



Personnels Administratifs

Octobre 2019

Revalorisation triennale du RIFSEEP Un bien faible gain

RIFSEEP : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions
Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel



Le Secrétaire Général de l'académie a présenté, en Groupe de Travail puis en Comité Technique Académique (CTA), les mesures de revalorisation triennale du RIFSEEP avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

Les personnels Techniques Recherches Formation (TRF) verront cette revalorisation en 2021.

La CGT Educ'Action considère que ces propositions de revalorisation du ministère marquent un manque d'ambition flagrant pour les personnels et qui **ne compense en rien la dégradation continue de nos conditions de travail en EPLE comme en services.**

Pourtant il y a urgence sociale ! Attendre 3 ans pour constater une revalorisation de 12 euros brut par agent n'est pas satisfaisant, d'autant plus que le point d'indice est gelé depuis 2010.

Le Ministère se paie nos augmentations avec les 600 suppressions de postes administratifs mais le travail est toujours là !

SOMMAIRE

Revalorisation 2019	page 2 et 3
Le CIA, c'est quoi ?	page 3
ADJAENES	page 4
SAENES	page 4
AAE en services	page 5
AAE en EPLE	page 6
Personnels Santé Sociaux	page 7
Et dans d'autres académies ?	page 7
Suppressions de postes-RIFSEEP	page 8

Une revalorisation par corps

Lors des groupes de travail ministériels sur le sujet avant l'été, la CGT avait insisté sur la nécessité de revaloriser prioritairement les agents de catégorie C et B qui ont les salaires les plus bas pour répondre à l'urgence sociale et lutter contre les écarts de rémunération Hommes/femmes.

La circulaire ministérielle du 5 juillet propose une revalorisation de :

3% pour les catégories A

4% pour les catégories B

5% pour les catégories C

Cette circulaire laissait à chaque académie la possibilité de moduler en plus et en moins dans chaque corps.

L'académie de Nantes a choisi de ne pas jouer avec cette modulation.

A contrario, l'Académie de Lyon a mis en débat le projet de réévaluer plus les agents de catégorie C (7%) et de baisser la fourchette des A (2%).

C'est également ce que la CGT aurait défendu devant l'administration pour notre académie, si seulement nous avions été conviés au groupe de travail sur le sujet !

Commentaire CGT :

Un collègue de catégorie C verra son indemnité passer de 263 euros mensuels à 277 soit 14 euros bruts.

Un collègue B en 3eme catégorie (la plus nombreuse) verra son indemnité passer de 384 euros mensuels à 400 euros soit 16 euros bruts.

Un collègue A de base au groupe 4 verra son indemnité progresser de 20 euros bruts par mois.

Au bout du compte, cette revalorisation reste une aumône pour chacun d'entre nous mais c'est également une augmentation en trompe l'œil puisqu'en valeur nette, l'indemnitaire d'un A (entre 20 et 39 euros) progresse plus que celui d'un C (14 euros bruts soit 11 euros nets environ).

Il n'est par ailleurs toujours pas question pour le Ministère d'harmoniser le niveau indemnitaire qui varie d'une académie à l'autre sans aucune raison valable. C'est

également une source de discrimination entre agents.

Pour la CGT, la revalorisation indemnitaire ne vaut en aucun cas une revalorisation indiciaire et la refonte des grilles de rémunération. La vraie justice, c'est l'augmentation du point d'indice pour tous et la transformation des primes en points d'indice.



Un délai de traitement peu respectueux des conditions de travail des collègues gestionnaires des académies:

Le Ministère a demandé en juillet à ce que la revalorisation intervienne sur paie de novembre.

Le groupe de travail s'est tenu le 26 septembre et le CTA a validé les mesures le 4 octobre.

Cela laissait à peine 3 semaines aux collègues pour absorber ce travail supplémentaire.

Du travail en plus sans application informatique adaptée.

Aucun dispositif technique valable n'a été prévu par le Ministère pour gérer les modifications dans les applications de gestion paie. Au contraire, les collègues de la DIPATE ont dû contrôler bon nombre de dossiers pour modifier manuellement des montants à verser. Quel progrès !

La CGT exclue du groupe de travail académique administratif.

Une fois de plus la CGT n'a pas été associée au groupe de travail préparatoire sur la revalorisation indemnitaire au prétexte qu'elle ne siège pas au Comité Technique Académique.

Reste que le périmètre n'est pas le même puisqu'il s'agit ici d'un sujet ne concernant que les personnels ATSS et que la CGT est largement représentative chez ces personnels avec des élu.es CAPA en B et C et des élu.es au Comité Technique Spécial

depuis les dernières élections.

En 2017, la CGT avait d'ailleurs été invitée au Groupe de Travail préparatoire pour la mise en place du RIFSEEP chez les personnels TRF et l'argument d'alors du Secrétaire Général et de la DIPATE était que nous avions un élu en CAPA ATRF !

La CGT est d'autre part bien invitée aux GT enseignants alors qu'elle ne siège pas pour

autant au CTA.

Il y a donc 2 poids 2 mesures que nous dénonçons une fois de plus et qui empêche une organisation de défendre les personnels ATSS alors que ceux-ci ont voté très significativement pour la CGT aux dernières élections professionnelles.

Rien pour les non-titulaires :

Ne cherchez pas, à Nantes, les agents non-titulaires n'ont pas le droit aux indemnités. Seuls les collègues contractuels informaticiens bénéficient d'un complément de rémunération pour tenter de compenser l'écart de salaire avec le privé. Pourtant, nos collègues non-titulaires effectuent le même travail que les titulaires.

C'est profondément injuste, d'autant que **d'autres académies savent trouver des solutions pour gratifier ces collègues, comme à Clermont-Ferrand pour un CIA exceptionnel intégré dans le traitement.**

La CGT revendique que les agents contractuels bénéficient des mêmes indemnités.
A travail égal, salaire égal !

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) Toujours le règne de l'opacité

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) peut être octroyé au bon vouloir du Recteur sur des « Situations Particulières ».

Le CIA peut être attribué à toutes les catégories de personnels ou à certaines d'entre elles uniquement. Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté ministériel. Il fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions. L'appréciation de cette dernière se fonde notamment sur l'entretien professionnel.

La CGT s'interroge sur ces « situations particulières ». Que se cache-t-il derrière cette dénomination qui tient à la seule décision du recteur ?

Nous n'avons aucune information sur le nombre de collègues concernés, ni sur le montant pouvant être attribué.

La CGT revendique la transparence sur l'utilisation de ce CIA qui devrait soit disparaître, soit être versé à l'ensemble des agents en compensation de la dégradation de leurs conditions de travail

Académie de Lyon : la mobilisation des collègues avec l'appui de la CGT et de FO a débouché sur l'octroi d'un CIA à l'ensemble des collègues de l'Académie :

Il y a quelques mois, les collègues lyonnais avaient été informés que quelques personnels haut placés s'octroyaient un généreux bonus via le CIA. Ceci avait déclenché 2 journées de mobilisation et les organisations syndicales ont appris dernièrement qu'une prime supplémentaire serait versée sur paie de décembre à hauteur de 100 euros pour les A et B et 120 pour les C. Comme quoi, quand on cherche bien, de l'argent, il y en a toujours un peu à trouver !

Académie de Clermont-Ferrand : cadeau de fin d'année pour tous et toutes !

- Personnels catégorie C AENES : 140 euros (+ 300 euros mensualisés dans l'IFSE)
- Personnels de catégorie C ATEC et ITRF : 440 euros
- Personnels de catégorie B : 495 euros
- Personnels de catégorie A : 605 euros

Dans sa grande mansuétude, le Recteur de Clermont Ferrand attribue à l'ensemble des personnels un versement exceptionnel de fin d'année.

Encore mieux, il trouve même le moyen de le verser aux agents non-titulaires en l'intégrant dans le traitement des personnels concernés.

Alors, si des académies savent le faire, pourquoi pas à Nantes ?

ADJOINTS ADMINISTRATIF DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (ADJAENES)

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	augmentation mensuelle
ADJENES EPLE	263,00	277,00	14,00
AJENES Services académiques	263,00	277,00	14,00

14 euros bruts soit 11 nets. Notre travail vaut bien mieux que cette mesurette !

Ce n'est pas avec ça que les adjoints administratifs vont pouvoir constater une différence, et ce d'autant plus que le point d'indice reste bloqué.

Dans le même temps, le coût de la vie augmente. C'est juste du mépris à l'égard des personnels de considérer que notre travail vaut si peu !

Le Ministre Blanquer parle de nous comme les personnels de l'ombre, mais rien ne concourt à nous faire sortir en pleine lumière et valoriser nos métiers.

SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (SAENES)

Pour un SAENES en service académique classé en groupe 3 (la majorité des collègues), l'augmentation est de 16 euros bruts soit 12 euros nets environ. Là encore pas de quoi pavoiser

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	augmentation mensuelle
SAENES Groupe 1 Services académiques	450,00	468,00	18,00
SAENES Groupe 2 Services académiques	417,00	434,00	17,00
SAENES Groupe 3 Services académiques	384,00	400,00	16,00

La seule vraie nouveauté concerne les agents sur postes logés en établissement qui obtiennent une revalorisation forfaitaire de 100 euros, ce qui compense quelque peu une injustice même si les taux entre logés et non logés conservent un écart de près de 25%.

Grilles pour les SAENES en EPLE

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019.	augmentation mensuelle
SAENES logé en EPLE Groupe 1 A	284,00	384,00	100,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 A	484,00	504,00	20,00
SAENES logé en EPLE Groupe 1 B	267,00	367,00	100,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 B	467,00	486,00	19,00
SAENES logé en EPLE Groupe 1 C	250,00	350,00	100,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 C	450,00	468,00	18,00
SAENES logé en EPLE groupe 3	184,00	284,00	100,00
SAENES non logé en EPLE groupe 3	384,00	400,00	16,00

Toujours un blocage pour la mobilité

Ne nous y trompons pas, la grande majorité des collègues de catégorie B sont sur le groupe 3, et les collègues en EPLE ne sont pas tou.tes des adjoint.es gestionnaires...

Autant dire que cette pratique de taux différents ne va pas dans le sens de la mobilité du personnel et risque de scléroser les possibilités de mutation sur les postes « valorisés ».

Et c'est la même chose pour les A.

La CGT revendique également comme d'autres syndicats depuis 2016 l'affichage de la cotation du RIFSEEP sur les postes offerts à mutation. Ce n'est toujours pas le cas.

Pour les B : pas d'indemnitaire en fonction du grade mais du poste

Voilà bien une chose sur laquelle la CGT s'oppose. L'intersyndicale CGT-FO-FSU demandait en 2016 que les 3 groupes de RIFSEEP fixés pour les SAENES soient calés sur les grades (classe normale, classe supérieure, classe exceptionnelle).

Ce n'est pas le cas puisque les groupes dépendent des postes occupés. Ainsi, en mutant, un personnel de catégorie B pourra perdre plus de 400 € par an en passant du groupe 1 au groupe 2 ou du groupe 2 au groupe 3 et plus de 800 € en passant du groupe 1 au groupe 3.

ATTACHÉ-ES D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT (AAE) : PAS SIMPLE !

En catégorie A, la volonté affichée et demandée par l'intersyndicale était une simplification des catégories indemnitaires et une cartographie des établissements pour définir les taux.

Ceci est notamment dû à la réforme de la carte des agences comptables qui voit de nombreux postes d'agents comptables disparaître au profit de création d'agences comptables regroupant plusieurs établissements. Des postes en moins pour quelques primes de plus...

Nous attendons toujours cette **cartographie académique** des taux par postes demandée lors de l'audience de 2016 !

En services académiques, on retrouve donc 4 groupes avec pour le coup des taux selon le grade, à la différence des catégories B.

Groupe 1 : cheffes de division du rectorat et du SIDEEP

- 1167 € mensuels à 1304 € selon le grade

Groupe 2 : cheffes de bureau et de division « à fort enjeu » de DSDEN et cheffe SAGEPP

- 741 € mensuels à 985 € selon le grade.

Groupe 3 : cheffes de bureau « à technicité particulière »

- 673 € mensuels à 747 € selon le grade.

Groupe 4 : attaché.es « de base »

- 632 € mensuels à 683 € selon le grade.

Fort enjeu et technicité : 2 notions distinctes avec des niveaux de primes différents

Saura-t-on trouver une définition claire pour ces deux qualificatifs et une justification à cette distinction ?

C'est une manière de coter les postes mais aucune précision n'est apportée sur la nature de la distinction. C'est également une manière de semer la zizanie entre cadres A d'un même service ou de services distincts qui n'auront pas le même régime indemnitaire. A grade égal, le travail de l'un n'a donc pas la même valeur que le travail de l'autre. Et on pourra également trouver des cadres A d'un grade inférieur qui auront un régime indemnitaire supérieur à un cadre A mieux gradé.

Chez les A en EPLE :

Le grade et la taille de l'établissement donnent lieu à 8 groupes différents, déclinés selon le grade et la notion de poste logé ou non.

Groupe 1 : AAE en EPLE gestionnaires d'au moins 7 établissements ou comptables mutualisateurs de paye. On y dénombre un taux pour les logés et les non logés, par grade. (De 838 € à 1304 €)

Groupe 2 :

- Agents comptables (gestionnaires de 5 à 6 EPLE) avec un taux A pour les logés et les non logés, par grade. (de 718 € à 1181 €)
- Adjoint.es gestionnaires, agents comptables (gestionnaires de 3 à 4 EPLE) avec un taux B pour les logés et les non logés, par grade. (de 618 € à 1078 €)
- Adjoint.es gestionnaires avec un taux C pour les logés et les non logés, par grade. (de 528 € à 985 €)

Groupe 3 : Adjoint.es gestionnaires d'EPLÉ avec 3 taux selon la catégorie de l'établissement (1,2 ou3) et une déclinaison pour les logés et les non logés, par grade. (De 472 € à 919€)

Groupe 4 : attaché.es « de base » non gestionnaire EPLE allant de 363 € mensuels (logé) à 571 € (non logé).



PERSONNELS MEDICAUX ET SOCIAUX

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	augmentation mensuelle
Médecins	697,00	718,00	21,00
Conseillers Techniques et sociaux	562,00	579,00	17,00
Assistants sociaux et santé	344,00	358,00	14,00

Le taux indemnitaire des assistants sociaux et santé est encore plus faible que le taux 3 des SAENES. C'est bien peu pour des métiers qui ont largement besoin d'être revalorisés eux aussi !

REVALORISATION RIFSEEP – C'est comment ailleurs ?

La CGT dénonce la disparité du régime indemnitaire selon les académies. Pour tous les personnels, les salaires sont bloqués depuis trop longtemps et la seule chose qui progresse, c'est le régime indemnitaire, et parfois à la tête du client avec le CIA.

Le gouvernement parle de mobilité mais les collègues ont pu constater qu'une mutation inter-académique pouvait aboutir parfois à une hausse mais également une baisse non négligeable du revenu net de la fiche de paie mensuelle.

Alors, le RIFSEEP, c'est comment dans d'autres académies ?

C'est souvent difficile à comparer car chaque académie a fait sa propre répartition et c'est bien pour cela que la CGT revendique une harmonisation par le haut. Voici un petit tour sur quelques académies pour les B et C.

ADJAENES :

Si à Nantes, l'ensemble des ADJAENES est sur le même taux, ce n'est pas le cas à Créteil où le taux mensuel passe de 250 euros pour des fonctions « usuelles » à un maximum de 321 euros pour un régisseur de recettes en EPLE au taux 12 !.

A Lyon, il existe 6 taux allant de 240 euros en groupe 2 ADAJENES au grade C1 en fonctions usuelles à 295 euros en groupe 1 au grade Principal 1ère classe.

A Orléans Tours, il existe 3 taux par grade allant de 251 euros à 260 euros.

SAENES :

A Nantes il existe 11 taux selon que le SAENES exerce en établissement sur un poste logé ou non ou en services académiques.

A Créteil, il y a 14 taux allant de 115 euros pour un secrétaire logé sans spécialité à 699 euros pour un adjoint gestionnaire de catégorie 4.

A Lyon, il existe 12 taux sur 2 groupes et les 3 grades. Les SAENES non logés perçoivent à grade égal le même taux que les SAENES en service.

Pour les SAENES non logés, cela évolue de 398 euros en classe normale groupe 2 à 528 euros en classe exceptionnelle groupe 1.

Pour les SAENES logés, les taux évoluent de 254 euros en classe normale groupe 2 à 364 euros en classe exceptionnelle groupe 1.

Tout cela n'aide en rien à la transparence et peut générer entre collègues des incompréhensions face à ces inégalités de traitement.

C'est la raison pour laquelle la CGT réclame un taux par grade, mais surtout la disparation des primes au profit d'une hausse du point d'indice.

NE SUIS PLUS LA VOIX DE TON MAITRE

SYNDIQUE TOI !



- **Ce que défend la CGT :**

- Non à la rémunération fonctionnelle. 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.
- Oui à l'intégration de l'indemnitaire dans salaire indiciaire avec abrogation du RIFSEEP
- Pour la hausse immédiate du point d'indice avec le rattrapage des pertes subies depuis 2000.

Des ETP contre des primes qui ne compensent même pas les suppressions de postes

La CGT avait dénoncé le tour de passe-passe conclu sous Sarkozy sur le dos des personnels, le Ministère négociant une augmentation de l'indemnitaire contre la suppression de près de 1500 postes administratifs sur 5 ans.

Qu'à cela ne tienne, le gouvernement a recommencé en 2017 : Avec 600 suppressions de postes en 2 ans, ce ne sont pas les maigres primes qui viennent compenser les emplois perdus et la charge de travail supplémentaire qui en découle.

Montant global de la revalorisation triennale du RIFSEEP pour 48.000 agents : 9.000.000 euros par an.

Simulation de 600 postes supprimés en 2 ans sur un indice de base 327 d'adjoint pour 1532 euros bruts par mois (salaire sans primes) : 11.000.000 d'euros minimum d'économies par an

Gain pour le Ministère : au moins 2.000.000 d'euros d'économies en laissant les personnels qui restent avec le travail supplémentaire ! Elle est où la reconnaissance ?

La CGT revendique le rétablissement de tous les postes supprimés dans les services et EPLE.

Avec le blocage de salaires depuis 2010, seul le régime indemnitaire a augmenté, mais sans compenser la perte de pouvoir d'achat.

Le montant indemnitaire peut désormais représenter :

- 16 % du salaire brut d'un agent de catégorie C,
- 23% du salaire brut d'un agent de catégorie B,
- 34% du salaire brut d'un agent de catégorie A.



Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.
Contactez la CGT Educ'Action

Contact mail élu.es administratifs : elusadmin.nantes@cgteduc.fr

Octobre 2019