

<https://www.snetap-fsu.fr/Le-nouveau-statut-d-emploi-entre-enfumage-et-marche-de-dupe-un-RIFSEEP-confine.html>



Le nouveau statut d'emploi : entre enfumage et marché de dupe, un RIFSEEP confiné !

- Métiers - Direct.eur.rice - Carrière, rémunération, conditions de travail - CCP des personnels de direction -

Publication date: dimanche 1er novembre 2020

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

téléchargez ici notre CR :

<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L52xH52/pdf-39070.png> CR GT du 28 octobre 2020

L'absence de réponse chiffrée sur l'enveloppe disponible pour le passage au [RIFSEEP](#) n'augure rien de bon et nous laisse penser que les attentes légitimes et répétées des personnels de direction ne trouveront pas de débouchés dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP. Non seulement en terme de reconnaissance de leur travail mais aussi au niveau de l'attractivité de nos fonctions.

On peut l'affirmer clairement et sobrement, ce statut d'emploi constitue déjà une occasion ratée de prise en considération de nos fonctions.

Que reste-t-il des perspectives indiciaires promises : le mirage de la HEB bis qui concerne 3 emplois de D1 sur les 577 du périmètre [EPLEFPA](#) !

Le plafonnement à l'INM 830 pour les D3, D4, DEA, DAT, directeur de [CFA/CFPPA](#) et D2 des cat 2, 3 et certains 4 (280 emplois sur 577) comme celui à la HEA3 des autres D2 de cat 4 et 4+, des D1 de Cat 2 et 3, de 54 D1 de cat 4 sur 70 (236 emplois sur 577) constitue déjà une hérésie. Nous avons dénoncé l'apparition de l'échelon spécial dans les Groupes 2 et 3 qui crée un plafond de verre et fait que **513 emplois sur 577 amènent à un indice terminal équivalent à celui des corps de [PCEA](#), [PLPA](#) et [CPE](#).**

Pour bien comprendre ce que cela représente, il nous semble utile de rappeler que l'INM 830 (280 emplois sur 577) correspond à l'indice terminal de la HC des PLPA, PCEA et CPE et la HEA3 (236 emplois sur 577) à l'indice terminal de la classe exceptionnelle ! CQFD !!!

Alors arrivés à la cinquantaine, les personnels de direction sous statut d'emploi verront inexorablement leur indice du corps d'origine rejoindre puis dépasser l'indice acquis dans le statut d'emploi. Motivant ! Pour les plus anciens, leur indice du corps d'origine est déjà équivalent voire parfois supérieur à celui du statut d'emploi.

Par ailleurs, leurs collègues enseignant.es, PP avec 3 [HSA](#) (qui explosent en ce moment...) gagneront presque /ou autant que la majorité (513 sur 577) directeurs (D1 cat 2, DEA, DAT et Directeur CFA/CFPPA) ou directeurs-adjoints (D2, D3 et D4).

Seul un RIFSEEP permettant une revalorisation significative de notre régime indemnitaire permettra de restaurer l'attractivité de ces fonctions. Pour cela, il faudrait un sursaut de conscience de l'administration, or l'attitude adoptée par certains représentant.es de l'administration ne présage rien de bon pour assurer leur mobilisation afin d'obtenir les moyens financiers nécessaires !

Le plus gênant reste l'absence de reconnaissance de cette réalité arithmétique voire une certaine indifférence teintée d'un « de quoi se plaint-t-il ? »

Le plus choquant demeure la méconnaissance de l'administration parisienne de l'organisation de nos missions, de nos sujétions particulières, de la diversité des compétences mobilisés et de nos amplitudes horaires.

Mais au vu du déroulement du groupe de travail, nous pouvons légitimement douter de la volonté réelle de revaloriser notre statut comme notre rémunération. En effet, le dialogue social, policé, n'est pas réel, pas sincère. Il n'est pas construit pour négocier, forcément au demeurant il semble n'y avoir rien à négocier (?), seulement pour pouvoir dire qu'il a été inscrit dans le calendrier de réflexion, un peu comme une réunion de travail, un passage obligé...

L'administration nous a affirmé sans grande conviction ne pas avoir de montants ni d'enveloppe financière

à nous donner, pas même une fourchette... Mais comment la croire quand ensuite elle « vend la mèche » au travers de sa proposition ubuesque de classification des Sous-Groupes RIFSEEP du Groupe 3 dénoncée spontanément et unanimement par tous les syndicats. Pour l'anecdote, le document a été envoyé à 14h27 pour un GT à 14h30 !

Puis la référence au RIFSEEP des IAE pour tenter de se justifier ... Référence intéressante d'ailleurs qui conduisait l'administration à classer les postes de directeurs de CFPPA, CFA, EA et AT au-dessus de tous les D2, D3 et D4. Probablement délicat de proposer aux DEA-DAT IAE un RIFSEEP inférieur à celui qu'ils ont dans leur corps d'origine... D'ailleurs, l'intégration dans le statut d'emploi des Directeurs de CFA/CFPPA et DEA/DAT se rapproche du fiasco... Et nous sommes curieux de savoir quel régime indemnitaire leur a été appliqué ?

Au cours de la discussion, le sujet du logement par NAS a été mis en avant comme un élément justifiant un RIFSEEP minoré. Non seulement nos astreintes ne sont pas rémunérées et ce ne sont pas de simples astreintes téléphoniques mais en plus on « paye pour les faire » : avantage en nature, taxe d'habitation, dépassement des fluides dans certaines passoires thermiques. Sans parler de la diversité de la qualité des logements comme de leur emplacement. Cet aspect est présenté comme un argument pour un RIFSEEP plus faible que les emplois de responsabilité équivalente dans les services déconcentrés. Là encore ce sera un frein à la mobilité qui nous avait été présentée comme un point fort du nouveau statut !

L'administration doit nous fournir sans délai l'enveloppe financière consacrée à la revalorisation de notre régime indemnitaire et les fourchettes qu'elle envisage pour les différents groupes. Si le RIFSEEP de base (IFSE socle) est inférieur à 10 000 euros par an pour son niveau le plus bas, on pourra dire qu'une fois de plus : on nous aura mené en bateau !

Le temps est venu de nous réveiller, de ne pas seulement déplorer cette absence de considération mais de nous mobiliser tous ensemble pour une juste reconnaissance.

Notre interpellation d'aujourd'hui s'adresse d'abord au Ministre. Le retard pris au sein de notre Ministère pour la mise en oeuvre du statut d'emploi rénové, plus encore pour le passage au RIFSEEP où l'administration ne respectera pas ses engagements (mise en oeuvre en 2020 avec rétroactivité au 1er janvier 2020) ne pourront en aucun cas constituer une excuse pour rajouter au manque de considération le mépris. Il reste une chance de donner un minimum d'attractivité à nos métiers mais aussi de valoriser nos compétences et notre engagement. Monsieur le Ministre saisissez-là !

Vos représentant.es Snetap-Fsu et membres de la délégation : Philippe Testard ([LPA](#) Durdar-Larquille) - Luc Champin ([LEGTA](#) du Bourbonnais Moulins), Hélène Laban-De-Nays (exploitation agricole de Pau-Montardon), Jean-Louis Crassat (exploitation agricole de Limoges Les Vaseix), Pierre Cheret (LPA La Tour Blanche) - Geneviève Laurenson - secrétaire générale adjointe secteur corporatif.