



## LE CRISTO LIEN

**LE SYNDICAT ADMINISTRATION INTENDANCE UN  
SYNDICAT PROCHE DE VOUS**  
Un syndicat de continuité

### Edito



Avec les attentats du vendredi 13, c'est toute la société française dans sa diversité, son ouverture, son indépendance et sa liberté, qui a été visée. A&I UNSA Créteil s'associe à la peine des familles des victimes, lâchement assassinées.

De l'horreur sort souvent le meilleur. En effet, la réaction à ces atrocités est un élan républicain et démocrate. Les gens sont investis, touchés, émus et concernés. Ils ne sont plus indifférents mais seulement différents. Ils sont tous solidaires pour défendre un système philosophique, politique et social. C'est exactement la vision que nous avons du syndicalisme. Etre solidaire pour lutter ensemble à la

défense d'une idée certaine de nos métiers et de notre vision de l'AENES, en résistant aux pressions et aux tendances défaitistes. Faire du mieux que nous pouvons pour améliorer les choses afin que l'Humain soit toujours au cœur de nos préoccupations.

Du fait des attentats, les différentes CAPA prévues cette semaine ont été annulées et reportées ultérieurement. N'hésitez pas à prendre contact avec vos commissaires paritaires afin que votre dossier puisse être défendu avec le plus de précision.

Nous espérons sincèrement que notre société va rester dans cet état d'esprit au-delà des attentats et du temps qui passe. Etre solidaire et fraternel apporte du mieux.

### Le R.I.F.S.E.E.P.

ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2015. Il s'agit du nouveau régime indemnitaire qui vient se substituer à la PFR et à l'IAT.

Il s'agit donc d'un régime indemnitaire composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).

Ce nouveau régime indemnitaire a été voulu par le ministère de la fonction publique. Lors de sa première mouture, A&I UNSA s'y est opposé et a demandé l'ouverture de négociations afin d'obtenir des avancées. Certes, le RIFSEEP n'est pas une réponse satisfaisante pour A&I UNSA mais la version négociée présente des garanties que la version proposée par le ministère ne possédait pas.

Il s'agit entre autres de la baisse du CIA à 12% à la place de 15, de la révision de celui-ci abaissée à trois ans au lieu de quatre au départ. A&I UNSA a négocié aussi un cadrage national et non plus académique, qui générerait pour la PFR des écarts aberrants entre académie. Concrètement, nous avons obtenu :

- Des minima ministériels par corps qui sont en moyenne le double des minima pour la fonction publique ;

- Une circulaire scolarité et supérieur unique prescriptive ;

- Une orientation forte en faveur de la partie pérenne, l'IFSE, au détriment de la partie variable, le CIA ;

- Un engagement sur l'équité indemnitaire entre les personnels. L'UNSA a voté CONTRE ce dispositif indemnitaire au CSFPE (conseil supérieur de la Fonction Publique de l'Etat).

L'UNSA s'est abstenu aux deux CT ministériels mais nous avons contribué, lors des différents groupes de travail, à l'amélioration du dispositif commun Fonction publique tout en restant vigilants. C'est une abstention vigilante. Pourquoi s'abstenir alors que nous avons réussi à obtenir des avantages certains ?

- parce que les crédits indemnitaires dont seront dotés les ministères ne seront pas à la hauteur des ambitions du dispositif.

- parce qu'il ne répond pas aux attentes des agents de la Fonction publique,

- parce qu'il ouvre la voie de la reconnaissance par l'indemnitaire des compétences et des qualifications alors que c'est du ressort de l'avancement,

## N°16 de NOVEMBRE 2015

- parce qu'il introduit des discriminations entre les agents qui ne pourront pas tous déployer un parcours professionnel digne d'être reconnu par l'indemnitaire.

Les organisations syndicales concurrentes vilipendent l'UNSA qui a permis le passage de ce régime avec les modifications que nous avons souhaitées. Cependant, il faut bien comprendre que si nous avions refusé, le ministère de la fonction publique aurait appliqué la première version du RIFSEEP. A&I UNSA, fidèle à sa tradition de faire avancer les choses au bénéfice des administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, préfère un texte négocié à l'avantage des collègues, même s'il n'est pas complètement satisfaisant, à l'imposition pure et simple d'une mesure clairement défavorable pour nos carrières. La première version aurait entraîné des iniquités et sûrement des dérives abusives.

Au niveau de notre académie, le CTA qui s'est réuni le 15 octobre a opté pour une mise en place du RIFSEEP fidèle à la cartographie nationale. L'UNSA a demandé à ce que le CIA soit abaissé à 5% maximum afin d'éviter la tentation de l'abus. Nous nous sommes abstenus car même si dans l'ensemble cela semble satisfaisant, certains montants sont encore à modifier et nous trouvons toujours le projet bien en dessous de l'ambition qu'il préconisait. Enfin, nous demandons que cesse la discrimination faite aux personnels logés en EPLE. Le traitement des fonctionnaires en EPLE est particulièrement inégalitaire puisque seuls les personnels de l'AENES voient leur régime indemnitaire limité.

Si, lors de l'application de ce dispositif, vous constatez des incohérences, n'hésitez pas à nous saisir.

### Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations : P P C R

L'accord PPCR s'inscrit dans les principes du dialogue social. Sa mise en œuvre est conditionnée à la signature des organisations représentatives dans les trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière).

Pour le versant Etat, c'est 56% des fonctionnaires qui ont dit : oui, dont l'UNSA. Mais sur l'ensemble de la fonction publique, seulement 49%.

Le Premier ministre, considérant que cette absence de majorité était le fruit de luttes d'influences décidait d'appliquer de manière unilatérale cet accord, car il améliorerait la carrière des fonctionnaires.

#### L'UNSA a dit : « oui ».

✓ **Parce qu'il réaffirme :**

- ✚ l'unicité du statut.
- ✚ l'attachement aux valeurs de la fonction publique de carrière.
- ✚ Le principe du recrutement par concours.
- ✓ **Parce que cet accord améliore les carrières et les rémunérations :**

- ✚ Glissement de l'indemnitaire vers l'indiciaire.
- ✚ Déroulement d'une carrière sur deux grades au moins et pour tous.
- ✚ Refonte des grilles de rémunération.

#### Pour les ADJAENES :

Suppression d'un grade. Passage à 3 grades. Fusion de l'ADJAENES 1<sup>er</sup> classe et AAP2.

1<sup>er</sup> grade : IM 325/367 au lieu de 321/363)

2<sup>ème</sup> grade : (IM 328/416 au lieu de 323/407 sur deux grades) et 3<sup>ème</sup> grade (IM 345/466) en 2017.

En 2018, 2019 et 2020 : augmentation régulière de la grille indiciaire pour arriver à :

1<sup>er</sup> grade : 330/382

2<sup>ème</sup> grade : 332/420

3<sup>ème</sup> grade : 350/473

#### Pour les SAENES :

Dès 2016 : un petit tour de « passe-passe » : 6 points d'indemnitaire sont transférés à l'indiciaire. *A ne pas négliger puisque l'indiciaire entre dans le calcul de la retraite.* C'est un effort pour l'employeur. Augmentation des « IM » planchers et plafonds de 6 points.

Entre 2017 et 2018 : le plancher et le plafond de la classe normale prennent 11 points.

Pour la classe sup, le plancher prend 23 points, le plafond : 13.

Pour la classe ex : 19 points au plancher et au plafond.

La carrière en catégorie B s'étale sur 30 ans au lieu de 31 ans.

#### Pour les AAE :

En 2017 : le premier grade est réduit d'un échelon, il en est de même pour les APA.

La revalorisation pour tous les grades intègre un glissement de 4 points de l'indemnitaire vers l'indiciaire.

En 2018 : la revalorisation, intégrera un glissement de 5 points vers l'indiciaire.

De 2017 à 2019 : l'IM plancher du 1<sup>er</sup> grade passe de 383 à 390, le plafond de 664 à 673.

De 2017 à 2019 : pour les APA, 489 au plancher à 500. 793 à 806 (IB 1015 en 2020 avec un 10<sup>ème</sup> échelon) au plafond.

En 2020 pour les directeurs de services l'IB à 1020 au 14<sup>ème</sup> échelon.

#### Conclusion :

Pour certains corps, l'accord PPCR dépasse le projet A&I-Unsa pour « une fonction publique de l'état statutaire inter ministérielle et inter catégorielle ». Il n'est pas, pour autant suffisant. Dans le contexte de crise actuel, c'est une avancée pas un aboutissement.



**Vos commissaires paritaires académiques sont à votre disposition, n'hésitez pas à leur envoyer des mails :**

- Adjoint : GAUTHEROT POEAN Estelle : [mingni.estelle@yahoo.fr](mailto:mingni.estelle@yahoo.fr)
- SAENES : Eric DHAISNE : [eric.dhaisne1@ac-creteil.fr](mailto:eric.dhaisne1@ac-creteil.fr)
- AAE : Sylvie JURAVER : [sylvie.juraver@ac-creteil.fr](mailto:sylvie.juraver@ac-creteil.fr)

- ET faire copie au Secrétaire académique : Florian SIDOBRE : [florian.sidobre@ac-creteil.fr](mailto:florian.sidobre@ac-creteil.fr)

Pour tout conseil et renseignement : 01 57 14 07 80. Mail : SL ou [SJ@aeti-unsa.org](mailto:SJ@aeti-unsa.org)

### Audience avec Monsieur le secrétaire général, le mercredi 16 septembre

Nous avons été reçus par Monsieur le Secrétaire Général, Thierry Ledroit accompagné de Madame Isabelle Chazal (DRRH) et de Madame Barbara Kotéké (secrétaire générale adjointe)

De notre côté, étaient présents : Florian Sidobre (SA), Christine Rescoussie (SA adjointe), Serge Lagauzère (SD 94, Commissaire Paritaire National du B et secrétaire national du B et Sylvie Minatchy (réfèrent pour les personnels du rectorat). Etait excusé : Dominique Dupasquier (coordonnateur inter académique).

Nous avons commencé par faire le point sur les postes encore vacants. Madame la DRRH nous a dit que tous les postes de secrétariats étaient pourvus et que seuls deux postes d'adjoint gestionnaire restaient vacants jusqu'au 1er octobre. Le lycée Suger et le collège Garcia Lorca à Saint Denis. A cela s'ajoutent quatre postes de fondés de pouvoir, qui sont parus à la BIEP mais n'ont pas trouvé preneur.

Un point particulier a été fait avec les représentants de l'académie sur les nouveaux entrants sur des postes réputés difficiles. Certains collèges en zone sensible ou des agences comptables dans lesquels une gestion défaillante a été observée. Le secrétaire général nous a dit avoir débloqué des moyens, souvent humains, afin d'aider les collègues dans la mise à niveau de l'EPL. Il s'agissait d'une demande d'A&I UNSA du mois de mai. Le secrétaire général l'a entendu et nous l'en avons remercié.

Nous avons abordé le point quant à la mise en place de la nouvelle prime REP/REP+, dont les arrêtés venaient juste de paraître. Le rectorat nous a répondu que cela allait être fait mais qu'il fallait lui laisser un peu de temps.

Suite à plusieurs mails de notre part sur le sujet, nous avons voulu connaître l'état d'avancement de la mesure de Madame la ministre concernant la requalification supplémentaire de 100 postes de B en A et de 300 postes de C en B sur trois ans, au niveau national. Le rectorat nous a dit ne pas avoir reçu de consigne du ministère. Nous avons rappelé que le ministère aurait dû arrêter les données au 21 juin 2015 après les remontées de chaque académie. Le secrétaire général nous a assuré qu'il suivrait ce dossier de près. Cependant, pour l'instant, rien n'a été fait au niveau de l'académie.

Nous porterons encore une attention particulière à ces requalifications que seul notre syndicat a réussi à obtenir après des années de négociation.

Nous avons parlé de la dégradation constatée des relations entre les chefs d'établissement et les adjoints gestionnaires. Le rectorat nous a répondu que les relations n'étaient pas pires qu'avant. Nous n'avons pas été d'accord et avons parlé de quelques cas évocateurs où des abus de pouvoir sont avérés. Le secrétaire

général nous a dit que sans écrit, il ne pouvait pas intervenir. Nous lui avons dit que nous essayerons de convaincre nos collègues de faire des écrits. Cependant, nous avons insisté sur le fait que ces situations très difficiles, voire impossibles pour nos collègues, existaient bel et bien.

Il en est de même pour le cas de la DEEP (division des établissements de l'enseignement privé) où malgré des réclamations lors de CAPA, rien n'a été fait car il n'y a jamais eu de saisine réelle par manque de témoignage direct et authentifié. Pourtant, les collègues de ce service travaillent dans une situation inacceptable, où certains droits élémentaires ne sont pas respectés. Nous avons demandé au rectorat d'intervenir sur ce sujet mais apparemment, aucune action réelle ne sera menée. Cela n'est pas acceptable. En cas de suspicion, une enquête préalable doit être diligentée afin de lever tout doute.

Un point a été soulevé sur les entretiens d'évaluation. En effet, certains collègues n'avaient toujours pas été évalués, d'autres venaient tout juste de l'être. Nous avons soulevé aussi le cas d'une collègue de catégorie C évaluée deux fois (adjoint gestionnaire et principale) à deux mois d'intervalle. Le secrétaire général nous a bien confirmé que l'évaluation doit être faite par le supérieur hiérarchique direct. De même pour certains fondés de pouvoir évalués par le chef d'établissement malgré les protestations de l'agent comptable. Nous avons rappelé au rectorat que le tribunal administratif avait débouté une évaluation faite par le N+2 alors qu'elle aurait dû être faite par le N+1, c'est-à-dire le supérieur hiérarchique direct. Il y a donc une jurisprudence sur ce sujet. Quid des secrétaires d'établissement et des élèves évalués par les chefs d'établissement adjoints

Nous avons insisté sur le manque de formation au management des personnels de direction.

Le RIFSEEP et sa mise en application ont été abordés. Nous avons demandé à ce que le CIA (complément indemnitaire annuel) ne soit pas un poids pesant sur le subordonné dans son évaluation ainsi que dans sa manière de travailler. Nous avons demandé la prudence.

Nous avons demandé les modalités du recrutement sans concours. Le secrétaire général nous a dit que les critères variaient d'une année à l'autre et que l'ancienneté n'était pas forcément un critère retenu. Il s'agit d'un entretien où des questions sont posées afin d'évaluer les aptitudes des candidats. La réponse nous a convenu.

Enfin, nous avons sollicité un planning des groupes de travail afin de pouvoir nous organiser sur l'année scolaire. Ce sera chose faite d'ici aux vacances de la Toussaint.



Le secrétaire académique  
Florian Sidobre