



Compte-rendu du groupe de travail (GT) sur la rémunération des contractuels le 21 avril 2017

Le GT s'est déroulé de 14H à 15H30. En raison d'une indisponibilité de toutes les salles de réunion, il s'est déroulé dans la cafétéria du vice-rectorat. Après un moment de surprise nous avons acté la nouvelle fonction provisoire de ce lieu de détente !

Ont été présents du côté de l'administration M. le secrétaire général, M. le DRH et la nouvelle responsable de la dpc (division des personnels contractuels), Mme Trumpi. Le format prévu des organisations syndicales présentes était en conformité avec la représentativité au CTP, 3 FSU, 1 unsa, 1 FO, chacune étant autorisée à faire venir un conseiller technique ce qui a été le cas de la FSU. FO n'a pas été accompagnée mais l'unsa s'est présentée avec deux invités. Il aura fallu que la FSU insiste très lourdement pour que ladite organisation daigne à contre cœur se plier au cadre prévu. La réunion a pu ensuite se dérouler de manière constructive.

Il y a plusieurs choses à retenir :

-L'engagement déjà pris de ne pas effectuer de recul salarial pour l'année 2017/2018 pour les contrats en cours

-Tous les contractuels détenant un diplôme de Bac +5 néo recrutés ou en renouvellement seront à **l'indice majoré de 410**. Il s'agissait entre autre de gommer certaines incohérences précédentes :

- Néo-recrutés ayant bac + 3 ou bac +4 (Licence et Master 1): 367
- Néo-recrutés catégorie 2 jusqu'au Bac + 2 (1er degré surtout): 321
- Pour l'EPS, indice 321 (équivalent Bac+2)

-Au niveau de la progression salariale, une question essentielle, elle sera individuellement déterminée pour chaque agent non titulaire tous les trois ans en conformité avec les nouveaux décrets en CCP.

-Au bout de 3 ans, au moment de la réévaluation, grâce à l'intervention de la FSU **une progression à l'indice supérieur** sera systématiquement proposée sauf insuffisances professionnelles, c'est-à-dire que tout collègue dont la manière de servir est jugée satisfaisante lors de l'entretien d'évaluation et ne serait-ce que parce qu'il est reconduit, pourra bénéficier d'une augmentation de salaire.

Les craintes qu'on éprouvait légitimement sur un manque de perspectives ont donc été en partie éliminées. Ceci dit des interrogations subsistent :

- Etant donné que ce système est entré en fonction depuis la dernière rentrée, il risque d'y avoir des situations où à ancienneté différente, le rythme d'évaluation sera identique,
- le passage en CCP de l'évaluation tri annuelle est évidemment très positif, reste à déterminer plus précisément les critères au-delà de l'admissibilité aux concours.

Compte tenu du caractère rétroactif des décrets, pour certains, la 1ère évaluation aura lieu dans 2 ans.

Prime dite d'installation dont le nom officiel est complément de rémunération :

Telle qu'elle est conçue aujourd'hui, la FSU n'y est pas favorable et elle est vigoureusement intervenue sur ce sujet. Par-delà le fait qu'elle n'a aucune existence réglementaire, elle génère de vives tensions, est un facteur d'affaiblissement de l'attractivité des titulaires. Par ailleurs, comment l'expliquer ou la justifier auprès des personnels du primaire à qui on réitère depuis des années la nécessité de l'expression en français alors qu'on recrute des personnels dont la maîtrise de notre langue est tout au plus superficielle ?

La FSU a fait une **proposition concrète** afin de restaurer l'attractivité : **un complément de revenu** destiné à tous les agents titulaires ou non venant enseigner sur le territoire. Un échelonnement sur 4 ans devra favoriser la pérennité de leur présence.