



## Communiqué de la CGT Dauphine

### Face aux inégalités des politiques indemnitaires : une AG des personnels

La CGT Dauphine dénonce depuis de nombreuses années avec vigueur la politique indemnitaire inégalitaire mise en place par la présidence de l'université. En effet, les différents régimes indemnitaires (primes de fin d'année, RIFSEEP, etc.) laissent apparaître des inégalités criantes qui illustrent le mépris dans lequel on tient certaines catégories du personnel de notre université.

La politique indemnitaire de fin d'année adoptée au Conseil d'administration du 4 octobre dernier repose sur des écarts élevés entre les trois groupes définis avec des **plafonds de 5 000 € (directeurs), 4 000 € (encadrants) et 2 200 euros (autres personnels)**. Ces plafonds ne sont d'ailleurs pas atteignables pour la plupart des agents et les montants attribués s'établissent à un niveau bien inférieur.

Les écarts sont encore plus significatifs pour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP, établi par le Décret n°2014-513 du 20 mai 2014) actuellement discuté entre l'administration et les représentants des personnels. Le RIFSEEP repose sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions. Ce classement est effectué compte tenu d'une cartographie commune aux EPST et aux universités. Les fonctions sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants : « **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** » ; « **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** » ; « **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** ». À chaque groupe de fonctions correspond un plafond annuel d'IFSE (indemnité de fonctions, sujétions, expertise) et de CIA (complément indemnitaire annuel).

Or, les plafonds proposés pour les agents de catégorie C et B sont extrêmement bas par rapport à ceux proposés aux agents de catégorie A : **300 euros mensuels pour les catégories C contre 1 600 à 2 000 euros mensuels pour les catégories A (soit 81% d'écart)**. Alors que l'écart n'est que de 44,5% en termes de rémunération nette moyenne (données de 2019). En conséquence, la CGT demande une revalorisation significative des plafonds des agents de catégorie C et B, à savoir un alignement par le haut.

Ceci est d'autant plus **révoltant** que la présidence s'est empressée de revaloriser les primes de la gouvernance. En effet, les taux maximums des primes annuelles de charge administrative ont été significativement augmentés en juin 2021 : 15 000 euros pour les vice-présidents, 8 000 euros pour les délégués et les conseillers nommés par

le président, 11 000 euros pour les directeurs et directrices de formation, 6 000 euros pour les directeurs-adjoints et les directrices-adjointes des départements de formation.

La CGT est opposée au RIFSEEP, régime inégalitaire par essence, visant à mettre les personnels en compétition entre eux. Ce dispositif repose sur l'idée erronée selon laquelle toutes les missions de la Fonction publique seraient quantifiables et donc mesurables en termes de résultats, or il n'en est rien : tout montre que le contexte de travail détermine très largement sa supposée productivité. C'est pourquoi la CGT milite pour la suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite, à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif. De surcroît, le RIFSEEP contrevient aux fondements du statut général des fonctionnaires et à l'esprit d'équipe qui préside au fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche fondés sur la coopération.

Nous vous rappelons que la CGT revendique l'intégration des primes dans le salaire afin qu'elles servent dans la base de calcul pour le montant de la pension retraite, une revalorisation salariale et le dégel du point d'indice.

C'est pourquoi la CGT s'associe au SNPTES et à la FSU pour demander l'ouverture d'une négociation collective avec la direction de l'université et nous appelons à la tenue d'une Assemblée générale des personnels afin d'alerter sur la politique indemnitaire qui se dessine.

Paris, le 19 octobre 2021