



## **SNFOIEN Toulouse**

syndicat Force Ouvrière des Infirmiers Education Nationale

93 bd de Suisse, 31200 TOULOUSE

[snfoien.tlse@gmail.com](mailto:snfoien.tlse@gmail.com)

[www.snfoien-toulouse.com](http://www.snfoien-toulouse.com)

En préambule, nous attirons votre attention sur le fait que le rectorat -malgré notre demande- n'a autorisé qu'une seule personne de SNFOIEN à participer à ce groupe de travail, 3 pour la FSU, 2 pour l'UNSA et 1 pour le SGEN. Nous ne sommes pas dans une instance administrative représentative type CTA donc le nombre de participants n'est pas statutaire. Il s'agit d'une décision arbitraire du rectorat.

De notre point de vue, cette réunion est un **pseudo** groupe de travail puisque le rectorat n'accepte aucune modification (ou marginale) pourtant argumentée.

**Le SNFOIEN garde sa ligne de conduite et reste lucide : la RIFSEEP est une indemnité inégalitaire, il s'agit d'une prime au mérite.**

Pour rappel, la RIFSEEP est la nouvelle indemnité de travail qui remplacera l'IFTS dès janvier 2017 (avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2016). Vous trouverez toutes les explications dans les résolutions du congrès du SNFOIEN : résolution n° 3 (voir document joint à lire absolument si vous ne l'avez pas encore fait).



## **Résolution du congrès du snFOien national**

Cette prime se compose de l'IFSE et du CIA. L'IFSE est la partie fixe mensuelle, le CIA la partie "mobile" annuelle.

Le SNFOIEN demande à ce que la CIA soit mise à zéro, afin d'augmenter la part IFSE. L'administration répond que c'est le cas pour cette année en tout cas.

**Le SNFOIEN revendique une seule et même indemnité pour tous les infirmiers de l'éducation nationale et refuse le classement en groupe 1 et 2** (groupe 1 pour les ICTD et R et groupe 2 pour tous les autres IDE). Les ICTD et R ont les mêmes diplômes et compétences que les autres IDE. Ils-elles ont des missions spécifiques, que nous reconnaissons comme indispensables, cependant leurs responsabilités n'est pas supérieure aux autres IDE. Ces missions ne justifient pas une indemnité supérieure. Pour rappel, ils bénéficient déjà d'une NBI supplémentaire.

L'administration a souligné que la position de SNFOIEN était "sans surprise". Cette remarque est pour nous une marque de cohérence car effectivement, nous ne dérogeons pas à nos convictions.

Nous souhaitons une indemnité égalitaire pour tous. L'administration explique que ce n'est pas possible car **non conforme à l'esprit du texte. En effet, cela démontre bien que la volonté de l'administration est de mettre en place une prime au mérite.**

Par ailleurs l'administration différencie les entrées dans le corps, les nouveaux collègues auront une indemnité inférieure, "justifiée" par le manque d'expérience dans l'éducation nationale, l'expérience étant un point de valorisation selon l'administration. Cette expérience sera réévaluée à minima tous les 3 ans en fonction de l'enveloppe budgétaire disponible. Par conséquent les nouveaux collègues resteront, au minimum, 3 ans avec une indemnité inférieure sans assurance de voir celle-ci alignée sur celle des autres collègues puisque liée à l'enveloppe budgétaire du moment.

**Le SNFOIEN ne peut pas valider cette décision injustifiée car les missions sont les mêmes et les postes non choisis mais attribués.**

Sur ce point également, la réponse de l'administration est négative.

L'administration a prévu, lors d'un changement de groupe, une diminution ou une augmentation de l'indemnité : + 3% lors du passage de groupe 2 en groupe 1, - 1.5% lors du passage de groupe 1 en groupe 2. L'argument est : que la perte soit plus "douce"

**Le SNFOIEN demande un alignement sur l'indemnité du groupe sans pourcentage augmenté ou diminué, et souligne que si les indemnités du groupe 1 et 2 étaient identiques, ce passage n'aurait aucune conséquence.**

L'administration prévoit une indemnité de 500 euros lors d'un changement de grade.

**Le SNFOIEN revendique une indemnité identique pour tous encore une fois.**

Enfin l'administration prévoit une indemnité 2.65 fois inférieure pour les collègues logées. Selon eux, le logement serait un avantage.

**Le SNFOIEN dénonce cette différence et demande un alignement sur l'indemnité du groupe 2, les collègues logé-e-s le sont par nécessité absolue de service, ils-elles assument trois nuits d'astreintes, paient une taxe d'habitation et déclarent leur logement en avantage en nature... il s'agit d'une double peine. D'ailleurs la volonté de supprimer les postes en internat pour - notamment- éviter un "turn-over" important sert de démonstration au fait que le logement n'est pas vécu comme un avantage.**

Le rectorat n'a accepté aucune modification face à tous ces arguments et propositions, hormis le passage de 16 IDE tutrices-tuteurs ou coordinatrices de bassin du groupe 1 en groupe 2, ce qui était déjà le cas sur les 1ers documents préparatoires à la réunion.

Ce groupe de travail comme les précédents n'a été qu'un exposé des décisions déjà prises.

L'argument principal du rectorat est de ne pouvoir faire différemment pour le corps des IDE comparativement aux autres corps, niant ainsi nos particularités (par exemple pour les ASS, leur conseiller technique est leur supérieur hiérarchique ce qui n'est pas notre cas).

A quoi servent ces réunions ? Il ne s'agit en tout cas pas de groupe de travail.

**Exprimez-vous !**

**Ecrivez-nous !**

[snfoien.tlse@gmail.com](mailto:snfoien.tlse@gmail.com)