



La CGT vous informe : négociations RIFSEEP et politique contractuelle

CR de la réunion de dialogue social du 10/12/2021 et précisions données au CA du 14 décembre 2021

Seule l'organisation syndicale CGT était présente à la réunion de dialogue social animée par le DGS en présence des RH.

1. Révision politique indemnitaire des Biatss :

Le DGS indique que la politique indemnitaire en cours de refonte concerne le RIFSEEP (composé de la part IFSE et de la mise en place du CIA). Le RIFSEEP est négocié tous les 3 ans, ce qui correspond à novembre 2021 pour l'Ens. Un cycle de concertation est donc engagé :

- Jusqu'en février-mars 2022 et présenter au prochain Comité technique (2 mars 2022) ses modalités d'application sur les trois ans à venir, les catégories impactées et faire le choix entre une hausse progressive ou une seule hausse pour 3 ans
- De mars à juillet 2022 pour établir les nouvelles grilles indemnitaires.

Ce que nous apprenons : une enveloppe est attribuée à l'Ens de Lyon par le ministère pour cette revalorisation, s'élevant à 72 000€ (pour 587 personnels Biatss titulaires et contractuels).

A titre comparatif, le ministère a attribué à l'école une enveloppe pour dotation de dispositifs de vidéo-surveillance pour une enveloppe totale de 200 000€ (soit 3 fois +) ! **Cherchez l'erreur !!**

Il semblerait que le Ministère demande à réviser uniquement les cat C des ITRF et B-C des BIB. Mais à ce jour, aucun document officiel confirmant ces affirmations de la direction a été transmis aux OS : le décret en vigueur prévoit une renégociation pour tous et tous...

Les revendications des élu-es CGT :

- **Une revalorisation significative pour toutes et tous : tous les corps et toutes catégories ;**
- **Une refonte totale des grilles (avec moins de grilles) s'appuyant comme indiqué par le ministère, sur les grades des agents.**

2. Politique contractuelle

De mars à Juillet, sera mise en place la nouvelle politique. Le DGS alerte que l'ENS a « **du mal à attirer les gens** ». La grille des contractuels ne prévoit pas de montant indemnitaire intermédiaire. Des écarts de 300 euros existent. La voie naturelle du recrutement est le concours mais la réalité impose à l'ENS de recourir au CDI. **Le DGS « connaît des exemples de personnes qui ne veulent pas devenir fonctionnaires et qui refusent le statut de fonctionnaires »**. Il existe, par exemple, de grosses difficultés pour recruter à la DIRPAT/DRH.

Les élu.es CGT insistent sur la forme de recrutement qui reste la **TITULARISATION** et réfute ces déclarations. Si l'Ens « peine à recruter des fonctionnaires » ne serait-ce pas dû à des conditions de travail peu attractives voire très dégradées, au manque de postes statutaires et à une feuille de route du ministère qui encourage à recruter des contractuels (ou CDI) au détriment des agents titulaires ?

Les élu.es CGT demandent donc que les recrutements soient ainsi faits :

- **Mutations (internes ou externes) à respecter : droit à la carrière et à la mobilité**
- **Concours avec des créations de postes pour répondre aux besoins**
- **CDI ou CDD pour des missions de soutien particulières avec possibilité de titularisation au bout**

Dans le cas de candidature officielle sur un poste vacant en interne, les élu.es CGT demandent à la direction de bien vouloir rendre une réponse (qu'elle soit positive ou négative) officielle aux postulant.es. De nombreux collègues n'ont jamais eu de réponse sur leur candidature.

Rappelons ici la position et les revendications de la CGT FERC Sup :

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire se substituant à la plupart des primes et indemnités précédemment versées aux BIATSS fonctionnaires. Il est composé de deux indemnités : l'IFSE et le CIA. L'ensemble du mouvement syndical s'est prononcé contre le RIFSEEP dans le principe même du [décret du 20 mai 2014](#). Cela n'a pas empêché le(s) gouvernement(s) de passer en force et d'appliquer ce texte.

Alors même que l'écrasante majorité des primes constituent des compléments salariaux pour pallier à la stagnation du traitement indiciaire consacrée par le gel de la valeur du point d'indice, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) développe davantage un **salaire individualisé** au prétexte de faire varier la prime selon les fonctions exercées par l'agent, l'appréciation de son expérience professionnelle, et potentiellement son « engagement professionnel ».

La CGT FERC Sup s'est toujours opposée au RIFSEEP en revendiquant l'égalité de traitement des agents, l'alignement des primes sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Pour plus d'information, nous vous invitons à lire sur notre site les 3 notes d'information sur le RIFSEEP des [personnels ITRF](#), des [personnels de bibliothèques](#) et des [personnels administratifs](#) !