

## DECLARATION LIMINAIRE CAPA ADJAENES 11 JUIN 2018

Mesdames et Messieurs les membres de la Commission Administrative Paritaire Académique compétente pour le corps des ADJAENES.

L'UNSA vous fait part de l'inquiétude des personnels devant les dernières annonces et notamment celles relatives :

- Au rapport de la mission sur l'organisation territoriale
- L'avenir du statut de la fonction publique.
- La future réforme sur les retraites.
- La suppression de 50 000 postes dans la fonction publique d'état durant le quinquennat.
- Le devenir des DRONISEP et CIO : avec quelles conséquences pour les personnels ?

Les ressources humaines sont avant tout des personnes, des collègues qui travaillent quelque part. Une académie, c'est avant tout un collectif à forte dimension humaine, ancré sur un territoire avec ses forces et des faiblesses, au service d'un public d'élèves et d'étudiants. Bien sûr, il n'est pas interdit de s'interroger sur la taille ou le rôle des académies. Elles ont changé dans le temps et peuvent changer encore. D'ailleurs la mission nationale ne dit pas qu'il faut supprimer les rectorats des académies mais elle préconise la fusion des académies. Ces nouvelles académies, dont la nôtre, auront leur siège dans la ville de la préfecture régionale. Sans nul doute, des mutualisations seront préconisées ayant des conséquences sur la situation des agents

A&I UNSA dénonce la programmation de la suppression de 200 emplois de personnels administratifs dans le M.E.N.. pour la rentrée 2018. Cela envoie un signal négatif de la part du gouvernement. Ces suppressions rentrent dans le cadre de « l'optimisation des moyens » consacrés aux fonctions supports. Rappelons qu'au titre de cette même optimisation 100 emplois ont été créés au budget 2017.

A l'heure du Grand chantier sur l'action publique 2022, l'UNSA Fonction Publique rappelle qu'aucune réforme ne devrait se faire sans les agents publics. Ces annonces ne sont pas les signaux positifs que ceux-ci méritaient ni que l'UNSA attendait. Les personnels des ministères éducatifs vont être particulièrement touchés par ces décisions.

### 1/ Transformer complètement les CAP et les CCP : une mauvaise idée pour tous, agents comme employeurs !

Définir un nouveau modèle de dialogue social ne peut pas se traduire par une détérioration des droits des agents publics.

La présentation, le 25 mai, par la DGAFP, au nom du gouvernement, d'un scénario pour les futures CAP (Commissions Administratives Paritaires) et CCP (Commissions Consultatives Paritaires), élues en 2022, est en contradiction avec les concepts de modernisation et d'amélioration qu'il évoque. Le projet mis sur la table est plus proche d'une transformation radicale. L'UNSA a réaffirmé l'importance des CAP et des CCP qui doivent être proches des préoccupations des agents et qui doivent permettre de garantir l'équité de traitement entre agents et la transparence dans la gestion. Le projet présenté le 25 mai 2018 :

- Supprime toutes les compétences des CAP sur les actes de mobilité et de mutation
- Réduit le suivi des promotions !

De fait, il ne restera plus aux CAP que l'étude des demandes de recours des agents et à se prononcer sur les sanctions disciplinaires. L'idée de supprimer le paritarisme est même évoquée !

L'UNSA a rappelé toute l'importance qu'elle attache à ces instances de dialogue social, qui traduisent le droit de participation des agents publics défini à l'alinéa 8 du préambule de la constitution et dans l'article 9 du statut général de la fonction publique. Elle a rappelé, également, que ces instances sont consultatives et permettent de vérifier que le droit de chacun est respecté avec équité.

Alors que le gouvernement a fait de l'égalité femmes/hommes la grande cause nationale du quinquennat, il est contradictoire d'envisager de supprimer les compétences des CAP et CCP en matière de promotion et de mobilité, deux sujets identifiés comme devant être examinés pour faire progresser l'égalité professionnelle.

L'ensemble des organisations syndicales demande un autre scénario. Pour l'UNSA, cette première présentation ne doit pas rester en l'état.

**L'UNSA s'interroge sur la volonté du gouvernement de réduire le syndicalisme dans la fonction publique.**

En effet, les employeurs ont le pouvoir de décision. Il est, aujourd'hui, éclairé et régulé par l'avis donné lors des instances consultatives. **Supprimer les CHSCT ou les missions des CAP/CCP revient à laisser seul chaque agent face à son employeur. Ce n'est pas la conception de l'UNSA qui prône une véritable modernisation du dialogue social pour un meilleur fonctionnement des collectifs de travail.**

### 2/ Avancement 2018 dans le corps des ADJAENES

Afin de préparer les CAPA, les rectorats ont reçu du Ministère, la répartition académique du nombre de promotions aux grades d'adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe (C2) et d'adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe (C3).

Le moins que l'on puisse dire c'est que le nombre de promotions en adjoint principal 1<sup>ère</sup> classe est très insuffisant au regard du gonflement du grade d'AAP2 suite à la réforme PPCR et à l'intégration dans ce grade des anciens adjoints administratifs 1<sup>ère</sup> classe. Ainsi, plus des 2/3 des collègues adjoints administratifs sont dorénavant principaux 2<sup>ème</sup> classe. D'autant plus, que parallèlement, le nombre des recrutements dans ce grade, est supérieur aux promotions vers le dernier grade.

A&I-UNSA a ouvertement critiqué cette situation d'engorgement du corps sur le grade de recrutement. Notre Ministère est donc au courant, mais que propose-t-il à nos collègues comme évolution de carrière ? Des promotions au compte-goutte !!! Il est vrai que nos collègues de catégorie C coûtent très chers !!!

Décidément 2018 n'est pas l'année du pouvoir d'achat des fonctionnaires !!!

**Nous savons que les points 1 et 2 abordés ci-dessus, n'apporteront aucune réponse de votre part, nous vous demandons de faire remonter cette déclaration liminaire auprès de notre ministère.**

### 3/ L'indemnité IFSE

**A&I UNSA** demande que les personnels logés et non logés aient la même indemnité IFSE. **A&I UNSA** rappelle que ces collègues sont à priori les seuls pour lesquels le régime indemnitaire est touché par cet avantage en nature qui est également un revenu imposable. Dans la logique même imposée du RIFSEEP, c'est la fonction exercée qui peut être discriminante et non pas les conditions d'exercice de la fonction. **A fonction jugée égale, rémunération égale.** A l'inverse de la PFR, le RIFSEEP permet un traitement plus équitable entre logés et non logés car il n'impose pas directement un plafond. Il apparaît urgent de demander à Madame la Rectrice d'agir en ce sens afin de rétablir une équité de traitement indemnitaire entre les agents.

**A&I UNSA** constate un frein à la mobilité car désormais il y a un impact financier en cas de changement de groupe IFSE pour les agents qui mutent sur un poste étiqueté avec un groupe IFSE inférieur. La circulaire MENESR de mise en œuvre en date du 5 novembre 2015 notifie « *qu'en cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'IFSE de l'agent en veillant à prendre en compte sa situation particulière* ».

**Concernant la renégociation de l'Indemnité (IFSE), A&I UNSA** attire de nouveau votre attention sur la circulaire ministérielle de mise en œuvre du RIFSEEP (du 5 novembre 2015) au point IV-2-c qui instaure, en l'absence de changement de fonctions, un réexamen de l'IFSE au minimum tous les trois ans et une augmentation systématique, lors du premier réexamen, sauf dans les cas où les acquis de l'expérience seraient jugés insuffisants. En conséquence, nous souhaitons connaître la procédure que vous envisagez pour les personnels administratifs de l'académie puisque cette échéance arrive prochainement.

**A&I UNSA** informe que l'académie de Reims ne respecte pas la circulaire ministérielle en ce qui concerne la distribution du complément indemnitaire annuel (CIA). Le ministère commence à pointer du doigt les académies qui ne respectent pas la procédure.

**A&I UNSA** s'inquiète sur le risque que le ministère supprime cette indemnité complémentaire au vu de l'utilisation inappropriée par notre académie (complément qui devrait être versé en une ou deux fois tout au long de la carrière de l'agent pour un travail exceptionnel) Effectivement la circulaire MENESR de mise en œuvre en date du 5 novembre 2015 stipule que :

*« Si vous mettez en œuvre le CIA, je vous recommande de limiter son versement à un niveau très inférieur à son plafond réglementaire. D'une façon générale, lorsqu'une augmentation de l'attribution indemnitaire est envisagée, elle devra être faite dans le cadre de l'IFSE plutôt que dans celui du CIA, sauf accroissement exceptionnel et temporaire de la charge de travail qui pourrait alors être reconnu par ce dernier. Tout gain indemnitaire éventuel sera de préférence reconnu par une revalorisation de l'IFSE plutôt que par le CIA. Le montant du CIA sera déterminé, le cas échéant, au vu des trois critères suivants : la manière de servir de l'agent ; sa contribution au collectif de travail et sa capacité à travailler en équipe, le cas échéant. Le compte-rendu de l'entretien professionnel prévu par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 fera l'objet d'une adaptation pour tenir compte de ces critères dans le cadre du nouveau dispositif. Le versement du CIA pourra être effectué en une ou deux fois. »*

**A&I UNSA** demande qu'une grande partie de la somme réservée au CIA soit transférée et incluse dans l'indemnité IFSE pour que celle-ci soit pérennisée par le biais de la mensualisation et propose de garder un fond pour l'application de la circulaire MENESR de mise en œuvre en date du 5 novembre 2015. En tout état de cause, A&I Unsa souhaite que le CIA n'excède pas 5% pour l'ensemble des catégories. Il doit être reversé à tous les personnels.

### 4/ Requalification de postes

**A&I UNSA** réclame une poursuite du plan pour les années futures afin de promouvoir les nombreux collègues qui sont sur des postes qui ne correspondent pas à leur corps.

### 5/ l'Enseignement supérieur,

**A&I UNSA** déplore à nouveau que dans l'académie les postes libérés ne soient pas tous proposés au mouvement. **A&I UNSA** exige la règle : un départ AENES implique un entrant AENES. En outre, nous regrettons qu'à cette date, le RIFSEEP ne soit pas mis en place au sein de l'URCA pour les personnels de l'AENES.

Les représentant·e·s d'A&I Unsa Reims , commissaires paritaires des ADJAENES.