

Cadre d'Emploi Spécifique ATTEE RETABLIR LA VERITE

Le 28 juin 2019

Lors du CTP des 13 et 14 juin 2019, devant les affirmations tendancieuses ainsi que la propagande de certains syndicats, et afin de répondre 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. **Le cadre d'emploi spécifique ne doit pas servir de bouc-émissaire !**

Le cadre spécifique d'emploi spécifique protège les agents régionaux des lycées

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 a permis de conserver des droits acquis antérieurs (missions, temps de travail, mutations). jusqu'à aujourd'hui

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 »

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



Le cadre spécifique d'emploi respecte l'égalité de traitement

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^e 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 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.

CADRE D'EMPLOI SPECIFIQUE : LE VRAI DU FAUX

MOBILITE

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 **tout ayant droit aux mêmes primes que les personnels intégrés.**

SALAIRES

Les adjoints techniques gagnent moins que les agents qui sont dans d'autres cadres d'emploi 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. **L'harmonisation par le haut des IAT entre ex-Midi-Pyrénées et ex-Languedoc- Roussillon s'est faite sans sortir du cadre d'emploi !**

PROMOTION

Mon cadre d'emploi 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 revendique l'accès en C+ (agent de maîtrise) pour les collègues encadrants dans les établissements de moins de 20 agents, en catégorie B pour les collègues dans les établissements où ils encadrent entre 20 et 40 personnes et enfin un accès en catégorie A pour les encadrants en charge de plus de 40 collègues au regard de la réalité de la mission. La CGT a été la seule à le demander au CTP de juin 2019. Parce que nous défendons la carrière des agents des lycées, parce que l'accès à la catégorie A et B pour les encadrants correspond au niveau de technicité et de responsabilité exigé par la Collectivité, la CGT ne peut se satisfaire UNIQUEMENT du cadre d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C) pour l'encadrement.

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.

RIFSEEP

Le cadre d'emploi empêche d'avoir le nouveau régime indemnitaire harmonisé

FAUX : Les agents des lycées appartiennent à la filière technique. La mise en place du RIFSEEP pour ce cadre d'emplois, comme pour six cadres d'emplois restent encore sur le bas-côté du RIFSEEP. La date d'intégration pour les ingénieurs et techniciens territoriaux est repoussée au 1^{er} janvier 2020 par le Gouvernement.

Pour les Adjoints techniques des établissements d'enseignement, le principe d'une intégration au RIFSEEP doit faire l'objet d'un réexamen par le Gouvernement au plus tard le 31 décembre 2019.

Le Syndicat CGT