



Le Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques

Collèges, lycées, GRETA, EREA, rectorats, DSDEN, CIO, établissements d'enseignement supérieur, Canopé, CNED, CROUS, ONISEP, laboratoires, bibliothèques, Jeunesse et sports...

→ **Le SNASUB-FSU vous représente et vous rend compte...**

Audience ministérielle auprès de M^{me} Valentine TCHOU-CONRAUX, conseillère sociale du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Jeudi 23 novembre 2023 – 10h00

👉 **Emplois 2024 – Conditions de travail – Crise du recrutement – Salaires – Op@le – RenoirH – Requalification des emplois administratifs et ITRF – Encadrement administratif...**

UNE délégation nationale du SNASUB-FSU a été reçue jeudi 23 novembre au ministère de l'éducation nationale par madame Valentine TCHOU-CONRAUX, conseillère sociale du ministre Gabriel ATTAL; en présence également de monsieur David HERLICOVIEZ, chef du service DGRH-C, le service de gestion des personnels BIATPSS.

L'objectif de cette audience était de faire part à la direction ministérielle de nos vives inquiétudes actuelles concernant les conditions de travail des personnels de nos filières administratives et ITRF; et d'exprimer des revendications porteuses d'améliorations concrètes pour l'ensemble des collègues, fonctionnaires comme contractuel·les.

Il faut (re)créer des emplois statutaires à la hauteur des besoins !

Il nous faut gagner des renforts en emplois pérennes !

Nous sommes d'abord intervenus sur le schéma ministériel des emplois découlant de la loi de finances 2024. Nous avons rappelé que les charges pesant sur l'administration de nos ministères s'étaient accrues et nos missions devenues plus complexes; que les suppressions de postes administratifs du passé (environ 8 000) avaient renforcé une situation de sous administration indéniable; que les « nouveautés » du moment dégradaient toujours plus les conditions de travail; que l'on ne pouvait indéfiniment continuer comme cela, faire plus avec moins...

Les 2 500 suppressions d'emplois prévus pour 2024 ne devraient concerner que les personnels enseignant·es et nous ne saurons que fin décembre prochain ce que le schéma ministériel réserve aux emplois de nos filières, pour les académies, les services comme pour les établissements scolaires. Le fonctionnement de bon nombre de ces services et établissements montrent pourtant chaque jour les besoins en renfort nécessaire. L'arrivée des nouveaux logiciels RenoirH et Op@le en cours de déploiement nécessite aussi des moyens supplémentaires et leur pérennisation.

Comme en 2023! Car si le schéma des emplois était égal à 0, en 2023, (ni créations, ni suppressions, juste du redéploiement interacadémique – douloureux pour les académies qui ont perdu au détriment d'autres), nous avons vu apparaître en cours d'année des créations d'emplois pour absorber les nouvelles missions (gestion des AESH, bureaux des entreprises dans les LP, RenoirH...) sur tout le territoire.

Ces renforts doivent se poursuivre en 2024, s'intensifier, être pérennisés et donner lieu à recrutements de personnels à statut!

Le renforcement de nos collectifs de travail est d'une urgence absolue! Et le SNASUB-FSU continue de le revendiquer, avec force et constance, pour le schéma ministériel 2024. Pour l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous!

La question de l'attractivité de nos métiers, en lien avec la question des conditions de travail, des rémunérations et des carrières...

La question des conditions de travail et des rémunérations

La crise du recrutement ne touche pas seulement les enseignant·es mais également les emplois administratifs et ITRF. Le SNASUB-FSU y voit deux causes majeures : des conditions de travail et des rémunérations peu intéressantes.

Nos conditions de travail sont très largement dégradées, malmenées par l'arrivée de nouveaux outils complexes et chronophages. Le ministère n'a pas anticipé leur impact sur les risques psycho sociaux induits et la fuite des personnels (titulaires ou contractuels) du MENJ vers d'autres ministères ou fonctions publiques ou vers le secteur privé.

L'accompagnement et la formation sur ces nouveaux outils sont largement insuffisants, ce qui provoque bon nombre de dysfonctionnements graves, compromettant parfois des opérations essentielles telles que la paye. M^{me} la conseillère sociale reconnaît l'existence de situations de souffrance au travail et fait état de conditions dégradées dans la mise en place de Renoirh. Le ministère a ainsi octroyé aux académies des enveloppes supplémentaires de CIA afin de rétribuer plus les personnels qui ont travaillé et travaillent encore sans relâche pour réaliser la paye. Nous avons fait état du départ de collègues qui ont quitté des services gestionnaires de personnels. **Cela ne doit plus durer !**

Cette crise du recrutement est également la conséquence de la faiblesse de nos traitements et des perspectives de carrière. Certes la convergence indemnitaire interministérielle de ces dernières années a permis d'améliorer une part de notre rémunération — l'IFSE mensuelle. Néanmoins, une inflation forte et durable combinée à une valeur de point d'indice trop faiblement revalorisée — et fort peu souvent — attaquent durement la valeur de nos salaires et notre capacité à vivre dignement de notre travail.

M^{me} la conseillère sociale nous a confirmé que le sujet des rémunérations serait abordé dans le cadre de la revalorisation — indemnitaire — 2024 promise et annoncée pour les personnels administratifs, dans le cadre du plan de requalification 2021-2026. Cependant, aucun calendrier de mise en œuvre ne nous a été indiqué pour l'an prochain. Et que la DAF du MENJ avait autorisé une majoration de 10 % pour le versement prévu des CIA (prime de fin d'année) pour cette année.

Dans ces discussions 2024 concernant la revalorisation de l'IFSE, le SNASUB-FSU veillera à ce que toutes les personnes soient concernées : pas de saucissonnage par catégorie, notamment !

Et que des objectifs de convergences indemnitaires soient retenus : entre académies d'une même région; entre personnels ITRF hors services informatiques et administratifs; entre personnels des EPLE, des services et des EPN...; entre personnels de nos trois ministères aussi, MENJ, MESR, MSJOP...

Pour le SNASUB-FSU, il est évident que la question des salaires est une question syndicale prioritaire. Au-delà de la revalorisation indemnitaire continuée et préalable à l'intégration de l'IFSE dans les grilles indiciaires, **il nous faut revendiquer l'augmentation significative de la valeur du point d'indice fonction publique** et la reconstruction de nos grilles de carrière. Ce sont ces dernières qui renseignent sur nos perspectives de carrière, quels que soient nos métiers et missions.

Et il faut aussi ouvrir la discussion sur la rémunération des collègues contractuel·les, dans le prolongement des discussions ouvertes avec la DGRH, dans les académies et les établissements concernant l'amélioration des cadres de gestion! **À travail égal, salaire égal!**

La mobilisation syndicale unitaire doit d'ailleurs continuer sur ce thème pour arracher du gouvernement les milliards d'euros nécessaires à la juste reconnaissance salariale de nos métiers et missions.

Nous revendiquons une véritable revalorisation salariale qui passe par la reconstruction de nos grilles indiciaires et non plus exclusivement par de l'indemnitaire quasiment non pris en compte pour le calcul des pensions de retraite.

De ce point de vue, il nous faut gagner un nouveau processus d'échange prime/points : il faut faire intégrer notre indemnitaire dans notre salaire indiciaire!

Et pour objectiver toutes les heures supplémentaires réalisées et donc perdues car non prises en compte, nous avons demandé la mise en circulation d'un document-type (fourni par la DGRH dans la note unique BIATPSS ?) : toutes les heures supplémentaires effectuées pour mener à bien nos missions doivent être prises en compte (CET, rémunération, récupération...).

Les qualifications mises en œuvre par les personnels et les emplois occupés

Il faut requalifier massivement les emplois ITRF et administratifs, il faut enfin payer les personnels à la hauteur de leurs missions!

Partout, dans chacun de nos ministères, au MENJ, au MSJOP et au MESR!

À DGRH unique, politique unique d'égalité de traitement!

— **Les personnels ITRF des établissements scolaires exerçant dans les laboratoires de sciences** participent quotidiennement à la mise en œuvre de la pédagogie. Et celles et ceux qui œuvrent dans les services de logistique, de maintenance et d'entretien contribuent pleinement au bon fonctionnement des services académiques. **Pourtant, leur rôle n'est pas mis en avant et elles et ils ne figurent que très peu sur l'écran radar des personnels hors enseignant.** es de nos ministères. Alors qu'un repyramidage des emplois ITRF est à l'œuvre dans l'enseignement supérieur suite à la LPR (loi de programmation de la recherche) — des transformations d'emplois finalement élargies à toutes les branches d'activité professionnelles — rien de tel n'est prévu aux MENJ et MSJOP. **Nous avons donc demandé un signal fort :** la mise en œuvre d'un tel plan pour les ITRF — de repyramidage ou de requalification, à l'instar du plan prévu pour la filière administrative — et son financement.

Madame la conseillère sociale a indiqué qu'elle était preneuse des situations professionnelles qui pourraient justifier de telles mesures de requalification. Monsieur Herlicoviez nous a précisé que la carte existante des emplois ITRF dans les académies n'était en aucun cas un frein ou un obstacle aux promotions de ces personnels.

— Concernant la filière administrative, nous avons exploré le peu de visibilité concrète du plan de requalification — de transformation des emplois — entamé depuis 2021. Il n'y a finalement pas assez de collègues concerné·es — notamment pour les plus nombreux d'entre eux, les AdJAENES, qui espèrent tant accéder un jour au corps des SAENES compte tenu de leurs missions quotidiennes...

En effet, les possibilités budgétaires annuelles de promotions par liste d'aptitude restent chaque année trop faibles; et même si les possibilités de recrutements via le concours interne de SAENES ont connu une augmentation significative. De ce point de vue, il n'est pas tout à fait juste que la voie principale de promotion de C vers B, dans le cadre du plan de requalification, soit le concours interne plutôt que la liste d'aptitude.

Nous avons donc revendiqué l'amélioration immédiate de ce plan **et surtout une continuation, au-delà de 2026, d'une politique de transformation des emplois** et de promotion concomitante des collègues pour les trois ministères concernés par la DGRH unique!

Au MENJ, au MSJOP et au MESR : que chacun·e soit payé·e en fonction de ses missions quotidiennes, enfin! Requalification massive des emplois!

L'attractivité des carrières des personnels administratifs d'encadrement...

Nous avons également porté notre revendication lors de l'audience d'une meilleure reconnaissance des personnels d'encadrement de nos filières, notamment pour les personnels AAE.

À l'heure où les personnels enseignant.es ont gagné le « dégraissage » de l'accès à la classe exceptionnelle ainsi que le décontingement de l'accès à l'échelon indiciaire spéciale (EIS) — comme mesures susceptibles de rétablir l'attractivité de leurs carrières — il nous semble tout aussi pertinent et juste de l'obtenir également pour les personnels AAE que nous représentons... L'obstacle principal à la satisfaction de notre revendication statutaire : le caractère interministériel du statut AAE! **Un progrès, l'interministérialité?**

RenoïRH, Op@le... Ces nouveaux outils qui dégradent tant nos conditions de travail!

Pour renforcer l'accompagnement des utilisateurs·trices, pour améliorer les outils, toujours et encore...

Pour le report des vagues d'Op@le prévues en septembre, à commencer par celle de septembre 2024!

Si nous ne sommes pas revenus sur la liste exhaustive des nombreux bugs, incohérences et dysfonctionnements d'Op@le, nous avons demandé que des améliorations rapides puissent être apportées à l'outil (ergonomie, automatisation et simplification de certaines opérations...).

Nous avons également démontré que les déploiements en septembre étaient catastrophiques en terme d'accompagnement mais également de gestion RH (de nombreux postes de gestionnaires vacants, nécessité de former les nouveaux personnels arrivants sur poste...). Le déploiement en septembre ajoute du chaos au chaos. Nous avons donc demandé que les vagues de septembre soient suspendues et que le calendrier du déploiement soit retardé avec des vagues en janvier 2026 et 2027.

Cet étalement nouveau permettrait de monter en compétence plus sereinement dans les académies avec un nombre de formateurs qui monterait en charge en même temps que les différentes vagues. Cela permettrait ainsi de diminuer les risques psycho-sociaux, les risques de dysfonctionnements des établissements scolaires et de mieux anticiper les formations. **M^{me} TCHOU-CONRAU nous a indiqué que le ministère était très attentif aux situations créées par l'utilisation de ces nouveaux outils** et que notre demande de report des nouvelles vagues d'Op@le prévues en septembre seraient étudiées, par la DAF, notamment.

En guise de conclusion, provisoire...

Nous avons pu exposer dans le détail, lors de cette audience, les situations difficiles recensées par notre syndicat et présenter nos principales revendications pour faire améliorer significativement les conditions de travail et de vie des personnels que nous représentons. **Impossible, pour nous, de nous satisfaire de situations dégradées** ni même d'un relatif silence, récurrent, concernant les missions et métiers des personnels administratifs et ITRF de nos ministères, pourtant **INDISPENSABLES** au fonctionnement de l'école de notre pays.

Pour renforcer notre action et nous rendre encore plus visibles, TOUTES et TOUS au syndicat!

Il est Urgent de défendre le service public!

SERVICES PUBLICS ÉDUCATION, RECHERCHE, CULTURE, SANTÉ-SOCIAL, JUSTICE, EMPLOI, ENVIRONNEMENT, COLLECTIVITÉS...

Unissons-nous, Syndiquez-vous!

www.fsu.fr