



## CR DE LA RÉUNION DE DIALOGUE SOCIAL SUR LA RÉVISION DU RIFSEEP

(Régime indemnitaire tenant compte de Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel)  
28 janvier – épisode 1

### **Présent-es :**

*Pour la direction :*

Lyazid Hammoud, DGS, Yasmina Chams, DRH, Emmanuel Bérout, DRH adjoint

*Pour les organisations syndicales :*

CGT : Anne Bollini – Férouze Guitoun – Françoise Morel-Deville – Anne Lamoureux – Camille Borne

CFDT : aucun-e élu-e présent.es

SUD : aucun-e élu-e présent.es

### **Rappel de la loi et du contexte de l'Ens :**

---

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires) appartenant aux corps des filières bibliothèques, ingénieur.es et technicien.nes de la recherche, administratifs, personnels sociaux et de santé. Une révision triennale des montants du RIFSEEP est obligatoire, une circulaire a été envoyée aux établissements. L'Ens se trouve dans ce calendrier puisqu'il a été mis en place il y a trois ans. Pour rappel, le RIFSEEP est composé de deux parts de primes : une part IFSE liée aux fonctions de l'agent versée mensuellement et une complémentaire CIA liée à l'engagement et la manière de servir de l'agent versée annuellement. Le texte de loi n'oblige pas à mettre en place le CIA. Le dispositif en vigueur à l'Ens (voté en 2018 et modifié en 2019 pour les catégories B et C de la filière BIB) ne concerne que la part IFSE. Des critères « maison » ont été choisis par la direction pour classer tous les agents selon des « groupes de cotation » basés sur les fonctions des postes qu'ils occupent. Chacun.e a reçu un arrêté l'informant de la « cotation » à laquelle iel est assujettie.

**Les élu-es CGT** rappellent à la direction que la CGT a voté contre la mise en place du RIFSEEP, parce que le système indemnitaire individualise les carrières des fonctionnaires en dépit de leur corps et grade, qu'il se substitue dangereusement au salaire et qu'il s'oppose à la revalorisation du point d'indice. Ces rappels ont permis d'ouvrir les négociations.

**Le DGS** rappelle la note du ministère et souhaite d'abord faire un état des lieux et présenter les nouveaux éléments avant d'engager des négociations. Un scénario sera présenté à la prochaine réunion fixée au 4 février. Une enveloppe « indigente » de 71000€ a été attribuée par le ministère pour une réévaluation de 100€ par agent par an.... (soit 8,33€ bruts mois !!). La note prévoit que les établissements « rallongent » cette dotation qui est jugée largement insuffisante par les représentants des personnels.

**Les élu-es CGT :** Depuis que le RIFSEEP est en place à l'Ens (2018), de nombreux agents ont changé d'affectation, ont passé des concours, ont changé de grade, ont pris des nouvelles responsabilités etc. Pour faire cet état des lieux, il faut donc qu'aujourd'hui des informations claires soient données à chaque agent sur sa « cotation » IFSE du RIFSEEP. En particulier, il faut vérifier que chaque agent a bien reçu son arrêté et connaît la cotation du poste qu'il ou elle occupe aujourd'hui par rapport à 2018. Car la circulaire prévoit que l'IFSE soit réexaminée en cas de changement de poste. Or, il semble que cela n'a pas été fait.

**Le DGS** fait le constat que le RIFSEEP de 2018 ne tient effectivement pas en compte la progression de carrière de l'agent et qu'il est nécessaire de réviser le dispositif. Ce sera l'objet de cette négociation.

**La DRH** : présente la situation des primes à l'Ens avec un diaporama. La « cotation de fonction » actuelle est faite avec des « indicateurs professionnels ». Chaque poste est donc versé dans un « groupe de fonction » défini selon plusieurs critères que l'Ens a retenu parmi ceux du ministère. Mais, la direction fait le constat que cette cotation ne tient pas compte de l'évolution de l'agent dans sa carrière (sic !). Donc, L'Ens veut revenir vers une harmonisation des primes par grade avec des valeurs de référence.

**Les élu-es CGT** : remarquent que, partant d'un système antérieur basé sur les grades et corps, nous sommes passés au RIFSEEP par fonction et maintenant nous reviendrions à un système basé sur le grade. La CGT y est favorable, mais s'interroge sur la pertinence de cette réforme qui a suscité bien des incompréhensions, des protestations, de l'amertume et des démotivations chez de nombreux agents. Par exemple, à la bibliothèque, des agents se sentant sous classés ont abandonné des missions ou des formations. Au service des études et de la scolarité, dont la règle est qu'un agent qui obtient une promotion de grade conserve les mêmes missions et activités et ne se voit pas confier de nouvelles responsabilités, cela a provoqué beaucoup de départs et de souffrance au travail. La CGT rappelle également les difficultés qu'ont les encadrants pour évaluer leurs agents lors des entretiens professionnels, ne sachant pas sur quels critères professionnels s'appuyer puisque la cotation IFSE est basée sur un système de « groupes de fonctions » déconnecté des grades et de l'expérience du travail : un agent arrivé récemment peut être mieux « coté » qu'un agent avec une bonne ancienneté.

#### **Les élu.es CGT exposent des REVENDICATIONS :**

- *Nous restons opposés au Rifseep, à la LPR et au Ripec (système indemnitaire des enseignants-chercheurs pour lequel une réflexion doit être engagée avec leurs représentants), mais nous restons pragmatiques et sommes présent.es pour défendre au mieux l'intérêt des collègues ;*
- *Nous sommes pour une réévaluation de toutes les catégories avec une priorité pour les agents C et B*
- *Nous sommes pour un retour aux critères de corps et grades qui prennent en compte l'ancienneté et l'évolution de la carrière, plus conformes au statut de fonctionnaire ;*
- *Nous appelons à une réduction des groupes de fonction dans chaque corps et grade pour plus de compréhension ;*
- *Nous sommes pour une convergence des critères entre les trois filières (objectif rappelé par le ministère) ;*
- *Nous demandons l'éventail de chaque cotation, car le droit à la carrière fait partie des droits des fonctionnaires.*

**Le DGS** : prend note des revendications de la CGT. Il donnera la pyramide des C vers B à la prochaine réunion. Cependant, les nouvelles procédures de cotation doivent être présentées au CT du 3 mars 2022. Un délai très (trop ?) court pour répondre à tous ces enjeux. Dans les scénarios proposés à la réunion du 4 février, il sera difficile de tout changer en prenant en compte le grade des agents. Cela veut dire que soit la révision du RISEEP sera minimaliste soit elle sera repoussée. Dans tous les cas, l'Ens gardera le système de cotation par fonction dans la révision du RIFSEEP, mais y ajoutera la notion de grade.

**Les élu-es CGT** : craignent que ce nouveau système « hybride », « à moitié », va encore complexifier le RIFSEEP au lieu de le simplifier, en cherchant à prendre en compte à la fois les critères de fonction et les évolutions de corps et grades des agents. Pourquoi ne pas revenir au système précédent puisque la note du le ministère l'encourage ?

**Le DGS** : concernant l'enveloppe budgétaire, deux scénarios seraient envisagés : 1) utiliser la dotation de l'État pour faire progresser certains agents en particulier celles et ceux qui n'ont pas atteint les valeurs de référence du ministère, 2) repousser complètement la révision du RIFSEEP. Si on applique les chiffres de la

somme allouée par le ministère divisé par le nombre de titulaires (432), cela revient à environ 200 euros brut annuels (215 euros en coût total employeur).

**Les élu-es CGT** : protestent en dénonçant que ce n'est pas une revalorisation ! La note du ministère prévoit en effet que les établissements doivent rajouter une enveloppe à la dotation du ministère de 71000 euros. La nécessité de cette rallonge a d'ailleurs été discutée au CA. Pour rappel, l'Ens avait resoclé 500 000€ en 2018 pour la mise en place du RIFSEEP !

**Le DGS** : propose aussi de travailler sur la mise en place de la part CIA des primes avec la possibilité de la fusionner avec l'IFSE.

**Les élu-es CGT** : protestent unanimement ! Iels rappellent que nous avons négocié une prime CIA de fin d'année égalitaire pour tous les agents. Cette prime égalitaire permet de « corriger » les différences de cotations du RIFSEEP notamment pour les catégories B et C. La CGT est pour le maintien du CIA uniquement s'il est égalitaire pour toutes et tous et refuse son transfert dans l'IFSE car ce serait indexé aux cotations de fonction.

Vos élu-es CGT présent-es dans les négociations et les instances pour défendre à chaque instant les droits des agent-es de l'ENS.

**Le syndicat CGT proposera à l'ensemble des collègues une ASSEMBLEE GENERALE pour vous présenter les résultats des négociations et vous demander votre avis. VENEZ NOMBREUX vous informer et décider collectivement des propositions !**

