

la  
cgt

# LA CÉGÈTE

www.cgt-universite-aix-marseille.fr

FERC  
SUP

LE SYNDICAT CGT DE L'UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE

**Tous ensemble, Unis et  
Déterminés  
le 24 Janvier 2015**

En 2015, Tous Ensemble, salariés, retraités, jeunes, privés d'emplois, imposons une autre répartition des richesses.

Les cadeaux faits au grand patronat, aux actionnaires (200 milliards d'€ d'aides et d'exonérations de cotisations, 21 milliards d'€ du Crédit Impôt Compétitivité Emploi, 40 milliards d'€ du pacte de responsabilité) sont la démonstration que l'argent existe.

Alors que tout augmente (gaz, électricité, transports etc...), la CGT affirme que ce sont bien la finance, les dividendes versés aux actionnaires qui asphyxient l'économie, que les richesses créées doivent servir au développement de l'industrie, de l'emploi et des Services Publics.

**La CGT revendique l'augmentation des salaires, des pensions, une Protection Sociale solidaire de haut niveau. Les Services Publics et notre système de Protection Sociale sont la clé de notre vivre ensemble. Ils contribuent au développement économique et social. Il faut leur donner les moyens budgétaires et humains pour répondre aux besoins des populations (santé, éducation, Protection Sociale, transports, communications etc...) : c'est notre pacte social.**

Les représentants des salariés dans les entreprises (délégués du personnel, Comité d'Entreprise, CHSCT) ne sont en rien une entrave au développement économique mais bien des outils nécessaires au respect des droits des travailleurs. La loi Macron accentue le démantèlement du Code du Travail et ne répond donc en rien aux besoins des travailleurs. Ce projet de loi vise à faire disparaître l'ensemble des droits collectifs et individuels des salariés : libéralisation totale du temps de travail (dimanche et nuit), fin du CDI, attaque de la justice prud'homale, remise en cause des missions de l'Inspection et de la Médecine du Travail, libéralisation des transports au détriment des usagers, des salariés et de l'environnement.

Dans les Bouches du Rhône, ces politiques d'austérité ont des conséquences désastreuses sur nos conditions de vie, de travail et menacent nos activités, nos entreprises : la SNCM en est un exemple criant. Les moyens existent pour assurer l'avenir de la Compagnie, le maintien de la continuité territoriale, l'application du droit du travail français pour préserver l'emploi et les droits de tous les salariés. **Les nombreuses luttes et victoires dans le département démontrent que c'est possible.**

**La CGT 13 appelle les salariés, les retraités, les jeunes et les privés d'emplois, à construire tous ensemble, par la lutte et la mobilisation, le rapport de force pour stopper les régressions sociales et gagner une autre répartition des richesses !**

# JE SUIS CHARLIE

Le syndicat CGT de l'université tient à exprimer sa plus vive indignation à la suite de l'agression meurtrière commise le mercredi 7 janvier au siège du journal Charlie Hebdo.

Nos pensées vont aux personnels, aux journalistes et à leurs familles. Pour nous, l'heure est à la mobilisation contre la barbarie et tout ce qui en fait le terreau.

Face à la barbarie, au fascisme, à l'obscurantisme, opposons la solidarité, la paix et le progrès social.

# Mise en oeuvre du Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le mardi 14 octobre a eu lieu à la Fonction Publique une réunion sur le projet de circulaire d'application du décret 2014-503 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Marylise LEBRANCHU a adressé un courrier à ses homologues pour présenter le plan de simplification du régime indemnitaire dont le RIFSEEP est le 1er axe. Les SG et DRH des ministères ont été destinataires d'une note d'explication de la démarche et d'une enquête à renseigner pour janvier 2015 sur l'intégralité des régimes indemnitaires existants versés par corps, grades...

La CGT a rappelé ses critiques sur ce nouveau régime indemnitaire imposé par la Fonction Publique malgré une opposition quasi unanime des organisations syndicales et les réticences à sa mise en oeuvre de plusieurs ministères. La circulaire dans sa version définitive devrait être rapidement diffusée.

A noter que quelques ministères zélés, tel que celui de l'Ecologie, anticipent déjà l'application du décret, pourtant le décret est difficilement applicable sans une circulaire pour sa mise en oeuvre. Le projet présenté en réunion suscite de nombreuses questions qui révèlent la complexité du dispositif.

Les échéances sont rappelées : 1er juillet 2015, pour les corps d'adjoints administratifs, secrétaires administratifs, interministériels des attachés d'administration, des conseillers techniques et des assistants de service social et emploi de conseiller de l'action sociale, corps soumis à la PFR, et 1er janvier 2017 pour l'ensemble des corps et emplois de la Fonction Publique de l'Etat, sauf exceptions. Le décret est sensé concerner la seule Fonction Publique de l'Etat, pourtant des représentants de la DGCL assistent à la réunion !

Un premier arrêté interministériel en date du 20 mai 2014 fixe pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat les plafonds de l'IFSE par groupe de fonctions, les montants minimum et maximum par grade et les montants maximum du complément indemnitaire annuel. Chaque ministère élaborera ses propres barèmes dans ces limites, avec un minimum et un maximum par groupe de fonctions.

Pour les corps interministériels (CIGEM attachés, filière sociale et infirmière) seul un arrêté interministériel est pris,

les règles de gestion ministérielles étant présentées en comité technique. Pour les corps pluriministériels gérés par un ministère (chargés d'études documentaires, ...) la circulaire définitive apportera des précisions absentes dans la version présentée. Pour les corps à statut commun (adjoints administratifs et techniques, secrétaires administratifs, ...) un arrêté de cadrage interministériel est précisé par des arrêtés ministériels qui fixeront les barèmes propres aux corps de chaque ministère après consultation du Comité Technique Ministériel. Les corps ministériels auront un arrêté ministériel. Dans tous les cas de figure, aucun barème ministériel ne s'appliquera sans avoir l'approbation des ministères du Budget et de la Fonction publique. L'objectif est de mettre en oeuvre une prime interministérielle qui permette une comparaison entre ministères.

Pour le corps à statut commun des adjoints administratifs, le maximum de la part fixe de la prime est 10 fois plus important que le minimum, ce qui montre la dérive inacceptable de l'utilisation de l'indemnitaire dans la Fonction publique. De telles différences entre ministères menacent le statut, car elles ne reposent pas sur une différence justifiable dans la mise en oeuvre des missions publiques.

La RIFSEEP repose à la fois sur la définition des fonctions, qui relèvent de la grille indiciaire, et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle, qui fonde la construction par échelon de la grille indiciaire.

La RIFSEEP est donc pour l'essentiel un complément de rémunération, qui a vocation à intégrer la grille pour la CGT, quelle que soit l'individualisation et la fonctionnalisation de la rémunération que veut mettre en oeuvre la Fonction publique.

La circulaire confirme, si cela était nécessaire, la nocivité du dispositif : individualisation et aspect aléatoire des rémunérations servies.

Un groupe de travail de la DGAFP avec les ministères travaille à la définition des barèmes et de la cartographie des emplois.

L'entrée des corps s'effectue par un processus d'adhésion, explicité dans le chapitre IV de la circulaire.

Chaque ministère devra élaborer un schéma ministériel d'adhésions des corps et emplois qu'il gère, pour planifier leur passage au dispositif, justifier ceux qui en sont exclus et détailler les primes et indemnités intégrées dans le RIFSEEP. Il devra être instruit dans le

cadre du guichet unique, validé par la DGAFP et un arrêté interministériel (ministère concerné/budget/fonction publique) d'adhésion sera pris.

Selon les cas, la consultation pour l'adhésion et le barème s'effectue à des niveaux différents, CSFPE pour les corps interministériels et certains emplois fonctionnels communs, CTM de chaque ministère concerné pour les corps à statut commun et CTM compétent pour les corps ministériels. Chaque ministère doit faire la répartition des postes et établir les paramètres d'évolution indemnitaire à décliner dans une circulaire ou une note de gestion. La circulaire de mise en oeuvre de la RIFSEEP doit clairement mentionner l'obligation de consultation du CT compétent pour chaque étape du processus de la mise en oeuvre du dispositif.

Le texte préconise par catégorie un nombre de groupes de fonctions : 4 pour la catégorie A, 3 pour le B et 2 pour la catégorie C. Il s'agit de maximums, mais la DGAFP refuse que le nombre de groupes pour une catégorie soit inférieur à 2 puisque cela remettrait en cause la philosophie même du dispositif.

Après discussion il ressort la nécessité de mieux formuler le chapitre III qui a trait à la répartition par catégorie de la proportion du complément indemnitaire annuel du RIFSEEP («bonus» annuel individuel, versé en une ou deux fois, et variable de 0 à 100% d'une année sur l'autre). Le pourcentage préconisé (10% pour les C, 12% pour les B, 15% pour les A, 20% pour les A+) s'appliquerait au plafond global fixé par corps et par groupe et non pas à l'indemnité versée à l'agent. Il permettra aux administrations d'effectuer une péréquation. On constate que plus le régime indemnitaire est élevé dans un ministère, moins il est soumis à variabilité et plus le régime indemnitaire est faible plus il est sujet à une variabilité importante. La CGT souhaite que la circulaire préconise que ces limites du complément individuel soient le maximum individuel par agent de la prime.

La fourchette de 0 à 100 % du montant maximal pour l'attribution permet aux administrations de ne pas recourir au complément individuel annuel, ce que souhaite la CGT. La CGT dénonce la préconisation de la Fonction publique aux ministères pour qu'ils mettent en oeuvre cette individualisation, notamment pour les corps de catégorie A.

En cas de mise en oeuvre du CIA, la CGT

demande que la circulaire précise que le lien avec l'évaluation permet un recours entraînant une évolution du montant annuel versé par le CIA. Un tel dispositif existe dans certains ministères pour les «bonus annuels» et favorise une objectivation des critères d'attribution.

Pour la DGAFP l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe doit négocier son régime indemnitaire !

La CGT dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération des grades portée par le RIFSEEP. La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit la rémunération du niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée, le RIFSEEP étend la logique des grades à accès fonctionnels aujourd'hui réservée à la catégorie A, que la CGT dénonce.

La CGT soulève la question des agents en PNA qu'il convient de clarifier dans la circulaire. La référence aux arrêtés propres aux corps d'origine risquent de ne plus être que théorique, la détermination des groupes de fonctions et des montants versés relevant de l'administration d'emploi.

La bascule de la PFR s'effectuera intégralement sur l'IFSE (partie fixe de la prime).

Concernant les DDI, à la demande de la CGT, il est confirmé que la bascule dans le nouveau régime au 1er juillet 2015, pour certains corps très représentés dans ces directions, ne remettra pas en cause l'indemnité différentielle temporaire versée prochainement à de nombreux agents pour rapprocher les attributions et qu'au-delà de la période de 3 ans elle sera intégrée dans le RIFSEEP.

Le passage au RIFSEEP est d'une telle lourdeur que les ministères seront tentés de calquer la PFR plutôt que de se lancer dans le travail important demandé.

Si la consultation du CT à l'adhésion est prévue, la CGT demande l'instauration d'un dispositif de suivi permettant un droit de regard des organisations syndicales sur l'évolution individuelle des indemnités versées à chaque agent.

## Budgets des universités : une nouvelle motion contre le manque de moyens

L'annulation de la coupe de 70 millions d'euros au budget 2015 des universités est loin de suffire aux élus du Cneser, qui dénoncent, dans une motion adoptée le 15 décembre, la dégradation de la situation des facs.

«Si le retrait de la coupe budgétaire de 70 millions d'euros est une bonne nouvelle, il ne règle pas la situation des établissements d'enseignement supérieur», alertent les élus du Cneser (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche), dans une motion proposée par l'Unef, et adoptée à une large majorité (35 voix pour, 4 contre, 4 abstentions, 4 «ne prend pas part au vote»), le 15 décembre 2014.

Outre les syndicats enseignants et étudiants (Unef et Fage), les représentants de la CPU

(Conférence des présidents d'université) ont également soutenu le texte. Soit un nouveau vote commun, après celui du 24 novembre 2014.

### UN BUDGET DE «RENONCEMENT»

«Les premiers votes de budgets dans les universités confirment notre inquiétude. La pénurie budgétaire aboutit à des situations critiques pour certaines universités, qui effectuent des coupes dans leurs fonds de roulement pour assurer leur équilibre, ou pire, entament des baisses de dépenses dans l'offre de formations qui se concrétisent par des gels de postes, la suppression d'heures de cours ou des suppressions de plans de recherches», souligne la motion.

«Ce budget marque le renoncement du

gouvernement à passer un cap supplémentaire dans la démocratisation de l'enseignement supérieur», estiment les signataires, qui pointent la dégradation des «conditions de vie et d'études des étudiants» et des «conditions de travail des personnels et enseignants», ainsi que la poursuite de «l'affaiblissement du service public d'enseignement supérieur».

Ils demandent notamment la compensation des charges de masse salariale et la création effective des

1.000 emplois statutaires promis.

### RÉPARTITION DES 1.000 EMPLOIS 2015 : 25 REFUS DE VOTE

Lors de ce Cneser «budgétaire», seule la répartition des 1.000 emplois 2015 a été transmise par le ministère aux élus, le

partage des dotations des universités et établissements d'enseignement supérieur, traditionnellement examiné à cette date, ayant été reporté à janvier, en raison des tergiversations parlementaires tardives.

**Résultat : 25 élus ont refusé de voter** ce document budgétaire. «Le sujet est intimement lié à la répartition des dotations des établissements, explique Martin Bontemps (Unef). Et surtout, nous voulons savoir combien d'emplois ont été vraiment créés et combien ont été gelés.» D'après l'enquête EducPros, 40% des emplois attribués aux universités n'ont pas été pourvus en 2014.

## Les brèves

### Suppression de la reprographie de St Charles

L'administration envisage de centraliser les travaux de reprographie sur le centre de St Jérôme, d'y déménager les machines du centre St Charles et de ne laisser qu'une personne sur place pour des travaux de faible importance.

L'an dernier, les responsables du pôle impression nous avaient assurés que St Charles serait la reprographie pour le campus centre et que cela générerait des économies importantes.

Nous constatons que la direction est revenue sur cette décision sans concertation et en ignorant les difficultés humaines et matérielles à venir des usagers de ce service. La suppression de la reprographie car c'est bien de cela qu'il s'agit entrainera des

difficultés pour tous dans le fonctionnement quotidien des services du campus centre.

### Bénévolat faute de salaire

L'université d'Aix-Marseille ne rayonne pas par son excellence quand il s'agit de payer les moniteurs-étudiants. En effet, pour la population salariée dites des moniteurs étudiants, exerçant dans les bibliothèques universitaires, leur salaire n'est pas versé depuis plusieurs mois (jusqu'à plus de 3 mois pour la plupart), certain n'ont même toujours pas signé de contrat. Déjà en février 2012, à la création de l'université, quelques moniteurs-étudiants subissaient le même préjudice. La CGT, l'UNEF,.... invitent l'ensemble des personnes concernées à se manifester, par tous les moyens, pour réclamer leurs salaires et demander immédiatement le versement

des intérêts moratoires auxquels ils peuvent prétendre.

### AMU en musique

L'université va se doter d'un orchestre. Bravo ! On se félicite que l'Université développe une politique culturelle. On s'étonne néanmoins qu'elle applique par ailleurs des mesures d'austérité sur son budget, par exemple en gelant des postes ou refusant d'octroyer la prime de Noël des contractuels de catégorie C et B.

Nous ne voulons pas mettre en opposition tout ce que peut amener la culture et les conditions de travail et de pouvoir d'achat des salariés. Nous demandons à la direction universitaire de tout mettre en oeuvre pour avoir un budget digne d'une université et non céder aux directives d'austérité.

### Pas d'austérité pour les Recteurs

A l'Éducation nationale, les restrictions salariales ne concernent pas tout le monde.

Par la grâce d'un arrêté publié le 28 décembre au Journal officiel, les trente recteurs d'académie ont bénéficié d'une revalorisation plus que substantielle de leur « indemnité de responsabilité ». Fixé à 15 200 euros en 2010, le montant annuel de la part fixe de cette prime a bondi à 25 620 euros. Soit plus de 68 % d'augmentation !



Une force à vos côtés