

Fonction Publique

Principaux enseignements du rapport annuel pour 2005

Cette note a un double objectif

- Celui de mettre en évidence quelques éléments marquants du rapport annuel « faits et chiffres »
- Celui d'inviter tout un chacun à aller voir plus loin. Le document publié sur le site du ministère de la Fonction Publique est enrichi chaque année. On trouve notamment des données territorialisées sur l'emploi public.

I DÉPENSES DE PERSONNELS :

Tableau 1 : En 2005, la part des rémunérations dans le budget de l'Etat se maintient à 44%.

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------------------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|
| budget Etat | 260,66 | 259,301 | 266,03 | 277,46 | 278,27 | 288,4 | 294,26 |
| rémunérations | 59,329 | 61,031 | 62,675 | 65,202 | 66,242 | 66,951 | 67,728 |
| poids R / budget | 22,8 | 23,5 | 23,6 | 23,5 | 23,8 | 23,2 | 23,01 |
| pensions | 27,235 | 28,5 | 29,603 | 30,927 | 32,348 | 34,156 | 35,867 |
| poids P / budget | 10,4 | 11,0 | 11,1 | 11,1 | 11,6 | 11,8 | 12,2 |
| total dépenses FP | 111,874 | 114,458 | 117,289 | 122,02 | 124,378 | 126,981 | 130,011 |
| poids FP / budget | 42,9 | 44,1 | 44,1 | 44,0 | 44,7 | 44,0 | 44,2 |

En milliards d'euros.

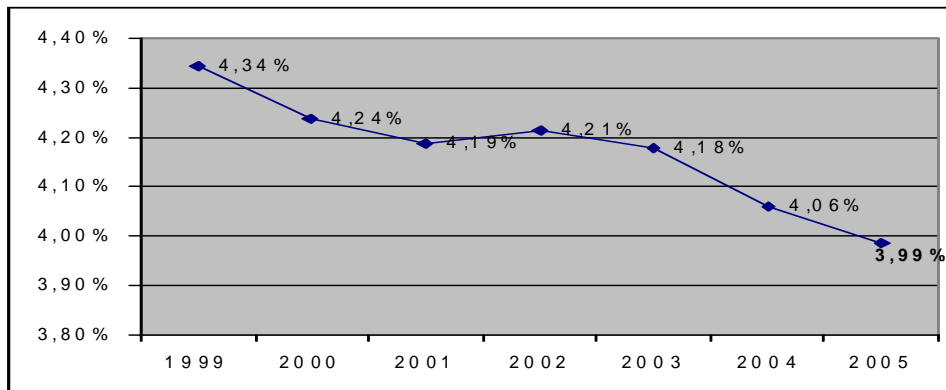
À noter l'augmentation des cotisations à la charge de l'Etat du fait des cotisations RAFP et non pas des traitements nets.

Les frais de déplacement en régression

Peut être en lien avec la diminution des actions de formation initiale.

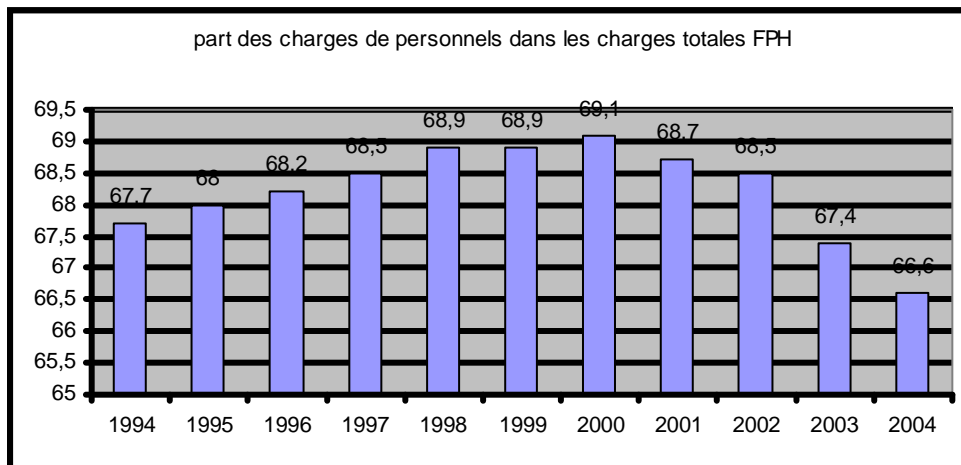
| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Frais de déplacement | 1,281 | 1,268 | 1,248 | 1,399 | 1,198 | 1,203 | 1,154 |

La part des rémunérations de la FPE dans le PIB : la baisse se poursuit en 2005.

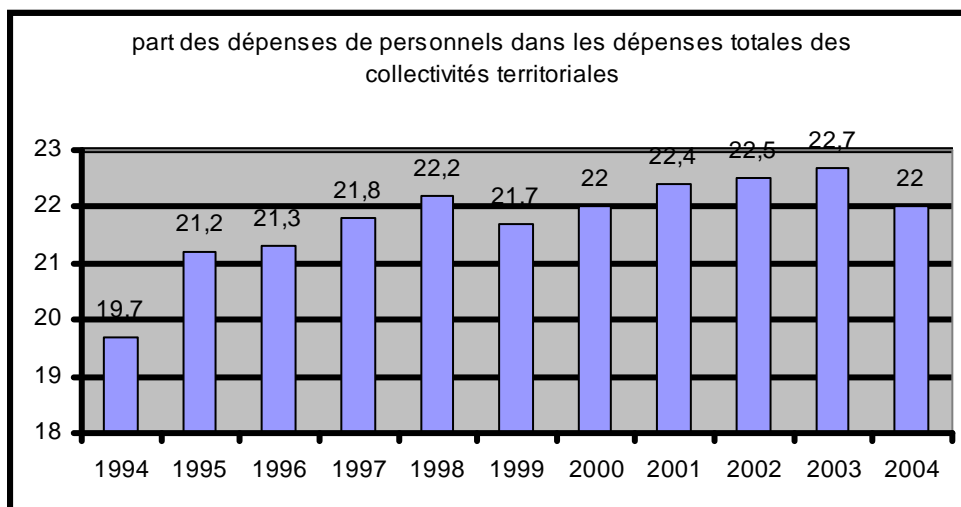


Le rapport souligne que si le poids des pensions augmente dans le PIB (voir ci-dessous), les dépenses « induites » diminuent de 8,3% du PIB en 1999 à 7,7% en 2005.

FPH : De la même manière, la part des charges de personnels dans l'ensemble des charges pour les établissements de santé décroît.



Pour la FPT, la même tendance s'amorce en 2004



¹ Total des dépenses liées aux personnels actifs et retraités

II REMUNERATIONS FPE

L'importance des « primes et indemnités » s'accroît.

En 2005 a été versée l'indemnité de sommet de grade ; elle représente globalement 37 millions d'euros.

| Etat | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Rémunérations principales en milliards € | 48,372 | 49,105 | 50,175 | 51,699 | 52,305 | 52,709 | 53,382 |
| Primes en milliards € | 8,061 | 8,778 | 9,223 | 10,079 | 10,448 | 10,742 | 11,017 |
| % primes par rapport à rémunération indiciaire | 16,7 | 17,9 | 18,4 | 19,5 | 20,0 | 20,4 | 20,6 |

Indice minimum de traitement

Il sera fixé au premier juillet à 279.

Le traitement mensuel brut sera de 1255,02 €. Il est fixé au plus juste pour atteindre le SMIC brut mensuel au 1^{er} juillet, qui devrait être de 1255 € (augmentation annoncée de 3,05%). En effet, le traitement brut qui aurait correspondu à l'indice 278 est de 1250,42.

Le rapport fait observer que le bas de la grille E3 sera de fait à l'indice 280 au 1^{er} juillet et 281 au 1^{er} novembre (1062,91 mensuel net).

L'indice minimum sera efficace pour un certain nombre de contractuels, parmi lesquels les surveillants, les assistants d'éducation recrutés au niveau bac et les assistants pédagogiques recrutés à bac +2. Qui s'étonne de ce que les emplois proposés ne soient pas tous pourvus ?

Salaires indiciaires médians (Etat)

Catégorie C

Traitement indiciaire mensuel net de 1062.91 € à 1561.94 € (fin 2006)

Au 31 décembre 2004, la moitié des agents de catégorie C a un indice majoré inférieur ou égal à 327 soit 1213 € nets.

Catégorie B

Traitement indiciaire mensuel net de bas de grille 1104.67 € (fin 2006)

Au 31 décembre 2004, la moitié des agents de catégorie B a un indice majoré inférieur ou égal à 425 soit 15788 € nets.

Catégorie A

Traitement indiciaire mensuel net de bas de grille 1310.38 € (fin 2006)

Au 31 décembre 2004, la moitié des agents de catégorie A a un indice majoré inférieur ou égal à 541 soit 2378 € nets.

Salaires nets moyens

Dans ces données, les indemnités, les heures supplémentaires sont incluses.

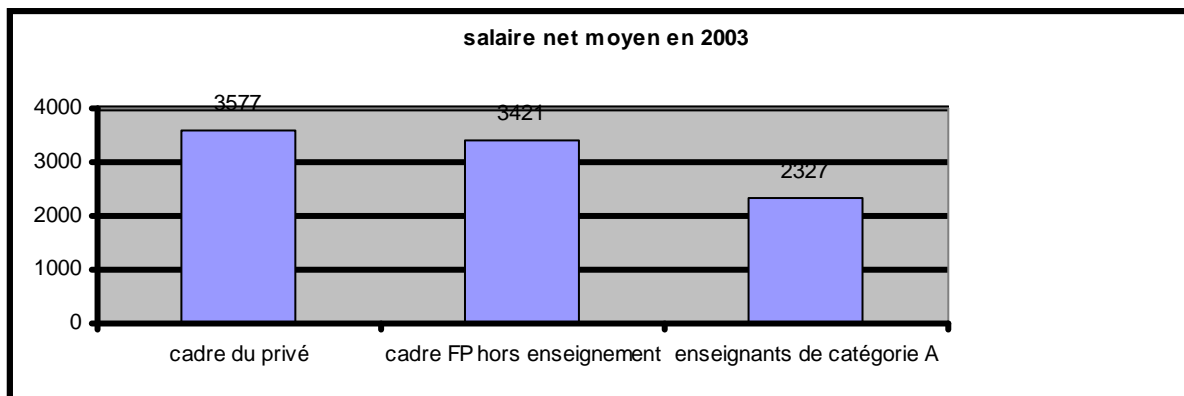
2004 : nouveau recul du salaire moyen (Etat) en euros constants : -0,4% après -0,5% en 2003.

Cette moyenne globale cache des évolutions contrastées selon les catégories (du fait des différences de GVT : les composantes vieillesse, carrière et mesures catégorielles sont variables d'une catégorie à l'autre).

- Le salaire moyen des enseignants titulaires du second degré et du supérieur a reculé en euros constants de 1,9% entre 2003 et 2004, comme l'année précédente, et celui des instituteurs, PEGC, MA et surveillants de 2,7% (3% l'année précédente).

Cadres de la fonction publique : comparaison avec le secteur privé

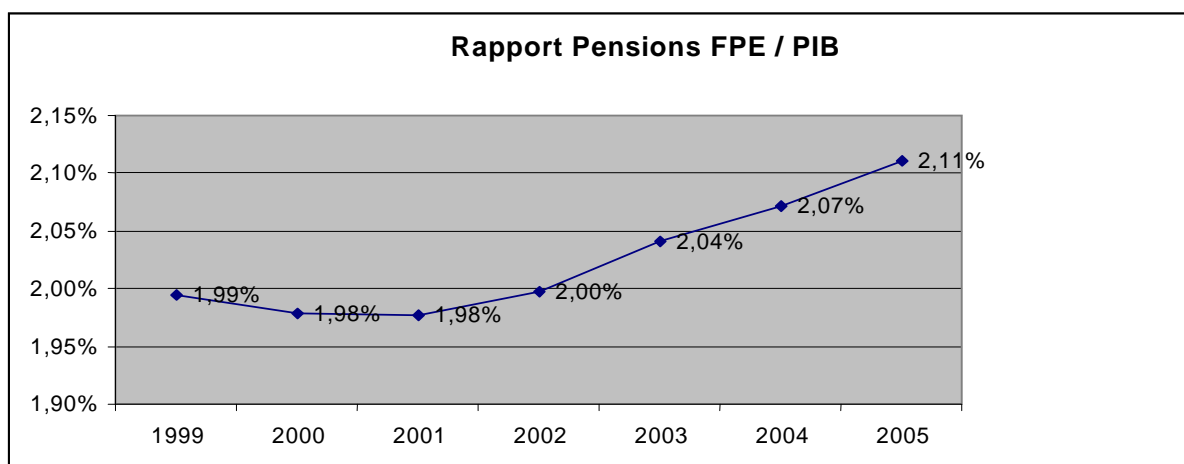
Cadres de la fonction publique: comparaison avec le secteur privé



En 2003, les enseignants de catégorie A ont un revenu net moyen qui représente 65% de celui des cadres du secteur privé. En 2002, le rapport était de 65,2%.

Pour les cadres de la Fonction Publique par rapport à ceux du privé, ce pourcentage est de 95,6% en 2003 pour 95,5% en 2002.

III LES PENSIONS DE RETRAITE



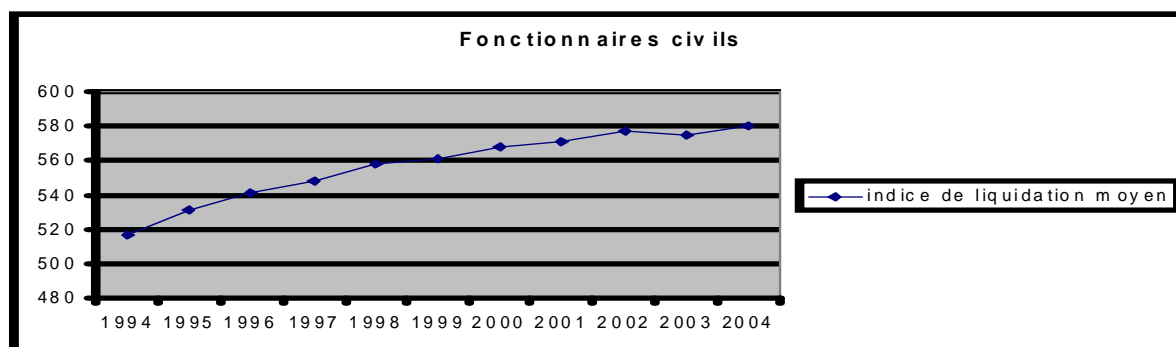
La durée moyenne des services et la durée d'activité à la liquidation

(Ensemble des pensions civiles liquidées en 2005)

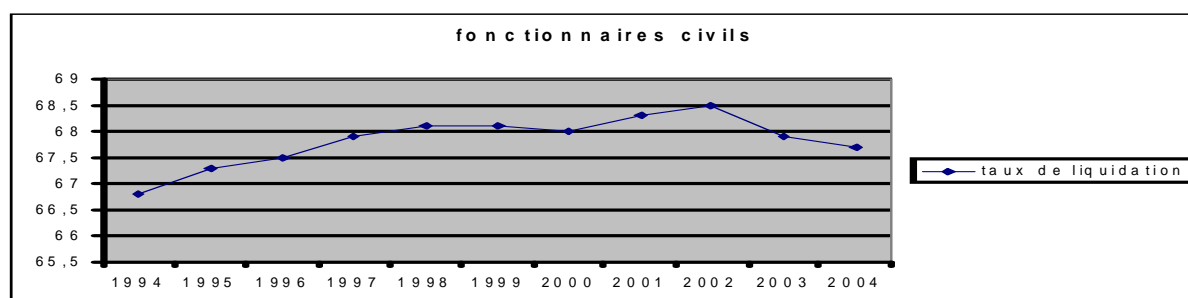
| En trimestres | Durée moyenne des services | | | Durée d'activité totale (FP et Privé) | | |
|---|----------------------------|--------|----------|---------------------------------------|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Ensemble | 140,2 | 135,6 | 137,9 | 146,9 | 143,9 | 145,4 |
| Hors départs anticipés parents de 3 enfants et invalidité | 141,5 | 140,3 | 140,9 | 148,4 | 147,3 | 147,9 |

En 2005, il fallait 154 trimestres pour le taux maximum. Même en cumulant l'activité « tout régime », la durée d'activité prise en compte est de 148 trimestres soit 37 ans.

Indice de liquidation:



Taux moyen de liquidation



Les deux graphiques permettent de constater une rupture en 2003. Cette année-là, il y a à la fois baisse de l'indice moyen et du taux de liquidation, résultant des départs précipités des mères menacées d'une perte des bonifications pour enfant. Le nombre de liquidations a effectivement connu un pic.

En 2004, la progression de l'indice moyen retrouve sa valeur tendancielle ; on peut en déduire un flux quasi normal de départs. La baisse du taux de liquidation devient significative.

Montant mensuel moyen des pensions

| En euros | FPE | | | FPT | | | FPH | | |
|----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------------|
| | Hommes | Femmes | Différence % | Hommes | Femmes | Différence % | Hommes | Femmes | Différence % |
| A | 2577 | 2159 | -16.2 | 2311 | 1740 | -24.7 | 1984 | 1705 | -14.1 |
| B | 1690 | 1595 | -5.6 | 1528 | 1334 | -12.7 | 1518 | 1280 | -15.7 |
| C | 1105 | 1021 | -7.6 | 1098 | 946 | -13.8 | 1112 | 994 | -10.6 |

Pensions portées au minimum garanti

Selon le COR, « Une forte proportion des pensionnés des collectivités territoriales et hospitalières (42% des pensions 2005) et une moindre proportion des pensionnés de fonctionnaires civils de l'État (11% des pensions 2005) et militaires (25% des pensions 2005) perçoivent ce minimum. Ces disparités peuvent être expliquées par la différence de structure entre fonction publique d'État et fonction publique des collectivités territoriales et hospitalières (davantage de catégories C qui ont, par ailleurs, des carrières plus courtes). »

« A titre d'exemple, un fonctionnaire ayant droit au minimum garanti, qui prendrait sa retraite après 25 ans de services, toucherait 95,4% de la rémunération correspondant à l'indice majoré 218 en 2005 et 93,1% de celle correspondant à l'indice majoré 219 en 2006. »

Les pensions citées en exemple sont en brut de 923 euros au 1^{er} juillet 05 et de 917 euros au 1^{er} juillet 06.

Le CFA

Le congé de fin d'activité CFA a atteint son maximum en 2003 avec près de 21000 agents dont 65% au MEN.

IV TEMPS PARTIELS ET CET (FPE)

Le compte épargne temps.

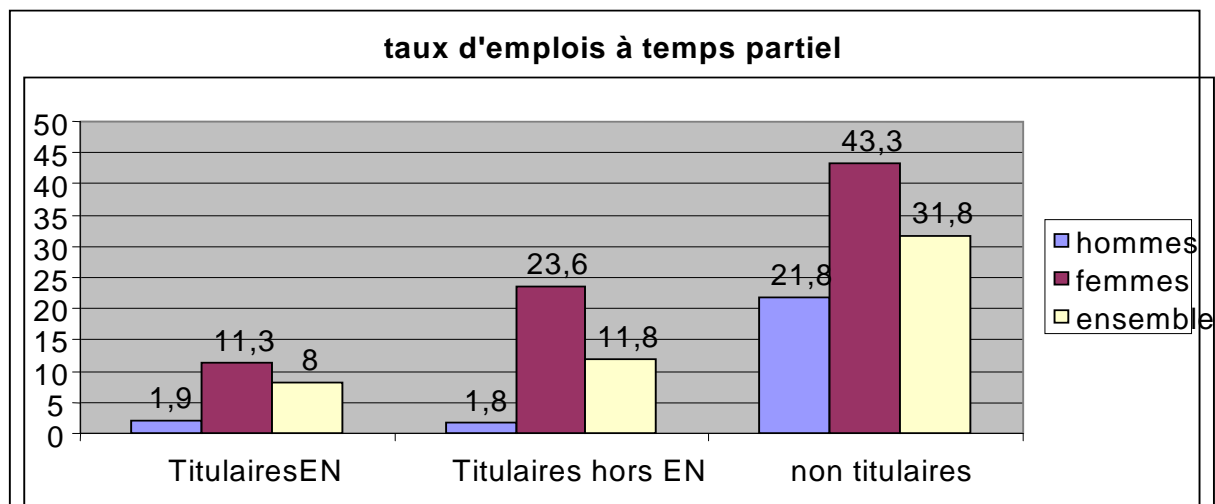
En 2002, hors enseignants, 5,5 % des agents ont ouvert un compte épargne temps ; ce pourcentage est de 17,9% en catégorie A mais seulement de 6,3% en catégorie B et 2,7% en catégorie C. Le nombre moyen de jours déposés (14) est plus régulier.

Le CET a été créé par un décret du 29 avril 2002. Les données disponibles correspondent à la première année du dispositif.

Temps partiel et Cessation progressive d'activité CPA

Au 31 décembre 2004

Les modalités du temps partiel les plus fréquentes sont 80% (dans plus de 40% des cas) et 50% (dans près de 27% des cas).

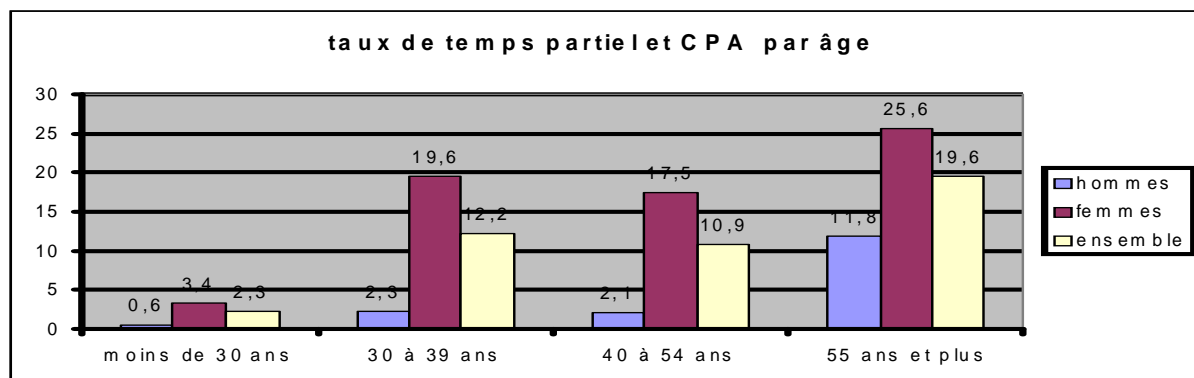


Temps partiel choisi (titulaires)

Les femmes y sont surreprésentées et parmi elles les catégories B et C (voir plus bas).

Le temps partiel des non titulaires est plus fréquent et la surreprésentation des femmes y est moins nette : il s'agit en général d'un temps partiel subi.

Le temps partiel chez les titulaires par âge



La surreprésentation des femmes est particulièrement marquée au moment de l'éducation des enfants. La CPA explique une moindre différenciation hommes / femmes dans la dernière tranche d'âge.

Le temps partiel des titulaires par catégorie

| % | A | | B | | C | |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Temps partiel | 1,8 | 9,8 | 3 | 20,5 | 1,5 | 22,1 |
| CPA | 10,9 | 17,5 | 10,2 | 17,8 | 7,5 | 16,8 |

La CPA (en 2004)

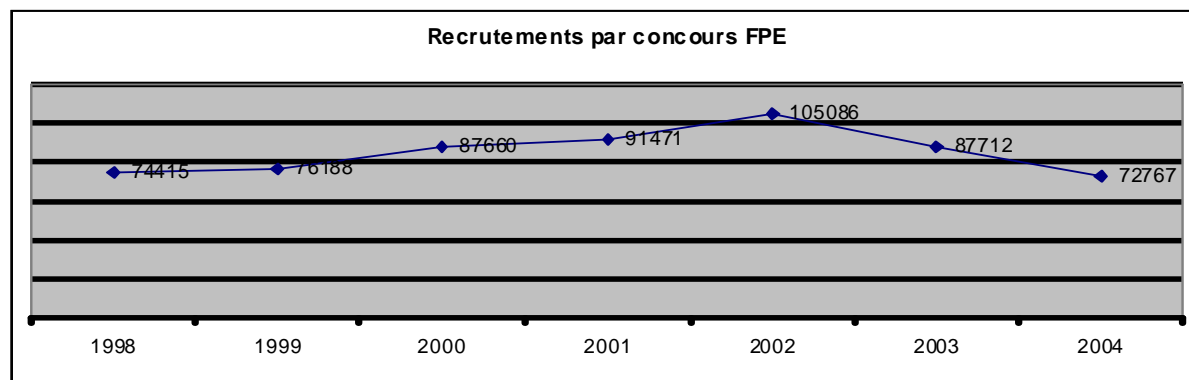
32 489 agents dont (10137 hommes et 22352 femmes (68,8%)). Le taux de CPA est de 14,3% réparti de façon assez homogène selon les catégories. Ce rééquilibrage par rapport au temps partiel est dû aux enseignants du second degré dont une proportion significative choisissait la CPA.

Le dépouillement par le SNES des données du service des pensions MEN met bien cela en évidence : en 2005, un certifié sur quatre est en CPA lorsqu'il part en retraite et un sur cinq est en CFA. Au moment de la retraite près de un certifié sur deux a cessé ou réduit son activité.

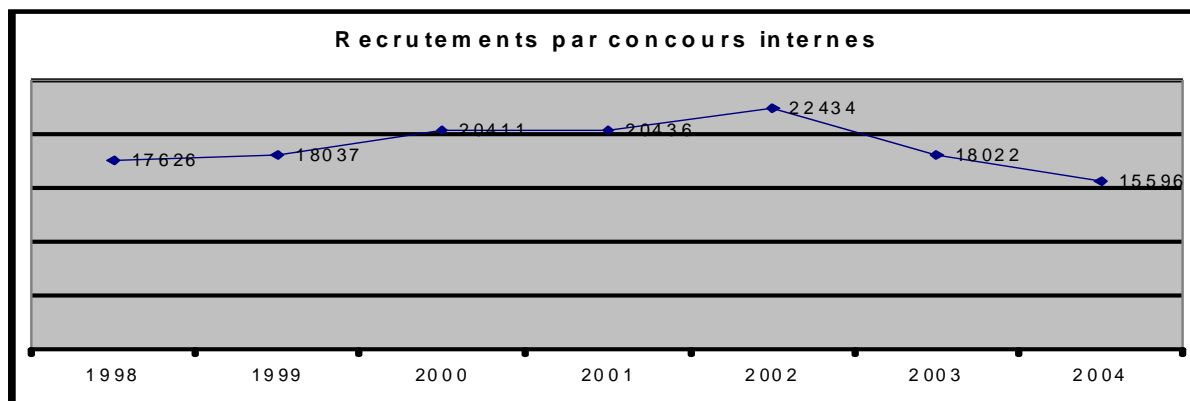
La réforme de 2003 aura des conséquences lourdes sur le montant des pensions, mais aussi sur l'exercice en fin de carrière.

V RECRUTEMENTS

Le nombre de personnes recrutées en baisse au cours des deux dernières années.

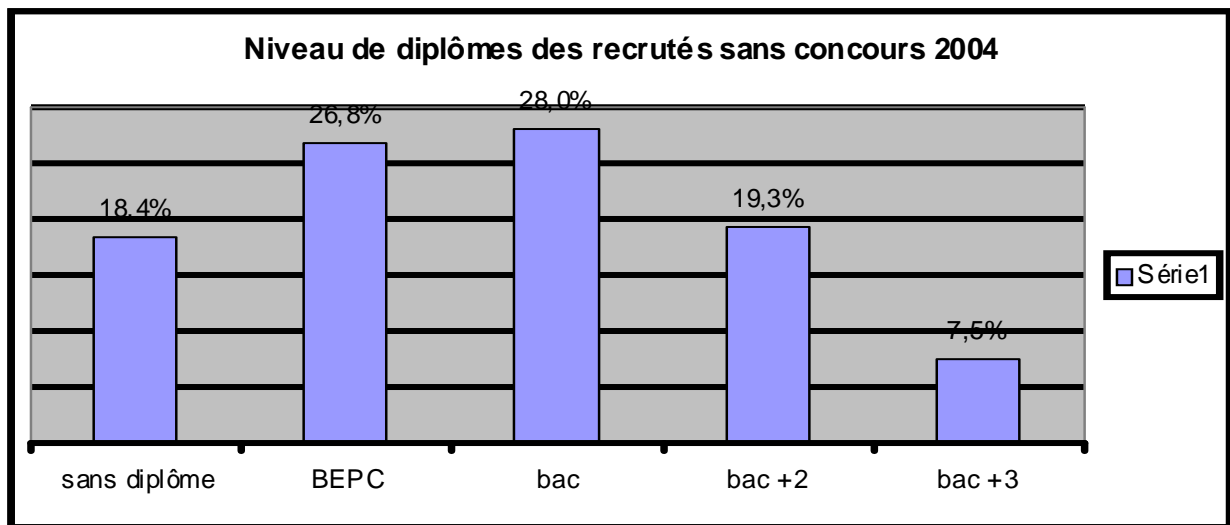


Le même constat est aussi valable s'agissant des concours internes.



La promotion interne est donc bien affectée par la baisse des recrutements.

Les recrutements sans concours (FPE)



A noter que cette donnée n'est renseignée par les administrations que dans 10% des cas. C'est dire si l'administration a pris au sérieux le suivi d'une disposition expérimentale.

La sélectivité des concours externes en 2004

| Concours | Taux de sélectivité |
|---------------------------------------|---------------------|
| Prof des écoles | 4,3 |
| Certifiés et assimilés | 6,7 |
| Agrégation | 9,2 |
| IRA | 7,7 |
| Attachés territoriaux | 7,7 |
| Attaché d'administration hospitalière | 9,7 |
| Secrétaire d'administration scolaire | 56,3 |
| Agent administratif échelle 2 | 23,6 |

Les concours déconcentrés ne sont pas nécessairement plus attractifs. La sélectivité du concours de PE varie selon les régions de 2,8 (Créteil) à 9,7 (Auvergne)

VI FORMATION

Part de la formation (en pourcentage de la masse salariale) est marquée par une diminution des dépenses de formation initiale et la stagnation de celles de la formation continue.

| Hors MEN | | | | MEN | | | | Ensemble des ministères | | | |
|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|-------------------------|------|--------------------|------|
| Formation initiale | | Formation continue | | Formation initiale | | Formation continue | | Formation initiale | | Formation continue | |
| 2003 | 2004 | 2003 | 2004 | 2003 | 2004 | 2003 | 2004 | 2003 | 2004 | 2003 | 2004 |
| 4,4 | 4,1 | 4,1 | 4,2 | 3,9 | 3,6 | 2,8 | 2,8 | 4,1 | 3,8 | 3,3 | 3,3 |

Le nombre de jours de formation continue par agent, 3,3 en 2004, est en deçà de son niveau de 1996 (3,6 jours).

Hors Education nationale : 3,7 jours contre 3,9 en 1996.

MEN : de 3,3 jours à 3.

Les dépenses de formation dans la masse salariale régressent de 2003 à 2004 :

Hors Education nationale : de 8,6% à 8,3% (de 4,1% à 4,2% pour la formation continue)

MEN : de 6,4% à 6,7% (stable à 2,8% pour la formation continue).

VII NON TITULAIRES

Effectifs des non titulaires et poids dans l'emploi public (au 31 décembre).

| | FPE | | | FPT | | | FPH | | Ensemble |
|------|-----------|---------|------|----------|--------|------|----------|------|----------|
| | Ministère | EPA | % | Collect. | EPA | % | Effectif | % | % |
| 2003 | 184 401 | 144 061 | 15,1 | 217 991 | 91 328 | 22,1 | 130135 | 13,5 | 17 |
| 2004 | 164 374 | 137 853 | 11,9 | 222 504 | 96 832 | 20,3 | 131874 | 13,3 | 14,7 |

De 2003 à 2004, le nombre de non titulaires recule dans la FPE et la FPT et leur poids diminue dans l'emploi des trois FP.

Quelle est la part des titularisations, du chômage, de la substitution de vacations aux contrats ? La diminution des emplois de non titulaires dans les ministères est due très largement au non recrutement de MI-SE et à leur remplacement par les assistants d'éducation recrutés par les établissements.

A noter aussi que ces statistiques sont déterminées hors emplois aidés. (Voir plus bas)

Les titularisations

De 2001 à 2005, 32 400 postes ont été ouverts aux concours réservés du plan Sapin (Etat).

De 2001 à 2004, 24 300 personnes ont été titularisées par ces concours, et 6200 par examen professionnel. (12600 titularisations en 2002, 7600 en 2003 et 4996 en 2004).

17% des recrutés en 2004, soit 11 800 personnes dans la FPE étaient des non titulaires.

Des temps incomplets subis.

Le tableau qui suit donne le rapport du nombre d'emplois au nombre de personnes.

| | FPE | | FPT | | FPH | |
|-----------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| | titulaires | Non titulaires | titulaires | Non titulaires | titulaires | Non titulaires |
| Emplois | 1 684 425 | 131 906 | 859 342 | 169 234 | 725 517 | 119 929 |
| personnes | 1 750 827 | 164 374 | 914 811 | 222 504 | 764 419 | 131 874 |
| rapport | 0,96 | 0,80 | 0,94 | 0,76 | 0,95 | 0,91 |

Le phénomène est particulièrement marqué dans la FPT avec une moyenne de trois ETP pour un agent.

Et une surreprésentation des femmes

| | FPE | | FPT | | FPH | | Ensemble | |
|-------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| | titulaires | Non titulaires | titulaires | Non titulaires | titulaires | Non titulaires | titulaires | Non titulaires |
| % de femmes | 57,4 | 57,9 | 56,9 | 68,9 | 79,6 | 79,3 | 63 | 68,2 |

Là encore un phénomène plus marqué dans la FPT où les emplois de non titulaires correspondent plus qu'ailleurs à des temps incomplets.

Les emplois aidés

| | Au 31 décembre 2003 | | Au 31 décembre 2004 | | Au 31 décembre 2005 | |
|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Total | Dont emplois jeunes | Total | Dont emplois jeunes | Total | Dont emplois jeunes |
| FP | 232 600 | 84 100 | 168 200 | 50 200 | 153 800 | 32 300 |
| Secteur non marchand | 256 200 | 153 200 | 319 000 | 104 900 | 285 600 | 71 800 |

Les emplois aidés ont baissé de 2003 à 2004 ; la relance de 2005, avec une dégradation de la situation des individus (de CES ou CEC ou emplois jeunes aux assistants d'éducation et CAE ou CAV) et une déqualification des emplois (par exemple pour ceux de surveillance) n'est pas encore perceptible fin 2005.

VIII EGALITE PROFESSIONNELLE

Emplois supérieurs

Les femmes sont 58% des agents mais elles n'occupent que 12% des emplois supérieurs.

Dans la FPE, leur progression n'est que très lente : 13% des emplois de direction en 2002, 14% en 2003 et 15% en 2005 : leur progression dans les emplois supérieurs de l'administration masque un recul dans les emplois à la décision du gouvernement (10% en 2004 contre 12% en 2003). Ces proportions sont inférieures au poids des femmes dans les viviers de recrutement.

Leur présence est plus importante dans les emplois des administrations centrales que dans ceux des administrations déconcentrées (23% contre 12%). L'obligation de mobilité géographique est un frein à la promotion des femmes.

Jurys de concours

La loi prévoit au moins un tiers de chaque sexe parmi les membres du jury. Cette obligation est juste respectée pour les principaux concours.

Organismes paritaires

Au CSFPE

Parmi les représentants titulaires de l'administration : 20% de femmes, 42,5% parmi les membres suppléants.

Parmi les représentants titulaires des personnels : 25% de femmes, 37,5% parmi les membres suppléants.

Dans les CAP renouvelées en 2004 et 2005

Administration 33,2% des membres sont des femmes ;

Personnels : 40,8% des membres sont des femmes.

Concours externes et internes

| Recrutements par concours externes 2004 | | | | |
|---|-------------|-------------------|-------------|-------------|
| | catégorie A | | catégorie B | catégorie C |
| | | dont enseignement | | |
| Total recrutés | 30183 | 26767 | 4273 | 12059 |
| hommes | 9302 | 7454 | 1875 | 6086 |
| % | 30,8% | 27,8% | 43,9% | 50,5% |
| femmes | 20881 | 19303 | 2398 | 5973 |
| % | 69,2% | 72,1% | 56,1% | 49,5% |
| proportion femmes dans FPE | 58,4 | 66,6 | 62,9 | 52,6 |
| Recrutements par concours Internes 2004 | | | | |
| | catégorie A | | catégorie B | catégorie C |
| | | dont enseignement | | |
| Total recrutés | 8526 | 6814 | 2365 | 4705 |
| hommes | 3375 | 2448 | 985 | 1496 |
| % | 39,6% | 35,9% | 41,6% | 31,8% |
| femmes | 5151 | 4366 | 1380 | 3209 |
| % | 60,4% | 64,1% | 58,4% | 68,2% |
| proportion femmes dans FPE | 58,4 | 66,6 | 62,9 | 52,6 |

Pour la catégorie A, les recrutements externes sont plus féminisés que les personnels en place ; cela semble lié à la féminisation des corps enseignants qui se renforce.

Le recrutement sans concours en catégorie C permet le recrutement d'une proportion de femmes plus importante que les concours. A approfondir : les corps ouverts à ce type de recrutement sont-ils plus féminisés que ceux qui recrutent par concours ?

Pour les concours internes, la proportion de femmes parmi les reçus est proche de celle constatée dans les effectifs globaux. Une qualité du concours interne à valoriser par rapport à certaines listes d'aptitude au choix « de la hiérarchie ».

Anne Féray
Juillet 2006

COMPTE RENDU DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE RÉUNION DU 25 OCTOBRE 2006

Rapport d'étape sur « L'évaluation notation des fonctionnaires »

La réunion a été marquée par la présentation par le rapporteur, Jean Pierre Weiss, des réflexions développées par le rapport d'étape. En premier lieu, il s'agissait de faire le bilan de l'application dans les administrations du décret du 29 avril 2002 (620 000 agents concernés), puis d'énoncer des propositions.

Bilan : la seule finalité de l'entretien atteinte a été celle de la formation. Les autres finalités (éclairer les tâches de GRH, la reconnaissance professionnelle et la reconnaissance de la performance) n'ont pas été remplies. La distribution des réductions d'ancienneté a généré des conflits (augmentation importante des recours) et a consommé du temps, même si l'investissement des administrations a été variable (temps de 1 à 30, coût de 7 Euros /agent/an (MEN) à 140 Euros /agent/an (MINEFI)). La gestion personnalisée est encore rare dans l'administration.

Les propositions écartent la piste de l'approfondissement du lien « évaluation/notation » car elle présenterait le risque d'accroître les écarts entre les administrations et prendrait du temps. Un ensemble de propositions « plus volontaires » a été préféré :

- Un entretien professionnel annuel d'évaluation. Inciter au recours hiérarchique avant la saisine de la CAP. Suppression de la notation. Les crédits de réductions d'ancienneté doivent rester disponibles : une enveloppe par service (arbitrage ministériel nécessaire entre effet statutaire ou indemnitaire) distribuée selon des modalités identiques au sein d'un corps sur proposition des responsables qui ont conduit les entretiens.

- Un entretien de carrière périodique conduit par le chef de service. Besoin d'experts dans les services de GRH.

- Envisager une évaluation collective avec primes collectives, au cas par cas.

- Le calendrier de mise en œuvre n'a pas besoin d'être uniforme. Délai de 2 à 3 ans après la promulgation de la loi.

D Antoine (SG MEN) dénonce « la tyrannie des quotas » qui ont détourné l'entretien de sa finalité essentielle. La notation est infantilisante.

FO apprécie l'échange de vue en amont des décisions. OK pour le bilan de carrière. La rémunération de la performance n'est pas la bonne solution ; les agents travaillent en équipe. La transformation des mois de réduction d'ancienneté en indemnitaire posera problème. Souhaite qu'il n'y ait pas amendement à l'actuel projet de loi.

CFDT partage bien des points du rapport.

CGT rejoint FO sur le projet de loi. La question posée est celle de la juste rémunération du travail.

CGC : le climat n'est pas à la suppression de la note. Former les managers.

FSU. Le contexte de mise en œuvre était celui d'une politique salariale qui fait de l'avancement d'échelon le seul moyen de maintenir son pouvoir d'achat. Le bilan souligne combien le

système a été vécu par les personnels comme injuste et arbitraire. Le décret comportait un vice originel : le pouvoir du supérieur hiérarchique immédiat de peser sur l'avancement. L'analyse qui nous a été présentée esquisse une difficulté, celle du bilan des commissions d'harmonisation. Ainsi, au MEN, il a fallu relever les notes des agents de catégorie C et baisser celles des agents de catégorie A.

Les propositions ne s'écartent pas de ce qui a fait conflit. Elles semblent comporter des défauts nouveaux, en particulier les CAP ne seraient plus saisies que sur les conséquences de l'évaluation, pas sur ses conclusions. L'évaluation serait-elle moins infantilisante que la notation ; Pour nous, c'est la « récompense » qui l'est.

En désaccord avec la conception sous jacente de la motivation. La motivation des agents est à rechercher dans une juste rémunération, et aussi dans la conviction d'agir pour l'intérêt général, dans le sens du travail, la capacité à agir collectivement sur son organisation. Rejoint FO. Un amendement à l'actuel projet de loi entacherait le débat mené au sein du CSFPE en amont de la publication du rapport.

CFTC avait apprécié l'organisation de l'entretien. Une évaluation sans impact, ce serait hypocrite. Il faut des marges de manœuvre à discuter localement.

UNSA avait approuvé le décret mais a contesté sa mise en œuvre. Apprécie que l'administration reconnaisse le fiasco. Favorable à la suppression de la notation et demande la « sanctuarisation des crédits de reconnaissance ».

Le ministre retient du tour de table la volonté d'évoluer. Mènera des consultations avant de réunir un groupe de travail. Verra comment on évolue.

Ministère de la culture : modalités temporaires d'accès au corps des ingénieurs des services culturels et du patrimoine. Unanimité Pour.

Les textes suivants sont tous des projets de textes indiciaires

- **Attachés du MEN**

Pour 25 (17 administration, 4 UNSA, 3 CFDT, 1 CFTC) Contre 7 (4 CGT, 3 FO), 1 Abstention (CGC) 4 NPPV (FSU)

- **Textes issus de l'accord du 25 janvier** : la FSU ne prend pas part au vote ; Les mesures qui en découlent ne répondent pas à la reconstruction de la grille que nous revendiquons.

- **Un texte actualise la liste de corps et grades** : il supprime un corps qui ne compte plus d'actifs. La réforme des retraites a supprimé l'assimilation, le recensement de ce corps n'est donc plus nécessaire.

La FSU vote contre. Elle revendique le rétablissement de l'assimilation et de la péréquation associée à l'augmentation du pouvoir d'achat du point d'indice.

L'UNSA considérant qu'il n'y a pas lieu de « perdre son temps » en se retournant sur le passé vote pour.

Anne Féray

**Retrouvez les infos
sur le site web de la fsu :**
<http://fsu.fr>

imprimé par nos soins - n°ISSN: 1247-2859 - N°CPPAP: 0710 S 07455—Dépôt Légal: Novembre 2006—Prix: 0.4€
Directeur de la Publication: Gérard Aschieri

POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, **Info**
3/5 rue de Metz - 75010 Paris - TEL: 0144799030 - FAX: 0148010252 - **E-Mail** : fsu.nationale@fsu.fr