



*Syndicat des Personnels Administratifs des Services Extérieurs
de l'Education Nationale*

6 – 8, rue Gaston Lauriau 93 513 MONTREUIL CEDEX
Tel : 01 56 93 22 93 – e mail : spaseen@fo-fnecfp.fr

Site : <http://www.spaseenfo.fr>

SPECIAL ITRF des Services académiques

Hier traités de rois du pétrole par un certain secrétaire général d'académie, refusant une revalorisation indemnitare pourtant bloquée et donc justement revendiquée, les ITRF des services académiques subissent de plein fouet, comme l'ensemble des autres personnels, la dégradation de leur carrière, de leurs conditions de travail et de leur salaire.

Les statuts d'ITRF, récemment créés, est un croisement génétiquement modifié du statut de fonctionnaires d'Etat et de celui de fonctionnaire de la Territoriale, véritable laboratoire qui permet aujourd'hui de s'attaquer à l'ensemble des autres corps. Quant à la déclinaison du PPCR, elle s'applique aujourd'hui à tous les corps ITRF. FO a toujours dénoncé ce marché de dupes qui ne rend pas aux agents ce qui leur a été pris par les politiques d'austérité menées ces dernières années.

Le **SPASEEN-FO** syndique les personnels administratifs, titulaires et contractuels **de toute catégorie**, exerçant dans les services extérieurs de l'Education nationale (EPLÉ, DSDEN, rectorats, services extérieurs de Jeunesse et Sports, Secrétariats d'IEN et de Santé Scolaire, CIO, etc.), ainsi que les personnels ITRF affectés dans les services académiques.

ITRF petit historique de la création d'un statut hybride

L'introduction de l'informatique dans l'enseignement secondaire a débuté au milieu des années 1970. L'ouverture d'un centre de formation approfondie, à Rennes en 1973, avec 80 collègues avait pour but de former des équipes en rapport avec les établissements scolaires équipés. C'est avec des doctorants en Maths, des DUT ou BTS en informatique plus ceux qui se formèrent sur le tas qu'ont été mis en place dans l'Education nationale les 1^{ers} services informatiques, nos futures DSI, en parallèle du plan « 10 000 micro-ordinateurs » au début des années 1980.

Les premiers concours appurent avec des dénominations proches des corps administratifs : AASU Analyste / SASU Programmeur Pupitreur / Agent Technique de Bureau Dactylocodage ou Dactylographie, prémices du futur statut hybride de 1985 (*).

Les différentes missions techniques (reprographie, courrier, accueil, gardiennage, entretien des locaux, conducteur automobile... entre autres) étaient alors effectuées par des TOS (*personnels techniques, ouvriers et de service*) mais uniquement de catégorie C.

La mise en place d'un statut de personnels techniques spécifiques du supérieur dans les 3 catégories A, B et C a conduit à la création des corps d'ITARF (*Ingénieurs et personnels Techniques et Administratifs de Recherche et de Formation*), en remplacement des corps administratifs, puis progressivement des TOS, suite aux mesures de décentralisation de ces personnels, et avec en corollaire l'ouverture de concours ou de recrutement en ITARF et la création d'experts par BAP (*Branches d'Activité Professionnelles*).

(*) Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.



l'indépendance

ITRF petit historique de la création d'un statut hybride (suite)

Ce « *transfert de compétences* » fut mis en œuvre rapidement pour certaines missions techniques des Services Déconcentrés comme l'informatique d'abord puis, la reprographie, l'audiovisuel et la documentation avec un régime indemnitaire spécifique : la PPRS (*Prime de Participation à la Recherche Scientifique*) et la PFI (*Prime de Fonction Informatique*). Ce régime avait longtemps été taxé de régime favorable du fait des montants plus importants que les IAT et IFTS des personnels administratifs de l'AENES. Toutefois, le prix à payer pour les personnels ITARF a été lourd avec comme conséquences une mobilité plus que réduite, voire impossible et des promotions très restreintes.

Puis vint l'établissement systématique d'un Rapport d'Activité pour être éventuellement promu en Liste d'Aptitude et Tableau d'Avancement, avec pour critère principal le mérite doublé d'un ratio contraint de promovables par établissement via des CPE (*Commissions Paritaires d'Établissement d'enseignement supérieur*), véritables pré-CAP ne facilitant pas l'équité de traitement des fonctionnaires pour leur droit à carrière.

Depuis 2007, la Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), entraînant l'autonomie des universités, la gestion des ressources humaines par l'Enseignement Supérieur et la Recherche, et donnant un droit de veto aux Présidents d'universités, a renforcé le déséquilibre entre les personnels des Services académiques (minoritaires en nombre) et les ceux des universités avec pour conséquences un frein aux promotions des collègues des rectorats et des DSDEN.

La **décentralisation** de l'État en 2006 par le transfert des TOS au profit des collectivités territoriales créa un nouveau corps « *transitoire* » les ATEE (*Adjoint Technique des Établissements d'Enseignement*) ou ATEC qui bénéficièrent rapidement d'un plan d'intégration dans le corps des ITRF et la finalisation du processus en 2011 pour les personnels de Labo des EPLE qui deviendront tous des ATRF.

Tous ses éléments conjugués ont entraîné une gestion des ITRF avec interlocuteur ambivalent et lointain, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, devenu depuis secrétariat d'État qui n'a pas pris en compte la spécificité de ces personnels affectés en dehors de son périmètre.

Mais cela n'empêche pas les collègues attachés à leur statut et de mener à bien leur mission, à subir depuis plusieurs années, de plein fouet des mutualisations de service par des non remplacements de poste au fil des départs, ou le recrutement massif de contractuels en lieu et place de titulaires, des créations de pôles ou plateformes académiques dans les DSI notamment, voire inter-académiques (pour exemple la plate-forme d'assistance gérant 3 académies Rennes-Nantes et Caen), la mise à disposition de postes et des compétences à l'application plus que coûteuse SIRHEN ou d'autres (GIP RENATER). Tous ces exemples sont les conséquences insidieuses des plans d'austérité répétés de type RGPP, MAP, RÉATE, assésés à l'ensemble des agents de notre administration.

Les personnels ITRF et en particulier informaticiens sont soumis à une logique de management issue du secteur privé qui s'oppose à leurs droits et garanties statutaires.



Un statut avantageux ?

C'est dans ce contexte que les ITRF issus des concours des années 1990 à début 2000 se retrouvèrent avec un traitement différencié sur l'indemnitaire par exemple. Ainsi, au prétexte que les primes de ces personnels avaient atteint le seuil maximal du taux annuel, en particulier pour les catégories C et B, ceux-ci ont été, dans certaines académies, exclus notamment des primes de fin de gestion (primes de fin d'année).

Quant aux promotions, la stratégie adoptée par certains rectorats est plus que condamnable. Dans le cadre des Groupes de travail ITRF affectés en services déconcentrés et EPLE, l'administration « souveraine » propose systématiquement les personnels des BAP ayant un ratio de candidats plus conséquent. Exit ceux dont les spécialités sont réduites en nombre de candidats. C'est la mise en concurrence entre les personnels affectés dans l'Enseignement supérieur et ceux relevant des services académiques, concurrence renforcée lors des CAP nationales. On est loin du soi-disant passage à 2 grades du PPCR.

PPCR : un protocole imposé au mépris des règles de représentativité et de la loi.

Avant tout, il faut rappeler que ce dispositif est appliqué contre l'avis des organisations syndicales majoritaires, « un 49-3 » autoritaire, véritable passage en force, illustrant l'incapacité de ce gouvernement à faire vivre le fameux « dialogue social » dont il se targue, mais qu'il n'applique pas.

PPCR, censé acter une nouvelle grille pour une « Fonction publique d'Avenir » pour plusieurs années, ne compense en aucune manière les pertes de salaires depuis 2010. Au contraire, il les accentue et ne donne satisfaction à aucune de nos revendications qui sont simples :

- ✓ Une revalorisation du point d'indice à la hauteur des pertes salariales que les agents de toutes les catégories ont subi depuis 2000.
- ✓ Une grille indiciaire attractive, permettant un déroulement de carrière qui soit porteur d'augmentations du salaire.
- ✓ Un démarrage de la première grille indiciaire de la catégorie C à 120 % du SMIC.
- ✓ Un coefficient multiplicateur égal à 6 entre l'indice le plus bas de la grille et celui le plus élevé.
- ✓ L'intégration des primes dans le traitement et donc pour le calcul de la retraite.
- ✓ Le maintien et le respect des statuts particuliers, le renforcement du service public.

FO n'a pas la culture du NON comme unique refrain à toute les propositions. En revanche, nous savons compter, analyser, regarder, disséquer et nous projeter. Et rien dans les propositions faites ne convient. Car le Diable se cache dans les détails... Et le détail, dans ce cadre, ce sont nos carrières et nos salaires... Ce n'est pas rien !

PPCR n'est pas la grille ambitieuse attendue.

Tant sur les propositions salariales que sur son volet Ressources Humaines, les conséquences de PPCR ne sont pas acceptables pour FO.

PPCR : d'une Fonction publique de carrières à une Fonction Publique de métiers.

PPCR entérine une vision partagée par certains syndicats : la mise en place d'un cadre statutaire commun aux 3 Fonctions publiques, par la fusion de corps et l'instauration de métiers en opposition aux statuts particuliers.

Qu'est-ce que le métier ?

La notion de « métier » en lieu et place du « corps » remet en cause les garanties individuelles et collectives, ainsi que la distinction entre le grade et l'emploi.

Recruté dans un corps, l'agent ne l'est pas pour un emploi précis, mais a vocation à occuper tout poste correspondant à sa catégorie. S'il peut ainsi changer de missions au cours de sa carrière, son statut lui garantit une rémunération selon son grade, lui donne des droits comme le droit à mutation ou à la carrière.

En revanche, le métier le fige sur un type de poste, sur un profil. Cette notion se double de celle de compétences qui, quant à elles, introduisent la rémunération individuelle au détriment de la grille collective de référence.

Reconnaître une compétence à un agent n'oblige pas l'administration à le rémunérer à ce niveau de compétences, mais l'entraîne dans une rémunération accessoire en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire. **C'est tirer avantages des capacités de l'agent sans le rémunérer à leur valeur réelle.** C'est aussi ce que contient le nouveau régime indemnitaire mis en place en 2017, le **RIFSEEP**.

Cette remise en cause des statuts et des garanties collectives, doublée de l'évaluation subjective de la manière de servir que FO a toujours dénoncée, renforce l'individualisation des carrières et donc du salaire dans le cadre d'une gestion locale des agents, au détriment de leurs garanties collectives et de leur statut.

C'est un changement lourd de conséquences pour tous. C'est l'interministérialité, la mobilité forcée, la remise en cause du Statut général et des statuts particuliers pour tous, des garanties qui leur sont liées.

**PPCR et RIFSEEP ont le même but : l'individualisation des carrières et des rémunérations.
FO combat l'un et l'autre et en demande l'abrogation.**

PPCR : une tromperie

Ce « protocole gouvernemental » est une tromperie à plus d'un titre, soutenue par l'UNSA, la FSU, le SNPTES et la CFDT qui le présentent comme une véritable avancée pour les agents.

Or :

- ✓ Les gains indiciaires proposés sur les grilles sont insuffisants et autofinancés par les agents ;
- ✓ Une revalorisation en trompe l'œil puisque gagée partiellement sur un transfert Primes-Points ce qui fait 0€ de plus sur la fiche de paye ;
- ✓ La suppression des réductions d'ancienneté qui a pour effet d'allonger la durée entre deux échelons ;
- ✓ La durée de carrière est allongée par des baisses d'échelon pour quasiment tous les agents ;
- ✓ Un calendrier de mise en œuvre (2016-2020) beaucoup trop étendu dans le temps, et à cheval sur 2 mandatures et sur des budgets inconnus à ce jour ;
- ✓ Le renforcement de la notion de « mérite » qui individualise encore plus les avancements et promotions de carrière à la « tête du client ».

Stop à l'austérité  www.force-ouvriere.fr

PPCR et le volet RH

PPCR n'est pas qu'un protocole salarial. Son volet Ressources Humaines favorise la destruction aussi bien des statuts particuliers que des missions mêmes des agents qui les exercent, piétinant les garanties individuelles et collectives de tous.

Le couteau Suisse de la destruction du service public

On ne peut déconnecter PPCR des réformes en cours (réforme territoriale, loi Notré, loi déontologie, droits et obligations du fonctionnaire entre autres). Il introduit la mobilité (forcée ?) comme outil de gestion, prône la fusion des corps et la création de cadres professionnels interministériels et « transfonctions publiques », mais aussi la fusion de services.

Le SPASEEN-FO soutient la FGF-FO qui affirme que PPCR est la boîte à outils d'un plan social d'envergure et revendique le maintien des statuts particuliers, leur respect et leur amélioration. Il faut reconquérir nos droits et nos garanties !

Le rendez-vous salarial made in PPCR, Ça donne quoi ?

En gelant la valeur du point d'indice depuis 2010, les gouvernements successifs ont pris dans la « poche » des fonctionnaires 7 milliards d'euros, soit une perte au total de 10 % de pouvoir d'achat pour tous les agents.

PPCR prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières, ainsi qu'un rendez-vous annuel. Il lie dorénavant les augmentations éventuelles aux indicateurs économiques et au retour potentiel à une meilleure croissance...

Pour FO, c'est organiser la cogestion entre l'administration et les organisations syndicales qui devraient être « raisonnables et responsables » au détriment de leurs propres revendications.

FO rejette ce postulat et réaffirme son opposition à toutes les mesures d'austérité, issues du Pacte budgétaire européen, de sa règle d'or et du pacte de responsabilité (50 milliards de réductions des dépenses publiques donné au patronat).

En 2016, combien ?

Pas grand-chose ... Ce sera 1,2% d'augmentation de la valeur du point d'indice en deux fois : 0,6 % au 01/07/2016 et 0,6 % au 01/02/2017, obtenu sous pression par la mobilisation des personnels le 26 janvier 2016!

Quid des contractuels ?

Eux aussi ont subi, comme les fonctionnaires, le gel du point d'indice depuis 2010. Pour beaucoup leur indice de rémunération est au-dessous du minimum de traitement de la Fonction publique.

FO revendique leur titularisation !

Ces annonces illustrent le marché de dupes. Elles ne compensent pas les pertes de salaire cumulées ces 6 dernières années par le gel du point d'indice (-8%), et certainement pas celles depuis 2000 (-20%). Elles ne peuvent satisfaire les agents qui attendent de vraies et immédiates augmentations de salaires.

Pertes mensuelles depuis 2000

Catégorie C	- 292€/mois
Catégorie B	- 383€/mois
Catégorie A	- 650€/mois

FO revendique une revalorisation immédiate de 16 % du point d'indice pour le rattrapage des pertes subies depuis 2000, pour tous, titulaires et contractuels.

FO exige la réouverture immédiate des négociations salariales.

RIFSEEP des ITRF : le ministère organise un simulacre de vote

Dernier carré à ne pas être soumis au nouveau régime indemnitaire que subissent déjà les autres personnels non enseignants de notre ministère, les ITRF devaient être soumis au même régime selon les représentants de l'administration. Ainsi, un Comité technique ministériel a été convoqué le lundi 10 avril 2017.

De leur côté, à l'appel de FO, CGT SUD et FSU, une centaine de personnels se sont rassemblés devant le lieu de la réunion du CTM pour réaffirmer leur revendication d'abandon du RIFSEEP et le retrait de l'ordre du jour de l'arrêté d'adhésion des ITA et ITRF à ce nouveau régime indemnitaire.

Lors de l'intervention de FO devant le rassemblement, notre fédération a dénoncé le passage d'une fonction publique de carrière où chaque agent a droit à une progression de carrière, à une fonction publique d'emplois avec des primes dont les montants sont liés à l'emploi occupé.

De plus le classement dans un groupe de fonction ne donne pas un montant égal pour tous ceux classés dans le même groupe. Chaque établissement est libre de fixer les critères qui permettent des montants différents à la fois suivant le poste occupé mais aussi suivant l'expérience professionnelle.

C'est la course à l'échalote, la concurrence organisée entre les agents.

Quant au Complément Indemnitaire Annuel, il va aggraver le rôle déjà néfaste de l'entretien professionnel. L'éventuel complément est le résultat de l'entretien et le projet de circulaire ITRF indique des critères très subjectifs comme « la contribution au collectif de travail » et « la capacité à travailler en équipe ».

C'est au contraire cette méthode de management qui va nuire au travail collectif, au travail en équipe, et qui va rendre plus difficile la tâche des responsables de services ou des directeurs d'unités.

Les personnels ont manifesté clairement leur refus de ce nouveau système, que ce soit par de multiples rassemblements ou par la signature de plus de 10 000 personnels demandant l'abandon du RIFSEEP.

En l'absence de la ministre et de son représentant, la DGRH qui présidait la séance a tout d'abord retardé le début de celle-ci pour attendre les représentants du SNPTES en retard. L'obstination de l'administration à faire passer ce texte l'a ensuite amené à ne pas respecter les règles de fonctionnement pourtant inscrites dans un décret et un règlement intérieur. Elle n'a invité aucun représentant des personnels à prendre la parole, exprimer ses positions, faire vivre les règles démocratiques et dans la confusion la plus totale a organisé une parodie de vote et a annoncé un résultat adhérent : 0 pour, 8 abstentions 3 contre. Alors même que les représentants n'ont pas pour certains levés la main, ignorant ou n'entendant même pas sur quoi le vote portait, le ministère se targue d'un avis émis par le CT pour lui permettre de sortir son texte avant les élections présidentielles.

En ces temps où le « dialogue social » se réduit le plus souvent à des passages en force, FO se réserve toute latitude pour contester la validité des délibérations de ce simulacre de vote.

ITRF des services académiques : les revendications du SPASEEN-FO

Indemnitaires

FO revendique l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, FO demande la transparence dans l'attribution des montants de la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) et de la Prime de Fonction Informatique (PFI), revendique l'augmentation du régime indemnitaire et le rattrapage des pertes cumulées ces dernières années, et l'abandon du RIFSEEP.

Astreintes

Alors que les astreintes sont déjà appliquées dans des conditions très variées d'une académie à l'autre, l'administration travaille à leur généralisation dans le temps et dans l'espace : de plus en plus de monde est concerné, par des astreintes de plus en plus longues. Dans le cadre de la politique de réduction d'effectifs dans la fonction publique, les ITRF sont tout particulièrement ciblés.

L'administration s'appuie notamment sur deux choses :

- le « rapport Laurent », qui préconise de mettre en place un protocole interministériel pour les astreintes, avec des indemnités tirées vers le bas au prétexte des commodités offertes par le télétravail.

- la « loi El Khomri », qui rend légalement possible la mise en place d'astreintes selon des modalités d'organisation et des compensations imposées unilatéralement par les employeurs.

Les astreintes, parce que contraignantes, privent les agents de leurs temps libre en les maintenant sous la subordination de leur hiérarchie, soirs et week-end et les forcent à rester proches de leur lieu de travail ou d'une connexion internet.

Force Ouvrière revendique une organisation du travail sans débordement des jours ouvrés.

Postes

FO demande l'arrêt des recrutements de contractuels sur des postes vacants au détriment du recrutement de fonctionnaires et/ou de possibilités de mutation ou de promotions internes.

De même, FO refuse la multiplication de la sous-traitance au privé de missions, qui pourraient largement être effectuées par des personnels titulaires compétents et diplômés (SIRHEN, CHORUS, ...).

SIRHEN : quel avenir pour les informaticiens gérant les logiciels de ressources humaines actuels (Agora, EPP, AGAPE, ...) ?

Le SPASEEN-FO revendique :

- **Le maintien des services informatiques et de toutes leurs missions dans les services académiques, y compris dans les DSDEN ;**
- **Le recrutement en nombre de collègues ITRF.**
- **L'abandon immédiat de SIRHEN ;**
- **La réinternalisation de toutes les missions confiées au privé ;**
- **Une revalorisation de 16% du point d'indice commun à tous les agents, contractuels et titulaires ;**
- **L'abandon de PPCR et du RIFSEEP et de toute individualisation des carrières.**

Carrière et entretiens professionnels

Les carrières des personnels ne doivent plus dépendre uniquement du bon vouloir de leur hiérarchie.

C'est pourquoi FO :

- revendique de vraies CAP exerçant toutes leurs prérogatives et s'oppose à une gestion locale des carrières et aux pré-tris des dossiers en groupes de travail.

FO revendique la fin des avancements sur dossiers au profit d'un avancement de grade lié à des critères clairement identifiés et objectifs.

- s'oppose aux entretiens professionnels qui mettent les collègues en concurrence, permettent de fixer des objectifs n'entrant pas dans les fonctions normales du corps considéré, etc.

- est pour l'abrogation du décret du 28 juillet 2010 et de l'arrêté du 18 mars 2013 mettant en œuvre pour les ITRF les entretiens sur objectifs et facilitant les échelons retardés.

Statuts

FO rappelle que c'est le statut qui garantit nos droits collectifs et individuels.

C'est pourquoi FO réaffirme son exigence que tous les postes soient occupés par des personnels titulaires, et revendique un véritable plan de titularisation massif pour les personnels contractuels.

Mutations

Le statut général du fonctionnaire assure à ses titulaires un droit à mobilité, exercé sur la base de critères objectifs (ancienneté, enfants à charge...).

Le corps des ITRF introduit une exception à cela, et le système de mouvement a été remplacé par la BIEP (Bourse Interministérielle de l'emploi Public).

Ce système satisfait la hiérarchie car il lui permet de choisir arbitrairement les personnes qui lui conviennent parmi des travailleurs en concurrence sur un marché de l'emploi public.

Mais quid des agents qui ont, rappelons-le, réussi un concours qui reconnaît déjà leur capacité à travailler ? En nous forçant à faire la preuve de notre « employabilité », la BIEP remet en cause les droits de tous les fonctionnaires. La BIEP, c'est un Pôle Emploi bis pour la fonction publique.

Force Ouvrière revendique :

- **Le droit à mutation au choix de l'agent sur tout poste relevant de son corps.**
- **Un véritable mouvement national encadré par un barème et sur des critères objectifs garants de l'égalité de traitement des agents.**



*Nos statuts sont nos droits...
Défendons-les !*