

LES OBJECTIFS DU GROUPE DE TRAVAIL

» Un travail sur la cartographie :

Cartographier les emplois type de l'établissement en prenant en compte les évolutions dans les charges de travail et les réorganisations

» Un travail sur les montants de l'IFSE :

Retravailler sur certains montants incohérents entre eux (ex : l'IFSE de certains ASI se trouve en dessous de l'IFSE des SAENES ou des TECH)

» Revaloriser les montants du RIFSEEP :

Respecter les directives de l'accord national (UNSA, SNTPTES, CFDT) du 12 octobre 2020, revalorisation triennale par filière et atteindre les valeurs cibles de 2027

» Mettre en place le CIA (demande Unsa, Sntptes et CFDT).

La mise en place du CIA permettra de prendre en compte des charges supplémentaires et temporaires de travail (ex: pré-liquidation Siham aux RH, mise en place des BUT dans les IUT, déploiement de la LAS-PAS (SOP, DiFor), soutien accru à l'accompagnement à la pédagogie (crise sanitaire, Cape) ou à venir travaux à la BU des Tanneurs et réorganisation des activités....

Mais le Sgen-CFDT souhaite aborder la question de la prise en charge **des heures supplémentaires** ou encore de la mise en place de primes d'intéressement collectif.

NOS PREMIÈRES PROPOSITIONS :

- » Prendre en compte dans la cartographie des postes également les évolutions de services et des activités
- » Actualiser le nombre d'agents de catégorie C dans le groupe 1 au regard des missions (exemple : magasinier)
- » Prendre en compte les emplois occupés par les agents en CDI et CDD
- » Maintien de l'équité entre les différents corps de la Fonction publique d'Etat (ex Bibas, technicien ou Saenes)
- » Revalorisation minimum de 4% en mars 2022 pour tous (avec un rattrapage 2021)
- » Atteindre la valeurs de référence 2021 pour les agents de catégorie C (3.300 euros groupe 2, 3.600 groupe 1)
- » Indexer les grilles salariales et indemnitaires des CDI sur celle des agents titulaires
- » Respecter l'égalité salariale femme/homme

Avec le Sgen-CFDT, on en discute ensemble !

Des réunions régulières où chacune et chacun s'exprime et travaille avec les élusles adhérents ont la parole.



UNIVERSITÉ DE TOURS



LE POINT SUR LA POLITIQUE INDEMNITAIRE TRANSPARENCE ET ÉQUITÉ

DE QUOI PARLE-T-ON ?

La politique indemnitaire se décline autour

- » du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel)

Le Rifseep a deux volets : IFSE – indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (Chaque poste est coté et figure dans un groupe et à chaque groupe correspond un montant d'IFSE) et le CIA : le complément indemnitaire Annuel (non activé actuellement)

Mais il y a aussi

- » les NBI : points d'indice attribués à des fonctions d'encadrement ou de technicité particulière
- » la Prime informatique (intégrée au Rifseep avec un montant forfaitaire de 2000 euros)

UN NOUVEAU CONTEXTE

L'année 2021 a été marquée par un accord sur les carrières & rémunérations (LPR), un accord dans le cadre du Grenelle de l'Education et l'arrivée d'une nouvelle équipe à la tête de l'établissement.

L'accord LPR en chiffres pour l'établissement, ce sont des crédits qui arrivent dès 2021 par des dotations diverses :

- » 42.763 euros dès le budget 2021 (catégorie C et Bib)
- » 103.451 euros en dotation complémentaire (catégorie A et B ITRF)
- » Montant en devenir pour la filière Aenes

Ou encore dans le budget 2022 des compléments annoncés

- » 997.394 fléchés Mesures RH LPR,
- » 414.964 euros fléchés autres mesures RH
- » 1.102.893 en faveur la réussite étudiante

Au final, l'université de Tours bénéficie de 3.229.777 euros de crédits supplémentaires **en masse salariale** (subvention pour charge de service public – sans les crédits appels à projets, FC, etc...).

**Pour un syndicalisme utile
avec le Sgen-CFDT**



ADHÉREZ
AU SGEN-CFDT

À PROPOS DE VOUS

Nom

Prénom

Date de naissance / /
JOUR MOIS ANNÉE

COORDONNÉES

Adresse postale

Complément d'adresse

Code Postal

Ville

Email

Téléphone portable

Téléphone autre

SITUATION

RNE Établissement

Établissement Supérieur/Recherche

Discipline

Corps

Échelon Rémunération mensuelle nette

Rattachement

- Éducation nationale
- Agriculture
- Jeunesse & Sport
- Ens. Sup. & Recherche

Statut

- Titulaire
- Non titulaire
- Stagiaire

Demande à renvoyer à :

Sgen-CFDT
3, rue de Tanneurs
37000 Tours

L'ACCORD 2018-2020

- » Un accord triennal couvrant la période 2018-2020
- » Une revalorisation importante pour une partie des personnels liée à la fusion des groupes Rifseep
- » La garantie d'une prime informatique et le maintien d'une garantie indemnitaire
- » Une revalorisation liée à l'inflation (non mise en place)
- » Un accord estimé à 890.000 euros sur trois ans