



M. le Secrétaire Général adjoint, Mesdames les représentant.e.s de l'administration, Cher.e.s collègues,

A&I UNSA tient à rappeler que le **dialogue social institutionnel est un complément indispensable au dialogue social informel** pour lequel **A&I UNSA** vous sollicite tout au long de l'année. Encore faut-il nourrir les séances de ces instances. Ce n'est pas le cas avec l'ordre du jour de cette réunion, conséquence de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 qui prévoyait le retrait de l'examen par la CAP de la mobilité et de l'avancement.

Or les Lignes Directrices de Gestion sont un dispositif tout sauf transparent lorsqu'elles renvoient la décision à l'"académie", à l'"administration" après un "examen collégial" sans plus de précisions. Cela ne peut qu'altérer au fil du temps la nécessaire confiance qui doit exister entre l'institution et ses agents.

A l'inverse de désormais possibles "visiteurs du soir", **A&I UNSA** continue d'agir en transparence de façon bilatérale sur la base des dossiers que nous font remonter les personnels.

Mais **A&I UNSA** exige toujours que les organisations syndicales représentatives soient à nouveau pleinement associées aux travaux relatifs à l'avancement et à la mobilité.

Pour 2023, les élu.e.s **A&I UNSA** de la CAPA des ADJAENES demandent la communication du résultat collectif du mouvement.

A/ QVT : **A&I UNSA** alerte, depuis plusieurs mois et à de nombreuses reprises, l'administration de la profonde détérioration des conditions de travail des personnels et de ses conséquences sur leur vie et santé, due aux logiciels RenoIRH et OPALE. Deux dispositifs qui sont les deux faces d'une même médaille noire, celle de la souffrance au travail organisée par l'employeur.

Concernant OPALE, le « coût d'entrée » dans le progiciel est tel sur le plan humain, même pour des personnels volontaires, qu'il n'a pas manqué de surajouter aux souffrances au travail mises en exergue par l'enquête d' **A&I UNSA** relative à la qualité de vie au travail des personnels administratifs. A ce jour, **A&I UNSA** a porté une nouvelle alerte auprès du secrétaire général du ministère le 22 mars 2023. Trois points de vigilance demeurent :

1- un calendrier toujours inadapté à la généralisation envisagée. Nous demandons une fin de déploiement à janvier 2027 et avec une vague supplémentaire en janvier 2026.

2- une nécessaire mise à niveau de l'assistance avant toute généralisation : le ministère exposait cyniquement dans ses propres documents budgétaires pour 2023 que *"parallèlement, il a été identifié un besoin d'assistance non prévu initialement [et qu'] en effet le MENJ n'a actuellement pas la capacité d'absorber des vagues de déploiement de plusieurs centaines d'établissements à la fois"*.

Des mesures correctives nous ont été communiquées. Nous attendons de mesurer leur effectivité qui conditionne sur ce point la légitimité du ministère à prétendre à la généralisation de l'outil.

3- s'assurer que soit "systématisé un dialogue préalable nourri entre les services et les établissements". Nous serons vigilants sur ce point, nous ne pouvons accepter qu'il y ait des "désignés volontaires" pour intégrer les vagues 2024 et 2025, en l'état actuel du développement d'OPALE.

Les outils mis à disposition des administratifs, pas seulement OPALE, doivent s'adapter aux besoins des personnels. Pas l'inverse !!!! **UNSA**, poursuivra son engagement au service des personnels, dans sa démarche réformiste, ne cédant ni à la facilité ni à l'opposition de principe.

Un courrier intersyndical intitulé « **Devoir d'alerte du progiciel Op@le** » a été envoyé à M. le Recteur le 28-06-2023. Nous sommes dans l'attente de sa réponse.

Concernant RenoIRH, **A&I UNSA** s'entretiendra à nouveau prochainement avec la DGRH et demande dès à présent de ne plus organiser de classe virtuelle à destination des services le vendredi après-midi : celle du 2 juin dernier, lorsque des délais intenablement d'opérations de gestion à venir ont été annoncés, les mots "maltraitance" et "suicide" ont surgi dans les échanges et sur le chat.

Il est intolérable d'avoir laissé les agents partir en week-end sans prendre en charge leur détresse. Les problématiques professionnelles ne doivent pas venir polluer la vie privée des agents.

Toutes les mesures nécessaires en termes de prévention des risques psychosociaux (RPS) doivent être prises afin d'éviter toute catastrophe humaine. Quant à la catastrophe informatique, il vous appartient d'y remédier.

A&I UNSA renouvelle son soutien à tous les personnels concernés et les encourage vivement à compléter des fiches SST et à prendre rendez-vous avec les services de médecine de prévention autant que nécessaire.



B/ Sur le volet indemnitaire : le 21 septembre 2021, [A&I UNSA après négociation](#) signait avec sa fédération l'UNSA Education un « [relevé de décisions](#) » engageant le ministère sur un plan pluriannuel (échéance 2026) de revalorisation de la filière administrative.

C'est grâce à cette négociation et à cette signature qu'une progression indemnitaire significative est intervenue sur les années 2021/2022.

C'est grâce à cette négociation et à cette signature que le ministère était obligé de faire une proposition de revalorisation indemnitaire en 2023.

Mais disons-le tout net : [la proposition présentée le 12 juin dernier](#) par le ministère n'est à la hauteur ni des attentes des collègues ni des ambitions du relevé de décisions.

Jugez-en !

- Attachés : RIEN

- Secrétaires : RIEN

- Adjoints : 675 €, soit moins que les 1000 € obtenus par d'autres pour le seul PACTE !

Oui, il était nécessaire qu'en 2023 les collègues de catégorie C, moins bien traités en 2022, le soient en priorité.

Non, il n'est pas acceptable qu'en 2023 les collègues de catégorie C ne perçoivent qu'une aumône et que secrétaires et attachés ne perçoivent RIEN, dans le contexte de forte inflation que l'on connaît.

A&I UNSA exige que cette situation inacceptable soit obligatoirement corrigée lors du budget rectificatif de juillet pour un rattrapage sur 2023.

A&I UNSA, avec sa fédération l'**UNSA Education**, exige que les annonces du 11 juin du ministre de la Fonction publique soient revues à la hausse car une nouvelle fois elles ne sont pas à la hauteur des [besoins des fonctionnaires](#), ni pour ce qui concerne l'augmentation de la valeur du point d'indice ni pour les quelques mesures catégorielles ciblées.

Sur ce point, rappelons une fois de plus que la revalorisation indemnitaire des agents de l'AENES n'est toujours pas unanimement appliquée dans les établissements de l'enseignement supérieur, et ce malgré des crédits fléchés.

C/ CREP : Enfin, comme demandé lors des précédentes CAPA des ADJAENES, SAENES et des AAE, nous souhaitons un bilan chiffré sur les CREP avec le nombre de CREP non remontés au rectorat par univers (EPL, services et établissements du supérieur) et en connaître les causes ? Nous voulons aussi que les autorités académiques rappellent l'obligation réglementaire qui incombe aux évaluateurs de mener ces entretiens.

Les résultats de la Liste d'aptitude pour l'accès au corps des SAENES sont parus le 28 juin 2023. Nous dénonçons l'opacité des critères de départage des candidatures qui suscitent des interrogations et incompréhensions.

Nous remercions enfin nos collègues de la DPATE pour le travail de préparation de cette instance.

Nous vous remercions pour votre écoute et pour les réponses que vous apporterez aux représentant.e.s des personnels.

Les commissaires paritaires **A&I UNSA** de la CAPA des ADJAENES de l'académie de Reims