



Personnels Administratifs et Techniques

Octobre 2021

Revalorisation du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2021

Le Ministère peut mieux faire !

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



Le Comité Technique Académique (CTA) a validé les mesures de revalorisation triennale du RIFSEEP avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

Les personnels Techniques Recherches Formation (TRF) ont également une revalorisation en 2021 prévue dans le cadre de la révision triennale.

La CGT Educ'Action considère que cette revalorisation ne **compense en rien la dégradation continue de nos conditions de travail en EPLE comme en services.**

SOMMAIRE

Revalorisation 2021	page 2
ADJAENES	page 3
SAENES	page 3 et 4
AAE en services	page 4 et 5
AAE en EPLE	page 5
Personnels ITRF	page 5 et 6
Revaloriser le point d'indice	page 7
Contacteur la CGT	page 8

Pourtant il y a urgence !

La hausse du SMIC et le tassement des grilles, combinés au gel du point d'indice et à l'inflation, paupérissent les fonctionnaires et non-titulaires.

Battons nous pour augmenter les salaires !

Une revalorisation qui ne couvre pas même pas l'inflation

Pour l'harmonisation entre Ministères et Académies, on repassera. Les 21 Millions sortis du chapeau pour cette revalorisation du RIFSEEP ne vont pas vraiment gommer toutes les disparités.

La position de la CGT

Bien sûr qu'on ne refuse pas 15 à 20 euros de plus par mois, mais doit-on pour autant s'en contenter ou s'en satisfaire?

Pour la CGT, la revalorisation indemnitaire ne vaut en aucun cas une revalorisation indiciaire et la refonte des grilles de rémunération.

En ne revalorisant que l'indemnitaire, le Ministère continue une politique qui individualise les salaires.

C'est une politique s'inscrit dans la **droite lignée des postes à profil** que notre administration s'évertue à étendre dans tous les corps de l'Education Nationale, et nous la combattons au nom de l'égalité de traitement.

Doit-on se contenter des miettes quand le gouvernement arrose sans compter et sans aucun contrôle les plus grosses entreprises avec l'argent public (près de 100 milliards en report de cotisations, crédits d'impôts, aide au chômage partiel,...)?

400 euros 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 !

Rien pour les non-titulaires :

Ni plan de résorption de la précarité, ni concours réservé, ni régime indemnitaire

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.

De nombreux collègues travaillent même à l'année sur des postes vacants ou des suppléances. Ce ne serait donc que justice qu'ils bénéficient des indemnités que perçoivent les titulaires qu'ils remplacent.

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

ADJOINT ADMINISTRATIF DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (ADJENES)

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	Taux mensuel 2021	Augmentation mensuelle
ADJENES EPLE	263,00	277,00	294,00	17,00
AJENES Services académiques	263,00	277,00	294,00	17,00

17 euros bruts soit 13 nets par mois. Une grille salariale toujours aussi peu attractive. Ce n'est pas avec ça que les adjoints administratifs vont pouvoir constater une réelle différence, et ce d'autant plus que le point d'indice reste bloqué depuis 2010.

Salaires :

Aujourd'hui un agent de catégorie C commence à 0.8% au-dessus du SMIC (contre 3% en 2000) et terminera sa carrière à 44% au-dessus du SMIC (contre 54% en 2000).

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 17 euros bruts soit 13 euros nets environ.

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	Taux mensuel 2021	Augmentation mensuelle
SAENES Groupe 1 Services académiques	450,00	468,00	503,00	35,00
SAENES Groupe 2 Services académiques	417,00	434,00	451,00	17,00
SAENES Groupe 3 Services académiques	384,00	400,00	417,00	17,00

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

Aujourd'hui un agent de catégorie B commence à 4% au-dessus du SMIC (contre 14% en 2000) et terminera sa carrière à 78% au-dessus du SMIC (contre 102% en 2000).

Si la différence se résorbe positivement pour les agents sur postes logés en établissement, les taux entre logés et non logés conservent un écart de près de 15% contre 25% précédemment.

Grilles pour les SAENES en EPLE

	Taux mensuel 2016	Taux mensuel 2019	Taux mensuel 2021	Augmentation mensuelle
SAENES logé en EPLE Groupe 1 A	284,00	384,00	446,00	62,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 A	484,00	504,00	524,00	20,00
SAENES logé en EPLE Groupe 1 B	267,00	367,00	430,00	63,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 B	467,00	486,00	505,00	19,00
SAENES logé en EPLE Groupe 1 C	250,00	350,00	414,00	64,00
SAENES non logé en EPLE Groupe 1 C	450,00	468,00	487,00	19,00
SAENES logé en EPLE groupe 3	184,00	284,00	354,00	70,00
SAENES non logé en EPLE groupe 3	384,00	400,00	417,00	17,00

Groupe 1 A, B, C = adjoints gestionnaires



Toujours un blocage pour la mobilité

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 toujours 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 600 € par an en passant du groupe 1 au groupe 2 et plus de 1000 € en passant du groupe 1 au groupe 3.

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

En catégorie A, nous demandons toujours 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 des taux selon le grade, à la différence des catégories B.

Groupe 1 : cheff-es de division du rectorat et du SIDEPP

- 1190 € mensuels à 1330 € selon le grade

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

- 756 € mensuels à 1005 € selon le grade.

Groupe 3 : cheff-es de bureau « à technicité particulière »

- 687 € mensuels à 762 € selon le grade.

Groupe 4 : attaché-es « de base »

- 645 € mensuels à 697 € selon le grade.

Salaires :

Et pour les catégories A, le tassement est aussi très significatif. **Aujourd'hui un agent de catégorie A commence à 16% au-dessus du SMIC (contre 37% en 2000) 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.

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

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 819 € à 1330 €)

Groupe 2 :

- Agents comptables (gestionnaires de 5 à 6 EPLE) avec un taux A pour les logés et les non logés, par grade. (de 812 € à 1205 €)
- 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 723 € à 1100 €)
- Adjoint.es gestionnaires avec un taux C pour les logés et les non logés, par grade. (de 642 € à 1005 €)

Groupe 3 : Adjoint.es gestionnaires d'EPLÉ avec 3 taux selon la catégorie de l'établissement (1,2 ou 3) et une déclinaison pour les logés et les non logés, par grade. (De 592 € à 937 €)

Groupe 4 : attaché.es « de base » non gestionnaire EPLE allant de 538 € mensuels (logé) à 633 € (non logé).

PERSONNELS ITRF

Si on omet la BAP E des personnels informaticiens, la comparaison entre les taux des personnels administratifs et des personnels techniques est flagrante.

Les personnels techniques ont des taux indemnitaires moins forts que les personnels administratifs.

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

Ainsi, un personnel ATRF hors BAP E perçoit 18 à 23 euros de moins qu'un ADJENES.

De même un TRF hors BAP E :

- De groupe 1 perçoit 92 euros de moins qu'un SAENES de groupe 1
- De groupe 2 perçoit 55 euros de moins qu'un SAENES de groupe 2
- De groupe 3 perçoit 35 euros de moins qu'un SAENES de groupe 3

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 revendique un taux par grade, mais surtout l'intégration des primes dans le salaire ainsi qu'une hausse du point d'indice.

	Taux mensuel 2019	Taux mensuel 2021	Augmentation mensuelle
ATRF Laboratoire Groupe 1	263,00	276,00	13,00
ATRF Laboratoire Groupe 2	259,00	271,00	12,00
ATRF services BAP E	557,00	584,00	27,00
ATRF services autres BAP Groupe 1	259,00	271,00	12,00
ATRF services autres BAP Groupe 2	259,00	271,00	12,00

TRF Laboratoire Groupe 1	398,00	411,00	13,00
TRF Laboratoire Groupe 2	383,00	396,00	13,00
TRF services BAP E Groupe 1	684,00	707,00	23,00
TRF services BAP E Groupe 2	597,00	617,00	20,00
TRF services Autres Groupe 1	398,00	411,00	13,00
TRF services Autres Groupe 2	383,00	396,00	13,00
TRF services Autres Groupe 3	366,00	378,00	12,00

ASI Laboratoire Groupe 1	433,00	446,00	13,00
ASI Laboratoire Groupe 2	418,00	430,00	12,00
ASI services BAP E Groupe 1	711,00	732,00	21,00
ASI services BAP E Groupe 2	608,00	626,00	18,00
ASI services Autres Groupe 1	433,00	446,00	13,00
ASI services Autres Groupe 2	418,00	430,00	12,00

IGE services BAP E Groupe 1	931,00	954,00	23,00
IGE services BAP E Groupe 2	873,00	894,00	21,00
IGE services Autres Groupe 1	650,00	666,00	16,00
IGE services Autres Groupe 2	500,00	512,00	12,00
IGE services Autres Groupe 3	450,00	461,00	11,00

IGR services BAP E Groupe 1	1500,00	1522,00	22,00
IGR services BAP E Groupe 2	1172,00	1189,00	17,00
IGR services BAP E Groupe 3	1127,00	1143,00	16,00
IGR services Autres Groupe 1	1183,00	1200,00	17,00

Pourquoi le gouvernement doit et peut augmenter les salaires dans la Fonction Publique

Le gouvernement poursuit sa décision de poursuivre le gel de la valeur du point sur 2021 et 2022 et d'exclure toute augmentation générale des traitements.

La ministre met avant le coût soit disant « exorbitant » de la revalorisation du point d'indice pour un effet modéré sur le pouvoir d'achat des salarié-es.

Ce raisonnement n'est pas nouveau : voilà des années que les gouvernements successifs nous le resservent tout en arrosant « en même temps » le grand patronat avec l'argent public.

Depuis 2000, les gouvernements successifs ont fait le choix de ne revaloriser le SMIC que du minimum légal.

Si le gouvernement faisait le choix d'une indexation de la valeur du point sur l'évolution du SMIC, le pouvoir d'achat 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.

**Indexer la valeur du point d'indice sur le SMIC
Pourquoi 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 aux entreprises 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 !

CGT Educ'Action Nantes Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

E mail : elusadmin.nantes@cgteduc.fr Internet <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

Ce que revendique la CGT :

- Augmentation de 400 euros 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)
- 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
- Droit à l'indemnitaire pour les agents non-titulaires

Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique :

Guichard Hervé, Sylvie Moreau, Morgane Boyer, Ronan Keromnes

Agents titulaires :

Vos élu.es CGT aux CAPA des adjoints et des secrétaires administratifs

Patricia Berlaud, Céline Moulin, Agnès Plessis, Thierry Fourage

Vos élu.es à la CAPA ATRF

Sylvie Moreau, Nadège Jouneau

Agents non-titulaires :

Vos élu.es à la CCP des agents non-titulaires ATSS

Barbara Fouché, Céline Franco



Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.

Téléchargez le bulletin d'adhésion [ICI](#)

Contact CGT Educ'Action Nantes : elusadmin.nantes@cgteduc.fr