



POLITIQUE INDEMNITAIRE, LE POINT SUR LE DIALOGUE SOCIAL

17 JANVIER 2022

Depuis deux mois, les organisations syndicales ont entamé des discussions avec la direction de l'établissement sur la mise en place de la politique indemnitaire triennale (2021-2022-2023).

Depuis le début de ce processus, le Sgen-CFDT a souhaité être dans la co-construction avec l'ensemble des personnels pour

- Partager l'information,
- Débattre des propositions,
- Construire une politique cohérente dans la transparence

Informations régulières par notre newsletter, organisation de trois réunions d'informations syndicales, débats au sein de la section syndicale, nous ont amené à formuler des propositions qui prennent en compte la situation de tous les personnels (des catégories A aux collègues en CDI). De même, nous avons souhaité travailler dans le cadre d'une intersyndicale pour formuler des premières propositions.

Les objectifs du Sgen-CFDT sont les suivants :

- Mettre en place une cotation cohérente et transparente des emplois dans les groupes indemnitaires
- Mettre en place la trajectoire de revalorisation telle qu'elle est proposée par le Ministère et tendre vers la convergence d'une politique indemnitaire interministérielle pour les agents de catégories B et A (388 agents)
- Revaloriser de 12% des agents de catégorie C (300 agents)
- Aligner la politique indemnitaire des agents en CDI de catégorie B et C sur celle des titulaires (passage du taux 0,75 au taux 1) – (95 agents)

Des discussions franches et constructives

L'intersyndicale (UNSA, SNPTES, FSU et CFDT) et la direction de l'établissement ont travaillé dans la transparence avec un partage des données et des simulations.

L'intersyndicale proposait une augmentation selon les catégories de 5 à 12% de la politique indemnitaire (estimation à 277.612 euros et à 290.852 en intégrant les CDI B et C).

La direction proposait une revalorisation à 260.511 euros puis une seconde à 268.172 euros.

La CFDT propose de mettre en place la même politique indemnitaire pour les agents en CDI des catégories B et C et de coter l'ensemble des emplois CDI. L'intégration des CDI (C et B) dans ce nouveau schéma ferait passer l'évolution de l'enveloppe indemnitaire à 280.844 euros (effectifs 2022).

Comme l'a indiqué la vice-présidente en charge des moyens, les convergences et les bases d'un consensus sont proches.



AVEC LE SGEN-CFDT, DES PROPOSITIONS CONCRÈTES !

17 JANVIER 2022

En complément des discussions autour des augmentations proposées, le Sgen-CFDT a formulé d'autres propositions :

- Passage au taux 1 au lieu de 0,75 de la politique indemnitaire des CDI (C et B) pour 96 ETP
- Mise en place d'une cartographie des emplois CDI dans la cartographie Rifseep
- Prise en compte de l'inflation dans l'évolution Rifseep 2023
- Trajectoire 4% en 2024 et 4% en 2027 (sauf accords spécifiques FP ou ESR)
- Refonte de la cartographie et mise en place d'une grille dans le cadre des entretiens professionnels (campagne 2022)
- Activation du CIA
 - pour les distorsions fonctionnelles
 - dans le cadre d'une prime à la mobilité proposée par l'établissement qui entraîne une perte indemnitaire
- Prime d'intéressement collectif dans le cadre des activités complémentaires (concours Santé, Intégration de la paie, accompagnement pédagogique au distanciel, passage au But ... à titre d'exemple), la prime d'intéressement concerne aussi bien les titulaires que les contractuels et aussi bien les biatss que les enseignants.

Cotation des postes



De la cotation des postes dépend de l'affectation dans un groupe Rifseep. Pour aider les chefs de service à déployer une approche objective, une grille d'évaluation, mise en place il y a six ans, permettait d'évaluer le poste. Plusieurs items sont ainsi évalués : l'encadrement (30 pts), la technicité (22 pts), la position stratégique (24 pts), les contraintes (6 pts).

Dans le cadre de l'examen de 85 situations individuelles (mutation, concours, etc), si les propositions de l'établissement pouvaient être cohérentes, nous avons demandé le relèvement de cinq postes (qui a été accepté). Néanmoins, l'étude des situations à partir de cette grille, nous a permis de constater **la sous-évaluation des collègues des BAP A, B et C**. Nous avons par exemple constaté que tous les agents de catégories A de la BAP A se trouvaient avec moins de 35 points (6/6) quand les agents de BAP J, seuls 4 sur 21 avaient un barème inférieur ou égal à 35 points.

Cela nous a amené à proposer d'intégrer un nouvel item **dans la cotation des postes qui prend en compte l'activité dans les laboratoires**. Cet item d'une valeur de 20 points doit, à notre sens, intégrer la place des protocoles scientifiques comme l'encadrement de doctorants, l'utilisation de logiciels et de matériel scientifiques, le travail en zone protégée ou blanche, les missions d'assistant de prévention. (A suivre donc)

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS