

# Promotions au choix, Dysfonctionnements du SIRH, augmentation des primes...

*Retour sur le CSAE du 21 mars 2023*



Le 21 mars 2023 s'est tenue la première réunion du Comité social d'administration d'établissement (CSAE). Nous faisons ici un retour sur 3 points qui impactent le plus notre travail au quotidien : les promotions, des congés et des régimes indemnitaires.

## Le CSAE est central dans la vie de l'Ined, il doit se réunir régulièrement !

Le **CSAE** est la seule instance dans laquelle l'organisation non-scientifique de l'Ined est discutée (règlement intérieur, politique de salaires, congés...). Les représentant·es du personnel sont directement élu·es par les agent·es de l'Ined, autrement dit elle est **l'unique instance de dialogue social avec la direction**. A SUD Recherche, nous affirmons la nécessité de disposer de nombreuses réunions, afin de permettre une régularité et une anticipation pour pouvoir dialoguer sur tous les sujets nécessaires.

A cette première réunion, nous avons demandé.

à disposer d'au moins 4 réunions par an, mais les autres représentant·es présent·es (Cfdt) ont estimé qu'il n'était pas nécessaire de prévoir trop de réunions car ils ne disposaient pas d'assez de temps à consacrer à cette instance. Le CSAE se réunira donc **seulement 2 fois par an...** Des réunions supplémentaires pourront être demandées mais seulement à l'initiative d'au moins la moitié au moins des représentant·es, ce qui implique que chacun·e reconnaissent la nécessité de consacrer du temps à cette instance.

La prochaine réunion se tiendra le **4 juillet**.

## Des promotions au choix... de la direction

Les promotions au choix font l'objet d'un dossier de candidature examiné par un comité d'expert·es, ce qui s'apparente de plus en plus à un concours. Nous tenons ici à rappeler que les compétences des agent·es de l'Ined sont indéniablement reconnues partout.

**Les promotions au choix sont des promotions au choix... de la direction.** Celle-ci rappelle régulièrement qu'elle ne doit se justifier sur rien – c'est effectivement le cas. Mettre en place un dossier de candidature chronophage en mettant l'agent·e au "cœur de la démarche"

est inapproprié : cela implique de dire à l'agent·e qu'il n'a pas assez bien réussi, alors même que ce n'est pas un concours. Dans tous les cas, c'est bien **le manque de postes qui est au cœur du problème** puisqu'il empêche l'évolution des carrières.

**Faire reposer sur l'agent·e une « réussite » – ou plutôt ici « un échec » – est une aberration.** Nous nous opposons toujours à cette procédure, déloyale et qui fait le lit de risques psycho-sociaux.

## Congés et chômage : les dysfonctionnements du SIRH sont le nouveau fonctionnement normal

Depuis la mise en place du nouvel outil de gestion RH (SIRH), nous avons pu constater que **nos congés disparaissent, que les jours de fractionnement ont une nouvelle valeur, et que de nombreux·ses agent·es ont perdu ces jours**, car cette nouvelle application des règles n'a fait l'objet que de communications éparses et

tardives. Pour les titulaires, les passages d'échelon ne sont plus immédiats avec ce nouvel outil.

Les nouvelles règles de calcul du **chômage** ont un impact fort sur les agent·es concerné·es et **les règles ont récemment été mal appliquées**. L'Ined a demandé de ne pas contacter les

services du secrétariat général s'ils ne répondent pas aux e-mails : envoyer une relance serait apparemment considéré comme insistant, voire comme agressif. Évidemment, les nouvelles normes de communication imposent de ne pas parler aux agent·es ou au responsable, là encore pour éviter une soi-disant agression des services. Nous rappelons que **demander à ce qu'un droit soit respecté est normal et nécessaire**, et ne remet pas en cause l'investissement des agent·es du service RH : **les délais imposés par la surcharge de**

**travail au service RH et le manque de transparence des règles de calcul sont inacceptables**, d'autant plus dans la situation d'urgence économique que constitue le chômage.

Évidemment, tout ceci s'est et se produit mais la direction ne constate aucun dysfonctionnement à ce jour. Il semble que ce soit donc devenu le fonctionnement normal. SUD Recherche invite les agent·es à nous contacter s'ils constatent malgré tout des bugs...

## Régimes indemnitaires : une augmentation des primes ?

En 2022 (Comité technique du 9 juin), les représentant·es de SUD Recherche et du SNTRS-CGT ont demandé **l'application du protocole d'accord sur les rémunérations dans le cadre de la LPR, qui prévoyait l'augmentation généralisée des primes des ITA.**

Nous avons eu des réponses au dernier CSAE.

Dans un premier temps, la direction a répondu qu'elle ignorait s'il y avait eu une enveloppe budgétaire spécifiquement prévue pour les primes ITA (comme c'est le cas pour d'autres établissements de recherche). En effet, **le ministère a donné à l'Ined une enveloppe globale pour les mesures RH que la direction doit répartir entre différents postes selon sa propre politique RH (sic).**

Il a fallu attendre le Comité technique du 24 novembre 2023 pour que l'argent soit retrouvé et affecté à **une augmentation de 5% des primes des ITA.** La direction a annoncé que cette augmentation serait mise en paiement, peut-être, en avril 2023 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022. Pourtant, en réunion syndicats-direction du 4 mai, **aucune date n'a été confirmée et pire, la direction a finalement confirmé que l'augmentation de 5% ne serait pas pour tou·tes.**

Nous ignorons le montant global de l'enveloppe

l'enveloppe et le montant restant et sa répartition. **Le reste de cette enveloppe ira-t-il aux plus précaires ou aux moins bien payé·es ?**

Les autres établissements ont appliqué cette augmentation à partir du 1er janvier 2022 pour un montant de 28€ brut par mois et par agent·e. La politique adoptée par l'Ined face à cette petite augmentation semble bien complexe et injustifiable au regard des montants dépensés par ailleurs... Pour rappel, les 10 salaires les plus élevés de l'Ined représentaient 809 000€ bruts annuels en 2020 (Annexe au projet de loi finances 2022, p.180-181).

Nous restons convaincu·es que **le régime indemnitaire est source d'inégalités et de tensions inutiles**, mais en l'état actuel des rémunérations, **faire attendre les agent·es 18 mois pour recevoir une augmentation prévue est déplacé.**

Compte tenu des délais et des dysfonctionnements de l'application de gestion RH, **n'hésitez pas à bien vérifier vos bulletins de salaire.** Les représentant·es de SUD Recherche restent à votre disposition pour toute question. Vous pouvez venir nous voir ou nous écrire, nous serons ravi·es de discuter.

## Pourquoi se syndiquer à Sud Recherche ?

Pour connaître ses droits, lutter collectivement pour les défendre et sortir de la solitude face à l'employeur. À l'Ined, Sud est un syndicat combatif, composé de chercheur·es, de doctorant·es et de personnels administratifs et techniques, qui agit pour les droits de tou·tes.

[syndicat-sud@ined.fr](mailto:syndicat-sud@ined.fr) | <https://www.sud-recherche.org> | <https://solidaires.org>

