



Revalorisation indemnitaire de la filière administrative :

nous sommes loin du compte !

Édito

Les 18 derniers mois ont souligné l'importance de la nécessité d'un plan d'urgence pour l'École, —comme la CGT Éduc'action le revendique depuis longtemps. Il n'en est malheureusement rien !

Aucune mesure ministérielle pour améliorer les conditions d'études des élèves et de travail des personnels. Aucun plan de titularisation des personnels précaires ni aucune création de postes supplémentaires pour alléger les effectifs par classe et accompagner les élèves...

Rien ne permettra d'aborder sereinement cette rentrée.



Le mépris ministériel récurrent se traduit également dans les revalorisations salariales actées ou proposées.

Elles laissent un goût amer aux personnels alors que leurs attentes étaient fortes. La prime d'attractivité est loin d'être satisfaisante en termes de montant et de forme (indemnitaire et non indiciaire), discriminante et laisse de très nombreux collègues sans perspective d'augmentation.

Reprenons la main et portons nos justes revendications pour obtenir un plan d'urgence!

Pour la CGT Éduc'action, outre le déblocage urgent d'un budget pour revaloriser les montants indemnitaires des agentes administratives, la question du dégel du point d'indice est primordiale

et le ministère ne répond rien !

Le 14 juin, un nouveau groupe de travail s'est réuni au ministère pour prolonger les discussions relatives au plan de requalification de la filière administrative. Des annonces ont été faites sur l'enveloppe allouée à la revalorisation indemnitaire.

Une enveloppe enfin débloquée

Depuis des mois, le ministère commente le décrochage indemnitaire de la filière administrative de l'Éducation nationale par rapport à l'interministériel.

Désormais, la DGRH propose une enveloppe de 21,8 millions d'euros pour 2021, présente de nouveaux planchers IFSE et un abattement maximum de 15% pour les personnels logés (actuellement l'abattement des personnels logés peut atteindre plus de 40%).

Si le ministère évolue, ce n'est pas parce que l'on discute avec lui en groupe de travail mais parce que les personnels ont su faire remonter leur colère quant à leurs rémunérations et leurs conditions de travail, notamment lors de la journée de mobilisation du 26 janvier dernier.

Pas d'annonce d'enveloppe pluriannuelle : nous sommes encore loin des montants pratiqués en interministériel.

Cette enveloppe annoncée pour 2021 est loin de combler les écarts indemnitaires en interministériel, qui atteignent plusieurs centaines d'euros. Pour l'instant la DGRH reste muette sur des enveloppes permettant la mise en place du plan quinquennal annoncé.

Tout pour la prime, rien sur l'indiciaire...

Revaloriser l'IFSE c'est poursuivre la politique de concurrence entre collègues, les passages subjectifs dans des groupes de fonction supérieurs, favoriser les inégalités femmes/hommes... La CGT Educ'action ne peut s'en satisfaire.

L'absence de cadrage national strict sur la cartographie indemnitaire aboutit à des situations variables selon les académies, pire, entre académies de la même région académique... Pour des corps, grades et groupes de fonction identiques, nous ne sommes pas payé·es à l'identique à Lyon, Nantes ou Marseille...

Les contractuel·les absent·es des discussions.

Le ministère n'a rien annoncé pour les contractuel·les ou vacataires toujours payé·es au SMIC pour la grande majorité ! Conditions de travail et de rémunération déplorables font que les viviers de personnes disponibles s'épuisent dans les rectorats !

Certaines académies en sont réduites à verser des « compléments de rémunération » pour limiter la casse chez les contractuel·les informaticien·nes.

Les contractuel·les qui font le même boulot n'ont pas droit à l'IFSE : c'est tout bénéfice pour l'employeur ! Il faut que cela cesse!

Projet de revalorisation indemnitaire (IFSE) présenté par le ministère

Corps	Groupe IFSE	Minima IFSE MENJS pour les non logés (circulaire du 5/11/2015)	Minima revalorisés		ETP % de bénéficiaires pour chaque corps et groupe	Coût Répartition en % de l'en- veloppe entre les corps et les groupes	Gain annuel moyen pour les bénéficiaires
			Personnels non logés	Personnels lo- gés (85% des minima des lo- gés)			
AAE	Groupe 1	5 600	8 200	6 970	4%	0%	+ 933 €
	Groupe 2	5 300	8 000	6 800	32%	6%	+ 1 205 €
	Groupe 3	4 460	7 800	6 630	67%	21%	+ 1 283 €
	Groupe 4	3 880	7 600	6 460	89%	7%	+ 1 926 €
	Total	-	-	-	52%	35%	+ 1 360 €
SAENES	Groupe 1	3 320	5 400	4 590	53%	8%	+ 773 €
	Groupe 2	3 200	5 200	4 420	55%	3%	+ 441 €
	Groupe 3	3 020	5 000	4 250	77%	20%	+ 481 €
	Total	-	-	-	68%	31%	+ 530 €
ADJAENES	Groupe 1	2 210	3 500	2 975	62%	2%	+ 229 €
	Groupe 2	2 160	3 300	2 805	83%	32%	+ 320 €
	Total	-	-	-	81%	34%	+ 313 €
Total		-	-	-	71%	100%	+ 518 €

Revalorisation... Un bien grand mot pour une réalité plus disparate

Des collègues exclu-es des augmentations proposées

La présentation du ministère indique que 29% des collègues ne bénéficieraient pas de cette revalorisation. C'est inacceptable. D'autant plus pour des catégories C et B déjà sous-rémunérées ! Des collègues plafonnant à peine au-dessus du SMIC seraient donc exclu-es du plan ? Nous devrions nous en satisfaire ?

Pour certain-es une augmentation très minimale

Les revalorisations moyennes pour la catégorie ADJAENES aboutiraient à peine à 20 euros nets par mois... La CGT ne peut se « féliciter » de cette maigre augmentation.

Pour la catégorie C, dans certaines académies, les planchers proposés sont déjà (et heureusement) en place.

Les grilles de rémunération se tassent : le ministère joue sur l'indemnitaire et garantit les disparités entre catégories

A chaque revalorisation du SMIC, les indices de chaque grade ne sont pas mécaniquement augmentés. Ce tassement des grilles révèle à lui seul la non-attractivité de la Fonction publique et de l'Education nationale en particulier. L'augmentation de l'IFSE profite particulièrement aux catégories les plus hautes et est un facteur aggravant d'inégalité.

Ce n'est pas suffisant !

Dans la Fonction publique, la perte de niveau de vie est alarmante depuis 2000. Le point d'indice a décroché de plus de 15% par rapport à l'inflation ! **Pouvons-nous contenter de si peu ?**

RAFP et régime indemnitaire

Rappelons que les fonctionnaires cotisent à 5% sur la partie indemnitaire dans le cadre de la Retraite Additionnelle de la Fonction publique (RAFP) ! Le blocage indiciaire au profit d'une revalorisation indemnitaire ne fait que paupériser les fonctionnaires de notre filière sur le long terme.



Protocole de requalification de la filière administrative : pourquoi la CGT ne signe pas !

COMMUNIQUÉ

« Chantier de transformation en profondeur de sa gestion des ressources humaines », « gestion plus qualitative de ses personnels », « répondre à des enjeux de modernisation », « développer des compétences nouvelles », le ministère ne pèse pas ses mots pour vendre son protocole de requalification de la filière administrative. **Mais derrière les grands discours, la montagne accouche d'une souris !**

La requalification et les créations de quelques centaines de postes par an ne permettront jamais de rattraper l'hémorragie des 20 000 postes d'administratif·ves supprimés depuis 2003 (-29% des effectifs de la filière administrative !). Rapportés au 50 000 personnels, les 21,8 M€ de revalorisation indemnitaire pour 2021 représentent une augmentation moyenne de 38€ bruts par agent·e et par mois !

Pire, le protocole liste de très nombreuses missions nouvelles que les personnels administratifs vont avoir à prendre en charge (accompagnement personnalisé des personnels, réorganisation des examens et concours, missions juridiques, financières, logistiques complexifiées...), sans réels moyens pour les prendre en charge. La reconnaissance des compétences passe donc par l'alourdissement de la charge de travail ! Où sont les créations de postes pour mettre en place la GRH de proximité tant vantée par le ministère ? Quelles récompenses pour les agent·es qui exercent déjà des missions de catégorie B ou A ? Ce n'est pas le saupoudrage de 100 nouveaux postes d'attachés et 750 SAENES financés par des suppressions de postes en catégorie C qui vont offrir des débouchés de carrière aux 40 000 agent·es de catégories B et C...

Quant aux non titulaires, le ministère ne propose aucun plan spécifique de résorption de la précarité.

La CGT Éduc'action refuse d'être associée à un plan qui n'est pas à la hauteur des besoins, ni des attentes des personnels. C'est une revalorisation indiciaire qu'attendent les agent·es, de véritables perspectives de déroulés de carrière avec une refonte des grilles, des possibilités de promotion largement débloquées, la titularisation de l'ensemble des contractuel·les sans condition de concours et de nationalité et des créations de postes pour en finir avec les surcharges de travail !

Montreuil, le 9 septembre 2021