



SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire
et des Bibliothèques
Fédération syndicale unitaire



Ne pas s'auto-féliciter béatement, ni bouder inutilement...
Mais plutôt analyser et argumenter pour porter les revendications

LA REVALORISATION, IL LA FAUT, POUR TOUT-ES, DÈS 2021 !

**pour faire reconnaître nos métiers et missions d'administration,
d'organisation et de gestion du service public d'éducation !**

Lundi 14 juin 2021, un groupe de travail s'est réuni à la DGRH du ministère pour poursuivre la concertation engagée depuis un an entre le ministère et l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur la mise en œuvre **d'un plan pluriannuel de requalification** (revalorisation) **de la filière administrative, dans le cadre du Grenelle de l'éducation.**

Le SNASUB-FSU vous informe et vous rend compte de son action !

Un plan ministériel de requalification de la filière administrative rendu nécessaire par des décennies d'insuffisance des politiques de promotion interne au MENJS !

Depuis sa création, le SNASUB-FSU défend la revendication d'une requalification des emplois de la filière administrative et témoigne de l'évolution permanente des missions et des métiers et de la très grande adaptation au quotidien des personnels.

Après des années de bataille syndicale, aujourd'hui, le ministère souscrit également à la nécessité de renforcer l'attractivité des métiers administratifs de l'éducation nationale. La création du CIGEM des attachés d'administration de l'État, il y a une dizaine d'années, n'a pas eu pour conséquence d'améliorer la situation des personnels de l'éducation nationale.

Le nombre de postes créés en AAE et SAENES a été insuffisant au regard des besoins en qualification des emplois ; ils ont été si insuffisants que la répartition des effectifs de la filière entre les trois catégories hiérarchiques C, B et A est une des moins favorables de la fonction publique de l'État alors que nos missions quotidiennes réclament des qualifications importantes. **Il nous a aussi fallu subir les politiques de suppressions de postes, sans rapport avec les besoins des équipes et tellement néfastes pour les conditions de travail des personnels et la bonne organisation des services et établissements.** Tout ceci explique, mais n'excuse en rien la situation de déqualification de leur emploi que subit une majorité de collègues au regard de la réalité de leurs travail et fonctions !

Depuis quatre ans, le ministre promet de revaloriser les per-

sonnels... Sans doute le contexte pré-électoral de l'élection présidentielle à venir n'est pas pour rien dans le fait que les annonces se précisent aujourd'hui, dans un cadre ministériel dit du « Grenelle de l'éducation ».

Tant mieux s'il « n'oublie » pas les personnels administratifs dans ce cadre même si nous continuons à juger scandaleuse la décision gouvernementale de ne pas dégeler la valeur du point d'indice dans la fonction publique alors que bon nombre de fonctionnaires ou d'agents publics ont su faire face à la difficile situation sanitaire.

Il n'était cependant pas possible qu'il n'y ait rien pour nos métiers et personnels en termes de revalorisation : c'est ce que le SNASUB-FSU avait revendiqué notamment lors de la journée d'action syndicale unitaire du 26 janvier dernier.

Ce plan de requalification est donc une avancée qui renforce notre exigence qu'il soit à la hauteur des besoins - ce qu'il n'est pas encore - **c'est-à-dire qu'il puisse bénéficier à TOUTES et TOUS, dès 2021!**

Le SNASUB-FSU regrette notamment qu'aucune programmation budgétaire pluriannuelle ne soit prévue, alors même qu'une grande partie des mesures sont censées intervenir après les prochaines

élections présidentielles... Nous sommes donc déterminés à ne rien lâcher et à agir avec détermination **pour défendre les revendications et les budgets qui permettront de les faire aboutir.**

La revalo, il nous la faut, car nous la méritons depuis longtemps !

Le SNASUB-FSU acte positivement le fait que le ministre ait affiché une volonté de revaloriser tous les métiers, y compris les administratifs. Il est cependant très vigilant quant au fait que tout le monde puisse bénéficier des mesures, notamment indemnitaire.

La faiblesse des indemnités versées à l'éducation nationale aboutit à ce que de nombreux personnels font le choix de partir travailler dans d'autres ministères. Le mouvement inverse est plus réduit.

De plus, la déconcentration des cartographies indemnitaires aboutit à des inégalités importantes d'une académie à l'autre, en termes de groupes de fonctions ou même de montants versés... Bref, il y a autant de politiques indemnitaires que d'académies... Qui sont cependant toutes marquées par l'inégalité indemnitaire entre personnels logés et non-logés. Sur ce dernier point, le ministère indique qu'il réduira mais n'abolira pas cette discrimination indemnitaire.

Toutes ces inégalités doivent être résorbées car il ne serait que justice que le même travail soit partout rémunéré de la même façon. En outre, c'est un préalable pour pouvoir gagner l'intégration des primes dans le traitement indiciaire et contribuer à la revalorisation des carrières tout en mettant fin **aux « dérives indemnitaires » pouvant déboucher sur une individualisation** à outrance de nos rémunérations.

Un plan ministériel qui va dans la bonne direction mais qui est encore marqué par des limites inacceptables

Ses limites ? Une contrainte budgétaire qui aboutit à exclure d'emblée un nombre certains de collègues de la revalorisation indemnitaire 2021 ou des mesures de requalification. **Pour le SNASUB-FSU, c'est inacceptable !**

Un plan ministériel décliné en 4 axes

1 - L'évolution des missions et des métiers

Déploiement d'une GRH de proximité par un accompagnement personnalisé, évolution dans l'organisation des examens et concours, évolutions dans les domaines financiers et comptables, développement de certaines missions dans le domaine régalién, enjeux de la numérisation des services et son impact sur la réalité et l'organisation du travail nécessiteront de créer davantage de postes en catégories A et B dans les services.

Concernant les missions administratives en EPLE, le ministère convient de la nécessité de mieux reconnaître les fonctions exercées par les adjoint-es-gestionnaires tout en indiquant que le déploiement du programme Mf² (Op@le et Oper@), la mise en œuvre des politiques d'école inclusive ou le transfert de charge sur les EPLE d'une partie de l'organisation des examens (réforme du

bac) par exemple ont des conséquences sur les quotidiens « métiers » ; et que ceci doit permettre de renforcer le travail en réseau et le renforcement de compétences et spécialisations particulières (juridiques, RH, logistique, etc.) qui devront ainsi être mutualisées. Il ajoute que pour les gros établissements, **il faudra aussi envisager d'implanter des postes d'assistance de direction.**

Les limites du plan :

- **le ministère fait l'impasse sur la nécessité de développer une politique de suppléance** à la hauteur des enjeux des missions ; il y a pourtant un enjeu à installer des équipes de titulaires remplaçants et, en attendant, de mieux rémunérer les contractuels assurant les remplacements, notamment en leur versant l'équivalent de l'IFSE que perçoivent les titulaires.
- tous les postes d'adjoint.es gestionnaires ne sont pas prévus d'être transformés en catégorie A ;
- les secrétariats et les postes de gestionnaires dans les services, pour la grande majorité d'entre eux, il prévoit de les laisser en catégorie C.

- rien n'est dit sur la nécessité de créer des postes (en A et B) pour assurer la bonne organisation des services et EPLE et de meilleures conditions de travail dans un contexte de renforcement des missions.

2 - Le renforcement de la formation initiale et continue

En plus des programmes de formation des cadres organisés par l'IH2EF, le ministère prévoit d'inciter les académies à mettre en place une formation initiale générale à la prise de poste pour les nouveaux attachés.es et SAENES et de renforcer la formation continue sur les aspects métiers.

Pour le SNASUB-FSU, l'enjeu d'une formation de haut niveau est à connecter à celui des moyens de remplacement pour permettre aux collègues de s'y investir ; les plans académiques doivent être renforcés en matière de contenus et de temps dédiés. La formation des AdjAENES ne doit pas être négligée : c'est un enjeu à lier à la requalification. Le SNASUB-FSU a demandé à que des groupes de travail spécifiques aient lieu, y compris au niveau ministériel, a fortiori dans ce contexte d'apparition de nouveaux outils.

3 - Un plan pluriannuel de requalification

Comme annoncé depuis plusieurs mois, le ministère veut engager un plan de requalification des emplois de la filière administrative. Les postes ouverts aux concours de recrutement d'AAE et de SAENES sont significativement augmentés cette année et annoncés comme tels pour les années à venir. Ceci indique que les volumes de promotions pour les listes d'aptitude vont augmenter dès 2022. C'est une première bonne nouvelle. **Le ministère, à raison, corrèle la requalification avec l'approche métier du premier point.**

Cependant, pour le SNASUB-FSU, la réflexion ministérielle en l'état souffre d'un très gros défaut. Elle ne formule rien quant à l'articulation de la politique de requalification avec la politique de promotion. Le risque est surtout d'oublier de reconnaître la situation actuelle marquée par une très grande majorité d'AdjAENES exerçant des fonctions relevant de la catégorie B et d'un grand nombre de SAENES qui réalise tous les jours un travail du niveau de la catégorie A. **Pour le SNASUB-FSU, le ministère doit fournir un cadrage opérationnel et prescriptif** aux académies pour permettre l'affectation sur leur poste alors requalifié, de toutes les promu.es par concours interne ou liste d'aptitude, dès lors que les fonctions exercées relèvent de la catégorie supérieure.

4 - Une revalorisation indemnitaire devant intervenir dès cette année (rétroactive au 1^{er} janvier 2021)

Le ministère annonce une revalorisation indemnitaire dans l'objectif de faire « un effort de convergence interministérielle pour les attachés, les secrétaires administratifs et les adjoints administratifs » (cf. ci-dessous), en relevant les minima de gestion, en réduisant l'abattement des montants de référence de l'IFSE pour les personnels logés et en corrigeant les « anomalies de classement dans les groupes de fonction ». L'intention formulée est de faire un effort sur les débuts de carrière. **Le ministère indique qu'il est nécessaire de relancer le dialogue social en académie sur le sujet.**

La proposition ministérielle repose sur un financement de 21,8 millions d'euros pris sur les 400 millions inscrits au budget 2021. Sa proposition de revalorisation indemnitaire aboutit à remonter les minima de gestion pour les faire devenir des planchers indemnitaires par groupe de fonctions selon le tableau ci-dessous :

Projet au 14 juin 2021 de revalorisation indemnitaire établi par la ministère

Corps	Groupe IFSE	Minima IFSE MENJS pour les non logés <small>(circulaire du 5/11/2015)</small>	Projet de minima revalorisés 2021 <small>Personnels non logés</small>	Projet de minima revalorisés 2021 <small>Personnels logés (85% des minima des logés)</small>	% de bénéficiaires pour chaque corps et groupe	Gain annuel moyen pour les bénéficiaires
AAE	Groupe 1	5 600 €/an	8 200 €/an	6 970 €/an	4 %	+ 933 €
	Groupe 2	5 300 €/an	8 000 €/an	6 800 €/an	32 %	+ 1 205 €
	Groupe 3	4 460 €/an	7 800 €/an	6 630 €/an	67 %	+ 1 283 €
	Groupe 4	3 880 €/an	7 600 €/an	6 460 €/an	89 %	+ 1 926 €
	Total	-	-	-	52 %	+ 1 360 €
SAENES	Groupe 1	3 320 €/an	5 400 €/an	4 590 €/an	53 %	+ 773 €
	Groupe 2	3 200 €/an	5 200 €/an	4 420 €/an	55 %	+ 441 €
	Groupe 3	3 020 €/an	5 000 €/an	4 250 €/an	77 %	+ 481 €
	Total	-	-	-	68 %	+ 530 €
ADJAENES	Groupe 1	2 210 €/an	3 500 €/an	2 975 €/an	62 %	+ 229 €
	Groupe 2	2 160 €/an	3 300 €/an	2 805 €/an	83 %	+ 320 €
	Total	-	-	-	81 %	+ 313 €

Si la proposition ministérielle est plus ambitieuse que celles connues ces dernières années, elle souffre de trois défauts.

- **Le premier, et non des moindres, est l'insuffisance des revalorisations envisagées** des montants minimaux pour les ADJAENES et les SAENES – compte-tenu qu'ils subissent les phénomènes de déqualification comme une grande injustice – circonstances aggravantes dans le contexte de dégradation continue de pouvoir d'achat subie par tous les agents publics comme conséquence du gel de la valeur du point d'indice. **Encore une fois, la situation de la catégorie B** ne semble pas émouvoir plus que cela, alors qu'elle constitue la catégorie de débouché d'une part non négligeable des enjeux de la requalification au sein du MENJS ;

- **Le deuxième, c'est évidemment le fait que 29 % des personnels risquent de ne rien voir de cette revalorisation en 2021 ! Inacceptable pour nous**, car nous estimons que la revalo doit concerner toutes et tous dès 2021 ! Il

suffirait pourtant de revaloriser les planchers proposés tout en réduisant les inégalités indemnitaires existantes. **D'augmenter de quelques millions l'enveloppe des 22 millions d'euros consacrée aux administratifs, prise sur le budget global des 400 millions...**

- **La troisième, c'est la difficulté pour le ministère à envisager un cadrage national prescriptif** pour mettre de l'ordre dans le « maquis » des cartographies académiques.

Pour le SNASUB-FSU, **cette revalorisation indemnitaire doit aussi être l'occasion d'améliorer la situation salariale des collègues contractuel·les.**

Le SNASUB-FSU est donc déterminé à développer ses revendications, confronter ses analyses, argumenter et proposer pour faire évoluer positivement le projet de revalorisation indemnitaire du ministère. **Il est possible de faire plus et mieux, pour tout.es, dès 2021 !**

Pour nos salaires et carrières, pour tout-es dès 2021, la revalo, il nous la faut !

Le SNASUB-FSU est déterminé à agir syndicalement, à tous les niveaux et de façon inlassable, pour gagner de vraies avancées pour les personnels. Nous sommes convaincus que le plan ministériel peut être amélioré pour peu que l'on n'abdique pas de l'action syndicale alors même que la concertation n'est pas terminée en se figeant dans une posture acritique permanente.

Le SNASUB-FSU veut gagner un plan ministériel à la hauteur des enjeux, qui soit à la hauteur des missions et métiers. Un plan qui permette de requalifier les postes des collègues promu.es pour reconnaître la réalité de leur travail et de ne pas priver leurs services et établissements de leurs compétences, qualifications et expérience. Un plan qui permette une amélioration de pouvoir d'achat pour toutes et tous.

Et pour permettre un vrai repyramidage, sans risque d'affaiblissement des services par des choix budgétaires qui seraient au final financé par des suppressions de postes, le SNASUB-FSU revendique un plan de créations d'emplois dans le schéma ministériel pour les années à venir. **Sur ce sujet, le SNASUB-FSU demande qu'un engagement ministériel clair soit pris**, par exemple par une programmation budgétaire en ce sens.

Petit message – bien intentionné – aux prétendant·es à être des « champion·nes » du dialogue social !

« Dialogue social », vous avez dit « Dialogue social »...

Il est pour le moins étonnant de remarquer comme d'aucuns (se) décernent volontiers des brevets de dialogue social.

Et ceci, alors même que des milliers de collègues découvrent – effarés – dans leur académie, administration ou service le caractère absolument discrétionnaire et opaque des décisions des autorités de gestion relatives à leurs demandes de mutations ou à leurs promotions de grade ou de corps.

Franchement, en matière de dialogue social, il est bien curieux de constater le zèle avec lequel on applique les

dispositions de la loi du 6 août 2019 au sein du MENJS – loi qui a amputé les CAPN et CAPA de nombre de leurs compétences. Chacun.e découvre progressivement ce que « coûte » la « rénovation » du dialogue social dans la fonction publique entreprise par ce gouvernement et ses ministres : tout simplement le droit élémentaire pour les personnels à participer par l'intermédiaire de leurs représentant·es élu·es à l'examen des décisions relatives à leur carrière **et ainsi le droit de faire valoir – par leurs délégué·es élu·es** – leurs situation et arguments ; en plus d'avoir aussi une vision globale sur le respect des règles collectives de gestion des mutations et des promotions **et sur le respect notamment de l'égalité de traitement des collègues.**