

Le prix de l'indécence !

L'indécence

Le 4 mars 2021 la présidence sollicitait l'avis du Comité technique de l'UT2J pour la « détermination du groupe de fonction RIFSEEP des emplois **AENESR (DGS adjoint-es)** » dans le but de mettre en œuvre le RIFSEEP, par anticipation, pour une catégorie privilégiée de la direction de l'établissement.

Leur rémunération de base va donc être augmentée du montant de la prime RIFSEEP.

La présidence proposait de placer cette catégorie de personnels de direction dans le Groupe 1 tel que défini par [l'arrêté du 21 décembre 2015](#).

Grille des AENESR			Traitement mensuel brut
Échelon	IM	Durée	
1er	667	1 an	3 125 €
...			
6ème	830	3 ans	3 889 €
7ème	HEA1	1 an	4 170 €
	HEA2	1 an	4 334 €
	HEA3		4 555 €

+

Prime RIFSEEP Groupe 1		
IFSE Indemnité de fonctions, sujétions et expertise	Mini	3 500€ / an soit 291 €/mois
	Maxi	40 290 € / an soit 3 357 €/mois
CIA Complément indemnitaire annuel	7 110 € / an	

C'est la présidence qui a refusé catégoriquement de préciser le niveau de cette prime au Comité technique qui va décider, **seule et en toute opacité**, du montant du RIFSEEP pour les DGS Adjoint-es. Si l'établissement veut **rester attractif** sur le « **mercato** » des emplois fonctionnels qui s'est constitué, **cette prime RIFSEEP devra être conséquente** et la plus proche possible du maximum autorisé.

Aujourd'hui, selon l'annuaire de l'ENT, il y a deux **DGS Adjoint-es** dans l'établissement.

Le RIFSEEP peut leur permettre de **doubler leur rémunération**.

Selon le Bilan social 2019, toutes catégories confondues (A, B et C), la rémunération moyenne brute pour les personnels BIATSS titulaires est de 2 474 €/mois et de 2 070 €/mois pour les personnels non titulaires. Pour les enseignant-es, la rémunération moyenne brute est comprise entre 3 304 €/mois (Ens. 1^{er} degré) et 4 212 €/mois (EC). ▶ [Bilan social 2019](#) pages 60 à 63.

Le prix de l'indécence c'est :

- **L'exploitation** éhontée de la très grande majorité des autres personnels.
- **La surcharge de travail et la charge mentale** qui pèsent sur les personnels par manque de postes.
- **Le mépris des personnels contractuels** que l'on paie avec plusieurs mois de retard ou dont on ne renouvelle pas les contrats.
- **Les conditions de travail dégradées** et l'absence de régulation des conflits et difficultés dans le travail issus des **organisations du travail toxiques et pathogènes**.
- **Les courriers sans réponse** et demandes de reconnaissances d'**accidents de service** refusés.
- **Le non respect des obligations** de la cheffe d'établissement et de ses représentant-es en matière de protection de la **sécurité** et de la **santé** des personnels et étudiant-es.