

Réforme de la grille de rémunération de la catégorie B

Grille catégorie B Replâtrage général

Quelques gains indiciaires en trompe-l'œil... pour nous faire avaler les suppressions de postes !

Suite au protocole d'accord signé le 21 février 2008 par la CFDT, l'UNSA, la CGC et la CFTC (représentant seulement près de 36% des personnels des trois Fonctions Publiques), des discussions se sont ouvertes entre le ministère de la Fonction publique et les organisations signataires. Ces discussions ont débouché sur un projet puis une réforme de la grille de rémunération dans la catégorie B des trois Fonctions Publiques.

D'emblée, la FSU et le SNASUB avaient refusé de signer le protocole de février tant les objectifs ministériels nous paraissaient contradictoires avec les revendications notamment exprimées par l'intersyndicale nationale Fonction publique durant le dernier semestre 2007 : la volonté du rattrapage du pouvoir d'achat perdu au moins depuis l'année 2000, la volonté de refondre l'ensemble de la grille, et donc de discuter globalement des rémunérations en catégorie C, B et A. En clair, il n'était alors pas question d'accepter le « saucissonnage » par catégorie permettant ainsi au ministère de morceler les discussions et les personnels concernés.

Les organisations signataires (quatre sur huit), par leur signature, ont accepté ce cadre. Elles ont de fait accepté les objectifs ministériels affichés lors de ces discussions : «reconstruire les grilles indiciaires, en commençant par les A et B, favoriser la mobilité, allonger les carrières – du fait de la réforme des retraites de 2003 (NDR) – et s'inscrire dans la redéfinition des politiques indemnitaires... ».

Au-delà de ces objectifs affichés par le gouvernement dans le protocole, les quelques gains indiciaires permis par la réforme (lire plus loin le détail des grilles ainsi que les mesures de reclassement) s'inscrivent dans une politique plus globale, définie en son temps par Dominique De Villepin lorsqu'il était premier ministre : revaloriser les carrières des fonctionnaires en utilisant une partie des moyens budgétaires « économisés » par les suppressions massives de postes dans la fonction publique. Autrement dit, cette politique concrète ne vise qu'à acheter la paix sociale et à convaincre les personnels bénéficiaires du bien fondé des destructions d'emplois publics et de son corollaire, le démantèlement des services publics.

Autant le dire de suite, le SNASUB-FSU refuse de cautionner un tel « deal ». L'amélioration à minima, à tout petit prix et coût de nos carrières ne peut nous faire avaler les suppressions massives d'emplois et le démantèlement des services publics qu'elles impliquent.

Fidèle à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés qu'il représente, combinée à la défense des services publics, le SNASUB-FSU reste à l'offensive pour permettre la mobilisation unitaire, intersectorielle et intercatégorielle des personnels, pour gagner de vraies augmentations de salaires et de réelles perspectives de carrières, tout en continuant à combattre avec détermination les suppressions massives d'emplois exigées par la RGPP, véritable arme de destruction massive des services publics.

Réforme de la catégorie B : quelques éléments de contexte

Les agents qui composent les corps de la catégorie B de la Fonction publique d'Etat :

Ils sont au nombre de 161.000* :

- 122.920 agents relevant de la catégorie B-type, dont les corps culminent à l'indice brut 612 en fin de carrière **(dont les secrétaires administratifs – SAENES - les techniciens de recherche et de formation et les assistants des bibliothèques).**

Parmi ces agents, les secrétaires administratifs des administrations de l'Etat sont au nombre de 50.206. Ils représentent 31% de l'effectif de la catégorie B. Les corps de carrière B-type technique, dans lesquels se situent les techniciens de recherche et formation représentent 18.547 agents soient 12% des effectifs de la catégorie B.

- 2.750 agents relevant de corps dits « de petit B » (contrôleurs sanitaires, techniciens de l'éducation nationale...), qui ne comptent que les deux premiers grades du B-type, avec une fin de carrière culminant à l'indice brut 579 en fin de carrière.

- 1.930 agents relevant de petits corps de catégorie B, dits atypiques (géomètres du cadastre, techniciens et secrétaires des systèmes d'information et de communication...).

- 33.400 agents relevant dans la catégorie B, du classement indiciaire intermédiaire (CII) dont la carrière culmine à l'indice brut 638 (6 corps de techniciens, 3 corps de contrôleurs du travail, greffiers et **bibliothécaires adjoint spécialisé - BAS**).

A noter : parmi les 122.900 agents FPE de catégorie B, près de 34% (54.171 agents) exercent dans l'un des 5 corps de contrôleurs du ministère de l'économie et des finances.

Le contentieux salarial dans la Fonction publique :

La politique de désindexation des salaires par rapport aux prix, inaugurée en 1982 a fait des ravages sur le pouvoir d'achat des salariés. Elle a eu pour conséquence, outre le décrochage des salaires par rapport à l'inflation, de faire baisser la part des richesses nationales consacrée aux salaires, richesses qui ont été en partie consacrées aux investissements mais surtout à la rémunération des actionnaires et autres détenteurs de capitaux.

Depuis le début de l'année 2000, le point d'indice majoré a perdu 5,70% de sa valeur sur l'indice INSEE hors tabac.

La grille indiciaire de la Fonction publique a connu, en ces années de blocage des salaires, un formidable tassement qui constitue une régression considérable. Sa comparaison avec l'évolution du SMIC montre l'étendue des dégâts.

Ainsi, en 1986, un fonctionnaire de catégorie C entrant à l'échelle 4 déroulait une carrière allant de 1,15 fois le SMIC à 1,47 fois le SMIC. Aujourd'hui, sa carrière démarre au SMIC, et peut se conclure à 1,26 SMIC.

Pour un agent au premier grade de la catégorie B, il débutait en 1986 à 1,24 SMIC pour terminer à 1,95 SMIC. Aujourd'hui, il s'agit d'un début de carrière (avant réforme) à 1,04 SMIC pour finir à 1,66 SMIC.

Pour la catégorie A, la carrière du premier grade se déroulait de 1,63 SMIC à 3 SMIC. Aujourd'hui, elle va de 1,25 SMIC en début, à 2,3 SMIC au dernier échelon.

Compte tenu de la capacité de pouvoir d'achat que constitue le SMIC, la « smicardisation » de nos carrières est bien un recul.

Les suppressions d'emplois publics, dans la Fonction publique de l'Etat et dans l'Education nationale :

Un des ennemis désignés du gouvernement dans sa quête de « réformes » est bien évidemment le poste de fonctionnaire. Alors que les mesures fiscales prises lors de l'été 2008 coûteront près de 14 milliards d'euros au budget de l'Etat dans sa colonne des recettes, dont le fameux bouclier fiscal (voir plus loin), l'action gouvernementale détruit massivement l'emploi public :

Fonction publique d'Etat : - 28.000 en 2008, - 30.000 en 2009, - 34.000 en 2010 ?

Education nationale : -11.300 en 2008, -13.500 en 2009...- 16.000 en 2010 ? Dont filière administrative : - 4.000 depuis 2004, - 600 en 2010 ?

Ce que le bouclier fiscal coûte au budget de l'Etat :

458 millions d'euros en moins pour les recettes de l'Etat en 2008, rendus notamment à la tranche des plus gros contribuables. La moyenne des remboursements était de 32.743 euros, mais 834 contribuables détenant tous un patrimoine supérieur à 15,5 millions d'euros ont reçu chacun en moyenne 368.000 euros.

En bref, moins d'emplois publics = moins de services publics = moins d'impôts pour les plus riches des plus riches = justice fiscale et sociale ?

Les dividendes des entreprises du CAC 40 :

Selon le journal économique Les Echos (avril 2009), les groupes du CAC 40 s'approprient à distribuer près de 35,5 milliards d'euros à leurs actionnaires... A titre d'exemple, le plus gros distributeur reste Total avec 5,4 milliards d'euros de dividendes versés.

* (source : ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique – DGAFP – exploitations des fichiers de paie 2006)

Le projet de réforme

La revalorisation de la catégorie B est fortement attendue par les personnels mais la désillusion risque d'être forte au vu du projet du ministère de la Fonction publique.

Un projet aux ambitions très limitées

Il est conçu par le ministère de la Fonction publique en liaison avec les fédérations UNSA-CFDT-CGC-CFTC ne représentant qu'un tiers des personnels de la Fonction publique d'Etat : celles qui ont signé l'accord salarial de février 2008 qui comprenait la création de la GIPA et une très faible revalorisation du salaire indiciaire et donc une perte de pouvoir d'achat.

Ces fédérations avaient décidé de faire bande à part à l'issue de fortes mobilisations des salariés et avaient ainsi brisé le front syndical pour négocier au rabais. La FSU ayant refusé de signer les accords salariaux de février 2008 (notamment parce qu'ils prévoient une augmentation des salaires de 0,8 % seulement pour l'année, quand l'inflation atteignait 4 %).

La réforme est faite à l'économie, financée par une partie des suppressions de postes.

En échange de ces mesures, il faudrait en rabattre sur nos revendications salariales, il faudrait accepter les suppressions de postes qui permettent de les financer : **NON !**

Fidèles aux fondements du syndicalisme qui est le notre, nous refusons cette schizophrénie ambiante et envahissante qui voudrait qu'en échange d'une dégradation de nos conditions de travail et de vie (les suppressions de postes et restructurations), nous connaissions un peu de mieux sur nos bulletins de salaire, sans que cela constitue pour autant une véritable revalorisation salariale ou une véritable reconnaissance de nos qualifications et compétences mises en œuvre quotidiennement.

Une nouvelle architecture de la catégorie B

Le projet fusionne la catégorie B type (SAENES, Assistants de bibliothèque, Techniciens de recherche et formation ...) et l'échelle Catégorie B-CII (bibliothécaires adjoints spécialisés notamment).

Recrutement

Le recrutement se ferait par concours au 1er grade niveau baccalauréat et au 2ème grade pour le niveau III (bac + 2).

Premier grade

Le différentiel SMIC / pied de grille demeurerait insuffisant : le pied de la grille de la classe normale augmenterait de 13 points en indice INM, passant de 297 à 310; le sommet de la grille de la classe normale augmenterait de 23 points, passant de 463 à 486, mais la durée moyenne pour atteindre le treizième échelon passerait de 28 ans à 34 ans. L'examen professionnel

pour passer du 1er au 3ème grade serait supprimé. L'introduction d'un examen professionnel pour chaque changement de grade rendrait très improbable pour chacun l'accès au sommet de la grille.

Deuxième grade

Le deuxième grade serait à la fois un grade de recrutement et un grade d'avancement accessible –par la voie de l'examen professionnel et par celle de la liste d'aptitude– aux personnels du premier grade. Il démarrerait à l'indice majoré (INM) 327, au lieu de 308 actuellement, pour terminer à l'INM 515, soit un gain de 24 points. Cette classe supérieure passerait de 8 à 13 échelons.

La *durée moyenne* * pour atteindre le dernier échelon de la classe supérieure par examen professionnel ou liste d'aptitude serait de 34 ans. Jusqu'ici, on pouvait par examen professionnel passer au dernier échelon de la classe exceptionnelle (et non supérieure comme ce serait dorénavant le cas) en 26 ans ! Et par liste d'aptitude, la durée moyenne était de 29 ans pour arriver au dernier échelon de la classe supérieure.

Troisième grade

La classe exceptionnelle passerait de 7 échelons à 11 échelons ; la durée moyenne pour atteindre le dernier échelon par examen professionnel ou liste d'aptitude passerait à 33 ans : au lieu des 26 ans précédemment par examen professionnel de passage de la classe normale à la classe exceptionnelle ; et au lieu des 30 ans nécessaires précédemment pour passer de la classe supérieure à la classe exceptionnelle par tableau d'avancement.

Le sommet de la grille de la classe exceptionnelle passerait en indice INM de 514 à 551 (562 en 2011, soit un gain de 48 points) mais la durée moyenne pour atteindre le dernier échelon de la catégorie s'allongerait de 30 à 33 ans.

CII

Les 2ème classe seraient reclassés dans le grade 2, les 1ère classe et hors classe dans le grade 3. Le 2ème grade commencerait à l'INM 327 (19 points de plus) ; le 3ème grade se terminerait à l'INM 551 avec 17 points de plus (25 en 2011).

En résumé

Les gains indiciaires sont très insuffisants au regard des attentes des personnels et de nos revendications. La durée des carrières est allongée pour atteindre le sommet de grille : les gains indiciaires constituent un trompe-l'œil.

* *Durée moyenne* : il s'agit de la durée moyenne de passage d'échelon en supposant un passage - par examen professionnel d'une part ou par liste d'aptitude d'autre part- dès que les conditions statutaires sont réunies.

Projet de grille de la catégorie B (IB 325 - IB 660) en 2009

Grade 3 en 2011				
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM
11 ^e	675	562	29	22
10 ^e	646	540	27	21

Grade 3							
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée CII	Durée Bac
11 ^e	660	551	20	16		32	33
10 ^e	640	535	21	16	3	29	30
9 ^e	619	519	34	25	3	26	27
8 ^e	585	494	30	23	3	23	24
7 ^e	555	471	31	22	3	20	21
6 ^e	524	449	27	21	2	18	19
5 ^e	497	428	28	18	2	16	17
4 ^e	469	410	19	15	2	14	15
3 ^e	450	395	20	15	2	12	13
2 ^e	430	380	26	15	2	10	11
1 ^{er}	404	365			1	9	10

A partir du 6^e échelon + 1an (choix)

A partir du 5^e échelon et 2 ans d'ancienneté (examen professionnel)

Grade 2							
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée CII	Durée Bac
13 ^e	614	515	33	24		33	34
12 ^e	581	491	30	23	4	29	30
11 ^e	551	468	33	23	4	25	26
10 ^e	518	445	25	20	3	22	23
9 ^e	493	425	30	20	3	19	20
8 ^e	463	405	19	15	3	16	17
7 ^e	444	390	22	15	3	13	14
6 ^e	422	375	25	14	3	10	11
5 ^e	397	361	19	13	3	7	8
4 ^e	378	348	15	11	2	5	6
3 ^e	367	340	13	10	2	3	
2 ^e	357	332	11	7	2	1	
1 ^{er}	350	327			1		

Entrée : diplôme de niveau III

Grade 1						
Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée moyenne	Durée Bac
13 ^e	576	486	28	20		33
12 ^e	548	466	32	23	4	29
11 ^e	516	443	30	23	4	25
10 ^e	486	420	29	20	3	22
9 ^e	457	400	21	16	3	19
8 ^e	436	384	18	13	3	16
7 ^e	418	371	25	13	3	13
6 ^e	393	358	19	13	3	10
5 ^e	374	345	15	11	3	7
4 ^e	359	334	12	9	2	5
3 ^e	347	325	14	9	2	3
2 ^e	333	316	8	6	2	1
1 ^{er}	325	310			1	

A partir du 6^e échelon + 1 an (choix)

A partir du 4^e échelon et 1 an d'ancienneté (examen professionnel)

Entrée : diplôme de niveau IV

Projet de grilles de (re) classement pour le B-type *

Reclassement du 1er grade B type							
Ancien grade				Nouveau grade			
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Ancienneté	Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Reclassement du 1er grade
13 ^e	544	463	Plus de 4 ans	13 ^e	576 (+32)	486	sans
13 ^e	544	463	Moins de 4 ans	12 ^e	576 (+4)	466	ancienneté acquise
12 ^e	510	439		11 ^e	548 (+6)	443	ancienneté acquise
11 ^e	483	418		10 ^e	516 (+3)	420	ancienneté acquise
10 ^e	450	395		9 ^e	486 (+7)	400	ancienneté acquise
9 ^e	436	384		8 ^e	457 (0)	384	ancienneté acquise
8 ^e	416	370		7 ^e	436 (+19)	371	ancienneté acquise
7 ^e	398	362		7 ^e	418 (+2)	371	sans
6 ^e	382	352	Plus de 6 mois	6 ^e	393 (+20)	358	4/3 ancienneté acquise + 1 an
6 ^e	382	352	Moins de 6 mois	6 ^e	393 (+9)	358	2AA
5 ^e	366	339		5 ^e	374 (+9)	345	4/3 ancienneté acquise + 1 an
4 ^e	347	325	Plus de 1 an	5 ^e	359 (+8)	345	2AA au delà de 1 an
4 ^e	347	325	Moins de 1 an	4 ^e	359 (+27)	334	3/2 ancienneté acquise + 6 mois
3 ^e	337	319	1 an	4 ^e	347 (+22)	334	ancienneté acquise au-delà de 1 an
3 ^e	337	319	Moins de 1 an	3 ^e	347 (+10)	325	2AA
2 ^e	315	303		2 ^e	333 (+18)	316	4/3 ancienneté acquise + 1 an
1 ^{er}	306	297		1 ^{er}	325 (+19)	310 (+13)	ancienneté acquise

Reclassement du 2ème grade B type							
Ancien grade				Nouveau grade			
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Ancienneté	Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Reclassement du 1er grade
8 ^e	579	489	+ de 2 ans	13 ^e	614	515	sans
8 ^e	579	489	- de 2 ans	12 ^e	581	491	ancienneté acquise + 2 ans
7 ^e	547	465	+ de 2 ans	12 ^e	581	491	ancienneté acquise au-delà de 2 ans
7 ^e	547	465	- de 2 ans	11 ^e	551	468	ancienneté acquise + 2 ans
6 ^e	516	443	+ de 1 an 6 mois	11 ^e	551	468	4/3 ancienneté acquise au-delà de 1 an 6 mois
6 ^e	516	443	- de 1 an 6 mois	10 ^e	518	445	4/3 ancienneté acquise + 1 an
5 ^e	485	420	+ de 2 ans	10 ^e	518	445	ancienneté acquise au-delà de 2 ans
5 ^e	485	420	- de 2 ans	9 ^e	493	425	ancienneté acquise + 1 an
4 ^e	463	405	+ de 1 an 6 mois	9 ^e	493	425	ancienneté acquise au-delà de 1 an 6 mois
4 ^e	463	405	- de 1 an 6 mois	8 ^e	463	405	4/3 ancienneté acquise + 1 an
3 ^e	436	384	+ de 1 an	8 ^e	463	405	ancienneté acquise au-delà de 1 an
3 ^e	436	384	- de 1 an	7 ^e	444	390	2AA + 1 an
2 ^e	416	370	+ de 1 an	7 ^e	444	390	ancienneté acquise au-delà de 1 an
2 ^e	416	370	- de 1 an	6 ^e	422	375	3/2 ancienneté acquise + 1 an 6 mois
1 ^{er}	399	362		6 ^e	422	375	ancienneté acquise
				5 ^e	397	361	
				4 ^e	378	348	
				4 ^e	378	348	
				3 ^e	367	340	
				3 ^e	367	340	
				2 ^e	357	332	
				1 ^{er}	350	327	

Reclassement du 3ème grade B type							
Ancien grade				Nouveau grade			
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Ancienneté	Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Reclassement du 1er grade
				11 ^e	660	551	
7 ^e	612	514	3 ans et plus	10 ^e	640	535	sans ancienneté
7 ^e	612	514	- de 3 ans	9 ^e	619	519	ancienneté acquise
6 ^e	580	490	-	8 ^e	585	494	1/4 ancienneté acquise + 2 ans
5 ^e	549	467	+ d'1 an	8 ^e	585	494	ancienneté acquise au-delà d'1 an
5 ^e	549	467	- d'1 an	7 ^e	555	471	ancienneté acquise + 2 ans
4 ^e	518	445	+ d'1 an	7 ^e	555	471	ancienneté acquise au-delà d'1 an
4 ^e	518	445	- d'1 an	6 ^e	524	449	4/3 ancienneté acquise + 1 an
3 ^e	487	421	-	6 ^e	524	449	2/5 ancienneté acquise
2 ^e	453	397	Plus de 1 an	5 ^e	497	428	4/3 ancienneté acquise au-delà d'1 an
2 ^e	453	397	Moins de 1 an	4 ^e	469	410	ancienneté acquise
1 ^{er}	425	377	-	3 ^e	450	395	ancienneté acquise
				2 ^e	430	380	
				1 ^{er}	404	365	

* B-type : SAENES, Techniciens de recherche et de formation, Assistants des bibliothèques



Réforme de la catégorie B : quelles conséquences pour nos filières ?

Pour les corps des bibliothèques

La refonte de la grille de catégorie B constitue un recul incontestable pour les personnels : au maintien des barrières que constituent trois grades s'ajoute l'allongement de la durée nécessaire pour atteindre l'indice le plus élevé. Dans les bibliothèques, elle devrait conduire au regroupement dans un seul corps en trois grades les assistants des bibliothèques (AB) et les bibliothécaires adjoints spécialisés (BAS) à deux niveaux de recrutement : niveau baccalauréat pour le premier grade et niveau bac+2 pour le 2e grade.

L'impact de la réforme sur nos carrières

Pour les AB, un corps unique en catégorie B pourrait offrir plus de possibilités de mutation. Par contre, l'allongement de la durée nécessaire pour atteindre le dernier échelon de ce corps et la suppression de l'examen professionnel qui permettait jusqu'ici de passer directement du 1er au 3ème grade conduit à un ralentissement supplémentaire dans l'évolution de la carrière. Pour les bibliothécaires adjoints spécialisés, la pilule est encore plus dure à avaler depuis l'annonce de l'intégration des assistants ingénieurs (ASI) de la filière ITRF dans le corps des ingénieurs d'étude (IGE).

Intégration des BAS dans le corps des bibliothécaires ?

Les ASI sont déjà classés en catégorie A mais ils sont recrutés à bac+2, sans formation post-recrutement, comme les BAS. A ce titre, les BAS devraient pouvoir bénéficier d'un reclassement identique dans le corps (presque) équivalent à celui des IGE : le corps des bibliothécaires. Pour autant, certains BAS ne souhaitent pas être intégrés en catégorie A, préférant conserver une fonction de technicien et ne pas assumer de responsabilités de cadres. En outre, dans la mesure où 90% des AB font le même travail que les BAS, comment prendre en compte la technicité des uns sans oublier celle des autres ?

Pour les corps de l'administration de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur (AENES, ex-ASU) et des ingénieurs, techniques, de recherche et de formation (ITRF)

Les corps concernés pour ces deux filières, celui des secrétaires comme celui des techniciens, figurent dans la liste des corps B-type. Les conséquences de la réforme peuvent donc être analysées globalement. Comme pour le corps des assistants des bibliothèques, les secrétaires et les techniciens ne pourront plus accéder directement au 3ème grade par examen professionnel, à partir du 1er grade.

Compte tenu de l'allongement de la carrière entérinée par les projets de grille, les conditions de passage du 1er grade au second, puis du second au 3ème, ne laissent présager rien de bon. L'accès au 3ème grade par la voie de l'examen professionnel à partir du 1er grade représentait pourtant une certaine reconnaissance des qualifications et des savoirs-faire mis en œuvre par les personnels. Le projet supprime cette possibilité et rend obligatoire le passage par le second grade, impliquant une progression indiciaire statutaire (par les changements d'échelon) ralentie.

De même, l'absence de volonté gouvernementale d'ouvrir la discussion sur la nécessité de requalifier les emplois démontre la volonté de réaliser une réforme à moindre coût.

En effet, nombreux sont les collègues de catégorie B qui exercent de véritables fonctions d'encadrement : gestionnaires matériels des EPLE, responsables administratifs de composantes universitaires, chefs de bureau(x) des services déconcentrés, directeurs de résidences universitaires... la liste exhaustive serait longue comme un jour sans pain. Le décalage alors constaté entre l'emploi occupé (et donc le statut, la rémunération et la carrière qui vont avec) constitue autant d'économies budgétaires réalisées sur le dos des personnels concernés.

L'Etat-patron ne rémunère pas à la hauteur des fonctions assumées. (Précisons que cela n'est pas propre aux personnels de catégorie B : on retrouve aussi ce décalage entre les emplois occupés et les missions effectuées au sein des catégories C et A).



Rémunérations et carrières : ce que le SNASUB/FSU revendique

Pour le SNASUB-FSU, une rémunération décente doit permettre au salarié de pouvoir subvenir à ses besoins de base, et à ceux des personnes à sa charge : nourriture, logement, transport, mais aussi lui permettre un accès à la culture, aux loisirs, aux vacances. La rémunération doit également tenir compte des missions exercées ainsi que des qualifications et savoirs-faire mises en œuvre, en rapport évidemment avec le niveau de recrutement pertinent.

Aujourd'hui, la réalité des rémunérations pour bien des agents de la Fonction publique, à fortiori dans les métiers BIATOSS, ne répond ni aux besoins élémentaires des salariés ni à leur aspiration à voir leur rôle et missions reconnus.

Pour une augmentation générale des salaires par des mesures immédiates et une reconstruction globale de la grille des rémunérations

Le SNASUB-FSU revendique :

- 300 euros nets d'augmentation, pour tous, calculés en points d'indice et 5% d'augmentation de la valeur du point comme mesures immédiates ;
- un salaire minimum Fonction publique à 1.600 euros nets mensuels ;
- la réindexation des salaires sur les prix ;
- la reconstruction de la grille : elle doit permettre l'amélioration des débuts de carrière et l'accélération de leur déroulement. Compte tenu de la situation déplorable actuelle, cette reconstruction doit engager un mouvement d'ampleur de toutes les rémunérations vers le haut par un déblocage général des carrières, avec augmentation des indices terminaux de toutes les catégories.

Contre le salaire « au mérite » insidieusement introduit dans nos rémunérations par la modulation indemnitaire et la mise en place de la Prime de fonctions et de résultats

Le SNASUB-FSU revendique :

- l'alignement des indemnités sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués ;
- la transparence des modalités d'attribution ;

- la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères préalable à leur intégration dans le traitement indiciaire.

Pour la reconnaissance collective des qualifications et le droit à la carrière pour tous

Le management actuel prétend substituer les notions de « performance individuelle » à celle d'efficacité collective, et de « compétence » à celle de qualification.

Le SNASUB-FSU revendique :

- des plans ambitieux de requalifications des emplois, dans chaque catégorie, de manière à ce que les emplois occupés correspondent aux missions exercées. Il faut en finir avec cette situation dans laquelle l'Etat-patron réalise de substantielles économies en rémunérant des personnels occupant des emplois de statuts inférieurs aux missions exercées.

L'existence de plusieurs grades au sein d'un même corps constitue autant de barrières artificielles limitant la possibilité d'atteindre l'échelon le plus élevé.

Le SNASUB-FSU revendique :

- Des corps à un seul grade pour des déroulés de carrières sans entraves permettant à tous de parcourir l'échelle indiciaire.



En guise de conclusion...

La réforme devra être mise en place au plus tard pour 2011. Elle deviendra sans doute effective à l'Education nationale durant l'année 2010. Des textes réglementaires doivent être pris à l'échelle de la Fonction publique pour préciser les nouvelles dispositions applicables aux corps de catégorie B. Puis, chaque ministère devra prévoir l'intégration de chaque corps concerné dans la nouvelle grille.

La traduction budgétaire globale dans la Fonction publique d'Etat devrait s'élever à 90 millions d'euros par an sur les salaires, à 250 millions l'effet sur les pensions pour les 20 ans qui viennent. On est donc loin de chiffres astronomiques susceptibles de faire vaciller le budget de l'Etat.

On l'aura compris, cette réforme de la catégorie B ne correspond en rien aux aspirations à la revalorisation exprimées par les personnels. Elle va traduire dans les faits quelques gains indiciaires en l'échange d'un

allongement de la carrière sur 33 années. Cela n'est pas acceptable ! Le SNASUB et la FSU, non signataires du protocole ayant débouché sur cet accord, maintiennent donc leur désaccord avec le projet de grilles. Plus encore, ils condamnent fermement cette situation de blocage maintenu des salaires et des carrières, dans un contexte où de nombreux postes de fonctionnaires sont supprimés, a fortiori dans la filière administrative de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur.

Le SNASUB-FSU invite l'ensemble des collègues à prendre connaissance des mesures réelles de la réforme et à exprimer leur désaccord : ce n'est pas la revalorisation que nous sommes en droit d'attendre ! C'est pourquoi, la mobilisation unitaire des personnels est à l'ordre du jour, dans toutes les filières et dans tous les secteurs : pour l'augmentation générale des salaires et de vraies perspectives de carrière, contre la destruction de l'emploi public et le démantèlement des services publics.

En catégorie B, des commissaires paritaires nationaux SNASUB/FSU, reconnus et volontaires pour défendre les personnels et faire avancer les revendications

Plus lors des élections professionnelles, les commissaires paritaires du SNASU-FSU sont disponibles pour représenter l'ensemble des personnels dans les commissions administratives paritaires. Ils s'appuient sur leur expérience et sur les revendications pour défendre efficacement les intérêts des collègues, pour les représenter individuellement en cas de besoin. Formés pour l'occasion dans ce rôle difficile, ils sont l'équivalent des délégués du personnel dans le secteur privé et sont disponibles pour tous les collègues, syndiqués ou non.

Secrétaires de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur :

- Jean-Claude CARABINI - Bordeaux :
jeanclaude.carabini@wanadoo.fr
- Jean-Christophe CASTELAIN - Lille :
jean-christophe.castelain@nordnet.fr
- Philippe LALOUILLE - Amiens :
philippe.lalouille@ac-amiens.fr
- Suzanne MAMOULI - Toulouse :
suzanne.mamouli@wanadoo.fr
- Christine PERRONE-NOURY - Rennes :
christine.noury@univ-rennes2.fr

Techniciens de recherche et de formation :

- Sylvie DONNE-LACOUTURE - Versailles :
sylvie.donne@ac-versailles.fr
- Sylvie MILLET - Université Le Havre :
sylvie.millet@univ-lehavre.fr

Assistants des bibliothèques :

- Agnès NOEL - SCDU Paris :
agnes.noel@u-paris10.fr
- Catherine PALIES - BNF :
catherine.palies@bnf.fr
- Hervé PETIT - SCDU Toulouse 2 :
herve.petit@univ-tlse2.fr
- Denise TASSIUS - SCDU Antilles-Guyane :
denise.tassius@martinique.univ-ag.fr
- Julie VIDAL - BIU Montpellier :
julie.vidal@univ-montp1.fr

Bibliothécaires adjoints spécialisés :

- Isabelle CALVET - SCDU Paris :
isabelle.calvet@univ-paris1.fr
- Jacqueline DIASCORN - SCDU Poitiers :
jacqueline.diascorn@univ-.fr
- Nadine LE BONHOMME - SCDU Paris :
nadine.le-bonhomme@u-psud.fr
- Anne-Marie PAVILLARD - BDIC :
amp@snasub.fr
- Brigitte REBILLARD - BIU Médecine :
brigitte.rebillard@bium.parisdescartes.fr
- Céline RIDET - SCDU Aix-Marseille 2 :
celine.ridet@univmed.fr
- Michel THEVENEAU - SCDU Orléans :
michel.theveneau@univ-orleans.fr
- Christian VIERON-LEPOUTRE - SCDU Franche-Comté :
christian.vieron-lepoutre@univ-fcom

Le SNASUB a également des élus commissaires paritaires académiques. Contactez votre section académique pour connaître leurs coordonnées.

