

Agir ensemble pour une université de service public **Pour une université plus respectueuse de l'ensemble du personnel :** **primes et action sociale**

<https://agir-ensemble-dauphine.org>

La dernière mandature a voulu faire de la rémunération un instrument de motivation des agents, en plaçant les managers au cœur des politiques salariales. Malheureusement, les décisions prises sont apparues parfois arbitraires et démobilisatrices. Nous exigeons une politique salariale plus juste, fondée sur la reconnaissance du travail de tous.

Pour une politique des primes plus justes :

Par le passé

- ▶ Nous avons été force de propositions pour un dispositif de primes de fin d'année basé sur le travail collectif et non sur une évaluation intégralement individuelle.
- ▶ Nous avons participé à la définition de la prime COVID.

Nous nous opposons fermement (et depuis longtemps!) à la politique actuelle des primes de fin d'année au sein des services administratifs. Dans le dispositif actuel, le montant de la prime de chaque agent est encore aujourd'hui principalement déterminé par sa place dans la hiérarchie et par la seule appréciation de son ou sa supérieure hiérarchique. Les montants maximaux aujourd'hui varient entre 1800 à 5000 euros selon les fonctions occupées. Par ailleurs, la répartition de l'enveloppe totale entre les différentes directions n'est aujourd'hui ni connue ni expliquée.

Ce dispositif produit une forte et regrettable instabilité dans la rémunération des collègues. Le montant peut en effet varier de façon importante d'année en année pour certains agents. Cette prime est pourtant un complément de revenu nécessaire qui vient pallier le gel du point d'indice.

Ce dispositif génère de nombreuses tensions et jalousies qui fragilisent les collectifs de travail. Il reconnaît mal le travail de l'ombre et les réussites collectives. Il met aussi à mal une défense collective de nos conditions de travail et de rémunération en isolant chacun dans la défense de la part individuelle de sa rémunération.

Certains collègues ont également subi une baisse de prime qu'on ne peut expliquer autrement que par leur engagement militant. Ce dispositif est aussi donc un outil de pouvoir et de contrôle servant à discipliner les agents.

Notre position : nous nous engageons à poursuivre notre combat contre ce système pendant la prochaine mandature

Nos propositions :

- 1. Réduire au minimum la part d'appréciation du ou de la supérieure en considérant le travail collectif du service.** La norme doit être qu'un agent qui a réalisé son travail doit pouvoir compter sur sa prime et en prévoir le montant. Les fluctuations par

rapport à ce montant normal doivent être l'exception et devront être justifiées avec soin.

- 2. Exiger que l'enveloppe soit répartie de manière plus égalitaire** et que le travail de celles et ceux qui ont les revenus les plus modestes soit ainsi mieux reconnu. Le bilan annuel doit être plus détaillé et permettre de contrôler que des collègues dans des situations comparables, mais des directions différentes, bénéficient du même montant.
- 3. Faciliter les recours avec la mise en place d'une commission de recours paritaire** : peu d'agents osent contester le montant qui leur est attribué en saisissant le DGS ou la DRH.

Pour une politique salariale plus juste

Par le passé

- ▶ Nous avons participé aux groupes de travail sur les astreintes à la DNUM, NBI, RIFSEEP, prime COVID.
- ▶ Nous avons été force de propositions pour la prime d'établissement (instaurée en 2017), relative aux actions effectuées en dehors des missions...

Notre position : Les rémunérations doivent être prévisibles, transparentes et encadrées par des négociations collectives.

Nos propositions :

- 1. Une grille des salaires du personnel contractuel afin d'harmoniser les rémunérations** et de favoriser une transparence des rémunérations ; toute grille doit être élaborée de manière paritaire.
- 2. Une application du RIFSEEP** qui prend en considération toutes les fonctions avec **une meilleure reconnaissance de l'expertise des agents.**
- 3. Un suivi statistique** sur la répartition du personnel titulaire et contractuel par tranche de rémunération et de fonction sera présenté au comité technique chaque année.

Pour une vraie politique d'action sociale

Le réaménagement des dispositifs d'action sociale sous la mandature précédente a entraîné une diminution de l'aide avec la fin du remboursement des frais SNCF pour ceux qui habitent loin, par exemple.

Malgré l'amélioration des prestations proposées par les services de l'aide sociale, il est regrettable que l'absence de bilan annuel du travail accompli par ces services ne permette pas au CT – en dehors du bilan social – d'en mesurer l'évolution et d'apprécier la ventilation de telles aides.

Notre position : Dauphine doit mener une politique d'action sociale ambitieuse ainsi qu'un bilan transparent de ses actions.

Nos propositions :

- 1. Dans le cadre des projets de logements, un quota d'appartements sera réservé au personnel en fonction du quotient familial.**
- 2. La prise en charge partielle, pour l'ensemble du personnel, des repas au CROUS et de tickets restaurants lors de la fermeture du CROUS.**
- 3. La prise en charge partielle à hauteur de 50%, pour tout le personnel, des frais liés aux contrats de mutuelles complémentaires santé.**
- 4. Le maintien de la crèche avec son personnel, durant les travaux, est une priorité sociale.**

Vos candidat·e·s

Au CA – Sarah Abdelnour, Morgan Sweeney, Marie Carcassonne, François Simenhaus, Lucie Galand, Jonathan Bloom, Sabine Rozier, Yves Tomic, Lydie Parmas, Lionel Lenoble, Catherine Gouguenheim

Au CS – Joseph Lehec, Florence Stricker-Cesari, Choukri Hmed, Anne Quinchon-Caudal, Paul Pegon, Julie Landour, Florian Sikora, Pascal Grosset, Julie Leclert, Maxime Chupin, Lucas Baudin, Alice Feyeux, Jeanne Boursier, George Butler, Eloi Dibon, Céline Beji

Au CFVE – Marie-Jo Bellosta, Pierre Lissy, Catherine Amandolese-Rovera, Jean-Marie Pillon, Angelina Roche, Loubna Montaron, Nathanaël Legendre