



Bulletin d'information

*Personnels administratifs, personnels techniques,
personnels de santé et personnels sociaux*

Suppressions de postes administratifs et réforme territoriale Un répit, vraiment ?

Au comité technique ministériel de décembre 2019, le ministère n'a annoncé aucune suppression de postes mais aucune création non plus, malgré les ouvertures d'établissements et les déficits constatés depuis de nombreuses années ici et là.

Cette annonce pourrait soulager les plus optimistes après la véritable saignée de ces deux dernières années avec 600 suppressions de postes en 2018 et 2019.

Pourtant, les ouvertures d'établissements dans nos académies ne se feront qu'au détriment de postes qui seront supprimés ailleurs et certaines académies continuent à payer un lourd tribut.

Dans le BOP 214 des services centraux, « l'effort » fait pour la dotation de 10 postes supplémentaires pour Mayotte (largement déficitaire même selon les critères ministériels, c'est dire !) est compensé par 10 suppressions dans les autres académies. De même dans le BOP 141 des EPLE, les dotations supplémentaires sont compensées à l'ETP près par les suppressions d'emplois.

Le ministère appelle cela du redéploiement, nous appellerons cela dépouiller Pierre pour habiller Paul car c'est la réorganisation des académies qui se joue derrière.

Les conséquences de la réforme territoriale sur les académies

Il suffit de regarder les fusions d'académies sur la base des nouvelles régions pour constater les dégâts en emplois. Car si, dans le cadre de ces grandes régions, il faut créer des postes de super-Recteur avec un super-Secrétaire Général et un aréopage de super-responsables et des super-secrétaires, c'est bien au détriment de postes administratifs implantés dans les services académiques et les EPLE et non pas en plus.

En l'espace de 8 ans, certaines académies fusionnées ont été dépouillées de plusieurs dizaines d'emplois et tout cela contribue également à l'inégalité des territoires devant le service public.

Les 9 supers Régions ont ainsi perdu 293 postes.

Ainsi la région Bourgogne-Franche-Comté perd 76 postes en 8 ans. La région Grand Est en perd 168 et les Hauts-de-France 144. Ce sont déjà des régions sinistrées en emplois et la disparition de ces postes administratifs ne contribuera pas à renforcer la présence d'un service public de proximité dans les établissements et les services.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Jusqu'à présent, un·e fonctionnaire souhaitant quitter la Fonction publique devait donner sa démission et partir sans aucune indemnité, si on excepte quelques cas particuliers.

Désormais, depuis le 1^{er} janvier, comme le prévoit la loi de « transformation du service public » adoptée en août 2019, la rupture conventionnelle a été étendue aux agent·es des trois Fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière).

Des indemnités sont prévues, calquées sur celles du privé : elles ont un plancher calculé sur différentes tranches en fonction de l'ancienneté du fonctionnaire :

- 1/4 de rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté jusqu'à dix ans;
- 3/5 de rémunération mensuelle brute d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Il y a également un plafond : une somme équivalente à 1/12 de rémunération brute annuelle par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans. **Par exemple, un·e agent·e au salaire brut (et non net) de 2.000 euros par mois touchera, après 10 ans d'ancienneté, entre 5 000 et 20 000 euros. Après 30 ans de service, entre 28 800 et 48 000 euros.**

Ces conventions seront expérimentées pendant six ans et un bilan sera tiré à l'issue de cette période. Elles sont étendues à l'ensemble de la Fonction publique et non plus, comme jusqu'à présent, aux seuls secteurs en sureffectif. Jusqu'à présent, les fonctionnaires bénéficiaient de la garantie de l'em-

Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

[Plus d'infos sur notre site, rubrique indemnités.](#)

ploi.

Désormais, sa hiérarchie peut convoquer un·e fonctionnaire et lui proposer une rupture conventionnelle. Dans le privé, l'employé·e qui refuse l'entretien proposé par son employeur est le plus souvent licencié·e et reçoit une indemnisation minimale qu'il·elle peut éventuellement contester devant les prud'hommes.

Le ou la fonctionnaire pourra, pour l'instant, rejeter l'entretien et garder son emploi.

Mais ne risque-t-il·elle pas des représailles sur son emploi du temps, sur la date de ses congés, sur son avancement ?

C'est ce que redoute la CGT Educ'action qui s'oppose à cette rupture conventionnelle.

En réalité, le harcèlement existe déjà, et les fonctionnaires victimes de leurs supérieurs·es n'avaient aucune porte de sortie, si ce n'est la démission. Cette nouvelle rupture conventionnelle doit impérativement être acceptée par l'intéressé·e, mais elle ouvre la voie – qui sait ? – au licenciement et à la fin de l'emploi à vie.



JANVIER 2020 ? NOUVEAU COUP DE FROID SUR LE POUVOIR D'ACHAT

Au 1er janvier 2020, la retenue «pension civile» a augmenté de 0,27% passant de 10.56% à 10,83% de votre traitement brut, soit environ une dizaine d'euros en plus (pour la contribution) et en moins (pour la rémunération nette) chaque mois. À situation constante, les rémunérations nettes des fonctionnaires vont baisser.

La cause?

Un accroissement progressif du taux de retenue pour pension civile.

Vous avez peut être constaté que, depuis 2012, votre rémunération baisse en début d'année civile.

Les réformes sur les retraites, vous vous souvenez ? L'un des éléments consistait — au nom du principe d'égalité — à monter les retenues des fonctionnaires au niveau des cotisations des salarié·es du secteur privé. Qu'on soit salarié·e du privé ou du public, l'«effort contributif» sur la part salariale doit être de même niveau.

Voilà pourquoi notre revenu baisse chaque 1er janvier: nous contribuons davantage au régime de retraite de la Fonction publique. C'est pourquoi le *taux de pension civile (PC)* augmente.

Année	Taux de retenue avant les réformes	Taux de retenue Réforme Sarkozy-Woerth en 2010	Taux de retenue Réforme Hollande-Ayrault en 2012	Taux de retenue en vigueur 2013
2012	7,85%	8,39%	---	8,39%
2013	7,85%	8,76%	---	8,76%
2014	7,85%	9,08%	+0,06%	9,14%
2015	7,85%	9,40%	+0,08%	9,54%
2016	7,85%	9,72%	+0,08%	9,94%
2017	7,85%	9,99%	+0,08%	10,29%
2018	7,85%	10,26%	---	10,56%
2019	7,85%	10,53%	---	10,83%
2020	7,85%	10,80%	---	11,10%



La contribution à la pension civile augmente pour se rapprocher du taux du privé (aux alentours de 11%), en prenant en compte dans ce cas toutes les cotisations retraites obligatoires.

En effet, les fonctionnaires n'ont qu'une retenue portant sur l'ensemble du traitement indiciaire.

Pour les salarié·es, il y a au moins deux régimes obligatoires :

1° la retraite de base de la Sécurité sociale (assurance vieillesse) ;

2° une retraite complémentaire obligatoire (Arrco pour les non-cadres ; Agirc pour les cadres).

En 2020, pour les fonctionnaires comme pour les autres salarié·es, le taux de prélèvement «salarié» sera le même (à hauteur de 11% environ).

C'est une nouvelle baisse du pouvoir d'achat pour les personnels actifs de la Fonction publique, sans effet sur les pensions des retraité·es qui stagent .

Grilles des salaires et point d'indice : augmentation pour toutes et tous

La **CGT Éduc'action** a été reçue ce mercredi 15 janvier par Jean-Michel Blanquer pour discuter de la revalorisation salariale des enseignant·es dans le cadre de la réforme des retraites. Notre organisation attendait de cette réunion des précisions concrètes sur les intentions du ministre. Mais à l'instar du reste du gouvernement, ce dernier s'obstine à maintenir le flou sur ses intentions réelles.

Tout d'abord, il faut rappeler que cette prétendue revalorisation concernerait uniquement les enseignant·es et CPE laissant ainsi de côté les autres catégories de personnels du ministère, notamment les AESH, les catégories C et B particulièrement mal rémunérées. Dans le contexte du gel de la valeur du point d'indice de la Fonction publique, c'est évidemment scandaleux.

De plus, cette revalorisation ne concernerait quasi uniquement que les générations nées depuis 75, c'est-à-dire celles et ceux concerné·es par la réforme des retraites. Pourtant, le ministre rappelle depuis son entrée en fonction que les enseignant·es français·es sont mal payé·es... comprenez qui pourra !

Au final, le ministre s'est contenté de préciser que la première enveloppe budgétaire consacrée à cette revalorisation serait de 500 millions d'euros en 2021. À ce sujet, nous lui avons fait remarquer que selon les sources du COR et de l'INSEE, l'évolution des salaires enseignants suivrait celle de l'inflation, sans prendre en compte la hausse des salaires du privé, appauvrissant mécaniquement les salaires des personnels par rapport au SMIC. À part cela, nous n'avons toujours aucune information sur le fléchage de cette enveloppe, le montant exact et le calendrier des hausses programmées d'ici 2037 ni sur la part primes/salaires de la « revalorisation ». En revanche, alors que nous dénonçons l'inexactitude grossière des simulations de pension mises en ligne par le ministère, l'administration a admis

que ces calculs devaient être revus. En revanche, nous avons la confirmation que le ministre confirme son souhait de lier cette revalorisation à une redéfinition du métier enseignant, ce qui, nous n'en doutons pas, se traduira par des missions supplémentaires et une augmentation du temps de travail des personnels. Il n'est pas rentré dans les détails de cette redéfinition mais a cité comme unique exemple de mesure « gagnants, gagnants » la formation obligatoire des personnels pensant les vacances contre une indemnité... les collègues apprécieront.

Pour la **CGT Éduc'action**, tout cela est inacceptable. Il est hors de question de laisser le ministre utiliser la réforme des retraites qui va baisser les pensions des personnels pour attaquer les statuts et les obligations de service sous couvert de revalorisation salariale.

La **CGT Éduc'action** réitère son refus de la contre-réforme des retraites Macron/Philippe et son opposition à des revalorisations sous forme de primes, indemnités ou heures supplémentaires. En effet, il s'agit d'aggraver l'individualisation des revenus des personnels et les inégalités salariales au détriment des femmes comme le prouvent les statistiques du ministère. En outre, ce mode de pseudo-revalorisation n'est pas garanti dans le temps et dépend des alternances politiques, comme l'a démontré le gel du PPCR par ce gouvernement.

La **CGT Éduc'action** exige des hausses de salaires via des refontes des grilles indiciaires et une augmentation de la valeur du point d'indice pour l'ensemble des personnels du ministère quelle que soit leur catégorie. Elle revendique en préalable une augmentation de 400 € (soit 90 points d'indice) pour toutes et tous. Les personnels n'en peuvent plus du cynisme de ce ministre qui reste sourd à leurs revendications et protestations.

Pour rejoindre la CGT Éduc'action

Nom : Prénom :

Adresse : Code postal :

Commune : Téléphone :

Mél :

Profession :

À retourner à : CGT Éduc'action—236 rue de Paris—case 549—93515 Montreuil cedex
Vous pouvez également adhérer directement sur www.cgteduc.fr

