

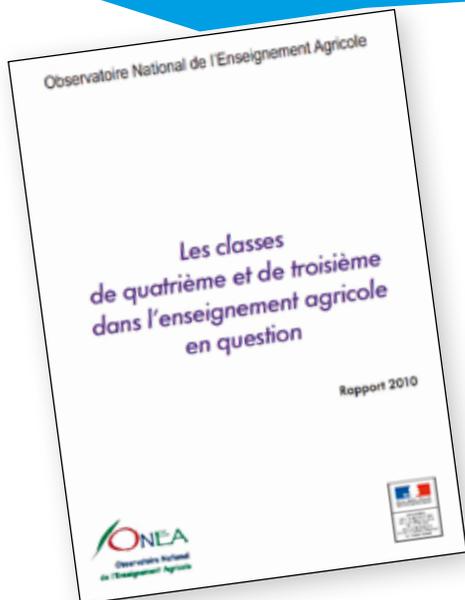


actu Pas d'embellie
côté déprécarisation

L'enseignement agricole



dossier Salaires
une autre politique
est nécessaire



Lors du CTEA du 3 octobre 2012 étaient présentés les textes relatifs à l'évolution du Diplôme du Brevet National (DNB) et des programmes de formation des 4^e-3^e de l'Enseignement Agricole.

Le SNETAP a dénoncé le calendrier de consultation des instances sur ces textes et obtenu en intersyndicale, le report de la validation des référentiels. Deux groupes de travail se réuniront donc rapidement sur la place des 4^e 3^e dans l'Enseignement Agricole Public et sur les contenus de formation de ces classes.

Le SNETAP a regretté l'absence de bilan avant la révision des référentiels, souli-

gné le manque d'ambition de ces nouveaux programmes et interrogé la DGER sur le maintien des spécificités de ces classes au sein de l'EAP.

Pour le SNETAP, compte tenu des attentes fortes des familles et des équipes éducatives, des conclusions du rapport de l'ONEA, des débats de la journée d'étude du 19 janvier 2012 et des revendications du groupe de travail du SNETAP, la révision des textes réglementaires et des programmes doit être l'occasion d'un vrai renforcement des 4^e-3^e dans l'Enseignement Agricole Public.

Olivier Bleunven

L'enseignement agricole

concerné par la refondation de l'Ecole ?

En dépit des déclarations réitérées de notre ministre, à la rentrée, la discussion n'avait toujours pas été engagée dans l'enseignement agricole, alors même qu'au MEN elle avait commencé en juillet se poursuivant en août ! Cette situation incompréhensible et inacceptable a conduit le SNETAP dès la fin août à interpeller le cabinet du Ministre pour dénoncer cette inaction et cet attentisme suspect.

Notre CSN, réuni mi-septembre, a produit une contribution, mandatant nos représentants dans les ultimes discussions, et l'a versée à la synthèse (<http://www.snetap-fsu.fr/Contribution-du-Snetap-FSU-au.html>). Cependant, nos alertes réitérées n'ont hélas pas permis une véritable implication de notre ministère, tout au plus ont-elles permis que chacune des organisations puissent s'exprimer dans une ultime

réunion organisée par la DGER qui s'est tenue le 20 septembre à Paris, soit au terme du calendrier assigné à cette phase de discussion.

Qu'en est-il ressorti ? D'abord à l'écoute des rapporteurs une volonté manifeste de la DGER de ne pas renier les réformes conduites sous le gouvernement précédent... Ensuite, une union sacrée entre le SGEN-CFDT et le CNEAP (enseignement privé catholique) qui va jusqu'à prôner la fin du groupe classe ; mixage des publics et des parcours, compétences et « tout CCF » constituant la nouvelle vulgate ! Mais après tout... à quoi bon respecter une orientation choisie, permettre aux jeunes de se structurer, forts de repères acquis en classe, en vue d'obtenir un diplôme reconnu sur le marché de l'emploi ?

In fine sur la centaine de propositions du rapport remis le 5 octobre au Ministre de

l'Education, deux idées particulièrement inquiétantes sont à relever concernant le lycée : la volonté prétendument majoritaire de ne pas remettre en cause la réforme des lycées, et de laisser la main aux conseils régionaux pour préparer la carte scolaire des formations professionnelles, le recteur prenant en compte les propositions en fonction des moyens dont il disposera... ou pas (sic). Cela préfigure-t-il de la « vente à la découpe » de nos établissements après extinction des voies générale et technologique ?

Un projet de loi sur l'Ecole sera déposé à l'automne, d'ici là le SNETAP et sa fédération continueront à porter leurs revendications inscrites dans la contribution, informeront les personnels au fur et à mesure de l'évolution des négociations et construiront avec eux les mobilisations nécessaires.

Sommaire n° 345 • Septembre 2012

Cahier 16 pages « Spécial Congrès FSU » joint à la revue ainsi qu'un feuillet « grilles indiciaires ».

Actu	2	L'indemnitaire,	
Un budget qui redonne des moyens à l'enseignement agricole		fer de lance du « nouveau management public ».....	5
mais des mesures de déprécarisation décevantes.....	8	Evolution des salaires dans la Fonction Publique,	
Dossier - Salaires : une autre politique est nécessaire	3	un bilan accablant.....	6
Fonction Publique,		Quelles informations contient notre feuille de paye.....	7
les éléments de la rémunération.....	5	Edito	8

L'Enseignement Agricole est la revue du Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public - 251, rue de Vaugirard - 75732 PARIS Cedex 15

Tél. : 01 49 55 84 42 - Fax : 01 49 55 43 83 - www.snetap-fsu.fr - snetap@snetap-fsu.fr - Responsable de la publication : Jean-Marie Le Boiteux - Coordonnateur de la publication : Francis Gaillard -

Maquette, mise en page et impression : Bordessoules Impressions - BP 42 - 17413 Saint-Jean-d'Angély Cedex - Dépôt légal : septembre 2012 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0613 S 06513.

Ce numéro est imprimé sur papier 100 % recyclé en France.



Salaires : une autre politique est nécessaire

Le salaire, c'est ce qui doit assurer à chacun la juste rémunération de son travail. Il devrait permettre à tout citoyen d'assurer convenablement ses besoins vitaux, ainsi que l'accès à la culture et aux loisirs, lui permettre de fonder une famille et d'assurer sa protection et son épanouissement. Mais le développement de politiques libérales ont conduit, d'année en année, à appauvrir la grande majorité des Français, en même temps que la richesse du pays continuait d'augmenter. La peur du chômage a été utilisée pour justifier la modération salariale. C'est pour faire le point sur ces questions que l'enseignement agricole consacre ce dossier aux salaires.

Fonction Publique, les éléments de la rémunération

Le premier statut général des fonctionnaires (Loi du 19 octobre 1946) instaure des règles écrites communes à l'ensemble des administrations. Il prépare également la mise en place de la grille unique de rémunération à partir de 1948 (décret du 10 juillet 1948).

Enfin, la mise en place de la grille indiciaire marque l'unification des règles de rémunération de l'ensemble des agents publics. Cette grille établit, pour l'ensemble des corps et grades de la fonction publique, un classement hiérarchique publié. Celui-ci regroupe les agents par grandes catégories suivant le niveau de diplôme exigé lors de leur recrutement (brevet : catégorie C, baccalauréat : catégorie B, licence : catégorie A).

La grille avait pour but une remise en ordre de la politique de rémunérations en rendant homogène la rémunération servie à qualification égale dans chaque ministère.

La rémunération principale

C'est l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 qui définit le revenu des fonctionnaires : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par

un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il est nommé ».

Au départ, il y a donc ce qu'on appelle le traitement indiciaire brut. Il s'obtient en multipliant la valeur du « point d'indice » par l'indice, c'est à dire le nombre de points détenus par le fonctionnaire. La valeur du point d'indice est fixée périodiquement par un décret en Conseil des Ministres.

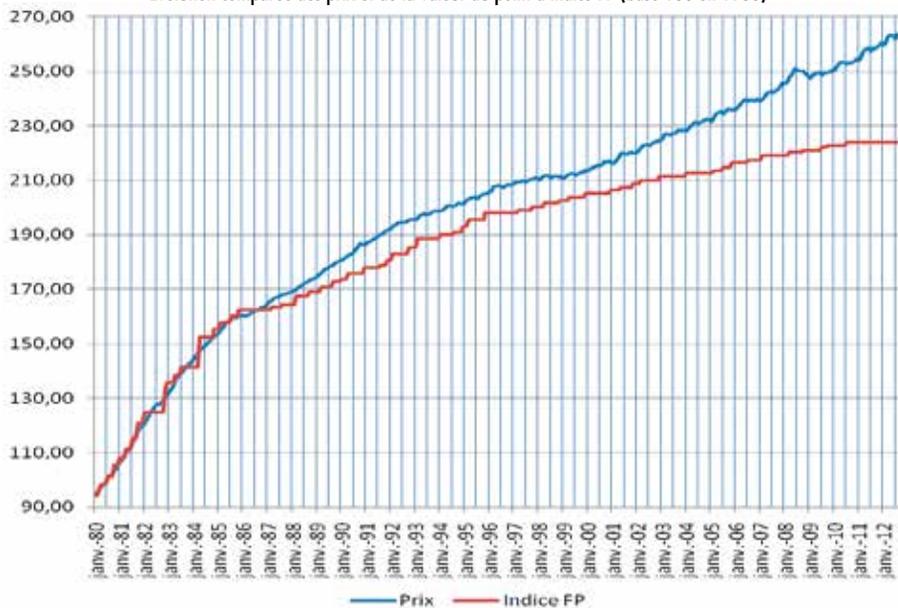
L'indemnité de résidence est un pourcentage du traitement brut fixé en fonction de la localisation géographique.

Le supplément familial est fixé en fonction du nombre d'enfants à charge et du traitement brut, avec un plancher et un plafond. Il n'y en a qu'un par famille.

L'addition de ces quatre éléments constitue alors ce qu'on appelle le salaire brut. Il va falloir en retirer un certain nombre de prélèvements obligatoires. Pour les agents titulaires, ils portent soit sur le traitement indiciaire brut (la retenue pour pension), soit sur le salaire brut (CSG et CRDS), soit sur les indemnités (cotisation au régime de retraite additionnel). Pour les non titulaires, elles portent sur l'ensemble du salaire brut. Après ces prélèvements, on obtient enfin le salaire net, celui

Fonction Publique, les éléments de la rémunération (suite)

Évolution comparée des prix et de la valeur du point d'indice FP (base 100 en 1980)



qui est en bas de la feuille de paye.

La grille et les indices

Le droit à la carrière constitue le principe de base du système de relations professionnelles spécifique du secteur public.

Celle-ci est garantie soit par le seul jeu de l'ancienneté à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle (avancement d'échelon), soit par la progression entre les différents niveaux du corps ou du cadre d'emploi d'appartenance (avancement de grade).

La grille indiciaire de la fonction publique est une suite de coefficients, appelés indices.

La volonté, lors de certaines politiques salariales, de distribuer des points d'indice majorés à des niveaux différents de la grille et de manière discriminée, sans qu'il soit besoin de réviser l'ensemble des classements hiérarchiques, a conduit à la mise en place de deux grilles : celle des indices bruts, basée sur le système d'origine, et celle des indices nouveaux majorés.

L'indice 308 correspond à ce qui est appelé le traitement minimum. Aucun agent à temps complet ne peut percevoir de rémunération inférieure au traitement correspondant à cet indice. Au 1er juillet 2012, ce traitement brut minimum s'élève à 1426,13€ bruts mensuels.

L'amplitude de la carrière possible est très variable selon le corps d'appartenance. Elle est généralement plus faible pour les corps des catégories basses (31% pour

la catégorie C agents administratifs et agents des services techniques) que pour les corps de plus haute catégorie (177% pour les professeurs agrégés).

Le protocole « Durafour », signé par l'ex-FEN mais qui avait fait l'objet de virulentes critiques de la part de la plupart des syndicats qui dans les années qui ont suivi allaient fonder la FSU, a institué une « Nouvelle Bonification Indiciaire » (NBI). La NBI est attachée aux emplois répondant de la part de ceux qui les occupent à l'un au moins des critères objectifs suivants :

- impliquer l'exercice d'une responsabilité particulière;
- exiger la détention et la mise en oeuvre d'une technicité particulière.

La NBI, esquivant la prise en compte, dans les conditions de travail, des situations particulières, a rompu avec le principe d'une carrière attachée à l'agent, et a constitué les prémisses d'une rémunération attachée à l'emploi occupé, qui s'est répandue dans la fonction publique.

Le déroulement de la carrière

La progression de la rémunération peut résulter de mesures générales, sectorielles ou individuelles.

Les mesures générales profitent uniformément à tous les agents. Il s'agit de la revalorisation de la valeur du point d'indice ou de l'attribution uniforme de points d'indice majorés.

Les mesures sectorielles résultent de l'attribution, de manière discriminante de points d'indice majorés, soit qu'il s'agisse de relèvement des indices du bas de la grille par exemple, soit de l'attribution de points de NBI pour certains agents exerçant certaines fonctions.

Les mesures individuelles : la progression d'un agent dans sa carrière est le résultat d'une combinaison de son ancienneté, de mesures de bonification d'ancienneté ou d'un avancement de grade.

L'ancienneté : l'avancement dans une grille (avancement d'échelon) se fait automatiquement sur la base de l'ancienneté. La durée dans l'échelon nécessaire à l'avancement dépend de l'échelon dans lequel se trouve l'agent. D'une manière générale, cette durée est plus courte dans les premiers échelons que dans les derniers.

Les bonifications d'ancienneté : Dans la plupart des statuts, les agents d'un même corps peuvent bénéficier de bonifications annuelles d'ancienneté qui réduisent d'autant la durée nécessaire pour changer d'échelon. Ces bonifications sont contingentées et sont attribuées en fonction de la « valeur professionnelle des agents » reconnue par la progression de leur note.

D'autres systèmes existent, qui, basés sur des principes différents, aboutissent à un résultat similaire : un avancement plus ou moins rapide selon la reconnaissance du « mérite » individuel. C'est par exemple le système d'avancement « au choix » ou « au grand choix » des enseignants ou des CPE.

Ces systèmes aboutissent à des différentiels importants (jusqu'à 10 ans sur l'ensemble d'une carrière).

L'avancement de grade : la plupart des statuts comportent plusieurs grades. Cet avancement aboutit au reclassement de l'agent dans la grille correspondant à son nouveau grade, la plupart du temps à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans son grade d'origine. Si cela ne confère parfois dans l'immédiat qu'une augmentation modeste, cela permet de prolonger la carrière et reclasse l'agent dans un échelon d'une durée en général plus courte.

Mais ces avancements sont contingentés, depuis 2006, par l'application d'un ratio promus/promouvables

L'indemnitaire, fer de lance du « nouveau management public »

Depuis les années 70 règne dans les milieux néo-libéraux, l'idée de l'intéressement individuel des fonctionnaires. Ce sont d'abord les salariés des entreprises privées qui avaient été la cible de cette idéologie qui élève chaque travailleur contre ses pairs : parfait pour casser les équipes de travail en instaurant un système d'autorité pervers basé sur la compétition des égaux.

Offensive néo-libérale

Cette idéologie, le « new management », considère alors qu'il n'y a aucune différence de nature entre les missions dévolues au public et celles du privé. A partir de là, la fonction publique n'a pas lieu d'être et pour commencer, il faut en traiter les agents de la même façon que l'on dirige les salariés du privé. On a vu et on voit les dégâts causés : les ergothérapeutes et autres sociologues du travail s'accordent tous à dire que le regard porté par les agents publics sur leurs missions fait que cette nouvelle gestion, qui plus est associée à la RGPP, a créé et crée encore plus de difficultés pour eux et a miné l'efficacité du service public.

D'ailleurs dès décembre 2007 dans un article de la revue « Gestion et Management publics », sont pointés les « inconvénients » de cette manière de diriger, qui est en Grande-Bretagne, un « échec rela-

tif »... Et en ce qui concerne la France, dans l'Education Nationale, la Culture et l'Hôpital Public, l'évaluation de ce système serait « délicate », voire « difficilement appréhendable »... !

L'exemple de la PFR

Dans ce cadre, différencier les agents a été l'alpha-et-l'omega de ces idéologues, et pour cela, ils se sont attaqués au déroulement linéaire et collectif du salaire, et ont institué des primes variables selon « la manière de servir » de chacun...

En effet, les agents publics auraient besoin de reconnaissance individuelle et il faudrait donc mettre en place un outil qui les différencie et mette au tableau d'honneur, ceux d'entre eux qui seraient des agents modèles !

Ce nouveau régime est symbolisé par la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats). Au Ministère de l'Agriculture, la situation était assez favorable pour la « vendre » aux agents car il y a/avait une véritable discrimination chez les personnels administratifs par exemple, entre les agents des lycées et ceux des autres services. C'est donc ainsi qu'elle a été annoncée triomphalement par le service des ressources humaines.

Comme son nom l'indique, la PFR est composée de deux parties : Fonctions et Résultats. Dans les esprits malintentionnés de ses créateurs, il n'est pas

pensable que dans un service, tous les agents puissent œuvrer avec la même conscience de leur travail : une échelle fixe de points a donc été instituée et ainsi, dans un même service, quand on donne quelque chose à quelqu'un, on est obligé de le retirer à quelqu'un d'autre ! Pour ces idéologues, partout il y aurait un tiers de travailleurs performants, un tiers d'incapables, et un tiers qui ne fait que ce qu'il y a à faire...

La partie Fonctions a paru d'abord la plus fiable ; or, dès les réunions de travail sur la cotation des fonctions et des postes, il nous a fallu nous battre contre l'administration et même contre certaines organisations syndicales que les services de l'enseignement n'intéressent pas et qui favorisaient outrageusement les agents des autres directions du ministère, recréant là le clivage que la PFR était censée régler... Et à l'usage, on s'est rendu compte que les fiches de poste évoluaient parfois chaque année !!!

On sait aujourd'hui que la PFR est pour l'instant en attente : quel est son avenir ? Pour nous, il est clair : la PFR, comme toute autre innovation qui mettrait à nouveau à mal le travail collectif, est inacceptable et doit être supprimée !

Les agents de la Fonction Publique doivent être reconnus dans le cadre des équipes de travail, et doivent retrouver le niveau de rémunération qui était le leur dans les années 80.



« 50 enseignants en plus dans l'EAP... » - S. LE FOLL



Evolution des salaires dans la Fonction Publique un bilan accablant

Depuis 1982 et la désindexation du point d'indice sur les prix, le pouvoir d'achat n'a cessé de se dégrader. Ainsi le journal Le Monde chiffrait à plus de 20% la perte de pouvoir d'achat d'un enseignant entre 1980 et 2008.



Dans les années 2000, dans un contexte marqué par les suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail, le pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, en activité ou retraités, n'a cessé de reculer du fait :

- du gel du point d'indice en 2011, 2012 alors que de 2000 à 2010 le pouvoir d'achat du point a reculé de 10% environ ;
- de l'instauration d'une journée sans salaire sur chaque congé maladie ;
- de l'augmentation de la retenue pour pension des fonctionnaires qui atteindra l'équivalent d'une journée de salaire par mois en 2020 ;
- de l'augmentation de l'assiette de la CSG en janvier 2012 ;
- de la taxation injuste des mutuelles qui ont dû augmenter leurs cotisations ;

Conséquence de la hausse du SMIC au 1^{er} juillet 2012, combinée au gel de la valeur du point d'indice en 2011 et 2012, le minimum de traitement des fonctionnaires est porté à l'indice majoré 308. C'est la treizième fois depuis 2000 que le gouvernement a été contraint de relever le traitement minimum pour le porter... au niveau du SMIC !

De ce fait, en catégorie C, la carrière n'existe plus : la hausse du minimum de traitement a entraîné le relèvement des traitements des agents rémunérés jusqu'au

6^e échelon de l'échelle 3, au 4^e échelon de l'échelle 4 et jusqu'au 3^e de l'échelle 5, provoquant le tassement des grilles.

L'écrasement de la carrière et le déclasserement salarial concernent toutes les catégories. Désormais, le recrutement en catégorie B se fait à 0,65% seulement au dessus du SMIC, celui en catégorie A, à 13%. A titre de comparaison, le recrutement en catégorie A se faisait dans les années 1980 à 80% au dessus du SMIC.

Lorsqu'ils ne sont pas payés au SMIC, la plupart des non titulaires ne voient pas leur salaire évoluer, ce qui avait d'ailleurs conduit le gouvernement en 2006 à instaurer la GIPA (Garantie individuelle de pouvoir d'achat), indemnité qui compensait la perte de pouvoir d'achat d'un agent dont la rémunération n'avait vu aucune augmentation sur une période de 3 ans.

Par ailleurs, toutes les mesures prises depuis 2007 au nom du slogan « Travailler plus pour gagner plus » ont accru les inégalités salariales entre les femmes et hommes.

A ne plus rémunérer les qualifications dont la Fonction publique a besoin, cer-

tains métiers aujourd'hui recrutent mal (infirmières, enseignants...). Des tâches complexes sont confiées à des personnels qui n'ont pas toujours les moyens de bien les effectuer ou que l'on ne paie pas au niveau que l'on exige d'eux. Le recrutement d'agents de prévention et de sécurité dans les lycées de l'éducation nationale, en lieu et place d'assistants sociaux, en est un exemple récent.

Pour la fsu une autre politique salariale est possible et urgente !

Des services publics de qualité, cela a un coût, et les dépenses de personnels en sont une composante essentielle. La crise ne provient pas du niveau des salaires et des pensions, mais de la recherche, par une minorité, de profits toujours plus importants. Dans cette crise, les dépenses publiques ont d'ailleurs montré leur efficacité : tous se félicitaient en 2008 de leur rôle « d'amortisseur social ».

Le déficit public provient en réalité et d'abord des cadeaux fiscaux et des exonérations sociales.

La vraie question est donc de savoir si

Quelques chiffres

- perte de pouvoir d'achat du point d'indice de 2000 à fin 2011 : -12%.
- allègement de l'ISF, décidée par le Gouvernement Fillon et prochainement abrogé = 900 millions d'euros par an = coût de la revalorisation de 1% du point pour la FPE.
- 10% des agents exerçant à temps complet dans la FPT ont un salaire mensuel inférieur à 1310 € (2009).
- Coût des mesures de la loi TEPA (uniquement sur la masse salariale) = coût de l'augmentation de 1% de la valeur du point d'indice.
- pour 1 000€ de traitement brut versé, un fonctionnaire percevait en moyenne 120€ de primes en 1991. En 2010, 220€.
- La distribution des primes est fortement inégalitaire, souvent plus faible pour les plus jeunes, le taux de prime varie fortement. Il est en moyenne pour la FPE, de 32,7% pour un homme et de 17,3% pour une femme (cadre homme 57,4%, femme 47,5% ; prof homme 13,5%, femme 8,4%, employé homme 30,6%, femme 23,1%).

le coût des services publics est renvoyé aux individus ou assumé collectivement et solidairement par la société. L'exigence de justice sociale devrait conduire à ce second choix.

L'observation de la part des richesses (PIB) reversées en salaires pour les agents de l'Etat montre qu'elle n'a cessé de diminuer (de 4,34% en 1999 à 3,39% en 2010). Le gel des salaires en 2011 et 2012, combiné aux suppressions d'emplois publics l'a encore fait reculer ces deux dernières années. Ainsi, le maintien en 2010 de la part des rémunérations dans le PIB depuis 1999 aurait dégagé 18 milliard d'euros, soit le coût d'une augmentation du point d'indice de 22% !

La baisse des traitements relève donc d'un choix politique et non d'une nécessité économique. Le travail des fonctionnaires a une utilité sociale et économique et les revendications salariales peuvent être satisfaites par une politique fiscale plus juste.

La FSU demande l'ouverture de négociations salariales dans la fonction publique, en exigeant la progression du pouvoir d'achat des traitements et des pensions et la refonte de la grille. Pour les actifs il faut une revalorisation immédiate et conséquente du point d'indice. C'est l'exigence que la FSU a porté pendant l'été lors de la conférence sociale pour la Fonction Publique ouverte par la Ministre, Marylise Lebranchu.

① Mois de référence du paiement.

② Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.

③ Temps de travail : la mention « + DE 120 H » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ; dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée à cet endroit (voir 12).

④ Affectation : code de gestion de la trésorerie générale ; code de l'établissement d'affectation.

⑤ Désignation en clair de l'établissement d'affectation.

⑥ Identification du ministère : code 203 pour l'Agriculture, code 106 pour l'Education Nationale.

⑦ Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.

⑧ Corps et Grade.

⑨ Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.

⑩ Échelon déterminant l'indice de rémunération.

⑪ Indice nouveau majoré (INM) correspondant au grade et à l'échelon détenu.

⑫ Fraction de service complet.

⑬ Codes informatiques utilisés par les services de la trésorerie générale.

⑭ Traitement brut fonction de l'échelon et de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.

⑮ Pension civile versée par les fonctionnaires : 8,39% du traitement brut. Augmentation progressive pour atteindre 10,80% au 1er janvier 2020 (décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010)

⑯ Retenues pour service non fait, par exemple une journée de grève. L'information se trouve sous le code 016042, et la réduction figure en face du code 604930.

⑰ Supplément familial de traitement (SFT).

⑱ Primes et indemnités.

⑲ Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) : 2,4% du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) x 98,25%.

Quelles informations contient notre feuille de paye ?

GESTION POSTE		LIBELLE		SIRET	
203		MINISTERE DE L'AGRICULTURE GESTION PAYS			
IDENTIFICATION		GRADE		ECH	
203		PROF.LYC.PRO.AG.2GCN		02 08 11 0530	
ELEMENTS		A PAYER		A DEBUIRE	
016042	TOT ABSENCE NON REMUNEREE LJ	EN 04 2012	€		79,07
101000	TRAITEMENT BRUT		€	2384,09	
101050	RETENUE PC		€		187,15
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT		€	82,19	
200364	ISOE PART FIXE		€	288,00	
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		€		62,27
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE		€		132,34
401501	C.R.D.S.		€		12,97
403201	COT PAT FDS NAT AIDE LOGT		€		2,38
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL		€		128,74
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE		€		7,15
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON		€		231,26
411050	CONTRIB. PC		€		1189,66
411058	CONTRIBUTION ATT		€		7,15
414000	CHARGE ETAT MALADIE		€		69,13
414200	CHARGE ETAT ACC. TRAVAIL		€		2,14
501080	COTIS OUVR RAFF		€	18,51	
501180	COT PAT RAFF		€		118,51
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITE		€	24,69	
604930	PRECOMPTE SERV. NON FAIT		€	79,07	
700371	S.M.A.R. PREVOYANCE		€	23,53	
700375	S.M.A.R. SANTE		€	78,37	

NUMERO SECURITE SOCIALE		€ 4331,33	TOTAUX DU MOIS	€ 2754,28	€ 618,90	€ 1656,12
CÔT TOTAL EMPLOYEUR			NET À PAYER	2 135,38 €	TOTAL CHARGES PATRONALES	
BASE SS DE L'ANNEE		€ 2 384,09				
BASE SS DU MOIS		€ 2 312,52				
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE		€ 19 807,76				
MONTANT IMPOSABLE DU MOIS		€ 2 312,52				

⑳ Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) : 5,1% du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) x 98,25%.

㉑ Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5% du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) x 98,25%. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1er février 1996 au taux uniforme de 0,5%, non déductible de l'impôt sur le revenu.

㉒ Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Régime créé par la loi Fillon de 2004, qui, moyennant une cotisation (moitié patronale, moitié salariale) intègre les primes dans le calcul de la pension dans la limite de 20% de la rémunération totale.

㉓ Contribution solidarité : 1% du (traitement brut + IR + SFT + indemnités - pension civile - RAFP). C'est la cotisation chômage due par tous les agents de l'Etat (sauf les retraités). Son taux est de 1%. Il s'applique sous le plafond de l'UNEDIC (4 fois celui de la Sécurité sociale).

㉔ Mutuelle, ici la SMAR, mais peut être une autre mutuelle de la Fonction Publique qui effectue un précompte sur le salaire

㉕ Cotisations patronales (pour information).

㉖ Base Sécurité sociale. Il s'agit du traitement brut.

㉗ Montant imposable : il s'agit de la somme du net à payer, à laquelle s'ajoutent la MGEN, la CRDS et la CSG non déductible.

Imposer le changement par la rue s'il le faut !

6 mois déjà se sont écoulés depuis l'élection qui porta au pouvoir un candidat qui promettait le changement. Or de changement il y en a eu bien peu. En matière européenne d'abord, le Président s'apprête à faire voter par les 2 assemblées la ratification par la France d'un traité qui impose l'austérité budgétaire à tous les Etats de la zone euro.

Et les premiers à en subir les effets sont les services publics. Certes, l'éducation est légèrement épargnée, mais les créations d'emplois sont loin de compenser les suppressions subies pendant le quinquennat de N. Sarkozy. Qui plus est, elles se font en grande partie par des moyens précaires et pas en totalité par des emplois statutaires.

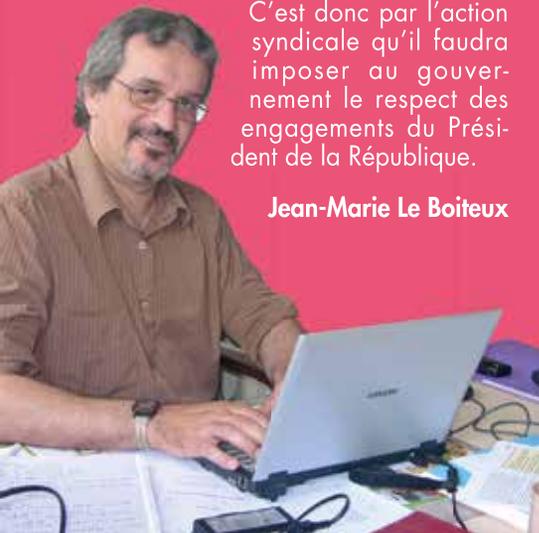
Au Ministère de l'agriculture, les 200 créations d'emplois se font au détriment des autres secteurs puisque le solde net voit la suppression de 30 emplois, qui, en s'ajoutant aux 500 à 600 suppressions annuelles depuis 2008, contraignent l'Etat à se désengager dans de nombreux domaines.

L'enseignement agricole, on le sait, souffre depuis de nombreuses années d'un taux de précarité parmi les plus élevés de la Fonction Publique de l'Etat. Sur ce dossier également les personnels attendaient un changement net. Déception à nouveau quand le Ministre annonce vouloir, comme son prédécesseur, écarter de la titularisation les personnels de CFA, de CFPPA ou de l'enseignement supérieur.

Sur les salaires dans la Fonction Publique, le gouvernement confirme là aussi la politique de gel du point d'indice de 2011 à 2013.

C'est donc par l'action syndicale qu'il faudra imposer au gouvernement le respect des engagements du Président de la République.

Jean-Marie Le Boiteux



Un budget qui redonne des moyens à l'enseignement agricole mais des mesures de déprécarisation décevantes

Pour ce qui concerne l'EAP, le projet de budget prévoit pour les 3 prochaines années, 200 créations d'emplois d'enseignants et 30 d'assistants de vie scolaire et d'insertion (AVSI).

Pour le SNETAP, la création d'emplois ne doit pas se limiter aux emplois d'enseignants, mais doit aussi conforter les dotations en administratifs, techniciens, infirmiers.

Nous avons aussi demandé que ce plan triennal profite exclusivement à l'enseignement public, de façon à ce que celui-ci scolarise, en 2017, au moins 50% des élèves et étudiants.

Pour l'enseignement supérieur, le Ministre a annoncé qu'il bénéficierait probablement d'une création de 20 emplois.

Les principales mesures catégorielles prévues sont :

- Le surcoût lié à la déprécarisation
- Le régime indemnitaire des catégories C
- La transposition des augmentations indiciaires octroyées en février aux enseignants et CPE de l'EN
- La fusion des corps de techniciens, et la revalorisation des assistants ingénieurs
- L'alignement sur l'EN des rémunérations des personnels de direction

- La revalorisation des agents contractuels d'enseignement.

Par contre, concernant la résorption de la précarité, les annonces du Ministre ont été particulièrement décevantes. S'il a bien annoncé que 610 emplois (dont 460 enseignants) y seront réservés dans l'enseignement technique et 30 dans le supérieur, il a précisé que cela ne concernerait que des emplois de l'Etat. Pour les agents sur budget, il n'envisage de « déprécarisation » que par les mesures suivantes :

- Pour les personnels de catégorie B et C, actuellement limités à 70%, il négocie avec les régions une titularisation dans la fonction publique territoriale. D'une part, rien ne garantit que les conseils régionaux en acceptent le principe, et d'autre part, cela écarte l'enseignement supérieur pour lequel ils n'ont aucune compétence.
- Pour les personnels de catégorie A (enseignants) il envisage de faciliter l'accès au CDI. Mais ce n'est pas une titularisation et, au-delà de la stabilisation relative de l'emploi, cela fait perdurer les différences de conditions d'emploi d'un établissement à l'autre.

Les réponses du Ministre sont donc inacceptables en ce qu'elles confirment le refus opposé par le précédent gouvernement de titulariser les personnels de CFA, de CFPPA et de l'enseignement supérieur.

LES RENDEZ-VOUS DU SUP

Le SNETAP-FSU convie les personnels de l'enseignement supérieur agricole à un nouveau rendez-vous. Après Montpellier SupAgro en 2010, AgroParisTech Massy au printemps, ce sera AgroSup Dijon les 22 et 23 novembre prochain. La thématique sera « Formation continue des personnels et appui » - Quel rôle pour les établissements d'enseignement supérieur du Ministère de l'Agriculture

pour la formation, la recherche et l'ingénierie éducative ?

2 ateliers réfléchiront aux besoins en formation et en appui, ainsi qu'aux ressources, modalités et perspectives. La table ronde s'interrogera sur le pilotage du dispositif et les débats seront lancés... Qu'est-ce que le SNA ? Qu'est-ce que cela devrait-être ? ... réponses à Dijon !

Renseignements et inscription à l'adresse suivante : rdvsup@snetap-fsu.fr

Claire Pinault

Secrétaire régionale Ile de France, Coordinatrice Enseignement Supérieur