



FSU Rhône-Alpes
Conseil
Régional



Avec la FSU,
pour le Service Public !



EDITO :

Bureau syndical FSU :

n°802 1^{er} étage :
1 Esplanade François
Mitterrand
CS 20033
69269 LYON Cedex 2
04 26 73 55 54
fsu@rhonealpes.fr

Drôme :

Catherine Victor
Co secrétaire régionale
06 73 00 35 47
Gérard Guidal
ur.rhonealpes@snuacte.fr

Rhône

Khadija El Abbassi
Malika El Maataoui
Zineb Skandrani
06 99 81 15 07
fsu@rhonealpes.fr

Lycées Agricoles

Eric Faussemagne
04 74 08 88 32
06 75 45 27 42
eric.faussemagne@educagri.fr

Sommaire :

- Edito, Déclaration au CTP.p1.
- Extrait du nouveau Protocole sur le temps de travail. P 2,3.
- Les autorisations d'absence. P 4.
- Revalorisation des IAT p4.
- Enfin, journée de carence. P 5.
- Espérance de vie. P 5.
- Propositions FSU p5.
- Revendications de la FSU, p 5.
- Grille indiciaire catégorie C. p 6, 7.
- IEMR p8.
- Cadre d'emploi spécifique. P 8.



Alors que le parlement vient d'enterrer l'espoir de la retraite à 60ans, que le projet de loi de finance prévoit encore une réduction des dépenses publiques et que les changements attendus semblent s'éloigner il n'est pas question de renoncer,

La situation économique et sociale continue de se dégrader, les plans de licenciements se multiplient, le chômage progresse et le pouvoir d'achat continue de stagner, voire de baisser, pour nombre de salariés.

Les inégalités continuent de se creuser. Une partie de la population s'appauvrit alors que les plus riches voient leurs revenus s'accroître et que les bénéficiaires, loin d'être tous réinvestis, continuent d'alimenter la spéculation. La pauvreté concerne aujourd'hui encore plus de ménages.

Faute de boussole idéologique, le gouvernement semble impuissant à répondre à l'urgence sociale et cède aux lobbys les plus puissants aux détriments des salariés.

Dans nombre de secteurs se développent des mobilisations de salariés pour la défense de l'emploi, contre la dégradation des services publics. Ces dernières revêtent une importance particulière.

Nous devons renouer partout avec l'action de terrain et reprendre l'initiative, Plus que jamais il importe de soutenir la FSU pour construire ensemble des alternatives.

Difficile mais indispensable c'est ensemble, pour notre bénéfice commun, que nous y arriverons !

Catherine VICTOR.

DÉCLARATION DE LA FSU AU CTP DU 12 DÉCEMBRE 2013.

A ce dernier CTP de l'année, la FSU se félicite des avancées actées tant en matière de régime indemnitaire que sur le temps de travail.

Le pouvoir d'achat et la protection sociale restent notre priorité, nous aurons donc l'occasion d'en reparler le moment venu. Mais il reste encore un bout de chemin à franchir pour arriver à l'équité.

Nous avons pris note de notre prochaine rencontre sur l'important dossier de l'aide à la mutuelle et nous en attendons beaucoup. Mais pour la FSU, il apparaît impossible qu'un recul social vienne encore peser sur les plus faibles d'entre nous. La région Rhône-Alpes précurseur dans ce domaine ne peut se satisfaire d'une telle situation. Elle doit jouer son rôle et faire du lobbying auprès du gouvernement pour faire changer la loi.

Nous voulons malgré tout revenir sur le dernier CTP. Cette instance doit être un lieu d'échanges et de débats et nous ne voudrions plus revivre l'incident du 7 novembre. Il nous semble inacceptable qu'un droit de réponse soit refusé aux organisations syndicales au motif que certains sujets irritent.

Hormis cette année où nous avons eu, exceptionnellement, l'occasion lors des conférences sociales, à maintes reprises, d'échanger sur nos revendications, il nous semble que le CTP doit être une instance de dialogue ouvert et constructif, tel que monsieur Lataste l'affirmait en son temps.

Madame la Présidente, pour terminer sur une note positive nous vous souhaitons ainsi qu'à tous les membres de ce CTP de très bonnes fêtes de fin d'années.

EXTRAITS DU NOUVEAU PROTOCOLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DES LYCÉES

La durée quotidienne de travail :

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures, ni être inférieure à 5 heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée réglementairement à 12 heures, avec accord réciproque dans l'établissement, elle peut être fixée à 11 heures.

Le temps de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives. Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La durée hebdomadaire de travail :

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder :

- 48 heures au cours d'une même semaine,
- 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Le temps de repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

les temps inclus dans le temps de travail effectif : Nouveau !

Sont maintenant inclus dans le temps de travail effectif :

- le temps de présence réel aux réunions internes du lycée (conseils, commissions et autres instances officielles).
- le temps de douche après l'accomplissement de travaux salissants ou insalubres.
- le temps d'habillage et de déshabillage dans le cas d'utilisation de tenues de travail et/ou d'équipements de protection individuelle.



les temps exclus du temps de travail effectif :

Sont exclus du temps de travail effectif :

- les jours de congés annuels, ARTT, les jours Président.
- le temps de la pause méridienne, au cours de laquelle les agents peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel de l'agent ;
- l'animation d'une formation, dès lors que celle-ci est rémunérée.

la durée annuelle du travail effectif :

Conformément à la législation, la durée annuelle de travail effectif est basée sur 1607 heures, déduction faite ensuite des éléments réglementaires comme les jours de fractionnement...

Conformément à l'article 2 du décret 2001-623 du 12 juillet 2001, il est décidé de prendre en compte les sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail. Le décompte du temps du travail annuel est donc fixé à **1570 heures**.

La période de référence en matière d'annualisation et de droits à congés annuels correspond à l'année scolaire, soit du **1er septembre au 31 août**.

Le régime des pauses :

La pause méridienne :

Une pause méridienne est accordée aux agents. Elle n'est pas incluse dans le temps de travail. Compte tenu de l'organisation des services dans les établissements, sa durée minimale est fixée à 30 minutes.

La pause journalière (« pause des 20 minutes ») :

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ce temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif, sachant que l'agent reste sur son lieu de travail et demeure à la disposition de l'établissement.

Sa place dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent dans le respect des contraintes de travail de l'équipe et du service. Cette pause ne peut être programmée en début ou en fin d'emploi du temps et ne peut donner lieu à récupération.

La pause journalière peut être incluse dans le temps de pause méridienne.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA PLANIFICATION DES ABSENCES

Les modalités d'organisation annuelle du service doivent faire l'objet d'une concertation avec les personnels avant la rentrée scolaire. Une réunion sur les emplois du temps doit être organisée fin août au plus tard par l'équipe de direction de l'établissement avec l'ensemble des agents.

Après cette concertation, le chef d'établissement arrête l'emploi du temps annuel par service. Cet emploi du temps est arrêté pour les périodes de présence élèves et pour les périodes de « permanences » des vacances scolaires, sous forme d'un planning annuel, comprenant les jours de travail et de congés. Il est transmis, au plus tard la première semaine du mois de septembre, individuellement à chaque agent, et visé par ce dernier.

A cet effet, le chef d'établissement pourra se référer au tableau ci-dessous en application de la formule suivante :

Nombre d'heures annuelles de travail effectif =

Nombre de jours travaillés en présence élèves X nombre d'heures moyennes journalières PE

+

Nombre de jours travaillés hors présence élèves X nombre d'heures moyennes journalières HPE.

		Exemple 1	Exemple 2	Exemple 3	Exemple 4
Période Présence élèves	Nombre de Jours PE Nombre d'heures par semaine PE Soit en moyenne chaque jour PE (en centième) Nombre d'heures réalisées en PE	175 40 :00 8 :00 8,00 1400 h	175 41 :00 8 :12 8,20 1435 h	175 42 :00 8 :24 8,40 1470 h	175 43 :00 8 :36 8,60 1505 h
Période Hors Présence élèves	Jours HPE Nombre d'heures par jour HPE (en centième) Nombre d'heures réalisées HPE	25 6 :47 6,78 170 h	20 6 :44 6,73 135 h	16 6 :15 6,25 100 h	10 6 :30 6,50 65 h
Total	Nombre d'heures totales réalisées	1570 h	1570 h	1570 h	1570 h
Nombre de jours de RTT		19 jours	24 jours	28 jours	34 jours

Le service à effectuer pendant les vacances scolaires est déterminé en fonction des besoins et des contraintes des établissements ; il ne peut être supérieur **à 25 jours dans l'année**. Durant ces périodes, la semaine d'activité peut se répartir sur moins de 5 jours. Le temps de travail quotidien ne peut être inférieur à 6 heures et ni supérieur à 8 heures, il n'est pas fractionnable. Ces dispositions horaires ne s'appliquent pas aux personnels affectés en équipes mobiles territoriales.

Pendant les vacances d'été, les agents bénéficient d'au moins 30 jours consécutifs de congés.

Des modifications peuvent intervenir en cours d'année scolaire, pour des raisons liées à l'organisation du service ou à la demande de l'agent. S'agissant de modifications majeures, elles doivent être mises en oeuvre après concertation avec l'agent, doivent rester exceptionnelles et respecter un délai de prévenance raisonnable.

SITUATION DES AGENTS LOGÉS PAR NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE

Certains agents dans le cadre de leur fonction doivent avoir un temps de présence supplémentaire : volume supplémentaire annuel de 70 heures de travail effectif, ainsi que des astreintes dans la limite d'un maximum de 2 semaines **non consécutives par mois**. Ces contraintes font l'objet d'une attribution d'un logement par nécessité absolue de service.

Dans le cas des postes d'accueil double, seul le titulaire du logement de fonction est soumis aux **70 heures supplémentaires et astreintes**.

les astreintes :

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de son établissement.

Seule la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Ce temps d'intervention est récupéré ultérieurement dans le cadre des heures de travail habituel sous réserve de l'appréciation des nécessités de service par le chef d'établissement.

Les missions confiées à un agent régional logé le sont nécessairement sous l'autorité d'un cadre de référence appartenant à l'établissement et qui doit être sinon présent sur le site, du moins joignable par l'agent. Elles consistent à répondre à des demandes urgentes ou à des besoins exceptionnels liés au fonctionnement ou à la sécurité de l'établissement.

En cas d'incidents graves, il appartient à l'agent de prévenir le personnel de direction d'astreinte dans les meilleurs délais.

Les astreintes ne peuvent pas être planifiées durant les périodes de congés annuels et d'ARTT de l'agent, ni de fermeture administrative de l'établissement. Par ailleurs, il ne peut pas y **avoir deux agents territoriaux d'astreinte en même temps dans l'établissement**.

le volume supplémentaire de 70 heures :

Après concertation, le lycée répartit sur l'année, au début de chaque année scolaire, le volume horaire correspondant aux contreparties à effectuer par l'agent logé en fonction des nécessités de service, en dehors des périodes de congés annuels, et d'ARTT de l'agent, ou de fermeture administrative de l'établissement.

Ce volume horaire de 70 heures doit être exclusivement consacré aux activités directement liées au fonctionnement de l'établissement.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les évènements concernés et la durée des autorisations d'absence

Il s'agit du mariage et de la conclusion d'un PACS, de la naissance d'un enfant, du décès et de la maladie très grave d'un membre de la famille de l'agent.

Le mariage ou la conclusion d'un PACS

Les droits, exprimés en jours ouvrés (du lundi au vendredi) accolés à l'évènement, pour un agent à temps complet, sont définis comme suit pour le mariage ou la conclusion d'un PACS: de l'agent **8 jours***.

des enfants de l'agent ou de son conjoint **3 jours**.

d'un membre de la famille de l'agent ou de son conjoint **1 jour**.

(Degrés de parenté concernés : parents, grand parents, frères et soeurs, beaux frères et belles-soeurs, oncles et tantes, neveux et nièces, petits enfants)

**Un même agent ne peut bénéficier que d'un total de 8 jours maximum d'autorisation d'absence au titre d'une union avec une même personne, quelle que soit la nature de l'union (PACS ou mariage).*

Ainsi, un agent qui conclut un PACS puis se marie avec la même personne ne peut bénéficier que de 8 jours maximum d'autorisation d'absence pour l'ensemble de ces deux unions successives avec la même personne et non 2 fois 8 jours.

Par ailleurs, un même agent ne peut bénéficier que de 8 jours maximum par année glissante, quelle que soit la nature et le nombre d'unions (PACS ou mariage).

La naissance d'un enfant

Le père de l'enfant bénéficie d'une autorisation d'absence de **3 jours**, qui doit être pris dans les **15 jours** de la naissance ; elle peut être cumulée avec le congé de paternité.

Le décès

Les droits, exprimés en jours ouvrés pour un agent à temps complet, sont définis, selon le membre de la famille de l'agent décédé, comme suit :

le conjoint, le co-pacsé, le concubin de l'agent **5 jours**,
un enfant de l'agent ou du conjoint **5 jours**,
le père ou la mère de l'agent ou du conjoint **3 jours**,
les petits enfants de l'agent ou du conjoint **3 jours**,
les frères et soeurs de l'agent ou du conjoint, **2 jours**,
les grands-parents de l'agent ou du conjoint, **2 jours**.

les neveux et les nièces, les beaux-frères et les belles-soeurs, les oncles et les tantes de l'agent ou du conjoint : **1 jour**.

Pour les agents recrutés en cours d'année, les droits ne sont pas proratisés en fonction de la date de recrutement.

Ils bénéficient de la totalité des droits ouverts dès leur recrutement, sans condition de durée de présence effective, au prorata de leur quotité de travail s'ils sont à temps partiels. Les droits ne peuvent en aucun cas être inférieurs à une journée.

RAPPEL : Revalorisation de la part IAT des Agents des Lycées.

Chers (es) collègues,

Suite à de longues négociations, lors de la Conférence Sociale de ce jour une nouvelle étape est franchie en matière de Régime Indemnitaire des agents des lycées.

Les organisations syndicales ont obtenu une revalorisation sur l'intégralité de la part IAT (Indemnité d'administration et de technicité) sur 2 ans. 50% au 1/01/2014 et 50% au 1/01/2015.

Grade	Montant actuel	Montant au 1 ^{er} /01/2015	Revalorisation brut mensuelle
ATT 2 ^{ème} classe	219,84 €	299,51 €	79,67 €
ATT 1 ^{ère} classe	226,17 €	309,53 €	83,36 €
ATTP 2 ^{ème} classe	235,05 €	313,10 €	78,05 €
ATTP 1 ^{ère} classe	261,17 €	317,40 €	56,23 €

De plus, les organisations syndicales ont aussi obtenu que dès début 2014 les négociations se poursuivent notamment sur :

- L'aide à la protection sociale
- Le pouvoir d'achat des personnels de la Région (ticket restaurant...).

Tout en sachant que l'administration nous a indiquée que cette hausse ne pourrait être versée dès le mois de janvier 2014 mais serait payée rétroactivement au printemps 2014. La FSU.

ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ après 65 ans : c'est-à-dire sans limitation d'activités due à des problèmes de santé.

Alors que l'on considère que nous avons un bon système de santé (rapport entre coût et services rendus) l'espérance de vie en bonne santé s'établit à 9,7 années pour un homme et 9,9 années pour une femme, amenant la France au 12^{ème} rang européen, (autres exemples : Suède 13,8/15 ans ; Malte : 11,8/11 ans). Cela s'explique non par une dégradation du service de santé mais par des renoncements aux soins.

C'est l'abaissement de l'âge de la retraite qui avait permis une amélioration de l'état de santé des plus de 60 ans. L'A.N.I* aura des conséquences sur l'état de santé des travailleurs (fatigue, stress, dû au chantage à l'emploi).

Il nous faut mener une réflexion face à une situation qui se dégrade.

* Accord National Interprofessionnel.



ENFIN : la journée de carence supprimée en 2014 !

Jugée peu efficace, la journée de carence pour les fonctionnaires devrait être abrogée par l'article 67 de la loi de finances 2014. Cette suppression, après avoir été annoncée depuis le mois de février 2013 entrera enfin en vigueur. Certaines collectivités, dès cette annonce l'avaient supprimée (Région Ile de France ...) d'autre plus zélées (Région Rhône-Alpes...) attendent le décret d'application !

Cette mesure prétendument présentée comme un élément d'«équité» entre le secteur public et privé, l'application d'un jour de carence, n'a fait que mettre en évidence que la grande majorité des salariés du privé bénéficient d'une neutralisation de ce dispositif par leur employeur.

Dès lors cette mesure devenait infondée et la nouvelle loi de finance ne fera que rétablir l'équité entre tous. De plus, il est à noter que cette mesure a été sans réelle efficacité. Le projet de loi prévoit des mécanismes plus efficaces pour lutter contre les arrêtes maladies abusifs dans la fonction publique.

RAPPEL : du mail de la FSU du 29 mars 2013 à l'exécutif.

Proposition de la FSU concernant le groupe «**Temps de Travail**» :

Nous constatons à regret que les propositions du 13 mars 2013, lors du dernier groupe de travail sur le « temps de travail », n'intègrent pas la notion de **pénibilité**. Il convient en effet de rappeler l'environnement quotidien des agents des lycées :

A la notion de cadence désormais généralisée, il faut ajouter **une exposition au froid, au chaud, à l'humidité, aux émanations et vapeurs toxiques, au bruit, aux horaires décalés, à l'amplitude**. Pour certains agents, cette exposition en alternance multiple et répétitive, par courtes séquences, ne permet pas une adaptation à ces conditions de travail.

Malgré les dotations en équipement du Conseil Régional, la pénibilité physique ne pourra jamais être gommée.

En conséquence, sur la base des 1607 annuelles de référence prenant en compte les jours de fractionnement, les 5 jours président, la journée de solidarité et cette donnée supplémentaire de la pénibilité de certains postes.

Suite à cette intervention, l'exécutif a accordé à tous les agents lycées une réduction du temps de travail de 14 heures par an au titre de la pénibilité.



REVENDEICATIONS DE LA FSU :

Dans un contexte de négociations figées, ce n'est que suite aux mobilisations du mois de septembre et plusieurs claquements de portes en CTP, que certaines étapes ont pu être franchies dans le domaine du RI et du temps de travail. Néanmoins, nombre de nos revendications restent d'actualité :

- Aucune **revalorisation du RI des agents du siège et des ERA** n'est à ce jour envisagée.

- **L'augmentation de la valeur faciale** des tickets restaurant n'a été que succinctement évoquée.

- **L'aide à la mutuelle** reste en danger.

- **Prime de fin d'année pour tous** : titulaires et non titulaires.

- De réelles **améliorations des conditions de travail** (effectifs suffisants, remplacements...).

- **Avancement de carrières....**



*Avec la F.S.U,
pour le Service Public*



Nouvelles grilles de la catégorie C : cela ne suffit pas.

Le 7 février dernier, le gouvernement a annoncé qu'il donnait la priorité à la revalorisation des plus bas traitements de la Fonction publique.

La FSU, a indiqué qu'il aurait été préférable de discuter de l'ensemble de la grille. En effet, en ne traitant que de la catégorie C, le gouvernement limitait de fait l'ampleur des mesures.

La FSU a porté dans les discussions l'ensemble des problèmes : existence de quatre grades en catégorie C, faible contingentement des promotions, lenteur du déroulement indiciaire... problèmes aggravés par quatre années consécutives de gel du point d'indice.

Pour la catégorie C et plus largement comme mesure d'urgence pour l'ensemble des agents, la FSU a revendiqué :

- **L'attribution de points d'indice supplémentaires à tous, de manière uniforme, immédiatement ;**
- **Un rythme unique pour l'avancement d'échelon ;**
- **L'intégration des indemnités dans le traitement indiciaire ;**
- **La suppression immédiate, des échelles 3 et 4 avec une revalorisation des échelles 5 et 6 et un reclassement dans les nouvelles échelles apportant un réel avantage à chacun ;**
- **Un minimum de traitement de 1700 €, montant que la FSU revendique pour le SMIC ;**
- **La requalification des emplois, en lien avec une forte augmentation des possibilités de promotion dans les corps de catégorie B ;**
- **La fin du gel de la valeur du point, sa revalorisation et son indexation sur les prix et l'attribution, chaque fois que nécessaire, de points additionnels accordés sur l'ensemble de la grille.**

La décision du gouvernement ne compense pas les pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années !

Un premier projet ayant été unanimement repoussé par les organisations syndicales, le gouvernement a fait une proposition de grille qui améliorait l'existant, mais le reclassement reculait les agents d'échelon et effaçait ainsi l'essentiel des avancées.

L'intervention de la FSU en convergence avec les autres organisations syndicales a obligé le gouvernement à revoir cette grille et à proposer un reclassement à échelon identique.

Au 1er février 2014, la grande majorité des collègues de catégorie C se verront verser une augmentation brute mensuelle s'établissant entre 4,63€ et 50,93€ (32,41 € ou 37,04 € bruts dans la majorité des cas (cf. tableau p 7).

La revalorisation proposée se traduirait par un gain moyen de 1,91 %, si l'on ne tient pas compte des effectifs par échelon. Elle se situe plutôt autour de 1,5%.

Les durées des échelles sont réduites à 22 ans pour l'échelle 3, 26 ans pour les 4 et 5 et à 20 ans pour l'échelle 6. Il reste le principal problème des ratios d'avancement encore bien trop contingentés.

Au 1er janvier 2015, 5 points d'indice nouveau majoré seront attribués à chaque échelon de la grille.

La FSU agira pour que les agents non titulaires bénéficient aussi de cette revalorisation. Elle veillera aux conséquences sur le bas de la grille de la catégorie B.

Pour la FSU, le résultat ne compense même pas les pertes de pouvoir d'achat accumulées ces dernières années. La proposition du gouvernement se contente de sortir le bas de l'échelle des eaux du SMIC pour deux années.

Les choix budgétaires dictés par l'austérité, interdisent une réelle revalorisation des agents de la Fonction publique et ne permettent pas de reconnaître à sa juste valeur leur investissement quotidien pour le service public, en rattrapant le pouvoir d'achat perdu et en rendant les carrières attractives.

Faudrait-il, en temps de crise accepter l'austérité ?

Les salaires ne sont pas responsables de la crise. Crise financière, elle est devenue une crise de la dette par l'intervention même des fauteurs de crise. La rigueur et la stigmatisation de la dépense publique aggravent la récession et les inégalités.

Les salaires sont pour l'essentiel dépensés et font vivre une partie importante de la population ; les salaires et les pensions favorisent la consommation et la relance. Des salaires augmentés, c'est aussi plus de cotisations et plus de ressources fiscales.

Impossible ?

Une part toujours plus faible des revenus du pays est consacrée aux salaires de la Fonction publique. La FSU défend une réforme fiscale d'ampleur ; c'est un moyen essentiel pour répondre aux besoins fondamentaux de la population qui restent très importants, et un outil de redistribution.

Le gouvernement annonce une réforme de fond, mais n'envisage pas d'augmenter les ressources budgétaires.





CATEGORIE C **GRILLES ET MODALITES DE RECLASSEMENT**

Grade	Echelon actuel	Durée actuelle	INM actuel	Traitement brut actuel	Ancienneté (A)	Echelon de reclassement	Durée future	INM au 01/01/2014	Traitement futur 2014	Gain mensuel brut 2013/2014	INM au 01/01/2015	Traitement futur 2015	Gain mensuel brut 2013/2015	Conditions de reprise d'ancienneté	Ancienneté reprise	Evolution 2014
2ème classe (E3)	1	1a	309	1 430,76 €	< 1a	1	1a	316	1 463,17 €	32,41 €	321	1 486,32 €	55,56 €	AA	de 0 à 1a	2,27%
	2	2a	310	1 435,39 €	< 2a	2	1a	317	1 467,80 €	32,41 €	322	1 490,95 €	55,56 €	1/2 AA	de 0 à 1a	2,26%
	3	2a	311	1 440,02 €	< 2a	3	2a	318	1 472,43 €	32,41 €	323	1 495,58 €	55,56 €	AA	de 0 à 2a	2,25%
	4	3a	312	1 444,65 €	< 3a	4	2a	319	1 477,06 €	32,41 €	324	1 500,21 €	55,56 €	2/3 AA	de 0 à 2a	2,24%
	5	3a	313	1 449,28 €	< 3a	5	2a	320	1 481,69 €	32,41 €	325	1 504,84 €	55,56 €	2/3 AA	de 0 à 2a	2,24%
	6	3a	314	1 453,91 €	< 3a	6	2a	321	1 486,32 €	32,41 €	326	1 509,48 €	55,56 €	2/3 AA	de 0 à 2a	2,23%
	7	4a	315	1 458,54 €	< 4a	7	2a	323	1 495,58 €	37,04 €	328	1 518,74 €	60,19 €	1/2 AA	de 0 à 2a	2,54%
	8	4a	319	1 477,06 €	< 4a	8	3a	327	1 514,11 €	37,04 €	332	1 537,26 €	60,19 €	3/4 AA	de 0 à 3a	2,51%
	9	4a	326	1 509,48 €	< 4a	9	3a	333	1 541,89 €	32,41 €	338	1 565,04 €	55,56 €	3/4 AA	de 0 à 3a	2,15%
	10	4a	338	1 565,04 €	< 4a	10	4a	345	1 597,45 €	32,41 €	350	1 620,60 €	55,56 €	AA	de 0 à 4a	2,07%
	11	-	355	1 643,75 €	-	11	-	358	1 657,64 €	13,89 €	363	1 680,80 €	37,04 €	AA	-	0,85%
1ère classe (E4)	1	1a	310	1 435,39 €	< 1a	1	1a	318	1 472,43 €	37,04 €	323	1 495,58 €	60,19 €	AA	de 0 à 1a	2,58%
	2	2a	311	1 440,02 €	< 2a	2	1a	319	1 477,06 €	37,04 €	324	1 500,21 €	60,19 €	1/2 AA	de 0 à 1a	2,57%
	3	2a	312	1 444,65 €	< 2a	3	2a	320	1 481,69 €	37,04 €	325	1 504,84 €	60,19 €	AA	de 0 à 2a	2,56%
	4	3a	313	1 449,28 €	< 3a	4	2a	321	1 486,32 €	37,04 €	326	1 509,48 €	60,19 €	2/3 AA	de 0 à 2a	2,56%
	5	3a	314	1 453,91 €	< 3a	5	2a	322	1 490,95 €	37,04 €	327	1 514,11 €	60,19 €	2/3 AA	de 0 à 2a	2,55%
	6	3a	316	1 463,17 €	< 3a	6	2a	324	1 500,21 €	37,04 €	329	1 523,37 €	60,19 €	2/3 AA	de 0 à 2a	2,53%
	7	4a	325	1 504,84 €	< 4a	7	2a	327	1 514,11 €	9,26 €	332	1 537,26 €	32,41 €	1/2 AA	de 0 à 2a	0,62%
	8	4a	335	1 551,15 €	< 4a	8	3a	340	1 574,30 €	23,15 €	345	1 597,45 €	46,30 €	3/4 AA	de 0 à 3a	1,49%
	9	4a	345	1 597,45 €	< 4a	9	3a	349	1 615,97 €	18,52 €	354	1 639,12 €	41,67 €	3/4 AA	de 0 à 3a	1,16%
	10	4a	356	1 648,38 €	< 4a	10	4a	363	1 680,80 €	32,41 €	368	1 703,95 €	55,56 €	AA	de 0 à 4a	1,97%
	11	-	369	1 708,58 €	-	11	4a	370	1 713,21 €	4,63 €	375	1 736,36 €	27,78 €	AA	-	
principal 2ème classe (E5)						12	-	377	1 745,62 €		382	1 768,77 €				
	1	1a	311	1 440,02 €	< 1a	1	1a	321	1 486,32 €	46,30 €	326	1 509,48 €	69,45 €	AA	de 0 à 1a	3,22%
	2	2a	312	1 444,65 €	< 2a	2	1a	322	1 490,95 €	46,30 €	327	1 514,11 €	69,45 €	1/2 AA	de 0 à 1a	3,21%
	3	2a	313	1 449,28 €	< 2a	3	2a	323	1 495,58 €	46,30 €	328	1 518,74 €	69,45 €	AA	de 0 à 2a	3,19%
	4	3a	314	1 453,91 €	< 3a	4	2a	325	1 504,84 €	50,93 €	330	1 528,00 €	74,08 €	2/3 AA	de 0 à 2a	3,50%
	5	3a	318	1 472,43 €	< 3a	5	2a	327	1 514,11 €	41,67 €	332	1 537,26 €	64,82 €	2/3 AA	de 0 à 2a	2,83%
	6	3a	328	1 518,74 €	< 3a	6	2a	334	1 546,52 €	27,78 €	339	1 569,67 €	50,93 €	2/3 AA	de 0 à 2a	1,83%
	7	4a	338	1 565,04 €	< 4a	7	2a	341	1 578,93 €	13,89 €	346	1 602,08 €	37,04 €	1/2 AA	de 0 à 2a	0,89%
	8	4a	350	1 620,60 €	< 4a	8	3a	355	1 643,75 €	23,15 €	360	1 666,91 €	46,30 €	3/4 AA	de 0 à 3a	1,43%
	9	4a	362	1 676,17 €	< 4a	9	3a	371	1 717,84 €	41,67 €	376	1 740,99 €	64,82 €	3/4 AA	de 0 à 3a	2,49%
	10	4a	379	1 754,88 €	< 4a	10	4a	380	1 759,51 €	4,63 €	385	1 782,66 €	27,78 €	AA	de 0 à 4a	0,26%
	11	-	392	1 815,07 €	-	11	4a	393	1 819,70 €	4,63 €	398	1 842,86 €	27,78 €	AA	-	
principal 1ère classe (E6)						12	-	402	1 861,38 €		407	1 884,53 €				
	1	2a	325	1 504,84 €	< 2a	1	1a	333	1 541,89 €	37,04 €	338	1 565,04 €	60,19 €	1/2 AA	de 0 à 1a	2,46%
	2	2a	336	1 555,78 €	< 2a	2	1a	340	1 574,30 €	18,52 €	345	1 597,45 €	41,67 €	1/2 AA	de 0 à 1a	1,19%
	3	3a	347	1 606,71 €	< 3a	3	2a	350	1 620,60 €	13,89 €	355	1 643,75 €	37,04 €	2/3 AA	de 1 à 2a	0,86%
	4	3a	360	1 666,91 €	< 3a	4	2a	365	1 690,06 €	23,15 €	370	1 713,21 €	46,30 €	2/3 AA	de 1 à 2a	1,39%
	5	3a	377	1 745,62 €	< 3a	5	3a	380	1 759,51 €	13,89 €	385	1 782,66 €	37,04 €	AA	de 0 à 3a	0,80%
	6	4a	394	1 824,33 €	< 4a	6	3a	395	1 828,97 €	4,63 €	400	1 852,12 €	27,78 €	3/4 AA	de 0 à 3a	0,25%
	7	4a	416	1 926,20 €	< 4a	7	4a	417	1 930,83 €	4,63 €	422	1 953,98 €	27,78 €	AA	de 0 à 4a	0,24%
	8	-	430	1 991,03 €	-	8	4a	431	1 995,66 €	4,63 €	436	2 018,81 €	27,78 €	AA	-	
						9	-	457	2 116,04 €		462	2 139,19 €				

IEMR POUR LES ATT : A QUAND L'ÉQUITÉ ENTRE LES AGENTS ?

Stoppons l'injustice ! Depuis de nombreuses années la FSU demande à notre Administration que les Agents Régionaux des Lycées puissent bénéficier de l'IEMR (Indemnité d'Exercice des Missions Régionales), comme les agents des services ; indemnité qui pourrait représenter **un gain de plus de 100 € mensuels**.

Depuis toutes ces années, notre exécutif nous répond que l'IEMR n'est pas prévue par les textes pour les ATT dont le statut est toujours calqué sur celui de l'Education Nationale et non sur celui des Préfectures comme pour les agents des services.

Pour information, les primes et indemnités des fonctionnaires territoriaux sont attribuées sur la base de délibérations du Conseil Régional dans la limite des régimes indemnitaires dont bénéficient les différents fonctionnaires d'Etat « exerçant des fonctions équivalentes » (article 88 modifié de la loi du 26 janvier 1984).

A ce décret est annexé un tableau qui établit justement les équivalences des différents grades des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale avec les grades des corps de la fonction publique d'Etat.

Qu'à ce titre, le cadre d'emploi des Adjoints Techniques Territoriaux des Etablissements d'Enseignement correspond au cadre d'emploi Etat des Adjoints Techniques des établissements d'enseignement (Education Nationale) et non celui des agents de Préfecture pour lesquels il est seulement possible d'attribuer l'IEMR (IEMP pour les Préfectures).

Alors Messieurs les élus régionaux, vous qui bénéficiez de quelques contacts aux Ministères, la FSU vous demande solennellement de faire **modifier ce décret et de permettre aux ATT de percevoir l'IEMR dans un souci de justice et d'équité sociale !**

Les temps sont durs et il est injuste que les agents régionaux ne soient pas traités de façon identique au sein de notre institution ! La FSU ne laissera pas tomber ce dossier prioritaire pour notre syndicat !

CADRE D'EMPLOI SPÉCIFIQUES.

Certains syndicats ne cessent de réclamer l'abandon du cadre d'emploi spécifique des ATTEE.

A 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'emploi spécifique.

Pour eux, il suffirait donc de l'abandonner pour automatiquement prétendre au versement de la prime dite Préfecture.

Cette revendication a été à nouveau exprimée par les représentants de la CFDT lors de la dernière conférence sociale et de FO lors du CTP du 12 décembre 2013.

Madame Giraud et les représentants de l'Administration ont bien vite éludé cette question.

Alors même qu'un effort budgétaire vient d'être consenti sur 2 ans du fait de l'augmentation du régime IAT au taux maximum et que la Région n'a rien à proposer aux Agents du siège, un prochain changement de cadre d'emploi impliquant une nouvelle hausse du RI ne paraît pas budgétairement réalisable.

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, quelque 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 pour les prochaines décennies ? Qui aurait même pu prévoir notre rapide décentralisation et ses modalités ainsi que l'externalisation de certaines missions comme la restauration dans les collèges du Rhône ?

Qui aurait jugé plausible l'abandon de certaines compétences du Cg 69 au profit de la métropole lyonnaise 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 du fait d'une mutualisation des effectifs entre services d'une même collectivité voire même d'un détachement dans une autre collectivité du territoire ?

En ces temps de remodelage incessant des collectivités territoriales et de leurs compétences, une sortie du cadre d'emploi sans réelle vision d'avenir semble bien hasardeuse et mérite mûre réflexion.

Nous sommes plus de 5000 agents lycées rien qu'en Région Rhône Alpes. Notre cadre d'emploi n'est donc pas si marginal qu'on veut bien le dire.

N'HESITEZ PAS A NOUS SOLLICITER POUR ORGANISER UNE REUNION D'INFORMATION DANS VOTRE LYCEE OU VOTRE SERVICE.

Remplissez ce bulletin et retournez le à FSU 1 Esplanade F. Mitterrand CS 20033 69751 LYON cedex 2
Je souhaite que vous veniez organiser une réunion d'information syndicale :

Le _____ de _____ heures à _____ heures

NOM _____ PRENOM _____ Tél. _____

LYCEE :

C'est le syndicat qui demande les autorisations nécessaires. L'autorisation doit être demandée au moins huit jours avant. Vous recevrez un courrier qui annoncera cette réunion. Cette réunion doit être prise sur le temps de travail, elle est d'une heure par mois, elle peut être cumulée jusqu'à trois heures.

OUI je souhaite me syndiquer à la FSU.

Je vous communique mes coordonnées afin que vous puissiez m'adresser le matériel d'adhésion :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Code postal : _____ Ville : _____

**FSU Rhône-Alpes – 1 Esplanade F. Mitterrand CS 20033
69269 LYON cedex 2.**

