

Les RDV du 1er mai

DOUBS (25)

- Besançon : 10h00 au parking Battant
- Montbéliard : 10h00 au Champ de Foire
- Pontarlier : 10h00 Place d'Arçon

JURA (39)

- St Claude : 10h00 à la sous préfecture
- Dole : 10h30 avenue de Lahr
- Lons le Saunier : 10h30 place de la liberté

HAUTE-SAONE (70)

- Lure : 10h30 Esplanade Charles de Gaulle

TERRITOIRE DE BELFORT (90)

- Belfort : 10h00 Maison du Peuple

1er mai

FAISONS FLEURIR LES LUTTES

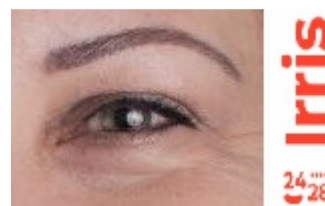


UN 1^{ER} MAI HISTORIQUE
ET UNITAIRE #STOP64ANS 

IRRIS : flan ou tournant ?

Première remarque un peu auto-centrée : a priori, l'université de Franche-Comté de demain se fera sans nous, les syndicats. Alors que les syndicats étudiants sont mentionnés trois fois, nous n'apparaissions nulle part dans le texte. Sur 64 pages quand même. Notre ego s'en remettra mais cela montre un peu comment on est perçu par la gouvernance.

Deuxième remarque : l'acronyme. Vous ne trouvez pas que ça fait un peu société de surveillance ? Défiance, contrôle, big brother. Pas très réjouissant et malheureusement en phase avec ce qu'on vit à l'université.



On les a lus les 64 pages. Et sur l'amélioration des conditions de travail, c'est globalement très bien. C'est tellement bien qu'on se demande dans quelle réalité parallèle vit la présidence. A chaque ligne, on se dit, "ah oui, top" et puis "mais alors pourquoi c'est tout l'inverse qui se produit actuellement" ? Sur l'accompagnement des personnels et étudiants en situation de handicap, sur la cellule SOS, sur les "excès d'autorité" des managers, sur les personnels catégorie C... On pourrait se dire qu'il faut du temps pour mettre en place les actions présentées dans le projet mais on ne peut être que pessimiste quand on voit que des décisions prises et assumées de la présidence actuelle vont à l'encontre de ce qui est écrit dans ce projet IRRIS. Pour que ce projet ne soit pas du flan, c'est un tournant à 180° qu'il faut opérer.

Par contre, ça y va franco sur toute la politique néo-managériale qui détruit l'ESR depuis un paquet d'années. Sans aucun recul ni bilan. On attend beaucoup mieux d'une université, qui, dans ses missions doit normalement développer l'esprit critique...

« Ayez le culte de l'esprit critique » (Louis Pasteur)

Primes pour les Biatss : RIFSEEP, IFSE, CIA...

La présidence réfléchit à réintroduire le CIA, composante du RIFSEEP, comme l'IFSE. C'est l'occasion de refaire un petit tour d'horizon de tout ça en nous appuyant sur les [super fiches](#) faites par notre union nationale, la FERC Sup. N'hésitez pas à les parcourir pour en savoir plus.

Le **RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est un régime indemnitaire qui s'est substitué à la plupart des primes et indemnités précédemment versées aux fonctionnaires. Dans les établissements d'enseignement supérieur, le RIFSEEP s'applique uniquement aux personnels BIATSS fonctionnaires. Il est composé de deux indemnités : l'IFSE et le CIA.

L'**IFSE**, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, versée mensuellement, constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle est liée à l'appartenance à un corps et l'exercice d'une fonction. Le montant de l'IFSE est déterminé par les fonctions exercées par l'agent et non plus par son grade ainsi que l'expérience professionnelle acquise. Dans notre université, nous avons obtenu que les contractuels obtiennent 90% de la prime des titulaires pour les catégories A et B et 100% pour les catégories C.

Le **CIA** est le Complément Indemnitaire Annuel, composante **facultative** du RIFSEEP. Les modalités de son éventuelle mise en œuvre sont fonction de la politique de gestion des ressources humaines de chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles. Versé annuellement en une ou deux fractions, il est censé reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Le CIA va encore plus loin dans l'individualisation. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune. L'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel. Le CIA n'est pas reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Alors que l'ensemble des organisations syndicales s'était opposé à la mise en place du CIA dans notre université, notre DGS remet ça sur la table. Les discussions sont en cours. Notre position est claire : avec le CIA ou "prime au mérite, à la performance, à la docilité, etc", la hiérarchie pourra décider de manière discrétionnaire, inégalitaire et sans justification, du versement et du montant du CIA.

Nous restons donc fortement opposés à la mise en place du CIA, quel que soit sa forme. Nous demandons par contre une vraie revalorisation de l'IFSE, qui doit être normalement être rediscutée tous les quatre ans. Les salaires, en particulier des catégories C, sont indécentes et c'est bien tout le personnel de l'université qui doit être revalorisé, pas uniquement une poignée sur des critères qui seront forcément subjectifs et à la discrétion des responsables de service. On a bien vu les dégâts au moment de l'attribution de la prime Covid. Ne répétons pas les mêmes erreurs. De même, mettre un enjeu pécunier au moment de l'entretien individuel laisse une porte ouverte à beaucoup d'abus. Rien de bon dans le CIA, il faut donc changer d'avis M. Camus.

Boîte à outils : nouvelles fiches

Comme dit précédemment, le national bosse bien. Sur notre page "[Boîte à outils](#)", vous trouverez des nouvelles fiches :

- Autorisations d'absence des personnels BIATSS
- Supplément Familial de Traitement
- Constitution du dossier de demande d'admission à la retraite