



FNEC-FP FO

Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle
Force Ouvrière

FO-ESR (SNPREES-FO et Supautonome-FO)

Bourse du Travail, 1^{er} étage - Cours Victor Hugo - 42028 SAINT-ETIENNE CEDEX 1
e-mail : fo@univ-st-etienne.fr – tél. : 06 05 41 55 15 – Site : <http://fnecfpfo42.fr/snpreesfo42/>

RIFSEEP à l'UJM :
non à l'individualisation des rémunérations,
non à la mise en concurrence des personnels,
alignement des groupes de fonctions sur les grades

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise professionnelle) est un régime indemnitaire décrété par le gouvernement précédent et qui a pour but de remplacer l'ensemble des primes et indemnités existantes. Ces dernières étaient pour leur plus grande majorité liées au corps et au grade. Le RIFSEEP est composé de deux ensembles : l'IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise) et le CIA (complément indemnitaire d'activité).

Il vise en réalité à individualiser les rémunérations accessoires que sont les primes et indemnités en les faisant varier d'un poste à l'autre.

La majorité des organisations syndicales de la fonction publique, dont FO, première organisation de la fonction publique d'État, se sont prononcées contre ce régime indemnitaire dans les instances consultatives nationales.

À l'initiative des représentants FO au comité technique de l'UJM, une déclaration faite par le SNPREES-FO 42 et la CGT-Ferc Sup lors du CT du 22 juin 2015 s'était prononcée contre la mise en œuvre du RIFSEEP et avait demandé son retrait.

En dépit de ces positions nationales et locales, la présidence de l'UJM entend utiliser toutes les possibilités d'individualisation et de division ouvertes par le RIFSEEP.

FO ESR 42 s'est rendue au « comité de pilotage » de l'UJM sur le RIFSEEP, réuni le 17 mai sous la présidence du VP CA et du DGS. D'un côté, il est prétendu qu'il s'agirait de trouver des « critères objectifs » pour évaluer les postes. D'un autre côté il s'agirait de doter l'UJM d'« attractivité » pour des agents qui auraient des « compétences particulières » (apparemment inexistantes à l'UJM) et de récompenser « ceux qui font des efforts ». Comment repère-t-on « ceux qui font des efforts » ? La réponse est inexistante : **sous couvert de « compétences » particulières ou d'« efforts » particuliers, le RIFSEEP sera distribué « à la tête du client ».**

Par ailleurs, il ne pourra **qu'engendrer une concurrence entre personnels**, pour obtenir les postes les plus valorisés du point de vue indemnitaire.

Lors de ce comité de pilotage, FO ESR 42 a donc présenté une demande très simple et parfaitement réglementaire, qui permettrait d'éviter les inconvénients majeurs du RIFSEEP : **l'alignement sur les grades des « groupes de fonctions » prévus par le RIFSEEP**, comme ceci s'est fait à l'INRA ou dans d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

La présidence et l'administration n'ont pas voulu entendre cette demande.

Les représentants FO ESR 42 ne siégeront donc pas dans les « groupes de travail » qui visent à établir une « cotation des postes », c'est-à-dire à établir une individualisation de la politique indemnitaire et une mise en concurrence des personnels.

FO ESR 42 réitère sa revendication : alignement des « groupes de fonctions » sur les grades.