



DECLARATION LIMINAIRE CAPN DES AAE DU 7 SEPTEMBRE 2021

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres de la CAPN,
Cher-e-s collègues,

Notre CAPN se déroule quelques jours après la rentrée scolaire « officielle » mais également universitaire pour de nombreux établissements d'enseignement supérieur. Nous savons que pour beaucoup de personnels administratifs, la rentrée a eu lieu il y a plus longtemps afin justement de les préparer au mieux.

Nous voulons consacrer nos premières pensées à toutes et tous nos collègues d'outre-mer, toutes et tous très affectés par une crise sanitaire qui avec le variant delta se montre particulièrement cruelle.

Avant d'aborder l'ordre du jour consacré à des non titularisations ou à des renouvellements de stage, les commissaires paritaires A&I UNSA du corps des AAE souhaitent mettre l'accent sur des progrès à venir pour les personnels que nous représentons.

Tout d'abord, la revalorisation de la filière administrative, certes dans le cadre du Grenelle de l'éducation, tant les gazettes et autres médias n'ont, comme à l'ordinaire, parlé que de la revalorisation des enseignants... C'est normal dans le cadre d'un ministère à la vocation pédagogique naturelle.

Pourtant, elle est là et bien là avec ses avancées et ses limites... Nous serons passés de péniblement 3 M€ à près de 22 M€ et nous aurons réussi, c'est historique à notre niveau, à faire sauter deux verrous :

- **Celui du repyramidage**, préalable indispensable à un plan de requalification pluriannuel efficace ;
- **Celui du principe d'équité indemnitaire pour les personnels logés**, qui nous a jusqu'à présent à une exception notable près, été refusée.

Pour une fois, la communication ministérielle aux personnels, même si elle est pour partie noyée dans les annonces catégorielles enseignantes, renseigne correctement sur l'essentiel du dispositif :



Dès 2021, mise en œuvre d'un plan de requalification de la filière administrative autour de 4 objectifs :

- la prise en compte de l'**évolution récente et à venir des missions et des métiers** ;
- la mise en place d'un **accompagnement des parcours professionnels des personnels et le renforcement de leur formation initiale et continue** ; des possibilités renforcées d'accueil en détachement de professeurs accompagnées d'une formation adaptée et prise en charge par les IRA ;
- un **repyramidage des emplois** (transformation d'emplois de C en B et de B en A, dont une 1^{ère} tranche de transformation d'emplois de C en B dès 2021). L'objectif d'ici 2026 est de passer de 18% de catégorie A à 24%, de 33% de catégorie B à 37% et de 49% de C à 39% ;
- une **revalorisation indemnitaire prévue dans les années à venir**, dont une **1^{ère} tranche de près de 22 M€ dès 2021** axés principalement dans un premier temps sur les débuts de carrière, les plus bas salaires et les personnels logés, par modification des circulaires ministérielles ; dans le cadre du RDV salarial de la fonction publique, a été également annoncée la poursuite en 2022 de la convergence indemnitaire des A et B de la filière administrative (en moyenne +160 € bruts/mois pour la catégorie B et +200 € pour la catégorie A).

Ce dispositif fera l'objet d'un relevé de décisions et le ministre, à l'occasion de sa présentation aux organisations syndicales a souligné que ce dispositif avait été initié à la demande d'A&I UNSA mais qu'il sera bien entendu proposé à la signature de l'ensemble des organisations syndicales représentatives qui avaient de toute manière participé aux multilatérales. Fort du mandat obtenu à l'occasion de son congrès de La Rochelle en juin 2021 A&I UNSA approuvera donc ce relevé de décisions, signature qui devrait intervenir rapidement.

Nous avons souligné et déploré l'absence de loi de programmation ; c'est une faiblesse mais le relevé que nous signerons n'est pas sans portée pluri-annuelle, ne serait-ce que par la projection du repyramidage qu'il intègre et qui emporte forcément des conséquences budgétaires en termes indemnitaires et de coût de requalification. Notre action devra donc s'attacher à consolider cet aspect essentiel au travers de la "continuité républicaine".

A l'inverse du MENJS, le MESRI en dépit des engagements de la ministre et de nos nombreuses sollicitations, n'a mis en place aucun dispositif de revalorisation de nos collègues exerçant dans le champ de l'enseignement supérieur. Le prétexte non-dit en est très certainement la sacro-sainte autonomie des établissements, le MESRI étant à l'inverse du MENJS non pas fortement déconcentré mais excessivement décentralisé. Nos collègues du MESRI sont donc face à un dilemme, ils peuvent bénéficier du dispositif à condition de quitter le MESRI... Nous avons une audience avec notre fédération prochainement et nous aurons ainsi l'occasion de redire à Mme Vidal qu'elle ne peut se désintéresser des quelques 12 000 personnels de l'AENES en poste dans son périmètre ministériel.



Concernant la gestion des AAE et particulièrement celles et ceux détachés sur emploi fonctionnel que ce soit dans nos ministères éducatifs ou dans d'autres structures, nous sommes étonnés du traitement de la situation de collègues qui sont en réintégration. Nous attendons beaucoup de la mise en place de l'accompagnement des parcours professionnels prévu dans le relevé de décisions. En effet, nous savons que tant le ministre et son cabinet que le directeur général des ressources humaines y sont attachés. De même la secrétaire générale des ministères mais aussi le nouveau directeur de l'encadrement ont le même attachement, donc nous souhaitons vraiment que cela soit mis en œuvre dans le cadre d'une co-construction entre les deux directions.

La nouvelle version de la charte des pratiques de pilotage des EPLE est parue et nous pouvons être satisfaits du résultat, en effet jamais dans un texte qui concerne avant tout les personnels de direction l'adjoint-gestionnaire n'aura été aussi bien positionné.

(...) Membre de l'équipe de direction, l'adjoint gestionnaire joue un rôle majeur et remplit une fonction incontournable sous l'autorité du chef d'établissement qu'il seconde dans ses fonctions matérielles, financières et administratives ainsi que dans le champ de la gestion des ressources humaines (...)

De même dans le cadre de la relation entre la collectivité de rattachement et l'EPLE, une précision que nous avons demandée a été introduite :

« Pour ce faire, il est assisté des services d'intendance et d'administration encadrés par l'adjoint gestionnaire tel que défini au paragraphe II-1. »

Nous disposons donc désormais de tout l'arsenal afin que l'adjoint-gestionnaire et l'équipe d'administration de l'EPLE soient reconnus.

Ce sont des avancées que nous voulons mettre en avant pour les personnels et il reste encore beaucoup à accomplir. Notre syndicalisme utile comme nous le vivons à l'UNSA sait que de longs efforts sont encore à venir, nous abordons ces temps avec force et vigueur pour les personnels que nous représentons alors que nous entrons dans la dernière année de notre mandat et de l'existence même de la CAPN. Nous saurons être au rendez-vous.

Nous vous remercions de votre attention.

Les commissaires paritaires nationaux du corps des AAE