



## Personnels Administratifs et Techniques OCTOBRE 2024

### RIFSEEP

#### Revalorisation indemnitaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Un Groupe de Travail académique s'est tenu le 8 octobre pour présentation des mesures de revalorisation indemnitaire avant présentation pour vote au CSA du 17 octobre 2024.

Celles-ci ne concernent que certains corps ou seulement une BAP pour les ITRF et c'est la raison pour laquelle la CGT s'est abstenue au moment du vote :

#### Catégories concernées :

- Les administratifs A et B
- Les ITRF BAP E informaticiens
- Les personnels médico-sociaux (Conseillers Techniques service social et assistantes sociales)
- Les personnels Jeunesse et Sports (PS, CEPJ, CTPS)

Par ailleurs, les personnels de direction passent au RIFSEEP au 1<sup>er</sup> septembre 2024.

#### Un CIA versé en fin d'année 2024, mais cette fois-ci il est modulé en fonction de la catégorie !

Il sera de 475 € pour les catégories C / 550 € pour les catégories B et 650 € pour les catégories A. Comme les années précédentes, les contractuels à l'année devraient également le percevoir.

Le SG précise que l'académie a voulu maintenir la même somme que l'année précédente pour ne pas diminuer le montant des C car les consignes du Ministère préconisaient une répartition avec un critère de 400 € brut pour les C, 550 € brut pour les B et 700 € brut pour les A.

La CGT est intervenue pour rappeler que précédemment le CIA versé était uniforme, quel que soit la catégorie de l'agent, ce qui permettait de reconnaître le travail de chacun.e **sans distinction**.

### L'analyse de la CGT

#### La part de prime toujours plus importante dans le salaire des agent.es

Si personne ne refuse une augmentation de sa rémunération nette, surtout dans le contexte actuel, cette revalorisation reste injuste car elle n'est qu'indemnitaire et pas indiciaire : **Elle ne sera donc pas prise en compte dans le calcul de nos futures pensions** et c'est bien là que le bât blesse. Par ailleurs elle

n'embarque pas tous les personnels qui exercent des fonctions administratives (enseignants, et les contractuels en sont toujours exclus).

### **Groupe IFSE du poste et taux RIFSEEP en cas de mutation**

La CGT est intervenue en Groupe de Travail pour souligner que, si les Personnels de Direction voyaient leur taux de RIFSEEP (4 groupes d'IFSE selon la catégorie de l'établissement) maintenu même en cas de changement de catégorie d'établissement à la baisse (sauf cas de passage de 4ème catégorie en 1ère catégorie), ce n'était pas le cas des personnels de catégorie A et B qui pouvaient perdre de l'indemnitaire en cas de mutation sur un poste moins bien coté.

La CGT a demandé que le même dispositif de maintien de taux indemnitaire soit appliqué pour les autres personnels en cas de mutation. Le Secrétaire Général a entendu cette remarque disant vouloir réétudier cette question. Dont acte...

### **Pas tous égaux dans la catégorie C**

Hormis la BAP E des informaticiens, la filière ITRF n'est pas concernée par cette revalorisation, tout comme les personnels administratifs de catégorie C, au motif qu'ils ont déjà été revalorisés en octobre 2023 (mais la BAP E l'était déjà alors).

**Pour la CGT, traiter différemment des collègues d'un même corps renforce encore le sentiment d'injustice des personnels ITRF.**

**Côté ATRF, les collègues restent moins bien traités que les administratifs de catégorie C.**

<b>Progression mensuelle IFSE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Ecart entre 2021 et 2023</b>
ADJAENES	293.50	334	390.25	+ 96 euros
ATRF en service / labo groupe 1	276	276	332	+ 56 euros
ATRF en service / labo groupe 2	259	272	328	+ 69 euros

Pourquoi ce décalage quand on sait qu'auparavant les catégories A, B et C administrative avaient le même cadencement triennal ?

Si la filière administrative C n'avait pas été revalorisée en 2022, c'était au motif que les grilles des C (bien tassées par les successives hausses du SMIC sans révision mécanique de l'ensemble de la grille), avaient été partiellement modifiées.

### **La fonction publique dans la cible du gouvernement – il faut s'organiser pour riposter**

- Aucune revalorisation du point d'indice n'est prévue pour 2025 comme en 2024.
- Aucune révision des grilles de rémunération qui débutent de nouveau en dessous du SMIC
- De plus, le gouvernement annonce ne pas reconduire la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) et veut instaurer 3 jours de carence sur les congés maladie et passer le maintien de la rémunération durant les trois premiers mois du congé maladie de 100 % à 90%.

On les laisse faire jusqu'à quand ?

### **400 euros mensuel brut en plus de salaire pour toutes et tous, c'est cela qui serait juste !**

- **Oui à l'augmentation du point d'indice pour tous et à la transformation des primes en points d'indice.**
- **Ce sera meilleur pour le déroulé de carrière comme pour la retraite !**

## Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) en 2024

- **ADJAENES (non modifié depuis janvier 2023)**

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	Taux mensuel 2021	Taux mensuel 2022	Taux mensuel 2023	Augmentation mensuelle entre 2022 et 2023
EPLE et services académiques	263,00	277,00	294,00	334,00	390,25	56 €

Il n'y a que 21 points d'indice d'écart entre le début et le sommet de grille pour un ADJAENES de la grille C1 et 58 points d'écart pour la grille C2.

A chaque augmentation du SMIC, ce tassement se poursuit au risque de rendre encore plus insignifiant le passage d'un échelon à l'autre.

### Salaires de la catégorie C : De nouveau en dessous du SMIC

Un agent de catégorie C commence à peine au niveau du SMIC (contre 3% au dessus du SMIC en 2000) et terminera sa carrière à 44% au-dessus du SMIC (contre 54% en 2000).

Depuis 2010, la valeur du point a décroché d'environ 13% par rapport à l'indice des prix à la consommation. Avec l'inflation, la paupérisation des agents publics n'a fait que continuer. Le rattrapage des salaires du public par le SMIC est d'ores et déjà une réalité et pas seulement pour les catégories C !

Quant aux grilles indiciaires, elles offrent trop souvent **un déroulé de carrière trop réduit** : ainsi en catégorie C, la grille C1 garantit une augmentation de 103 € brut en 19 ans... soit une équivalence de 5 € par an et de 14 € sur 20 ans pour un agent recruté à l'échelon 1 de l'échelle 1 et finissant sa carrière à l'échelon 12 de l'échelle 2 !



- **SAENES (revalorisation de janvier 2024)**

Pour les SAENES, il s'agit d'une augmentation de 350 euros brut pour l'année soit 29.16 euros brut par mois.

Services Académiques	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	Taux mensuel 2021	Taux mensuel 2022	Taux mensuel 2024
SAENES Groupe 1	450,00	468,00	503,00	<b>640,00</b>	<b>669,00</b>
SAENES Groupe 2	417,00	434,00	451,00	<b>586,50</b>	<b>615,00</b>
SAENES Groupe 3	384,00	400,00	417,00	<b>533,50</b>	<b>562,00</b>

Si la différence se résorbe positivement pour les agents sur des postes logés en établissement, les taux entre logés et non logés conservent un écart de près de 15%.

Le choix avait été fait en 2022 de diminuer le nombre de groupes avec 4 taux contre 8 précédemment, ce qui limite des disparités dans le groupe 1.

## Grilles pour les SAENES en EPLE depuis janvier 2024

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	Taux mensuel 2021	Taux mensuel 2022	Taux mensuel 2024
SAENES logé en EPLE Groupe 1 A1	284,00	384,00	446,00	544,00	573,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 A	484,00	504,00	524,00	640,00	669,00
SAENES logé en EPLE Groupe 1 B	267,00	367,00	430,00	544,00	573,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 B	467,00	486,00	505,00	640,00	669,00
SAENES logé en EPLE Groupe 1 C	250,00	350,00	414,00	544,00	573,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 C	450,00	468,00	487,00	640,00	669,00
SAENES logé en EPLE groupe 3	184,00	284,00	354,00	453,50	482,00
SAENES non logé en EPLE groupe 3	384,00	400,00	417,00	533,50	562,00

Groupe 1 A, B, C = adjoints gestionnaires (taux fusionnés à compter de 2022)

**Salaires de la catégorie B: Comme pour les agents de catégorie C, le manque à gagner est énorme.**

Aujourd'hui un agent de catégorie B classe normale commence au niveau du SMIC (contre 14% au-dessus du SMIC en 2000) et terminera sa carrière à 78% au-dessus du SMIC (contre 102% en 2000).

### • ATTACHÉ-ES D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT (AAE) (revalorisation de janvier 2024)

**En services académiques, on retrouve donc 4 groupes avec des taux selon les fonctions. La notion de grade est abandonnée.**

**Groupe 1 :** cheff-es de division du rectorat et du SIDEEP 1611 € mensuels

**Groupe 2 :** cheff-es de bureau et de division « à fort enjeu » de DSDEN et cheffe SAGEPP  
1146 € mensuels

**Groupe 3 :** cheff-es de bureau « à technicité particulière »  
1052 € mensuels

**Groupe 4 :** attaché-es « de base »  
886 € mensuels

## NOMBRE DE GROUPES EN EPLE

Comme pour la catégorie B en EPLE, le nombre de groupes indemnitaires a été réduit et la notion de grade est abandonnée. C'est la taille de l'établissement qui donne lieu à 4 groupes différents, déclinés suivant la notion de poste logé ou non.

### Chez les A en EPLE :

#### Groupe 1 :

Agents comptables, adjoints gestionnaires d'au moins 7 établissements agents comptables ou adjoints comptables mutualisateurs de paye. On y dénombre un montant pour les logés (1301 €) et les non logés (1518 €)

#### Groupe 2 :

Agents comptables, adjoints gestionnaires de 5 à 6 EPLE avec un montant pour les logés (1170 €) et les non logés (1363 €)

Adjoint.es gestionnaires de 4 à 5 EPLE avec un montant pour les logés (986 €) et les non logés (1147 €)

#### Groupe 3 :

Adjoint.es gestionnaires d'EPLE de catégorie 3 avec un montant pour les logés (915 €) et les non logés (1064 €)

Adjoint.es gestionnaires d'EPLE de catégorie 2 et 1 avec un montant pour les logés (838 €) et les non logés (973 €)

#### Groupe 4 :

Attaché.es non gestionnaire EPLE avec un montant pour les logés (754 €) et les non logés (874 €)

## Salaires de la catégorie A :

Le tassement est aussi très significatif. **Aujourd'hui un agent de catégorie A commence à 8% au-dessus du SMIC et terminera sa carrière à 153% au-dessus du SMIC (contre 207% en 2000).** Les différentes mesures catégorielles intervenues ces 20 dernières années n'ont pas empêché le pouvoir d'achat et les carrières de se dégrader.

## PERSONNELS NON TITULAIRES

Rien n'est prévu pour les non-titulaires côté indemnitaire. A défaut d'IFSE qui n'est pas ouverte réglementairement aux contractuels, il serait tout à fait possible de mettre en place un « complément de rémunération » comme cela se pratique déjà pour certains contractuels.

### Pas de transparence pour la rémunération des contractuels ATPSS

L'Académie de Nantes a modifié l'indice de rémunération des contractuels administratifs de catégorie C en passant du SMIC (1801,84 € brut) à l'indice nouveau majoré 421 (INM) (2072.58 € brut) début septembre 2024, quand certains personnels techniques de catégorie C sont passés à l'INM 407 (2002.44 € brut), sans concertation avec les organisations syndicales, à la différence de ce qui avait été fait pour les non-titulaires enseignants.

Jusqu'ici, les personnels contractuels avaient connaissance des grilles de rémunération applicables aux agents de catégorie A, B et C, en CDD comme en CDI. Aujourd'hui, La Rectrice renvoie dans sa réponse à ce qu'individuellement chaque contractuel s'adresse à la DIPATE pour connaître les modalités de sa rémunération.

Avec un tel fonctionnement,

- C'est la **rémunération au mérite qui prime** sur l'égalité de traitement entre agents, y compris entre contractuels et entre contractuels et titulaires.
- C'est **faire croire à la performance individuelle** alors que les agent.es travaillent pour garantir un service public de qualité pour toutes et tous.
- C'est la **remise en cause d'un cadre réglementé** avec des grilles de rémunération académiques encadrées et une **mise en concurrence avec les collègues titulaires**, où l'arbitraire et la discrimination auront toute leur place.
- Quelles conséquences sur l'avenir des concours et le statut de la fonction publique ?

## Filière administrative, filière technique, des écarts indemnitaires flagrants

**Les personnels techniques conservent des taux indemnitaires moins forts que les personnels administratifs et il n'y a aucune raison objective pour que cela soit le cas.**

Ainsi, un personnel ATRF hors BAP E perçoit 58 euros bruts de moins qu'un ADJAENES.

De même, depuis janvier 2024, l'écart s'accroît pour un TRF hors BAP E :

- De groupe 1 percevra 191 euros de moins qu'un SAENES de groupe 1
- De groupe 2 percevra 152 euros de moins qu'un SAENES de groupe 2
- De groupe 3 percevra 117 euros de moins qu'un SAENES de groupe 3

**Quelle peut en être la raison à temps de travail équivalent et catégorie équivalente ?**

C'est la raison pour laquelle la CGT revendique un taux par grade, mais surtout l'intégration des primes dans le salaire ainsi qu'une hausse uniforme du point d'indice.

## Grilles pour les personnels ITRF au 1<sup>er</sup> janvier 2024

	Taux mensuel 2019	Taux mensuel 2021	Taux mensuel 2023	Taux mensuel 2024
ATRF Laboratoire Groupe 1	263	276	332	<i>Pas d'évolution</i>
ATRF Laboratoire Groupe 2	259	271	328	<i>Pas d'évolution</i>
ATRF services BAP E	557	584	<b>794</b>	<b>844</b>
ATRF services autres BAP Groupe 1	259	271	332	<i>Pas d'évolution</i>
ATRF services autres BAP Groupe 2	259	271	328	<i>Pas d'évolution</i>
TRF Laboratoire Groupe 1	398	411	478	<i>Pas d'évolution</i>
TRF Laboratoire Groupe 2	383	396	463	<i>Pas d'évolution</i>
TRF services BAP E Groupe 1	684	707	<b>884</b>	<b>943</b>
TRF services BAP E Groupe 2	597	617	<b>794</b>	<b>853</b>
TRF services Autres Groupe 1	398	411	478	<i>Pas d'évolution</i>
TRF services Autres Groupe 2	383	396	463	<i>Pas d'évolution</i>
TRF services Autres Groupe 3	366	378	445	<i>Pas d'évolution</i>
ASI Laboratoire Groupe 1	433	446	529	<i>Pas d'évolution</i>
ASI Laboratoire Groupe 2	418	430	513	<i>Pas d'évolution</i>
ASI services BAP E Groupe 1	711	732	<b>933</b>	<b>1000</b>
ASI services BAP E Groupe 2	608	626	<b>827</b>	<b>894</b>
ASI services Autres Groupe 1	433	446	529	<i>Pas d'évolution</i>
ASI services Autres Groupe 2	418	430	513	<i>Pas d'évolution</i>
IGE services BAP E Groupe 1	931	954	<b>1169</b>	<b>1245</b>
IGE services BAP E Groupe 2	873	894	<b>1110</b>	<b>1185</b>
IGE services Autres Groupe 1	650	666	766	<i>Pas d'évolution</i>
IGE services Autres Groupe 2	500	512	612	<i>Pas d'évolution</i>
IGE services Autres Groupe 3	450	461	561	<i>Pas d'évolution</i>
IGR services BAP E Groupe 1	1500	1522	<b>1777</b>	<b>1860</b>
IGR services BAP E Groupe 2	1172	1189	<b>1444</b>	<b>1527</b>
IGR services BAP E Groupe 3	1127	1143	<b>1398</b>	<b>1481</b>
IGR services Autres Groupe 1	1183	1200	1317	<i>Pas d'évolution</i>

### Personnels infirmiers et médecins de l'Education Nationale

	Groupe de fonction	Taux annuel antérieur à 2021	Taux annuel 2021 (en euros)	Taux annuel 2022 (en euros)	taux annuel 2023 (en euros)	Taux mensuel 2023 (en euros)	<b>augmentation mensuelle 2023</b>
INFENES	G1 CTR	8 292	8 458	9 158	9 658	804	<b>41 €</b>
	G1 CTD	7 296	7 442	8 142	8 642	720	<b>41 €</b>
	G2 Non logés	4 260	4 345	5 045	5 545	462	<b>41 €</b>
	G2 Logés	3 444	3 693	4 393	5 545	462	<b>96 €</b>
MEDECINS	M CTR	12 360	16 346	19 346	23 346	1 945,5	<b>333 €</b>
	M CTD	10 128	14 000	17 000	21 000	1 750	<b>333 €</b>
	Med EN	8 616	10 800	13 800	17 200	1 433	<b>283 €</b>

Le taux mensuel d'indemnités pour les personnels infirmiers logés a été ramené au même taux que les personnels non logés car les difficultés à recruter sur des postes logés sont plus importantes selon la DIPATE. L'enveloppe indemnitaire pour les médecins est plus importante car il existe un gros retard par rapport aux autres académies.

## Commentaires de la CGT :

Il y a urgence à améliorer les conditions de travail et la santé au travail pour les personnels comme pour les élèves. La médecine scolaire manque de personnels tout comme la médecine de prévention (3 médecins pour 5 départements et plus de 60.000 personnels).

### Personnels de Jeunesse et Sports – revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2024

	Taux Groupe 1	Taux Groupe 2
Professeurs de Sport	+ 175 €/mois	+ 125 €/ mois
Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	+ 175 €/mois	+ 125 €/ mois
Conseillers Techniques Professeurs de Sport	+ 191 €/mois	+ 141 €/mois

## Pourquoi le gouvernement doit augmenter les salaires dans la Fonction Publique



Depuis 2000, les gouvernements successifs ont fait le choix de ne revaloriser le SMIC que du minimum légal et les dernières augmentations successives ne sont que le fruit de l'inflation.

Le gouvernement exclut toute augmentation générale des traitements alors qu'il trouve de l'argent notamment pour le budget des armées.

Si le gouvernement faisait le choix d'une indexation de la valeur du point sur l'évolution du SMIC, le pouvoir d'achat et les salaires de toutes les agentes et de tous les agents aurait été maintenu et même amélioré. Les amplitudes de carrière auraient été préservées.

Enfin, la valeur du point étant la même pour tout le monde, **les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ne se seraient pas creusées.**

**C'est donc clair et incontestable : les augmentations générales via la valeur du point sont plus justes et plus efficaces pour le pouvoir d'achat.**

### Filière administrative au MEN : des constats accablants

- Une augmentation nette de la part des primes dans les salaires
- Des primes qui vont avec de nouvelles tâches et une charge de travail toujours plus lourde
- Les salaires des catégories C proches du SMIC

**Indexer la valeur du point d'indice sur le SMIC : La revendication de la CGT est justifiée !**

Le « surcoût » engendré par l'indexation de la valeur du point sur le SMIC se situe entre 27 et 30 milliards d'euros annuels en termes de dépenses. Mais un tel dispositif aurait aussi généré des recettes supplémentaires (cotisations sociales salariées, impôts sur le revenu, etc.). De ce fait, le « coût net » pour les finances publiques s'établirait entre 18 et 20 milliards d'euros.

**Comparé aux 200 milliards d'aides versés chaque année aux entreprises sans garantie de création d'emploi ni d'utilité publique, une revalorisation générale des grilles salariales ne serait que justice !**

# Ce que revendique la CGT : Revendiquez- le avec nous !

- Augmentation de 400 euros bruts pour tous soit 90 points d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat depuis 2000.
- Le SMIC à 2000 euros bruts (1600 euros nets)
- Le RIFSEEP introduit la possibilité de perte de rémunération en cas de mutation. Chaque agent ayant évolué dans un groupe supérieur doit voir son expérience reconnue en conservant le même groupe en cas de mutation.
- Egalité des montants RIFSEEP entre filière administrative et ITRF dans la même catégorie
- Droit à l'indemnitaire pour les agents non-titulaires
- Oui à l'intégration de l'indemnitaire dans le traitement indiciaire avec abrogation du RIFSEEP

## La CGT, un syndicat interprofessionnel de lutte

- À chacun de leurs mandats, les élu.e.s CGT n'ont jamais cessé de consulter les personnels et de rendre compte des débats et sujets abordés et faire part de nos interventions dans cette instance.
- N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques, de vos revendications, échanger avec les collègues sur tous ces sujets, venir nombreux aux heures d'informations syndicales et bien entendu, à nous rejoindre pour être plus forts ensemble.



**CGT Educ'Action Nantes**

Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

[elusadmin.nantes@cgteduc.fr](mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr)

<http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

**CGT Educ'Action Nantes**

Page 8