

Projet de récapitulatif de nos échanges sur les convergences intersyndicales

### **Politique indemnitaire**

(OS représentatives au CSA, 1 siège minimum) – SNPTES, CGT, FSU, SGEN

Suite à la lecture des documents mis à disposition et aux échanges intersyndicales, voici nos différents points de convergence concernant 3 axes :

- Révision des documents RH de référence
- Planification de l'évolution des montants indemnitaires
- Grandes orientations indemnitaires ~~pour les 3 prochaines années~~

\*Réintroduire la thématique de l'égalité professionnelle dans la conférence sociale

#### **1. Révision des documents RH de référence**

- **Révision de la cartographie** indemnitaire en réintégrant les corps, les grades et l'expertise (conformément aux LDG MESR).
- **La voie de recours principale** pour l'indemnitaire et pour l'évolution du parcours professionnel (dont l'entretien professionnel) est la CPE, cette information doit être transmise aux agents. De façon transversale, **la voie de recours concernant des périmètres individuels doit être la CPE.**
- **Un document de référence clarifiant** les primes associées à des responsabilités/missions complémentaires/particulière (responsable de la SBEA, ...), ainsi que la liste des référents non valorisés (DD&RS, ...). Ce document doit permettre d'homogénéiser entre composantes, le mode de recrutement (ou les prérequis de nomination...), l'équivalence en prime, le non cumul... (sur l'exemple du référentiel enseignant).
- **Les emplois-types** doivent être harmonisés (les intitulés entre services centraux, entre composantes) et mis en ligne, notamment pour les métiers scientifiques et les nouveaux métiers (apparus avec la fusion ou EPE).
- **Redemande de données** : quelle est la répartition des effectifs dans les groupes indemnitaires (même les primes A0) selon CORPS et GRADES, ainsi que la répartition par BAP. L'idée est de tendre vers une meilleure équité concernant les montants des primes (plafond de verre pour certaines BAP).

#### **2. Planification de l'évolution des montants indemnitaires**

Brièvement, les enveloppes complémentaires obtenues du MESR pour une réévaluation de l'indemnitaire BIATSS sont : 400 000 euros pour les ITRF, 650 000 euros pour les AENES, une enveloppe spécifique pour valoriser les métiers scientifiques, les enveloppes des personnels AS

et infirmières.  
Pour 2021 et 2022, 1,4 million d'euros n'ont pas été versé pour les primes BIATSS. En 2023, les revalorisations des primes ITRF et AENES représentent respectivement 400.000€ et 650.000€, soit un total de 1.050.000€. L'université n'a utilisé que 900.000€. Que sont devenus les 150.000€ ?

Pour ces raisons, nous demandons :

- Que toutes enveloppes complémentaires BIATSS à venir donneront lieu dans leur **intégralité** à une ventilation auprès des BIATSS, et n'ont pas vocation à combler d'autres lignes budgétaires.
- **La rétroactivité et la systématisation des prochains versements.**

### 3. Orientations indemnitaires

- La rémunération d'un fonctionnaire se compose d'une indemnité (=traitement) + indemnité complémentaire basée sur la fonction et l'expertise. **Nous nous opposons au CIA basé sur la sujétion.**
- **Nous souhaitons une planification jusqu'en 2027 afin d'atteindre les montants cibles du MESR en termes de minima de garantie (ces moyennes lissent et ne sont pas représentatives des disparités de territoires).**
- Une reconnaissance d'engagement syndical en termes de prime/temps/avancement (fiche d'expertise des dossiers d'avancement TA et LA).
- Une extension et une augmentation des primes pour l'ensemble des contractuels.