

## agents des lycées, des collèges et des CREPS: **DES MÉTIERS PÉNIBLES**

**I**ndispensables au bon fonctionnement des collèges, des lycées et des CREPS, les agent-es techniques ne sont toujours pas reconnus à leur juste valeur par le gouvernement et les employeurs. La FSU Territoriale se bat pour que les spécificités de leurs missions et de leurs métiers soient mieux valorisés et pour l'amélioration des conditions de travail qui se dégradent d'année en année.



La plupart des agent-es techniques de ces établissements relèvent du cadre d'emplois spécifique des « adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement » (ATTEE)\* qui précise que ces agent-es sont « *membres de la communauté éducative* ». De fait, le contact direct avec les élèves confère une dimension éducative à leur travail, qui doit être mieux reconnue.

Les agents - qui exercent les métiers de cuisinier, d'agent polyvalent de restauration, d'agent de maintenance, d'agent d'entretien, d'agent d'accueil, de magasinier, de lingère, etc, sont bien au service des élèves et indispensables numériquement dans le cadre de la communauté éducative, au même titre que les autres personnels exerçant dans les collèges et les lycées.

Pour la FSU territoriale, le cadre d'emploi des ATTEE permet de reconnaître la spécificité du travail au contact des élèves. Il contribue ainsi à lutter contre les politiques d'externalisation, et protège les agent-es face à la logique de certains employeurs qui voudraient se laisser la possibilité de les déplacer en fonction des désiderata managériaux.

\* D'autres agents peuvent appartenir aux cadres d'emplois génériques des ATT, des Agents de maîtrise ou des Techniciens territoriaux en fonction de la politique de recrutement de chaque Département ou Région. Mais ils sont tous affectés au sein des lycées, collèges et Creps à des missions relevant de la compétence des Départements ou des Régions.



# *nos revendications*

## EMPLOI

La FSU territoriale revendique des recrutements pérennes de personnels relevant de cadres statutaires dans les établissements avec des effectifs suffisants pour rendre un service de qualité et tenant compte des besoins en remplacements, ainsi que des restrictions médicales dont de nombreux agents font l'objet, du fait de la pénibilité des métiers exercés.

Les carences de remplacements augmentent encore cette pénibilité et provoquent encore plus de maladies et accidents.

Il est donc nécessaire de remplacer systématiquement les agents en arrêt maladie ou victimes d'accident de travail.

Ce pourrait être en constituant des brigades de titulaires-remplaçants sous réserve de tenir compte des spécificités locales et/ou géographiques.

## POLYVALENCE ET QUALIFICATION

Trop souvent, les employeurs demandent de déborder les missions présentes sur les fiches de poste des agent-es, alourdissant ainsi la charge de travail et multipliant les risques professionnels, à la fois sur le plan physique, psychologique et provoquant une perte de sens du travail.

La FSU Territoriale revendique la fin de la polyvalence imposée pour compenser les absences non remplacées, source de souffrance et de baisse de la qualité du service rendu.

Les employeurs doivent permettre à chaque agent-e de retrouver le sens de son travail porté par sa mission publique au service de l'éducation des élèves.

La part de polyvalence inhérente à certains postes doit être reconnue puis valorisée comme une compétence en elle-même et ne pas être utilisée par la hiérarchie, à son bon vouloir, pour rendre les agent-es corvéables.



## ZOOM SUR LA PÉNIBILITÉ ET LE RECLASSEMENT

De plus en plus d'agent-es, du fait de la pénibilité, se trouvent reconnu-es inaptes à l'exercice de leur métier. Nous revendiquons le développement des possibilités de reclassement (parcours de formation sur mesure, immersions professionnelles, etc.). **Nous revendiquons en particulier que la Période de Préparation au Reclassement**

soit systématiquement proposée, comme le permet l'article L826-2 du code général de la Fonction publique, à tout agent à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée. Dans ce cadre nous demandons qu'elle soit mise en œuvre en collaboration avec l'agent.

# POUR les ATTEE

## DES RÉMUNÉRATIONS TROP FAIBLES

La question est d'abord liée au blocage de la valeur du point d'indice. De ce seul point de vue, les calculs que nous avons effectués montrent une perte de 17,6% de pouvoir d'achat depuis 2002.

S'y ajoute le regain d'inflation constaté depuis plusieurs mois. Dans ce contexte, la revalorisation de 3,5% du point d'indice est très loin d'être suffisante !

De plus, les premiers échelons des grilles C1 et C2 sont régulièrement ratrappés par le SMIC, cela a été le cas en octobre 2021, en janvier puis en mai 2022.

Cela entraîne un tassement des grilles de rémunération.

## ZOOM SUR

### LA MOBILITÉ ENTRE ÉTABLISSEMENTS

Dans le cadre d'un mouvement général à «re-construire» intra ou inter collectivités,

- Tous les postes existants (déjà occupés ou non) sont réputés pouvant être ou devenir vacants.
- Chaque année (le cas échéant chaque semestre...) une collecte est organisée par d'administration des vœux de mutation.
- Tout-e agent-e qui le souhaite inscrit ses vœux sans tenir compte de la disponibilité des postes en les classant par ordre de préférence.
- Tout-e agent-e détient un nombre de points au barème (ou justifie au moment des vœux (ex ancienneté, grade ou position statutaire, situation familiale, divorce, naissance, changement de domicile,) d'une situation pouvant lui donner des points.
- Les agent-es sont «classé-es» au barème et la mutation attribuée ou non. Les postes déjà vacants sont bien entendu attribués mais, «en plus», les postes libérés par le mouvement le sont aussi, automatiquement !
- Les agent-es n'ayant pas fait de vœux ou n'ayant pas bénéficié de la libération d'un poste demandé restent en place.

**BILAN :** Avec un seul (et même avec zéro) poste effectivement vacant au départ, un mouvement en cascade est possible, aboutissant «d'un seul coup» à donner satisfaction à de nombreux collègues. (5 à 6 nouveaux postes attribués, pour 1 poste réellement vacant au départ, en moyenne.) Du point de vue des agents, ce système est bien plus juste et équitable mais surtout, l'agent conservant la perspective de muter plus facilement, (même si d'autres critères - géographiques par exemple - rentrent en ligne de compte) se sent moins prisonnier de son poste, de la hiérarchie qui lui est attachée, voire de ses collègues. La mobilité est vécue comme une possibilité de promotion. Les conflits de personnes et le mal-être au travail, s'en trouvent généralement atténus.

# **LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE POUR LES AGENT-ES DES COLLÈGES, LYCÉES ET CREPS :**

- **La revalorisation du point d'indice à la hauteur des pertes de pouvoir d'achat subies depuis 20 ans, puis sa ré-indexation sur l'augmentation du coût de la vie.**
- **70 points d'indice supplémentaires pour tous.**
- **La prise en compte de la pénibilité des métiers dans le calcul de la retraite.**
- **L'abandon des systèmes de mobilité s'apparentant à du recrutement, organisé sur la base d'entretiens après sélection des actes de candidature (lettre de motivation + CV).**
- **Le recours systématique à l'organisation dans le cadre d'un mouvement général, des mutations sur la base de la mise en place de critères objectifs formalisés dans un barème.**

**LE 8 DÉCEMBRE  
C'EST TOUT VU:  
je vote  
**POUR**  
la FSU!**



[www.snuter-fsu.fr](http://www.snuter-fsu.fr)

**POUR la FSU!**

SNUTER-FSU / La FSU Territoriale  
104 rue de Romain Rolland 93260 LES LILAS  
01 41 63 27 59 / contact@snuter-fsu.fr



**LA FSU TERRITORIALE**

