et le service public.

MOBILITÉ

Je ne peux pas changer d'affectation

FAUX!

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), comme pour tout fonctionnaire.

SALAIRES

Les adjoints techniques gagnent moins que les agents qui sont dans d'autres cadres d'emplois de la FPT

FAUX!

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 au cadre d'emplois « classique », l'avancement de grade de l'échelle C1 en C2 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).

Plusieurs collectivités ont fait le choix de nommer des techniciens issus du cadre d'emplois spécifique. **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.

Je sers 1 200 repas/jour
et on dit que je suis toujours en vacances!

VOUS TROUVEZ ÇA NORMAL ?



fédération des services publics
la cgt
DE LA FONCTIONNAIRES!

www.cgtservicespublics.fr facebook.com/cgtservicespublics

Cadre d'emplois spécifique
10 ANS
AGENTS DES COLLÈGES ET LYCÉES
2007 - 2017
fédération des services publics
la cgt

NE NOUS TROMPONS PAS! L'ENNEMI N'EST PAS LE CADRE D'EMPLOIS SPÉCIFIQUE.
Au-delà des aspects qui percutent les personnels, c'est le service public de proximité et l'emploi public qui seront touchés.