

Présent-es :

Admin : G. Aujaleu

OS : Unsa, CFDT, FO, Sud, FSU, pas de CGT

Pour Sud : Kevin & Janique

Contexte

On a reçu 1/2 page de doc préparatoire.

L'objectif : il s'agit de ventiler l'enveloppe de 3,9M€ de primes attribuée au ITRF et Bib dans le cadre de la LPR.

La présentation commence par un rappel des « revalorisation » précédente avec le tableau ci-contre.

La proposition de l'administration consiste à attribuer la somme de manière uniforme aux agent-es de catégorie C : ATRF et magasinier.

Ça ferait 240€ brut annuels.

Evolution de la moyenne IFSE dans les établissements RCE

Corps	Constats IFSE avant LPR 2021	Constats IFSE fin 2024	Gains cumulés 2021-2024
	Paie de déc. 2020	Paie de déc. 2024	
IGR	11 223 €	12 985 €	+ 1 763 €
IGE	7 496 €	9 038 €	+ 1 542 €
ASI	5 922 €	7 037 €	+ 1 115 €
TECH	4 793 €	5 688 €	+ 895 €
ATRF	3 148 €	3 951 €	+ 803 €
Total ITRF	5 217 €	6 581 €	+ 1 364 €
CONS_G	13 440 €	15 914 €	+ 2 474 €
CONS	8 687 €	10 650 €	+ 1 963 €
BIB	6 284 €	8 069 €	+ 1 785 €
BIBAS	4 799 €	5 779 €	+ 980 €
MAG	3 340 €	4 165 €	+ 825 €
Total BIB	5 202 €	6 414 €	+ 1 212 €
Total	5 216 €	6 565 €	+ 1 350 €

Source : OREMS

Introduction de G. Aujaleu

Marche de la LPR, accord rémunération et carrière, évolution du régime indemnitaire Biatss

Sur 2025 : 3,9M€, confirmé malgré les difficultés budgétaires. Et notamment les gels et annulations de crédits de 2025.

Socler cette mesure dans les dépenses des établissements pour qu'elle puisse être renouvelée l'année prochaine.

Mesures séquencées depuis 21 : d'abord les cat. C et bib, puis cat. B, puis les cat. A l'an dernier.

Cette année : nous n'avons pas la capacité d'avoir une mesure générale pour tous les personnels :

=> proposition de cibler les agent-es de cat C de l'ensemble de filières concernées.

Mesure transversale, ciblée car dans le séquençage c'est logique de revenir vers les cat C et ont rémunérations les plus faibles.

Dans le contexte de l'évolution de rémunération FP => nécessaire de cibler cat C

Mesure miroir avec Biatss de l'EN => même objectif et cible dans les deux environnements sco et ESR.

Tout ça sont de moyennes = effectifs qui sont théoriques => autour de 240€ par agent-es cette année.

Interventions des OS

Unsa :

Revalorisation des C ok

Mais pb de valeurs moyennes et pas des socles qui permettraient de mieux servir l'ensemble des collègues.

20€ par mois c'est pas grand-chose.

Avoir des données plus exhaustives.

Se félicite que la marche LPR soit respectée ; demande de convergence réelle y compris pour les

collègues des EPST.

FSU :

Volonté de faire des mesures parallèles entre les différents secteurs : OK pour unicité des filières
Même si crédits différents. Engagement de la LPR OK, mais 3,9M€ ce n'est pas beaucoup
16600 agent-es cités dans le document => Il en manque 23000 dans la BDS
Maintenir les 240€ sinon collègues vont mal le prendre.

CFDT :

OK pour cibler les cat C
Et aussi le parallèle des filières
Avoir des chiffres plus complets ; moyenne ne veut pas dire grand-chose. Avoir les chiffres par établissement. DGRH doit pouvoir voir l'impact réel des mesures qu'elle met en œuvre.
Demande tableau interministériel => objectif de convergence...

FO :

Pas satisfait car perte de pouvoir d'achat même pas compensée

Sud :

À ce niveau on ne peut pas parler de "revalorisation" : 3,9M pour 133 000 agent-es c'est 2,4€ par mois...
Si on cible les C à 240€ brut - ce pour quoi on est d'accord - c'est 200 net, soit 16€ par mois. Avec une inflation à 5% par an, c'est une perte de 10% depuis 2020 malgré la LPR.
Indigence quand on discute de cela après les discussions sur le RIPEC il y a quelques jours et notamment la C3.
On rejoint les remarques sur la convergence avec le reste de la fonction publique.
Mais quid des contractuel-les ? Y-a-t-il une enveloppe spécifique ?
Politique différente aux sein des établissements => il est nécessaire d'avoir les données par établissements.
Quid des ingénieur-es et technicien-nés des EPST : quelle enveloppe et quelles instructions envoyées aux établissements ?

Réponses de G. Aujaleu :

Sur l'impact des revalorisations années par années, on les mesure : en moyenne certes, mais on les mesure quand même. On va vous adresser un peu plus de documents dans le GT de la semaine prochaine
On suit l'évolution des rémunérations => elles évoluent !
Éléments qui seront donnés la semaine prochaine = évolutions moyennes dans le cadre de la LPR => sera mis en place de la même manière que les années précédentes.
Il y a des politiques internes des établissements = c'est le cadre de l'ESR qui veut ça.
Écarts avec EPST : on va vous donner des éléments lors du GT du 16 : enveloppe pour les ITA prévue par la LPR : évolution positive de la fiche de paie des ITA !
Reste un écart moyen entre les enveloppes ITA et BIATSS : Écarts moyens qui était déjà à la base avant la LPR avec les EPST => pour la convergence on n'y est pas encore !
Moyenne interministérielle : inconnu pour nous, oui c'était un objectif global qu'on s'était donné sur la base d'éléments de 2022 qui n'ont jamais été pris en compte, mais pas d'actualisation de ces éléments. Difficile de se comparer actuellement. Il n'y a pas de dynamique interministérielle.
Concernant les effectifs :
Ici cela ne couvre que les personnels titulaires en activité, contrairement à la BDS d'où les chiffres différents (16 000 vs 23 000 indiqués par la FSU)
Effectif hors administration centrale

Pour les contractuel-les : ils n'ont pas de cadrage sur la politique des contractuel-les
Travaux démarrent sur un document cadre sur lequel il y aura au moins indiqué de rester dans les cadres fixés pour les titulaires.

Donc cette mesure-là ne concerne pas les contractuel-les ; en général la dynamique est faite en miroir avec les titulaires mais avec des écarts en fonctions des établissements.

Réalité de suivi : vont fournir des documents complémentaires plus détaillés sur ce qui a été fait... Mais des documents globaux, pas par établissement. Ne soyez pas déçu...

Réactions des OS

Unsa :

Écarts importants en interministériel.

En 2020, il y avait plus de fois 2 pour les cat C au sein de la FPE.

En 2024 : 329€ en moyenne ça veut dire qu'il y a des collègues à moins de 300€.

Pb d'attractivité globale pour notre ministère

ITRF cat C de l'ESR, donc pas ceux de l'EN ? mais est ce que les magasiniers sont compris dans cette mesure ainsi que les adjaenes ?

FSU :

Surprise dans l'écart entre personnels gérés et affectés (6000 pour les cat C c'est bcp)

"convergence », devait être entre établissements puis interministériel : les moyennes ne permettent en rien de mesurer si les écarts sont comblés ou si les écarts sont les mêmes qu'avant la LPR.

Convergence interministérielle : en 23 on nous disait qu'en 24 il serait possible de faire la convergence interministérielle car les objectifs de convergence interministérielle de la LPR seraient atteints.

Dans les conditions actuelles pas étonnant de voir de la mobilité vers le détachement.

Engagement de prendre en compte les contractuels.

CFDT : accord avec la FSU

FO : la part de l'indemnitaire dans la rémunération devient de plus en plus grande (25%, 30%).

Sud :

Forcément on va être déçu ! C'est incroyable d'entendre toujours les mêmes choses depuis plus de 4 ans !!! Le refus de donner les niveaux de primes par établissement, alors que c'était une donnée que nous avions par le passé est inacceptable. A minima on voudra des médiane quartiles et déciles ; afin de voir au moins ce qui signifie réellement ces moyennes.

Exclusion des contractuels est un scandale => c'était dans la LPR ; alors arrêtez de dire que la LPR est respectée. On atteint 50% de personnels BIATSS contractuel-les dans certains établissements désormais => Depuis le début on dénonce que les engagements ne sont pas tenus pour les contractuel-les ; c'est inacceptable de ne pas tenir compte de ces collègues.

Directive sur la transparence des rémunérations dans la FP qui doit être mise en œuvre => c'est faux de dire qu'il n'y a pas de discussion en interministériel sur le sujet des rémunérations.

On est très en colère.

Réponses de G. Aujaleu :

Notre logique c'est une logique de revalorisation des agent-es titulaires.

Le périmètre choisi c'est tous les personnels

C'est vrai qu'aujourd'hui cette mesure de revalo est une dynamique qu'on veut installer qui est propre à notre ministère.

Il y a certainement des écarts avec d'autres, mais il n'y a pas de travaux au niveau interministériel sur la politique indemnitaire.

Nous portons notre propre dynamique.

Sur la part indemnitaire dans la rémunération on peut regretter que la part augmente en proportion car pas de revalorisation du point d'indice et des grilles. Mais nous n'avons pas la main dessus.

Tant que la DGAFP ne fait pas évoluer ses grilles indiciaires on ne pourra pas dans notre périmètre, et encore plus au niveau de la valeur du point qui n'est pas de notre compétence.

Il faut collectivement défendre cette politique de revalorisation indemnitaire sur laquelle nous avons la main. Dynamique importante pour la rémunération des agent-es.

Si on ne le porte pas comme le font les autres ministères, on va creuser l'écart.

CFDT : vous répondez à côté. On vous demande juste de collecter les chiffres des autres ministères. Les autres DGRH doivent pouvoir les donner.

Aujaleu : Non. Moi je ne communique pas les miens aux autres... Personne ne m'a donné de chiffre actualisé.

CFDT : demandez à la DGAFP

Sud : Vous n'avez pas répondu à la question sur les instructions données aux EPST.

Aujaleu : oui il y a une enveloppe pour les EPST, mais pas de ciblage particulier.

Répartie par responsable de programme à la DGRI pas de ciblage particulier. Chaque établissement fait ce qu'il veut... en fonction de sa politique.

Sud : Il y a eu par le passé des orientations qui avaient été données. Laisser aux établissements la possibilité de mieux financer certaines fonctions, c'est un facteur d'inégalité important. Au CNRS on peut avoir des agent-es sur certains postes qui touchent une prime 7 fois supérieures à celle de collègues de même grade. A priori dans la LPR les revalorisations indemnitaires devaient être générales pour les IT comme c'est le cas pour les ITRF et pas cibler certaines fonctions. On constate une fois de plus qu'on a bien fait de pas signer le protocole !

Aujaleu : à ma connaissance il n'y a pas d'instruction sur la dépense des enveloppes, certains établissements le font par corps, c'est lié à leur attractivité de toute façon, mais les EPST construisent leur politique indemnitaire, avec un dialogue de gestion entre les EPST et la DGRI. On vous donnera la constatation de l'utilisation.

Sud : pour être clair, vous écrivez dans le protocole d'accord C&R en 2020 convergence intermin', vous nous dites en 2023 que ce sera atteint en 2024, et vous nous dites en 2025 que vous ne vous communiquez pas les éléments entre ministères. Comment c'est possible ?

Aujaleu : des crédits interministériels ont été débloqué en 21, mais ça n'a pas été continué, il n'y a plus de dynamique de convergence interministérielle.

FO : cas des Crous

Aujaleu : Pb ce sont des contractuel-les => il n'y a pas d'enveloppe pour eux.

FO il y a des fonctionnaires

Aujaleu : ah ben dans ce cas-là c'est compris dans l'enveloppe.

Aujaleu : on fait tout ça pour que ce soit opérationnel sur la paye de décembre