



# AVEC LE SGEN-CFDT, DES PROPOSITIONS CONCRÈTES !

24 FÉVRIER 2022

## Bibliothécaires et assistants ingénieurs

Corps et grade	Groupe Rifseep	Montant annuel 2020	Montant 2021 et 2022	Gain en pourcentage	Gain mensuel	Gain annuel	Nombre d'agents
BIB HC	G1	6 580	6 876	4,50%	24,68	296,10	0
	G2	6 077	6 405	5,40%	27,35	328,16	1
BIB	G1	6 530	6 823	4,50%	24,49	293,85	0
	G2	6 027	6 352	5,40%	27,12	325,46	4
ASI	G1	5 350	5 850	9,35%	41,67	500,00	14
	G2	4 525	5 600	23,74%	89,54	1074,50	35

L'année 2022 (avec un rattrapage sur 2021) permet de mettre fin à une anomalie dans la politique indemnitaire de l'Université de Tours. En effet, lorsqu'un collègue technicien devenait assistant ingénieur par promotion ou concours, il voyait sa politique indemnitaire diminuée. Le rattrapage conséquent sera effectif (normalement) sur la paie du mois d'avril 2022.

## Et demain ?

Si le Sgen-CFDT s'engage au niveau national pour défendre dans les discussions au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, une convergence indemnitaire entre les différents ministères et fonctions publiques, le Sgen-CFDT défend au niveau local des revendications pour une meilleure reconnaissance de l'activité de tous les personnels avec notamment :

- la mise en place d'une cartographie des emplois CDI dans la cartographie Rifseep
- la 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)
- le refonte de la cartographie et mise en place d'une grille dans le cadre des entretiens professionnels (campagne 2022)
- l'activation du CIA (complément indemnitaire annuel)
  - pour les distorsions fonctionnelles
  - dans le cadre d'une prime à la mobilité proposée par l'établissement qui entraîne une perte indemnitaire
- la 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.



# POLITIQUE INDEMNITAIRE, UN ACCORD GAGNANT POUR TOUS !

24 FÉVRIER 2022

**Prendre en compte la diversité de nos métiers tout en défendant une juste reconnaissance de nos missions , le Sgen-CFDT agit pour défendre tous les personnels.**

Dans le cadre des discussions autour de la politique indemnitaire, le Sgen-CFDT a souhaité être dans la co-construction avec l'ensemble des personnels pour

- Partager l'information,
- 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). Si toutes nos revendications n'ont pu aboutir, l'accord permet une réelle revalorisation avec un rattrapage sur 2021.

## Les résultats obtenus par le 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 catégorie A (197 agents)
- Mise en cohérence de la politique indemnitaire pour les Assistants ingénieurs (+1074 euros annuel pour le G2 et +500 euros pour le G1)

## Cotations des postes : prendre en compte toutes les spécificités...

Chaque poste est affecté dans un groupe qui correspond à des missions ou des suggestions particulières et à chaque groupe correspond une politique indemnitaire. L'établissement a mis en place un barème pour aider les responsables de service à coter les emplois.

Si ce barème permet d'avoir une approche objective des missions, pour le Sgen-CFDT, **il ne prend pas en compte les missions** spécifiques des collègues **des BAP A, B, C, D et F.**

Actuellement, ce barème prend en compte les spécificités suivantes : Encadrement, management, animation sur 10 points maximum (4 items) avec un coefficient 3, Technicité du poste sur 11 points maximum (4 items) avec un coefficient 2, Finalité et positionnement stratégique sur 8 points (3 items) avec un coefficient 3, Contraintes et conditions particulières de travail sur 6 points (3 items) avec un coefficient 1 et **tend donc mécaniquement à sous-évaluer** les personnels dans les laboratoires et équipes de recherche.

Le Sgen-CFDT demande l'intégration d'un nouvel item qui est celui de la **spécificité scientifique** sur 10 points maximum (avec un coefficient 3) et quatre items : protocole scientifique (0 à 3), logiciels et équipements scientifiques (0 à 3), travail en zone blanche/protégée (0 à 2), assistant de prévention et/ou SST (0 à 2).