

1) Qui décide des évolutions salariales ?

Jean-Claude JEANNERET : "Je rappelle tout d'abord que les salaires des personnels permanents du GET sont payés par la subvention de l'Etat et qu'il appartient à la direction du budget, comme cela a été indiqué par son représentant au dernier conseil d'administration, de fixer les limites des évolutions salariales au GET, quelle que soit la forme que celles-ci prennent (augmentations individuelles, collectives, à l'ancienneté, bonus, promotions)".

CFDT : S'il est vrai qu'il appartient bien à la direction du budget de fixer ces limites, il appartient aussi à la Direction du GET et notamment à son Administrateur Général de valoriser les résultats du groupe et de son personnel pour obtenir dans ces négociations serrées avec la tutelle des enveloppes correctes.

2) Niveau des augmentations :

Jean-Claude JEANNERET

"Dans ce cadre, pour 2007, les principaux éléments de la politique salariale sont les suivants :

- **pour les catégories I et II, une augmentation moyenne de 2,33%** (pour mémoire, l'augmentation 2006 était de 2,2%, celle de 2005 de 2,1% ; le glissement « vieillesse-technicité » moyen est estimé à 2% pour la fonction publique de l'Etat) ;
- **pour la catégorie III (métiers JKLM), une augmentation moyenne de 2,5%** (2,3% en 2006), répartie entre une augmentation individuelle moyenne de 1,3% et une augmentation collective de 0,56%, auxquelles s'ajoutent des augmentations à l'ancienneté dont la moyenne est de 0,64% ;
- **pour la catégorie III (métiers NOP), une augmentation moyenne de 2,6%** (2,3% en 2006), répartie entre une augmentation moyenne individuelle de 1,2% et une augmentation collective de 0,68%, auxquelles s'ajoutent des augmentations à l'ancienneté dont la moyenne est de 0,72% ;
- comme les années précédentes, **pour toutes les catégories, un complément de gestion de 0,2%** s'ajoute aux budgets précédemment définis, et permet de traiter des cas particuliers ;
- par ailleurs, et c'est une nouveauté en 2007, **un budget complémentaire de 0,16% a été réservé pour les catégories II et III, destiné à valoriser les éléments les plus prometteurs** notamment parmi les plus jeunes de nos collègues ;
- enfin, **il y aura 55 promotions en 2007, soit 7 de plus que l'année dernière**. Ces promotions supplémentaires seront utilisées pour augmenter le nombre de passages vers le métier A (professeurs et directeurs d'études) des enseignants-chercheurs."

CFDT : Merci pour toutes ces précisions qui ont déjà été données par les organisations syndicales en HMI sur les divers sites il y a quelque temps. Quelques remarques par rapport à ces chiffres bruts :

◆ L'an dernier la CFDT avait refusé de participer à un simulacre de concertation salariale considérant qu'il n'y avait aucune marge de manoeuvre à négocier tant le chat était maigre. Les autres syndicats dénonçaient eux aussi cette misère, ce qui a conduit à analyser ce dossier en CTP central le 29 mars 2007. Soyons toutefois beaux joueurs et reconnaissons les progrès notables des augmentations 2007 par rapport à 2006 soit 0.1 ou 0.2 points suivant les catégories et les 0,16% de budget complémentaire !

◆ Pour les catégories III, il est utile de rappeler que certains ne touchent **jamais les mesures liées à l'ancienneté** et que d'autres la touchent qu'occasionnellement (tous les 2,3 ou 5 ans). Si on tient compte de cette vérité, on s'aperçoit que les agents de la catégorie III sont vraiment désavantagés. De plus, au moment de la négociation du cadre de gestion, il était entendu que cette augmentation liée à l'ancienneté venait s'ajouter aux autres augmentations collectives et individuelles ce qui n'est plus le cas depuis plusieurs années. L'historique des augmentations pour la catégorie III hors mesures d'ancienneté est donc le suivant :

<i>Cat. III</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>J,K,L,M</i>	2,4%	2,3%	1,9%	1,53%	0,9%	1,42%	1,78%	1,86%
<i>N,O,P</i>	2,4%	2,3%	1,4%	0,9%	1,16%	1,56%	1,72%	1,88%
<i>Inflation</i>	1,7%	1,7%	1,9%	2,15%	2,1%	1,82%	1,7%	

Remarque : Il convient d'ajouter **pour toutes les catégories, un complément de gestion de 0,2%** qui permet de traiter des cas particuliers

3) Un point non abordé dans le message de Mr Jeanneret concerne l'**évolution des rémunérations au GET (promotions+augmentations) en rapprochement avec les chiffres du rapport annuel du ministère de la fonction publique (RMPP=indicateur d'évolution moyenne globale des fonctionnaires)**. Les chiffres donnés par la Direction en CTP central sont les suivants :

	2003	2004	2005	2006
RMPP	3.7%	3.6%	3.5%	4%
GET	2.76%	2.28%	3.05%	3.01%

Chacun peut comparer les chiffres pour s'apercevoir du déficit du GET par rapport à la fonction publique qui n'est pourtant la mieux lotie en ce qui concerne la politique salariale. Si on rajoute les augmentations des cotisations pour la mutuelle et la hausse du coût de la vie, on est bien loin du compte. Soulignons toutefois, comme le souligne Monsieur l'Administrateur Général, que le nombre de promotions est en progrès après les années noires 2004 et 2005

même si des disparités existent suivant les catégories. L'ensemble des promotions ne représentent cependant qu'un très faible pourcentage de l'enveloppe (autour de 0.25%) globale attribuée par la tutelle pour l'ensemble des mesures salariales. Passer de 48 à 55 promotions représente un coût très marginal.

4) Utilisation des fonds :

Jean-Claude JEANNERET « Par ailleurs, **vous avez été alerté du fait que le conseil d'administration a adopté lors de sa séance du 27 septembre une décision modificative du budget 2007 transférant 200 000 € du budget de personnel vers le budget de fonctionnement** pour la campagne de communication destinée à accompagner le lancement des nouveaux noms des écoles et du groupe. **Je tiens à préciser que ces 200 000 € résultent des vacances de postes constatées au premier semestre.** Ils étaient prévus dans l'hypothèse de comblements de postes plus rapides que ceux réalisés dans les faits. En tout état de cause, ce « surplus » ne peut être réaffecté aux augmentations salariales (augmentations individuelles, collectives, à l'ancienneté, bonus ou promotions). »

CFDT :

Chacun jugera de l'utilisation des fonds. Toutefois, il faut noter que chaque année le GET souffre d'un déficit de personnel (-28 personnes en 2006 par rapport à la cible établie en Conseil d'Administration) alors même que la surcharge de travail se fait sentir dans toutes les entités, et que le niveau de précarité augmente à cause du nombre croissant de CDD recrutés.

Jean-Claude JEANNERET :

« Je souhaite également vous informer que, lors de cette même réunion, **le conseil d'administration a adopté un barème des bourses sociales plus favorable aux étudiants et applicable dès 2007.** Par rapport au barème initialement prévu pour 2007, celui-ci se traduira par une augmentation d'environ 5% des dépenses consacrées aux boursiers.

CFDT :

Soit. Mais les Comités de l'Enseignement soulignent depuis plusieurs **années l'insuffisance des bourses en nombre et en montant.** De plus, dans le plan stratégique 2008-2012, la Direction du GET affirme vouloir "**augmenter de manière significative les droits et les frais de scolarité**".

Nous espérons que ces compléments d'information viendront eux aussi utilement répondre aux interrogations légitimes que le message de Mr Jeanneret ont pu susciter. La CFDT va continuer de se mobiliser sur ce dossier. Le GET, affiche un message de satisfaction par rapport à ce qu'il a obtenu, et c'est bien ce qui nous paraît le plus inquiétant. La Direction ne sait pas ou ne veut pas défendre les intérêts du personnel malgré les objectifs largement dépassés, les conditions de travail dégradées et le sous effectif chronique. Le futur plan stratégique demande toujours plus d'efforts au personnel sans les moyens appropriés. Demandons nous aussi beaucoup plus à notre Direction qui est loin d'atteindre, pour toutes les catégories, des objectifs salariaux satisfaisants par rapport aux efforts fournis par tous depuis 10 ans.

