



FO ESR 42

Force ouvrière enseignement supérieur et recherche Loire - Syndicat de la FNEC-FP
FO (Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle –
Force Ouvrière) - Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1
e-mail : fo@univ-st-etienne.fr – Site : <http://fnecfpfo42.fr/foesr42/>

RIFSEEP à l'UJM (Saison II, épisode 1) Historique et absence de discussions réelles

Rappels sur le RIFSEEP

Le RIFSEEP est le nouveau régime des primes pour les personnels BIATSS. L'acronyme signifie « Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'expertise professionnelle ».

Pour FO, il s'agit d'un système qui est antinomique avec les principes de la fonction publique républicaine, où les primes ne dépendent pas du poste sur lequel on est affecté (que l'on ne choisit pas) et ne devraient pas dépendre d'une « expertise professionnelle » dont la définition est arbitraire et l'appréciation laissée au chef. **Le RIFSEEP ouvre la voie à la distribution de primes « à la tête du client »**. FO s'est donc prononcé contre ce système dès le départ et en demande toujours le retrait.

Le RIFSEEP se décompose en :

- une **IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise), dont la distribution doit être faite à la suite de la répartition des postes en « **groupes de fonctions** » ;
- un **CIA** (complément indemnitaire annuel), pour récompenser les plus « méritants », laissée à l'entière appréciation de l'employeur.

Les discussions à l'UJM en 2018 et le blocage des primes de 2016 à 2022

Les premiers échanges entre organisations syndicales et présidence à l'UJM ont eu lieu en 2018 : c'est rétrospectivement ce qu'on peut considérer comme la « Saison I » du RIFSEEP à l'UJM...

Dès ce moment **FO ESR 42 avait souligné la très grande faiblesse historique des montants des primes à l'UJM**, depuis le passage à la gestion de la masse salariale à la suite de la LRU, en 2009.

Nous avons en outre proposé une répartition entre groupes de fonctions qui se fasse selon les grades, comme auparavant, ce qui permettait de neutraliser les effets « tête du client » en tenant compte du perfectionnement acquis au long de la progression de carrière. Voir [ici](#) et [là](#) pour nos constats 2018 sur la faiblesse des primes et nos propositions.

Comme aucun accord ne se dessinait et que l'horizon était alors entièrement bouché par la fusion, la présidence a cependant mis fin à ces discussions, remettant au futur établissement fusionné la responsabilité de délivrer des primes aux agents ex-UJM dans le cadre « RIFSEEP »...

Sur les bulletins de paie, les anciennes primes ont simplement été redénommées sous l'intitulé « IFSE », sans qu'il y ait aucun changement de leur montant.

La dernière augmentation de primes avait eu lieu en 2016 (à la suite de discussions qui dataient de 2014). **Le résultat est donc là : il n'y a eu aucune augmentation des primes de 2016 à 2021**. La situation des agents BIATSS de l'UJM, déjà très en retard en ce qui concerne leurs primes, a donc continué de se dégrader, ce que FO ESR 42 a dénoncé à plusieurs reprises en CT.

Septembre-octobre 2021 : de « Copil » en « Copil », le flou artistique

Deux « comités de pilotage » pour la mise en place du RIFSEEP, auxquels étaient conviés les organisations syndicales, ont été réunis dans un laps de temps très court : le 28 septembre 2021 puis le 12 octobre 2021.

FO ESR 42 y a rappelé, de même qu'en CT, ses revendications :

- un CIA à zéro
- pour l'IFSE, un alignement des « groupes de fonctions » sur les grades ;

- une augmentation immédiate de 15 % pour tous (calculée de manière approximative, sur la base du retard qui était déjà très important en 2018).

À la sortie des « Copil » cependant, rien de précis n'a été présenté par la direction.

Celle-ci demandait même de la « discrétion » sur les montants « exemples » présentés !

Il a donc fallu attendre le 22 octobre, avec la convocation pour le CT du 8 novembre, pour pouvoir disposer enfin de l'identification de tous les groupes de fonctions et surtout, pour avoir les tableurs de présentation des primes. Tableurs qu'il a été nécessaire d'analyser.

Chacun aura remarqué que le CT du 8 novembre se tient à la sortie d'une semaine, de surcroît amputée d'un jour férié (le 1^{er} novembre), où presque tous les personnels sont en congé.

Comment informer dans ces conditions ? Comment négocier dans ces conditions ?

La présidence a choisi de ne laisser aucun temps pour de véritables discussions avec les organisations syndicales, elle ne peut se prévaloir d'aucun « dialogue social » !

Qu'est-il prévu finalement ?

-> **Concernant le CIA**, la direction de l'UJM, alors qu'il avait été affirmé en 2018 qu'il ne serait pas utilisé, a décidé de l'utiliser pour des cas certes restreints mais qui ne sont pas toujours très définis :

- **intérim**, ce qui peut se comprendre par exemple lorsqu'un C fait l'intérim d'un B, un B d'un A, et que les primes ne correspondent pas, même si bien sûr le plus simple serait une requalification ;
- **des fonctions secondaires**, dans une liste fermée qui reste encore à établir, mais celle-ci comprendrait par exemple les AP (agents de prévention) : comme FO ESR 42 l'a fait remarquer, les AP n'ont pas tant besoin d'argent que de temps pour remplir leurs missions d'AP, il suffirait de prévoir pour eux de décharges de services. La « liste fermée » n'ayant toujours pas été fournie, on est en droit de s'interroger sur ce qu'elle va bien pouvoir contenir comme missions ou fonctions secondaires...
- **des missions particulières définies par « lettres de mission » de la présidence**. La porte est ouverte au clientélisme, à n'importe quelle rémunération exceptionnelle pour services à rendre à la présidence.

-> **Concernant l'IFSE**, la direction de l'UJM a tenu de grands discours pro-RIFSEEP (un peu les mêmes que ceux que l'on entend au ministère ou dans d'autres universités), auxquels FO ESR 42 a refusé de souscrire. Elle a annoncé dans le même temps qu'elle s'engageait dans un processus :

- d'identification des fonctions
- de « notation » des fonctions identifiées
- puis de regroupement de ces fonctions dans les « groupes de fonctions » prévus par le RIFSEEP.

Il faut le dire, un gros travail a été fait à cette occasion. Pour le profit de qui ? On serait bien en peine de le dire mais certainement pas des agents.

À la sortie :

- pas moins de **142 fonctions** ont été identifiées⁽¹⁾; des « notes » leur ont été attribuées (nous tenons à disposition les « critères » d'attribution de ces notes). Ceci pour environ **440 agents : en dehors des catégories C (160 agents environ), presque toutes les fonctions sont donc pratiquement nominatives !**
- ces fonctions ont été regroupées dans des « groupes de fonctions ».

Vous voulez savoir dans quel « groupe de fonctions » vous vous trouvez ?

FO ESR 42 n'est pas un syndicat qui garde les documents par devers lui ou qui discute en cachette avec la présidence.

Donc FO ESR 42 vous informe : la suite dans l'épisode « 2 » du RIFSEEP, la série UJM des vacances de la Toussaint...