



Cette indemnité pourrait être enfin un moyen de reconnaissance tant attendu par des personnels qui ne comptent pas leurs heures et qui travaillent dans des délais de plus en plus courts.

Nous demandons donc à tous les chefs de service d'avoir une vision bienveillante envers les personnels qu'ils encadrent. Il ne s'agit pas ici d'opposer des catégories, mais de reconnaître des responsabilités et des fonctions.

Par ailleurs, nous souhaiterions qu'il y ait plus de transparence dans l'échelonnement des indices à l'intérieur d'un même groupe. Cela permettrait d'avoir des critères objectifs quant à l'avancement et la promotion par liste d'aptitude.

Enfin, certains voteront contre et d'autres s'abstiendront pour éviter de s'expliquer auprès de leurs mandants.

Au SNALC, nous avons fait le choix au CTM et CTA de voter clairement. Aujourd'hui, nous avons décidé de faire confiance aux autorités académiques et de voter en faveur de la mise en place du RIFSEEP.

Je vous remercie de votre attention.

Karim El Ouardi

Président académique, 06 43 68 52 29 , [president.snalcmontpellier@gmail.com](mailto:president.snalcmontpellier@gmail.com)

**A la suite des échanges entre l'Administration et les 4 syndicats représentatifs voici le détail des votes :**

- **FSU ( SNASUB ) : CONTRE**
- **FO : CONTRE**
- **UNSA ( A& I ) : CONTRE**
- **FGAF ( SNALC ) : POUR**

**Malgré le vote contre des 3 autres organisations et grâce au vote du SNALC , le RIFSEEP est adopté avec une mise en place rétroactive au 1<sup>er</sup> septembre 2016.**