



# LIAISONS

« Se syndiquer, c'est ne plus être seul-e »

N° 408  
22 mars 2021

## Quel avenir pour la gestion des personnels et de leurs carrières à l'Université Toulouse - Jean Jaurès ?

### Table des matières

<i>Une campagne d'emploi de renoncement et de repli.....</i>	<b>2</b>
<i>Déréguler avec le RIFSEEP .....</i>	<b>4</b>
<i>Des lignes directrices de gestion (LDG) destructrices .....</i>	<b>5</b>
<i>La démonstration par l'exemple.....</i>	<b>6</b>
<i>Une atteinte au droit à la mobilité .....</i>	<b>7</b>
<i>L'avis du CHSCT était important et le débat démocratique l'est tout autant.....</i>	<b>8</b>

La mise en œuvre des différentes dispositions découlant de l'accession aux responsabilités et compétences élargies (Loi LRU de 2007) et de la loi de transformation de la Fonction publique (août 2019) au fil des Comités techniques qui s'enchaînent ces derniers mois dans notre établissement redéfinissent en profondeur les **modalités de gestion des personnels et de leurs carrières**.

Le 5 novembre 2020, la présidence demandait au Comité technique de s'exprimer sur la campagne d'emploi 2021. Le 25 janvier 2021, le Comité technique était à la fois informé du calendrier de mise en place du RIFSEEP dans l'établissement et appelé à donner un avis sur la mise en œuvre des **lignes directrices de gestion (LDG)** qui vont transformer considérablement les procédures d'avancement des personnels titulaires. Le 4 mars 2021, la présidence demandait au Comité technique de donner son avis sur la prime RIFSEEP des administrateurs et administratrices (AENESR / DGS Adjoints) de l'établissement.

Très concrètement, l'ensemble très cohérent de ces mesures étroitement liées et se complétant les unes aux autres a pour objectif de transférer la quasi totalité des opérations de gestion des emplois et des carrières des personnels de l'État vers les établissements. Ce faisant, ces différents dispositifs donnent aux directions d'établissements la **possibilité de s'affranchir des garanties collectives** qui assuraient jusqu'ici garanties collectives et une égalité de traitement des personnels sur les questions de mobilité, promotion et valorisation des parcours professionnels.

Nous assistons au basculement vers un **système de gestion des personnels différencié selon les agent-es**, fondé sur la négociation de gré à gré entre la direction et les travailleur-ses, avec un très fort risque de favoriser l'**instauration d'un mode de « management » autoritaire régi par le clientélisme et l'arbitraire**.

## Une campagne d'emploi de renoncement et de repli

Dans la logique administrative, la campagne d'emploi (qui ne concerne que les corps de fonctionnaires) doit permettre de renouveler les personnels enseignants et BIATSS de l'établissement (notamment par la création de postes) et de gérer les mouvements induits par les promotions, mutations et départs à la retraite.

Pour préparer le comité technique du 5 novembre 2020, la direction avait fait parvenir aux élu·es un « *Mémento sur la Campagne d'emploi* » destiné à contextualiser le cadre de la discussion de cette année.

Après avoir affirmé que « *les créations de supports de titulaires se raréfient années après années* » et que « *les créations stricto sensu n'existent quasiment pas dans l'établissement* », la présidence constate que « *les campagnes d'emploi ne peuvent pas répondre à tous les besoins exprimés* ». Elle reconnaît ainsi que « *face à la pénurie de postes et l'évolution des métiers, l'établissement n'a que fort peu de marges de manœuvre* ».

L'établissement ne pouvant « *dépasser les potentiels [plafond de postes] qui [lui] ont été alloués* » par le ministère et le rectorat, la présidence avoue que le redéploiement des postes en interne est « *la seule possibilité restant à mobiliser* ».

Mais, la direction de notre établissement prétendument « autonome » ajoute que notre ministère « *est le dernier acteur* » et « *peut, jusqu'au dernier moment, remettre en question la campagne d'emploi votée par l'établissement* ». La direction se devra « *alors de répondre à ses injonctions et de réajuster la campagne telle qu'elle avait été votée par le CA dans le sens de sa demande afin d'obtenir son accord et, ainsi, de voir publiés les postes ouverts aux concours* ».

**La CGT déplore et dénonce cet aveu d'impuissance** et cet artifice consistant à rejeter la faute sur le ministère pour **légitimer la politique élaborée par la présidence**. La présidence nous dit que l'établissement n'a pas les moyens de son développement et elle l'accepte comme acquis. Elle serait donc contrainte de mettre en œuvre une politique de restrictions qui ne permet pas de répondre aux besoins des composantes.

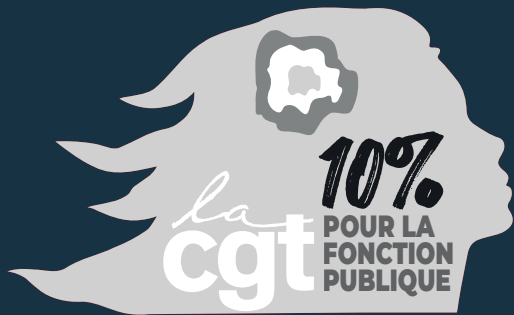
Si le redéploiement des postes en interne est la seule ressource dont l'établissement dispose, il va falloir repenser les champs de formation et de recherche de l'établissement pour dégager des marges de manœuvre. Ce qui se traduira inévitablement par des rapprochements, fusions et suppressions. S'il est impossible de répondre à toutes les demandes, la direction va exiger avec encore plus de vigueur que **les services et composantes limitent leurs prétentions en auto-censurant leurs demandes de moyens** (ce qui est déjà largement le cas).

Cette méthode de gestion va accroître les insatisfactions, les frustrations et la **souffrance au travail** que de nombreux personnels connaissent déjà. Dans ces conditions, le **surtravail** déjà important ne peut que s'intensifier et les **atteintes à la santé liées au travail** vont se développer.

Si la politique de l'établissement est à ce point contrainte par le ministère, quelle est cette « autonomie » dont on nous vante tant les mérites pour que les établissements soient plus « agiles » ? À moins que cette agilité ne consiste justement à **s'affranchir progressivement du statut général des fonctionnaires** afin d'avoir les mains libres pour mettre en place des modalités locales de gestion des personnels et de leurs carrières et engager ainsi la **dérégulation de la Fonction publique**.

**La CGT ne peut accepter d'accompagner la direction dans la gestion de cette politique mortifère, source de souffrance au travail et d'atteintes à la santé. Elle a voté contre la campagne d'emploi 2021.**





# POUR L'ÉGALITÉ

## AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE



POUR UNE FONCTION PUBLIQUE  
AU SERVICE  
DE L'ÉGALITÉ

## Déréguler avec le RIFSEEP

Dès l'annonce du projet de mise en place du nouveau **Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**, en 2013, **l'Union nationale CGT FERC Sup** a fermement condamné cette attaque contre le statut général des fonctionnaires au profit de l'individualisme, de la concurrence et leurs cortèges d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail. La CGT n'était d'ailleurs pas la seule puisqu'à l'exception de la CGC qui s'était abstenue, tous les syndicats siégeant au Conseil Supérieur de la Fonction Publique s'y étaient opposés.

### Pourquoi ce refus ?

- ▶ **En créant un nouveau moyen de pression, le RIFSEEP remet en cause l'indépendance des fonctionnaires.**

Ce régime indemnitaire composé d'une part fixe et d'une part variable est fondé sur l'évaluation hiérarchique des personnels (l'entretien professionnel individuel notamment). Comment faire vivre les principes d'impartialité et de neutralité garantis par le statut général des fonctionnaires quand le montant de ses revenus va en dépendre ?

- ▶ **En rendant possible une rémunération différente pour un travail identique, le RIFSEEP rompt avec le principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires.**

Jusqu'ici, à égalité de grade et ancienneté, les agent-es étaient assuré-es du même traitement. Désormais, avec le RIFSEEP, des personnels ayant même grade, même échelon et faisant le même travail pourront ne pas avoir la même rémunération. Il superpose au système existant une classification des postes et fonctions en groupes liés à des niveaux de primes différenciés. C'est l'opération dite de « cotation des postes ».

- ▶ **Parce que le RIFSEEP s'en prend au salaire dit "à la qualification personnelle".**

Dans le service public, le traitement est attaché à la personne, pas au poste. Le fonctionnaire est le support de ses droits, à travers son grade et sa qualification. Ce n'est pas la mesure de son activité qui décide de sa rémunération. Cette forme d'émancipation des travailleur-ses est remise en cause par le RIFSEEP qui individualise le travail et sa rémunération. D'où le risque de gestion clientéliste s'appuyant sur une supposée « reconnaissance de compétences » laissée à la seule appréciation des responsables hiérarchiques lors des entretiens individuels se transformant vite en « négociation salariale » de gré à gré.

Le RIFSEEP n'est pas un complément de salaire mais une prime de « management » destinée à adapter les exigences du travail prescrit à la politique financière de l'établissement et à la gestion des emplois qui lui est liée.

- ▶ **Parce que les promesses n'engagent que ceux qui les reçoivent**

Le RIFSEEP opère une redistribution générale des primes entre les personnels à budget constant. On va donc déshabiller Pierre pour habiller Paul, geler des postes ou ne pas répondre aux besoins comme l'a avoué la présidence pour la campagne d'emploi. On va servir les un-es ou les autres au détriment des conditions de travail de tou-ttes les autres travailleur-ses.

Par exemple, les grosses primes comme celles des administrateur-trices de l'établissement réservées à un très petit nombre de personnels (3 sont concernés)



auront une incidence majeure sur le montant et le nombre des primes de tous les autres personnels. Si on assure que personne n'y perdra (mais à quel prix) rien ne sera acquis dans le temps (la prime est réexaminée régulièrement) et les conditions de rémunération désormais liées à un régime indemnitaire spécifique ne suivront pas les travailleurs en cas de modification ou changement de poste, de fonction, de mobilité...

► **Parce que le RIFSEEP va faire diminuer le pouvoir d'achat des futur-es retraité-es.**

Les primes n'entrent pas dans le calcul de base de la retraite. Le point d'indice qui détermine le traitement et sert de base au calcul des retraites reste gelé. Faire croire qu'on augmente les revenus avec des primes est une tromperie, une trahison des fonctionnaires qui servent la Nation. On met en place un système inégalitaire dans le travail qui va se traduire à la retraite par une baisse des pensions.

Contrairement à ce que certains prétendent, les personnels ne réclament pas le RIFSEEP, ils exigent une augmentation des traitements et salaires. La CGT revendique l'intégration des primes aux traitements et salaires pour qu'elles soient prises en compte pour le calcul des pensions et retraites. Une augmentation du point d'indice immédiate de 15% est indispensable pour compenser la perte de salaire des fonctionnaires due au gel du point d'indice.

Comme le PPCR, le RIFSEEP n'apportera rien à la très grande majorité de nos bulletins de paye. Il va mettre en concurrence les personnels, créer jalousies et rivalités, susciter des frustrations, détériorer nos conditions de travail, disloquer les collectifs de travail et devenir un facteur déterminant en matière de mobilité. C'est aussi un moyen de faire fuir les fonctionnaires déjà mal rémunéré-es pour les remplacer par des personnels contractuels.

**La CGT est opposée à cette transformation de la Fonction publique. Elle a refusé de donner sa caution au simulacre de démocratie proposé par la présidence en ne participant pas au groupe de travail chargé de préparer l'instauration du RIFSEEP à l'Université Toulouse - Jean Jaurès. Les syndicats n'ont pas à réaliser la cotation des postes et à légitimer la politique de la direction en étant associés à ses choix. Nous refusons de nous engager sur le terrain d'une cogestion qui sacrifiera l'intérêt du plus grand nombre des travailleurs et travailleuses au profit des intérêts particuliers de quelques privilégié-es.**



**SALAIRES**  
L'URGENCE DE  
MESURES FORTES  
POUR LES AGENTS DE  
LA FONCTION PUBLIQUE



**500 000**  
**EMPLOIS**  
POUR LE SERVICE PUBLIC  
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## ***Des lignes directrices de gestion (LDG) destructrices***

Les LDG découlent de la Loi dite de « transformation de la Fonction publique » du 6 août 2019. Les organisations syndicales se sont unanimement opposées à cette loi car elle entérine la disparition des prérogatives en matière de promotion et de mutation des Commissions Administratives Paritaires et des Commissions Paritaires d'Établissement, la disparition des Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail. Elle favorise le recours aux agents contractuels et remet en cause le droit pour les fonctionnaires à intervenir sur leur carrière à travers leurs représentant-es.

Ce n'est donc pas la maigre ouverture proposée aux organisations syndicales par le biais de la participation à la nomination d'expert-es qui permettra de garantir la transparence, l'égalité de traitement, l'équité et d'éviter les dérives clientélistes et l'arbitraire.

## La démonstration par l'exemple

L'expérimentation en vraie grandeur n'aura pas tardé.  
RIFSEEP et LDG d'ores et déjà à l'œuvre dans notre établissement.

► Lors de la séance du Comité technique du 4 mars 2021 la présidence avait mis à l'ordre du jour la question suivante : **Détermination du groupe de fonction RIFSEEP des emplois AENESR (DGS Adjoint-es)** avec vote. Le recrutement d'un nouveau DGS Adjoint constituait le prétexte invoqué pour que cette discussion ait lieu. Pourtant, selon le calendrier élaboré et proposé par la présidence elle-même, les discussions pour la mise en place du RIFSEEP commencent à peine, en prévision d'une mise en œuvre à la rentrée 2021.

Il s'agissait donc d'**instaurer, par anticipation, le nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP, pour les seul-es DGS Adjoint-es de l'établissement.** (voir notamment "Direction générale des services" sur l'annuaire dans l'ENT). L'arrêté du 21 décembre 2015 pour l'application du RIFSEEP à cette catégorie de personnels indique que le **montant de l'indemnité** de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est comprise **entre 3 500 et 40 290€ par an** et que le **complément** indemnitaire annuel (CIA) est fixé à **7110€** pour le Groupe 1 proposé par la présidence de l'UT2J.

En 2009, pour accélérer la mise en œuvre de la loi LRU, le Plan Carrières 2009-2011 de la ministre PÉCRESSE attribuait une prime de l'ordre de 42 000€ aux président-es d'université. Les mêmes procédés incitatifs perdurent...

**La CGT s'est fermement opposée à cette mise en œuvre par anticipation du RIFSEEP en réclamant que cette discussion soit renvoyée à la discussion générale de la mise en oeuvre du RIFSEEP dans l'établissement afin notamment de pouvoir étudier l'impact de ce choix sur la masse salariale de l'établissement et le niveau de prime pour tous les autres personnels. Le niveau de cette prime doit également être mis en regard des possibilités de création de postes avec les montants ainsi mobilisés, suivant le nombre de bénéficiaires.**

**Pour la CGT, le vote auquel le VP-CA, président du Comité technique, a demandé aux élu-es de procéder n'avait donc pas lieu d'être. C'est la raison pour laquelle la CGT a refusé de participer à ce vote.**

Les autres organisations syndicales présentes ont pris le risque de participer à ce vote : 4 Contre et 5 Abstentions Ce vote ouvre ainsi la voie à la présidence pour qu'elle puisse mettre en œuvre le RIFSEEP pour les DGS Adjoint-es de l'établissement, même si le vote du Comité technique est majoritairement défavorable. En effet, les avis du Comité technique sont seulement consultatifs et la présidence n'est en rien tenue de les respecter. Elle a seulement l'obligation de recueillir l'avis du Comité technique.

► Le 4 mars 2021, la présidente de l'UT2J publiait le classement arrêté par la Direction après consultation du comité d'évaluation concernant la **liste d'aptitude aux corps des ITRF au titre de l'année 2021** (disponible sur l'ENT / Onglet BIATSS).

C'était la première mise en œuvre des Lignes directrices de gestion qui ont supprimé la Commission paritaire d'établissement où siégeaient les représentant-es des personnels, désormais remplacée par un Comité d'évaluation composé et désigné par la présidence et la Direction générale des services.

**Cette première fera l'objet d'une publication à venir.**



Le statut général des fonctionnaires établit un droit à la carrière pour tous et toutes. Les LDG sont un autre moyen de **s'affranchir de ce statut protecteur**.

La loi prévoit que les décisions de promotion et d'avancement seront prises unilatéralement par l'administration dans chaque établissement. La mise en œuvre de cette loi va engendrer des **inégalités de traitement entre établissements, métiers, femmes et hommes**. Les LDG vont aussi avoir un impact considérable sur les **conditions de travail des personnels**.

En matière d'avancement, les organisations syndicales sont écartées des dispositifs de régulation de la gestion des carrières des personnels au profit de personnels choisis par la direction de l'établissement, les « expert-es ». **L'égalité de traitement et l'équité ne sont plus garanties**. C'est la porte ouverte aux **dérives clientélistes** et à l'**arbitraire**.

Les CPE sont remplacées par des comités de sélection composés pour notre établissement de :

- 5 représentant-es de l'administration (la présidente de l'université ou toute personne qu'elle désignera pour être président-e du Comité, le DGS, La DGSA-DRH, la cheffe du service des personnels Biatss, et la cheffe de service du Pôle gestion des compétences de la DRH)
- 3 représentant-es nommé-es de l'AENES (1A, 1B, 1C)
- 3 représentant-es nommé-es des personnels de bibliothèques (1A, 1B, 1C)
- 3 représentant-es nommé-es ITFR (1A, 1B, 1C)
- 1 expert-e nommé-es de la BAP issu-e des membres inscrit-es sur les listes nationales.

Les représentant-es des personnels élu-es sont exclu-es de ces comités de sélection. La désignation des membres s'opérera annuellement afin d'installer un roulement. La mémoire de la gestion des personnels et de l'histoire des progressions de carrière au sein de l'établissement entretenue et maintenue par les syndicats est effacée à dessein. Les représentant-es de chaque catégorie abusivement qualifié-es d'« expert-es » ne le sont pas. Ils sont novices et inexpérimentés en matière d'évaluation des dossiers d'avancement et leur capacité à suivre les avis de la direction seront, n'en doutons pas, un critère de choix. Il ne peut pas y avoir le même rapport entre un-e représentant-e du personnel élu-e et la direction qu'entre cette dernière et des « expert-es » qu'elle aura elle-même choisi-es. Le **rapport de subordination** ne fait aucun doute. La direction pourra ainsi agir à sa guise.

Les critères d'avancement se sont complexifiés. Par exemple, les indicateurs du Rapport d'Activité vont de 8 à 24 points, le parcours professionnel et les acquis de l'expérience comptent 8 points chacun contre 14 points pour les valeurs de l'agent. L'avis des chef-fes de service aura un poids important dans l'évaluation du dossier et comptera pour 20 points. **La progression de carrière des agent-es dépendra totalement des relations avec leurs supérieur-es hiérarchiques et chef-fes de service et de leurs appréciations sur les personnels**.

## ***Une atteinte au droit à la mobilité***

La mise en place de ces différents dispositifs cumulés va avoir un impact sur la mobilité, le choix ne se fera plus sur l'intérêt du poste ou l'intérêt géographique. Les possibilités d'évolution de carrière dans un établissement, le régime indemnitaire d'un poste, c'est-à-dire la différence de prime d'un poste à l'autre, deviendront des critères discriminants. C'est déjà le cas sur les fonctions de DRH, DGS et Agents comptables qui courent d'un établissement à l'autre. Les agent-es seront amené-es à choisir leurs postes en fonction du régime indemnitaire et de leur évolution au sein de l'établissement négociée de gré à gré lors du recrutement. **Nous entrons dans l'ère d'un nouveau « mercato » des fonctionnaires qui ne profitera qu'aux plus hautes fonctions**.

► **Si un service ou une composante ferme, on pourra proposer une mobilité aux agent-es concerné-es. Après trois refus des propositions qui lui seront faites, l'agent- pourra être licencié-e. Ce sera la même chose lors du retour d'un-e agent-e en disponibilité.**

La nouvelle procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique permet d'**organiser le départ des fonctionnaires**, notamment à l'initiative des directions. Des dispositifs d'accompagnement vers la sortie sont mis en place.

La **gestion de la pénurie** des postes va se faire au fil de l'eau. Les brigades de remplacements, comme celle que notre présidence veut mettre en place, a cette vocation. Cette brigade, constituée de 2 agent-es dans notre établissement a pour objectif de pallier ponctuellement les manques dans les composantes. Expérimentale dans un premier temps, la mobilité interne – sans doute imposée à terme – va permettre d'optimiser la masse salariale et le plafond d'emplois imposé-es par l'État. Cette brigade de remplacement n'est pas la solution. **Ce sont des postes dont nous avons besoin.**

## ***L'avis du CHSCT était important et le débat démocratique l'est tout autant.***

La mise en place du RIFSEEP et des LDG, les campagnes d'emploi et recrutements de personnels contractuels qui leur seront associé-es vont avoir un impact considérable sur nos conditions de travail. Ils vont se traduire par une modification des environnements de travail et par une **dégradation généralisée de nos conditions de travail.**

La CGT a demandé que l'avis du CHSCT soit sollicité pour la mise en place du RIFSEEP et des LDG. La présidence a refusé catégoriquement au prétexte que l'établissement n'avait pas à s'exprimer sur une loi.

C'est l'expression d'une profonde méconnaissance du fonctionnement de nos instances ou de la volonté du refus de s'y soumettre. Le CHSCT n'a pas à s'exprimer pour ou contre le RIFSEEP ou les LDG mais sur l'impact que vont avoir leurs mises en place sur les organisations du travail et les conditions de travail des personnels.

**Ce refus manifeste aussi le profond mépris de cette direction pour les personnels, leurs représentant-es et les instances représentatives du personnels qui devraient être des lieux de négociation et non de simples chambres d'enregistrement des décisions et du bon vouloir de la direction.**

Au Comité technique de l'établissement, la CGT a demandé que les discussions relatives à la mise en place du RIFSEEP et des LDG aient lieu au sein même de l'instance comme cela a pu être fait pour le TéléTravail quand les organisations syndicales l'ont demandé et obtenu. Nous demandons pour cela que des Comités techniques thématiques soient organisés, avec autant de réunions que nécessaires. La présidence a refusé. Quand elle ne soumet pas le traitement des dossiers à l'urgence des consultations, elle organise des groupes de travail dont la composition est taillée sur mesure pour s'assurer qu'elle maîtrisera les travaux et les discussions de bout en bout.

**La CGT défend les garanties collectives des personnels  
sans lesquelles il ne peut y avoir de garanties individuelles.**

**Management agressif, individualisation des rémunérations et des carrières, mise en concurrence des personnels les un-es avec les autres, dispositifs d'accompagnement vers la sortie, rupture conventionnelle, etc. tout est en place pour que les directions d'établissements, soumises aux injonctions ministérielles, mettent en œuvre le moment venu le grand plan social que prépare la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Elle vient d'annoncer qu'elle présenterait son grand projet pour la Fonction publique dans le courant de l'été 2021.**

Pour rencontrer le syndicat : [secretariat@cgt-utm.net](mailto:secretariat@cgt-utm.net) . Un rendez-vous en distanciel pourra être proposé.