

Réunion d'information syndicale

Le régime indemnitaire



Jeudi 10 mars 2022

10h - 12h

Salle T 201 et VISIO

**Bienvenue à la réunion d'information syndicale de la CGT FERC-SUP Rennes 2 !
Cette réunion n'a qu'un seul ODJ : le régime indemnitaire**

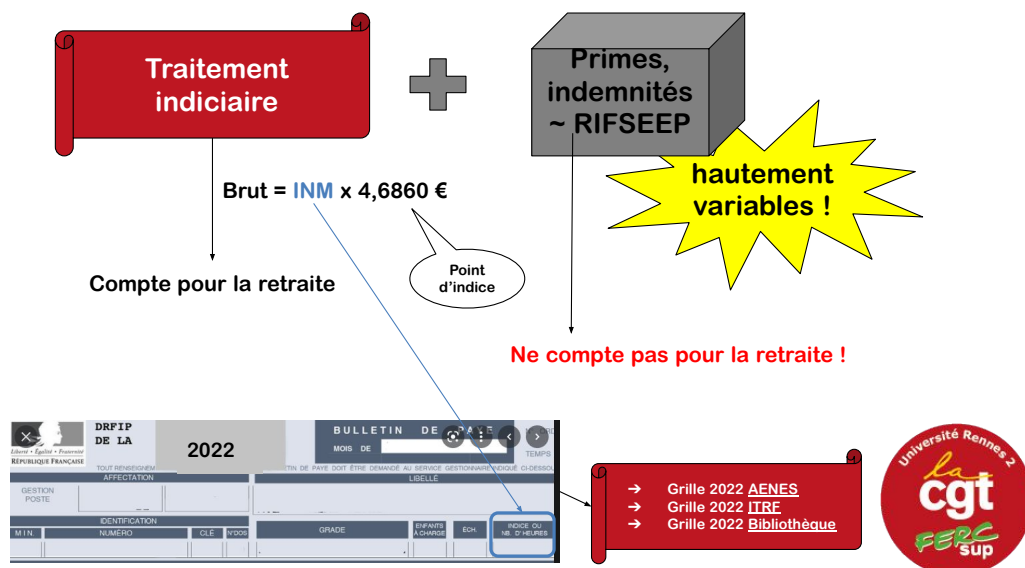
La réunion va se dérouler en 3 parties :

- **Une 1ère partie pour présenter le régime indemnitaire et les discussions en cours entre les syndicats et la direction pour la nouvelle mise en oeuvre du régime indemnitaire,**
- **Une 2ème partie pour des échanges libres entre nous, pour recueillir le point de vue de chacun.**
- **Une 3ème partie pour établir notre positionnement, et construire nos revendications. Cette partie est très**

- **importante car ça va nous permettre de porter des revendications fortes avec l'appui de nos adhérents et sympathisants.**

Rappel : cette réunion sur le temps de travail s'effectue dans le cadre de l'heure d'information syndicale qui est un droit dont vous bénéficiez ; il suffit juste d'en informer votre responsable qui ne peut pas s'y opposer (sauf nécessité de service à justifier obligatoirement).

La rémunération des agents



- On rappelle que la paie correspond :
 - D'une part, à la rémunération indiciaire (basée sur la valeur du point d'indice).
 - Cette rémunération est transparente et est proportionnelle à l'indice de l'agent.
 - Il s'agit du traitement de base qui dépend du grade et de l'échelon.
 - Chaque échelon correspond à un indice majoré ; barème défini par décret ; une grille pour chaque corps
 - Pour calculer le traitement brut, on multiplie l'indice net majoré (INM) par la valeur du point d'indice.
 - **Et on rappelle que ce point d'indice est gelé depuis 2017 et a une**

- **valeur aujourd'hui de 4,686 €.**
- D'ailleurs à cause de ce gel du point d'indice, le minimum indiciaire est aujourd'hui à l'INM 343.
- La revalorisation du SMIC et des premiers échelons des catégories B et C, sans refonte de l'ensemble des grilles provoque un **écrasement** inéluctable des grilles.
- Cette rémunération indiciaire est utilisée dans le calcul des droits à la **retraite**.
- La 2ème partie de la paie correspond à la rémunération indemnitaire, c'est-à-dire les primes et indemnités.
 - Cette partie est hautement variable (14 % en moyenne à R2 d'après le bilan social 2020 donc une part **significative**) et régie par le RIFSEEP dont nous allons présenter les caractéristiques plus en détail et qui est le sujet principal de cette réunion d'information.
 - Ces primes et indemnités ne comptent pas pour la retraite ou de façon extrêmement marginale (5 %).

Ordre du jour : le régime indemnitaire



Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

- décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
- circulaire du 5 décembre 2014



- Historique :
 - En novembre 2013, le gouvernement a présenté un texte sur la mise en œuvre d'un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).
 - Ce texte a fait l'unanimité du mouvement syndical contre lui.
 - Mais cela n'a pas empêché le gouvernement de passer en force.
 - Il a publié le 20 mai 2014, le décret 2014-513 pour acter la création du RIFSEEP, puis le 5 décembre 2014, la circulaire afférente.
- Ce nouveau régime indemnitaire remplace

- **toutes les primes fonctionnelles**, l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), la Prime de Fonction Informatique (PFI), la prime d'insalubrité, la prime de régie, la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR),... Ces primes sont fondues dans le RIFSEEP.
 - Par contre, la Nouvelle bonification indiciaire (NBI), l'indemnité de résidence, l'indemnité mensuelle de technicité (IMT), les frais de transports domicile/travail, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et le supplément familial de traitement (SFT) restent en dehors de ce dispositif. Ces primes sont donc cumulables avec le RIFSEEP.
- Cette prime est censée être généralisée aux 3 versants de la fonction publique (FPE, FPT, FPH).

Le RIFSEEP à Rennes 2



- Avant d'expliquer la mise oeuvre à R2, on tient à être clair sur la position de la CGT FERC SUP R2.
- On est fondamentalement opposé au RIFSEEP car :
 - Le RIFSEEP est une attaque (une de plus !) contre le principe fondateur du statut des fonctionnaires qui est la séparation du grade et de l'emploi. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car il garantit la rémunération du niveau de qualification de son corps, ce, quel que soit l'emploi exercé, et sa progression en

- fonction de son ancienneté.
 - Ce n'est plus le grade et l'ancienneté (concours passé et carrière) qui déterminent notre traitement.
 - Maintenant, c'est notre « métier » et notre « mérite » qui déterminent notre traitement.
- Le RIFSEEP est contraire à l'esprit de la Fonction publique de carrière.
- Le RIFSEEP instaure un système de rémunération complexe et individualisé.
- Le RIFSEEP isole et met en concurrence les collègues.
 - Car la règle d'application de ce dispositif se fait à budget constant : si on veut augmenter la prime de Paul, il faudra baisser, voire supprimer celle de Pierre !
- Le RIFSEEP complète l'arsenal managérial à la main des hiérarchies locales pour accroître ainsi la subordination des agents.
- Le RIFSEEP remet en cause l'égalité de traitement des fonctionnaires, l'IFSE pouvant aller du simple au double d'un établissement à l'autre au bon vouloir des directions.
- Le RIFSEEP n'est là que pour pallier et

- masquer la trop faible revalorisation puis la stagnation du traitement indiciaire consacrée par le gel de la valeur du point d'indice depuis 2010.
- Le RIFSEEP donne une fonction croissante à l'indemnitaire en la matière, contre la nécessaire requalification des emplois et promotions des personnels.
- Le RIFSEEP est un système de primes qui ne comptent pas pour la retraite.
 - Le RIFSEEP va faire perdre 16 % de pouvoir d'achat aux futurs retraité.es.
 - Un agent qui part en retraite en 2022 aura 16 % de pouvoir d'achat en moins qu'un agent parti en retraite en 2010, avec le même grade et le même échelon.

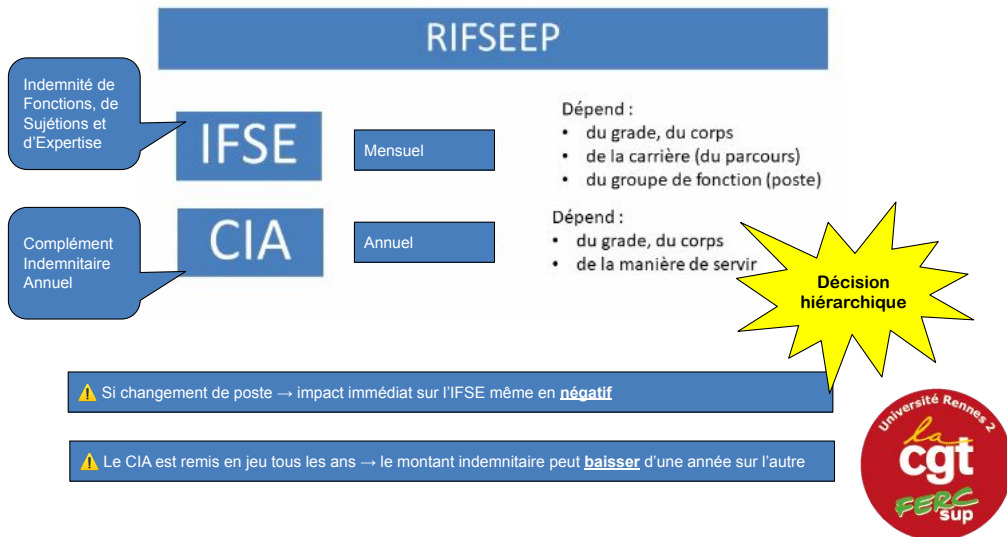
- Les primes au mérite ne concernent pas que les BIATSS... Pour les enseignants chercheurs, l'individualisation de la rémunération s'appelle la RIPEC.

- D'un point de vue politique notre fédération la FERC SUP revendique
 - La prise en compte pour la retraite des autres primes non intégrables.
 - L'octroi de points d'indice pour compenser


- la perte de pouvoir d'achat.
 - Une revalorisation immédiate de 8 % du point d'indice.
 - La refonte de l'ensemble des grilles de traitement.
 - L'abandon de l'entretien professionnel.
 - L'intégration de toutes les primes dans les rémunérations.
 - En mesure transitoire, même niveau d'indemnités pour l'ensemble des corps (AENES, ITRF, Bibliothèques) à 20 % de la rémunération.
- Augmenter les revenus avec des primes et faire croire que c'est aussi bien qu'une augmentation du point d'indice, c'est une arnaque.
 - Quand il y a de l'argent pour augmenter les primes, il y a de l'argent pour augmenter la valeur du point d'indice.
 - C'est une question de choix politique. Et le choix qui est fait n'est pas innocent !
 - Avec le gel du point d'indice, les fonctionnaires ont déjà perdu 14 % de rémunération par rapport à l'inflation.
 - Ce sont 1,8 milliards d'euros d'économie chaque année.
 - Le RIFSEEP, c'est seulement la redistribution d'une petite partie seulement sous forme de primes.

Le RIFSEEP à Rennes 2

- C'est quoi ?

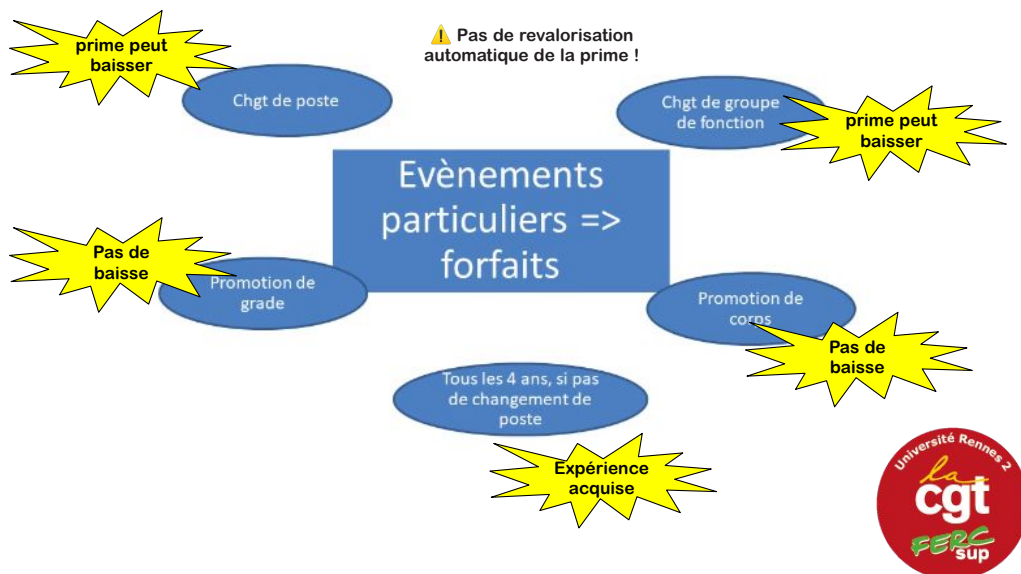


- Le RIFSEEP est composé de 2 indemnités :
 - Une part fixe principale **mensuelle** l'indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise (IFSE).
 - Et une part variable **annuelle** le complément indemnitaire annuel (CIA).
- L'IFSE est la prime principale **mensuelle** basée sur les "fonctions" donc **variable**.
 - Le montant de l'IFSE est déterminé par les fonctions exercées par l'agent et non plus par son grade.
 - Le montant de l'IFSE est aussi supposé être déterminé par l'expérience professionnelle acquise.
 - Il n'y a plus de prise en compte de l'ancienneté qui permettait

- d'augmenter le montant indemnitaire chaque année.
- Le CIA est une prime facultative **annuelle** qui peut être ajoutée **ou pas** à l'IFSE.
 - Le CIA tient compte de “la manière de servir et de l'engagement professionnel” à partir des résultats de **l'entretien professionnel**.
 - Le CIA, c'est la “prime au mérite”.
 - Le CIA, c'est **l'arbitraire** le plus total, le risque de **dérives clientélistes** et la porte ouverte au **favoritisme** et à une **dégradation** des relations au travail.
-  On voit bien le danger avec l'IFSE et le CIA, les montants de ces primes peuvent être décidés de manière discrétionnaire, inégalitaire et sans justification.
- En cas de changement de poste, l'IFSE et donc la paie peut diminuer.
- On va se concentrer sur l'IFSE car c'est sur cette prime que les discussions sont en cours.

Le RIFSEEP à Rennes 2

- Réexamen de l'IFSE : quels impacts ?



- ⚠ L'IFSE fait l'objet d'un réexamen, **mais n'implique pas une revalorisation automatique de la prime.**
- L'IFSE est réexaminée au moins **tous les 4 ans** (en l'absence de changement de fonction) et au vu de l'expérience acquise pendant ces 4 années.
- L'IFSE est réexaminée en cas de changement de fonction ou de poste.
 - ⚠ La prime peut baisser.
- L'IFSE est réexaminée en cas de promotion de grade ou de corps.
 - ⚠ Ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de l'IFSE.

Le RIFSEEP à Rennes 2

- Méthode de mise en oeuvre à R2

Groupe de travail “régime indemnitaire”

- Direction : DGS, DRH, Resp. BIATSS, GPEEC
- Élus CT
 - Eric BARBIER (CGT)
 - Sophie GONZALES (FSU)
 - Philippe COTTIER (SNPTES)
 - Linda DEL’HOMMEAU (SGEN-CFDT)



- La méthode pour mettre en oeuvre les nouvelles modalités du RIFSEEP à R2 repose sur un groupe de travail de seulement quelques personnes, selon une sortie de parité syndicale/administrative (COFIL RH).
 - Ce groupe de travail s’est réuni 3 fois : le 26/10/21, le 10/12/21 et le 02/02/22.
- En 2017, nos élus s’étaient mobilisés pour que son traitement soit égalitaire.
 - Actuellement, l’IFSE est appliquée et son montant est le même pour chacun selon le corps et le grade ?
- Aujourd’hui, le RIFSEEP revient par la fenêtre et la direction veut appliquer un mode de mise en oeuvre basé sur les fonctions.

- La direction générale des services engage une revalorisation du niveau des primes en se basant sur l'argent économisé sur la non-crédation de postes : 300 000 euros + 65 000 euros du ministère.
- **Cette revalorisation est un prétexte pour mettre en oeuvre le RIFSEEP avec une multitude de groupes fonctionnels.**

* GPEEC : gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

- Rappel des éléments validés (GT 26/10) :
 - refonte du régime indemnitaire de l'université en fonction d'une répartition par corps, nature et niveau de fonction dans un but de simplification ;
 - cette revalorisation est distincte des projets de revalorisation prévus au niveau national ;
 - Répartition au regard de critères objectives permettant d'identifier les écarts grades/fonctions.
 - Périmètre d'application : personnels BIATSS titulaires et CDI
 - Question des NBI en suspend



- Objectifs annoncés par la direction :
 - “Simplifier” le régime indemnitaire.
 - “Réduire l'écart grade-fonction”.
- La direction admet en même temps que “tout le monde ne pourra pas bénéficier d'une revalorisation de ses primes”.
- Les titulaires BIATSS ainsi que les CDI sont concernés.
 - C'est positif pour les CDI de catégorie B et C qui constituent les rémunérations les plus basses de R2 selon le bilan social de 2020.
- On rappelle que les NBI ne sont normalement non fondus dans l'IFSE.
 - Inclure les NBI dans l'IFSE aurait pour conséquence que ces primes NBI ne

- rentreraient plus en compte dans le calcul de la retraite.
- **Ne pas les inclure reviendrait à valoriser et à récompenser le même critère de responsabilité 2 fois !**

The diagram is enclosed in a black rectangular border. On the left side, there is a yellow starburst shape containing the text 'Redondant NBI'. To its right, the text 'Rappel des critères réglementaires' is centered. Below this, three bullet points are listed: '•Critère 1 : fonctions d'encadrement, de pilotage, conception', '•Critère 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'expertise des fonctions', and '•Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement pro'. On the right side of the diagram, there is another yellow starburst shape containing the text 'Critères subjectifs'. A faint red watermark 'DOCUMENT DE TRAVAIL' is visible across the center of the diagram.

- La direction propose une répartition des fonctions et des postes de travail selon 3 critères :
 - L'encadrement qui correspond aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
 - La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
 - Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.
- **D'après notre analyse,**
 - **Des critères assez subjectifs et non quantifiés.**
 - **Le critère 1 est redondant avec la NBI.**

- Les critères 2 et 3 concernent la majorité des agents.

Proposition de modalité de classement des postes par groupe

• Si la fonction valide 0 ou 1 critère : groupe 3

• Si la fonction valide 2 critères : groupe 2

• Si la fonction valide 3 critères : groupe 1

Classement
injuste !

- La direction propose que
 - Si une fonction valide 0 ou 1 critère, elle soit classée dans le groupe 3.
 - Si une fonction valide 2 critères, elle soit classée dans le groupe 2.
 - Si une fonction valide 3 critères, elle soit classée dans le groupe 1.
- La direction propose un classement **injuste** : à partir du moment où un agent valide au moins 1 critère, il devrait être valorisé. Sinon, quoi de mieux pour démotiver les agents ?

Nombre de groupes par corps

Proposition de faire 3 groupes au lieu de 2 pour les corps de catégorie C pour :

- une valorisation plus fine des postes de catégorie C
- Une valorisation des écarts grades / fonctions,

Proposition de faire 4 groupes au lieu de 3 pour tous les corps de catégorie A pour :

- Harmoniser les corps des différentes filières.
- Valoriser les postes à très forte responsabilité

- Le nombre de groupes de fonctions est normalement fixé pour chaque corps par arrêté. Il est normalement prévu :
 - 3 groupes de fonctions pour la catégorie A.
 - 3 groupes de fonctions pour la catégorie B.
 - 2 groupes de fonctions pour la catégorie C.
- Il est possible de moduler le nombre de groupes (4 au maximum) pour chaque catégorie.
 - La direction propose de modifier le nombre de groupes :
 - 4 groupes de fonctions pour chaque corps de la catégorie A.

- 3 groupes de fonctions pour chaque corps de la catégorie B.
- **3** groupes de fonctions pour chaque corps de la catégorie C.

Le RIFSEEP à Rennes 2

- Une multitude de groupes de fonctions !

← Cotation du RIFSEEP

Groupes de fonctions (GF) par corps pour la filière AENES														
Groupes de fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Corps AENES	AAE HC				AAE				SAENES				ADJAENES	
Effectif concerné*	2				12				21				59	
GF ITRF	GF 1	GF 2	GF 3	GF 4	GF 1	GF 2	GF 3	GF 4	GF 1	GF 2	GF 3	GF 1	GF 2	GF 3

Groupes de fonctions (GF) par corps pour la filière ITRF																		
Groupes de fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Corps ITRF	IGR				IGE				ASI				TCH		ADT			
Effectif concerné*	10				87				33				74		109			
GF ITRF	GF 1	GF 2	GF 3	GF 4	GF 1	GF 2	GF 3	GF 4	GF 1	GF 2	GF 3	GF 4	GF 1	GF 2	GF 3	GF 1	GF 2	GF 3


Groupes de fonctions (GF) par corps pour la filière BIBLIOTHEQUE																		
Groupes de fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
Corps BIBLIOTHEQUE	Conservateurs				BIB				BIBAS				MAG BIB					
Effectif concerné*	10				87				33				74		109			
GF ITRF	GF 1	GF 2	GF 3	GF 4	GF 1	GF 2	GF 3	GF 4	GF 1	GF 2	GF 3	GF 4	GF 1	GF 2	GF 3	GF 1	GF 2	GF 3





*2020

Ventilation des postes dans les groupes de fonctions :
Corps → “Famille professionnelle” → Groupe de fonctions



- Les agents sont classés de façon arbitraire dans un groupe de fonction à partir d'une **cartographie** des emplois et des fonctions qui doit être présentée a minima en comité technique.
 - Le groupe fonctionnel 1 correspond au niveau le plus élevé de responsabilité.
- On se retrouve ainsi avec une gestion d'une multitude de groupes fonctionnels pour chacune des 3 filières AENES, ITRF et Bibliothèque !
 - On est loin de la simplification voulue !
- À chaque groupe de fonctions (GF) correspond une cotation indemnitaire IFSE.
- Ce montant de l'IFSE ne peut pas être inférieur à un montant minimal basé sur le grade de

- l'agent (plancher réglementaire). Le montant maximal de l'IFSE est fixé pour chaque groupe de fonctions (plafond réglementaire).
 - Il faut donc prendre en compte les grades des corps des filières, ce qui complexifie encore davantage la gestion de ces groupes fonctionnels.
- Pour gérer cette complexité, la direction souhaite aligner les grades des filières.
 - Le nombre de corps différent dans la filière ITRF impose des groupes fonctionnels spécifiques et donc un régime spécifique pour les ASI.
- Avec ce système de groupes fonctionnels,
 - On entérine le fait qu'un agent peut très bien exercer des fonctions ne relevant pas de son statut (écart grade-fonction).
 -  Un agent de catégorie C pourra avoir des missions d'encadrement. L'IFSE permettra de reconnaître cette « compétence » sans rémunérer l'agent à sa valeur réelle en requalifiant par exemple le poste dans la catégorie supérieure (en B ou A).
 - On bouche toute perspective de requalification massive (en particulier pour la plupart des agents de catégorie C, mais aussi pour les B et A),
 - On permet la sous-rémunération des

- agents en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire.
 -  Un agent qui change de poste pour un emploi d'un groupe de fonctions inférieures pourra voir son IFSE diminuer.
 -  Un agent qui change de poste pour un emploi d'un groupe de fonctions supérieures pourra voir son IFSE augmenter.
 -  Un agent qui change de poste pour un emploi d'un groupe de fonctions équivalent pourra voir son IFSE augmenter, si ce changement est vu comme une évolution dans le parcours de l'agent. La polyvalence peut être valorisée au même titre que la spécialisation.
 -  Un agent qui obtient une promotion sera reclassé dans les groupes fonctionnels de son nouveau grade ou de son nouveau corps.

Le RIFSEEP à Rennes 2

- 520 BIATSS concernés à R2

- 458 titulaires

- 62 CDI

Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	19
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	9
Total	62

Cadre Administratif	2
Attaché d'administration ENES	12
Secrétaire AENES	21
Adjoint administratif	59
Total	94

Ingénieur de Recherche	10
Ingénieur d'études	87
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	33
Technicien de recherche et de formation	74
Adjoint technique	109
Total	313

Conservateur des bibliothèques	9
Bibliothécaire	11
Bibliothécaire Adjoint spécialisés	13
Magasinier	18
Total	51

- dont 364 BIATSS femmes

- 321 titulaires

- 43 CDI

31 205	33 557
23 865	23 760
20 330	20 366
26 724	30 317



2020	
Femmes	Hommes
35 161	41 879
43 277	47 966
49 787	54 155
23 363	23 197
28 112	31 033
31 010	34 532



- Selon le bilan social 2020,

- 520 BIATSS sont concernés par ce dispositif, dont 458 titulaires et 62 contractuels en contrat à durée indéterminée.
- La rémunération annuelle moyenne la plus basse est celle des agents en CDI de catégorie B et C (en moyenne 7 000 € de moins que la moyenne des BIATSS),
- La rémunération annuelle moyenne la plus élevée est celle des cadres administratifs (46 296 € de plus que la moyenne des BIATSS).
- La rémunération moyenne brute est plus élevée chez les hommes
 - Inégalité de rémunération entre les

- femmes et les hommes.

Propositions de faisceaux d'indices

Critère 1 : fonctions d'encadrement, de pilotage, conception

- Encadrement d'au moins 1 personne (uniquement BIATSS, hors renfort), coordination d'une équipe
- Conduite de projet
- Création d'outils, de procédures

Critère 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'expertise des fonctions

- Expertise d'un logiciel métiers (Sifac, Apogée, Siham, Koha, FCA manager...)
- Diplôme exigé, qualifications, titre
- Certifications, habilitations
- Expertise, savoir faire spécifique

- Il est précisé dans les textes que l'expérience professionnelle ne pourra pas être liée à **l'ancienneté** et que ce n'est pas le grade qui définit le groupe de fonctions.
 - L'ancienneté n'est plus prise en compte.
- Le critère d'expertise d'un logiciel métier laisse perplexe. Expertise technique ? Expertise fonctionnelle ? Quel degré d'expertise ?

Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement pro

- Horaires (de nuit, weekend, hors plages habituelles de travail)
- Astreintes (sauf si logement de fonction)
- Travaux salissants
- Ports de charges lourdes
- Tenue de régie à partir de XX euros
- Exposition à des nuisances et ou des risques (produits dangereux, grande hauteur...)

Le RIFSEEP à Rennes 2

- **Survalorisation des fonctions d'encadrement**

Encadrement, coordination, pilotage et conception	Encadrement	Pas concerné ou encadrement direct inférieur à 3	0
		Poste d'adjoint sans encadrement direct	2
		Encadrement direct de personnel entre 4 à 8	4
		Encadrement direct de personnel supérieur à 8	6
	Gestion juridique, administrative, technique	Proposition et rédaction de notes d'information, de procédures, de notes de service, de veille réglementaire, de logigramme impactant le service	1
		Elaboration de courriers, de notes, de rapports, de conventions, d'articles de presse, de communication extérieure complexes juridiquement, administrativement, techniquement, ayant des impacts sur plusieurs services , conception de tableaux de bord	2
		Elaboration de courriers, de notes, de rapports, de conventions, d'articles de presse, de communication extérieure, stratégiques pour l'établissement impactant sur plusieurs services et des interlocuteurs extérieurs.	3
	Gestion budgétaire	Pas concerné ou inférieur à 50 000€	0
		intermédiaire expert	
	Coordination, gestion de projets, animation de réunions	Pas concerné ou que très ponctuellement	0
		Gestion régulière de projets au niveau du service	1
		Gestion courante de projets impactant plusieurs services et très structurants pour l'établissement	2
	instances ou dans des instances extérieures en tant que représentant officiel	Pas de contribution directe	0
		Implication active (préparation de dossiers, notes, études) de manière régulière dans les instances de l'établissement (CHSCT, CT (CSA), CAC, CA)	
	Contribution à la stratégie de l'établissement	Pas de contribution directe à l'élaboration du projet stratégique, ni à son évaluation par l'HCERES	0
		Contribution active : propositions d'actions, rédaction sur son périmètre d'une partie du projet stratégique, est amené à répondre à l'évaluation des actions mises en place par l'HCERES // Coordination du projet global du projet d'établissement ou de l'évaluation HCERES	1



- La proposition de la direction survalorise les fonctions d'encadrement en établissant un barème de points élevé selon le nombre de personnes encadrées.
- La proposition de la direction minore donc les fonctions de coordination, de conception.

Le RIFSEEP à Rennes 2

- Survalorisation des fonctions d'encadrement

Technicité, expertise	Rareté des compétences	Vivier de compétences large en cas de recrutement sur les missions (ex : filière administrative...)	0
		Vivier de compétences rares en cas de recrutement et/ou métier en tension (filière financière, informatique, technique...)	
	Maîtrise de l'outil informatique	Utilisation d'un logiciel métier	0
		maîtrise d'un logiciel métier expert d'un logiciel métier	
Conditions d'accès au métier	Sans condition de diplôme / formation	0	
	Diplôme, formation spécifique ou habilitation exigée		
Contraintes particulières, degré d'exposition du poste	Contraintes liées au poste	Pics d'activités	0
		Horaires décalés en soirée (participation à des événements...)	1
		Déplacement réguliers en dehors de la résidence administrative	
	Exposition du poste	Horaires décalés Obligation régulière de se déplacer (hors de la résidence administrative)	2
		Exposition à un risque, financier, juridique, humain qui reste maîtrisable (tolérable). Le risque de recours d'un usager ou d'un tiers est quasi inexistant. Peu d'impact sur l'image de l'établissement.	0
		Exposition forte à un risque juridique, financier, humain mais sans gravité. Recours gracieux d'un usager ou d'un tiers possible mais faible risque de contentieux L'image de l'université est altérée mais sans conséquence	4
Exposition à des risques physiques	Non concerné	0	
	Exposition à des nuisances ou des risques pour la santé		



- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification (critère 2) sont insuffisamment objectivées.
- Chaque critère devrait avoir un poids équivalent.

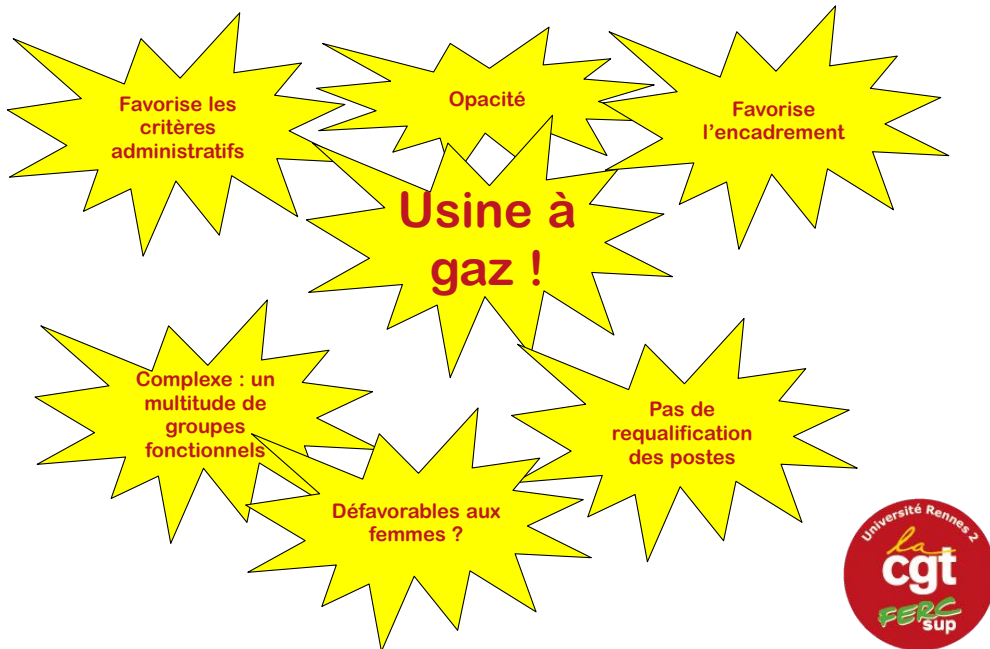
Le RIFSEEP à Rennes 2

- Echéances
 - 29 mars 2022 :
 - Cartographie des emplois & classification des postes
 - Enveloppe allouée et ventilation
 - Fin mars 2022 :
 - Validation des chefs de service
 - Juin 2022
 - Vote CT
 - Juillet 2022
 - Vote CA



- Les échéances sont courtes et le calendrier est serré.
- Même si nous sommes en désaccord total avec cette mise en oeuvre du RIFSEEP, nous sommes conscients que le RIFSEEP se fera de toute façon sans nous.
- Cependant, nous avons bien l'intention de marteler notre opposition à ce système à chaque occasion, à chaque comité technique et à chaque réunion du groupe de travail.

Le RIFSEEP à Rennes 2



- Ce RIFSEEP est une véritable usine à gaz !
- Des procédures complexes, lourdes et coûteuses à mettre en œuvre.
- Ce système d'individualisation des primes fait la part belle à l'encadrement.
- Les critères mis en avant sont des critères administratifs qui défavorisent les filières techniques et les filières bibliothèques.
 - L'évolution des métiers techniques demande de plus en plus d'ingénierie et d'expertise et cet aspect est peu pris en compte.
- L'ancienneté n'est pas prise en compte. Or, l'ancienneté est la base de l'expérience !
- Risque d'accroître la différence de salaire existante entre les femmes et les hommes.

- Postes cotés survalorisés et doublement récompensés avec la NBI
- Postes peu cotés avec peu de mobilité possible non valorisés
- Matelas confortable pour ceux qui occupent des fonctions de direction et qui cumulent systématiquement les 3 critères et la prime au mérite
- L'écart de rémunération risque de se creuser un peu plus.
- Pas de transparence suffisante pour rassurer les agents sur un traitement équitable de leur situation.
- Aucune cartographie des emplois n'est à ce jour publique, les effectifs concernés ne sont pas connus, ni leur répartition entre les services centraux, les composantes, les laboratoires et autres structures.
- Risques identifiées :
 - Des agents recrutés dans des corps et grades insuffisants, et sans possibilités de promotion.
 - Développement exclusif de la contractualisation, attractivité des postes contractuels à l'aide ces primes pour s'aligner sur le privé (aucun recrutement de titulaire).
 - Des contractuels mieux rémunérés que les titulaires !

Le RIFSEEP à Rennes 2

- Et maintenant ?
 - Le RIFSEEP est imposé, à nous de l'adapter !
 - Rappel systématique de notre opposition au RIFSEEP



- Le projet que nous avons présenté ici (avec le filigrane DOCUMENT DE TRAVAIL) n'est pas encore validé
- Ce sont des informations qui vont servir de base à nos échanges et nos débats.
- Les travaux se poursuivent au niveau du groupe de travail COPIL RH .
- Le RIFSEEP est un régime indemnitaire qui s'impose à nous.
- Même si nous sommes fondamentalement contre ce dispositif, nous devons l'adapter de la moins mauvaise façon à R2.
- Parce que au final, rien n'empêche la présidente d'écouter l'avis du CT
- Nous rappellerons systématiquement notre

- opposition au RIFSEEP à chaque début de séance de CT ou de groupe de travail.

- Déclaration :

“Nous, élu.e.s de la CGT FERC SUP Rennes 2, rappelons notre opposition à la mise en place du dispositif "RIFSEEP", régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. En effet, ce type de régime indemnitaire rompt avec une équité de traitement entre les personnels BIATSS en remettant en cause les principes statutaires du régime indemnitaire. Ce dispositif inéquitable et individualisé est basé sur l'appréciation subjective des fonctions de l'agent, et non plus sur les garanties statutaires liées à son corps et à son grade.

Le RIFSEEP constitue une attaque directe contre le statut de fonctionnaire, car il relie une part importante de la rémunération des agents, c'est-à-dire les primes, à la fonction qu'ils exercent et non au grade qu'ils détiennent.

C'est aussi une attaque contre l'indépendance du fonctionnaire, garantie par son statut.

Le RIFSEEP

- Accroît les inégalités entre les agents
- Favorise la recherche de la performance individuelle

- Exacerbe la concurrence entre les personnels
- Porte atteinte à l'intérêt collectif
- Sape le travail d'équipe
- Remet en cause l'exercice des missions de service public
- Remet en cause le droit à un déroulement de carrière
- Constitue un frein au droit à la mutation
- Entérine les déqualifications des postes en permettant à un agent d'exercer des fonctions qui ne relèvent pas de son corps
- Est à moyens constants, il faudra donc diminuer les primes d'un agent pour augmenter les primes d'un autre

Le calendrier imposé au groupe de travail conduit ses membres à travailler dans des conditions médiocres, là où le débat devrait être constructif.

Nous exigeons une véritable valorisation des régimes indemnitaires statutaires, et non à la concurrence, à l'augmentation du stress, du mal-être et du repli sur soi”

Le RIFSEEP à Rennes 2

Echanges, débats



Le RIFSEEP à Rennes 2

Que voulez-vous ? Que voulons-nous ?

Comment nous faire entendre ? Construisons nos revendications !



- Lier le régime au grade.
- Lier le régime à l'ancienneté.
- Pas de baisse de régime lors d'un changement de groupe de fonction.
- Veiller à la répartition du régime entre les femmes et les hommes selon les proportions des viviers.
 - Mettre en place des indicateurs pour évaluer cette répartition et diffuser l'information dans le bilan social.
- Publier la cartographie des emplois, les effectifs concernés et leur appartenance aux groupes de fonctions.
- Possibilités de recours.

Le RIFSEEP à Rennes 2

- Sources

- RIFSEEP des personnels ITRF : <https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/rifseep - itrf - 2021-2.pdf>
- RIFSEEP des personnels administratifs : <https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/rifseep - bib - 2021-2.pdf>
- RIFSEEP des personnels de bibliothèques : <https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/rifseep - bib - 2021-2.pdf>



-