



Lettre des élus FSU du CT de l'UCA n°6 – mai 2017

Conformément à leurs engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UCA vous adressent un compte-rendu de leurs interventions suite au CT qui s'est tenu ce mardi 16 mai 2017.

1-Régime indemnitaire des personnels BIATSS

A titre liminaire, un représentant FSU est intervenu afin d'indiquer que nos élus n'approuveraient pas la délibération si elle n'était pas modifiée.

Ce vote intervient après 3 mois de discussions et 6 groupes de travail, avec des avancées actées, immédiatement remises en cause par l'administration.

Il faut d'abord poser un diagnostic sur la situation dont nous avons hérité. Historiquement, l'UDA avait une politique attribuant des primes sensiblement plus importantes aux catégorie A par rapport à l'UBP, tandis que les C et les B en début de carrière étaient quant à eux plus mal lotis qu'à l'UBP.

Ces logiques politiques d'inspiration libérale ont des impacts très forts sur les marges de manœuvre de la nouvelle politique indemnitaire. La FSU l'a déploré.

Le simple alignement sur « le mieux disant » a largement hypothéqué les perspectives de rééquilibrage entre catégorie C et catégorie A, ce que la FSU demandait. Dès le 1^{er} groupe de travail de janvier, nous réclamions, compte tenu des écarts importants, que l'effort soit porté sur les catégorie C et les catégorie B. Nous défendons un écart de 1 à 3 entre les montants indemnitaires les plus bas (catégorie C) et les plus élevés (catégorie A+), à l'image de ce qui existe au niveau indiciaire, et non de 1 à 4 comme c'est le cas actuellement.

L'alignement sur le mieux disant, promesse de campagne du Président et de son équipe, a un coût important en raison des écarts conséquents entre primes des catégorie A de l'ex-UDA et de l'ex-UBP, écart de 22 € minimum chez les attachés et IGE 2^{ème} classe et allant jusqu'à 177 € chez les IGR HC ou 148 € chez les IGR 1^{ère} classe.

Comme nous sommes partisans d'une totale transparence, nous vous transmettons un tableau des montants touchés avant le 1^{er} janvier 2017, par grades, ainsi que les propositions faites par la Présidence lors de ce CT.

Les propositions faites pour les catégorie C (45% des effectifs) correspondent enfin à la demande de 300 € pour tous, faite par la FSU dès le 1^{er} groupe de travail de janvier. Nous espérons un tel montant dès 2017. Ce ne sera qu'au 1^{er} janvier 2019, avec entre temps passage à 270 € (01/09/2017) puis 280 € (01/09/2018).

Nous avons souligné ensuite que nous demandions une progression plus importante (400 € pour tous dès cette année) pour la catégorie B (27 % des effectifs). L'Administration proposait 383 € au 01/09/2017 puis 2 € de plus en 2018 (!) pour arriver à 390 € au 01/09/2019. Finalement, après notre intervention, le Président a proposé 390 € dès le 01/09/2018 puis 400 € pour tous au 01/09/2019.

Nous avons indiqué au CT que les primes des personnels de la filière AENES (administrative) étaient dans l'Académie de Clermont de 404 € par mois en moyenne en catégorie B (et jusqu'à 463 € en classe exceptionnelle) et ce depuis au moins 2016. Nous sommes donc loin d'être des privilégiés en étant actuellement entre 333 et 377 € par mois, et bientôt 383 €.

La FSU, comme l'avait fait FO, a défendu une demande faite depuis plus d'un an à l'UBP : une progressivité des primes des B et C lors du passage dans le dernier grade. Nous ne trouvons pas juste que les A bénéficient d'une progression de 10% en moyenne en passant dans le dernier grade de leur corps tandis que les C et B n'ont rien (cela existait à l'UDA). Nous avons rappelé que le passage d'un grade à un autre, notamment la classe exceptionnelle en B, était atteinte souvent par le biais de la réussite à un examen professionnel. Comme le niveau minimum revendiqué a été atteint pour les C et B (300 et 400 €), nous défendons le principe de la mise en place prochaine de plafonds supérieurs pour le dernier grade. Nous n'avons pas été entendus, pour l'instant. Ce sujet fera l'objet de nouvelles discussions.

Nous avons de nouveau défendu, comme le SNPTES, le principe d'un alignement des primes des agents de corps ayant les mêmes grilles indiciaires. Or, avec la réforme dite PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations), datant de 2016, les IGE 1ère classe ont fusionné avec les hors classe, et le grade de bibliothécaire hors classe a été créé. IGE 1ère classe et bibliothécaires hors classe doivent avoir les mêmes primes que les IGE hors classe. La présidence, après en avoir accepté le principe en groupe de travail quelques jours auparavant, a refusé de répondre totalement à cette demande. La raison évoquée est le coût d'une telle mesure puisque cela signifierait 204 € par mois en plus.

La FSU a demandé au président de s'engager sur un plan de rattrapage, même si cela doit nous mener au-delà de la rentrée 2019. La Présidence propose seulement un passage à 575 € au 01/01/2019 pour ces agents quand le reste des IGE hors classe sera à 673 € depuis le 01/01/2017.

Sur les Agents Non Titulaires (ANT)

Si la FSU soutient la proposition faite du versement d'une prime aux ANT (75 € par mois en C, 145 € pour les B et 215 € pour les A), elle désapprouve les distinctions faites entre agents, selon qu'ils soient recrutés depuis le 1^{er} janvier ou qu'ils aient appartenu à l'UDA ou à l'UBP. Les nouveaux ANT n'ont droit à rien, et leur contrats sont obligatoirement limités à 4 ans maximum ; les ANT ex-UDA conservent leurs primes, y compris pour quelques uns, avec des montants supérieurs à ceux fixés par la délibération (nous avons demandé que ces montants particuliers soient clairement affichés) ; enfin les ANT ex-UBP toucheront des primes mais au niveau le plus bas des paliers de l'ex UDA (voir plus haut).

Nous avons donc relevé beaucoup d'incohérences dans ces propositions.

Nous avons demandé que le principe d'égalité s'applique et que les nouveaux entrants puissent toucher une indemnité comme leurs autres collègues ANT.

La Présidence a refusé de bouger sur ce point.

La question a été posée du coût de ces mesures indemnitaires supplémentaires (BIATSS et ANT). Ce coût est estimé à 620 000 €, venant s'ajouter à l'enveloppe de 5 millions d'euros jusque là dévolue aux BIATSS. La présidence a fait remarquer que c'est un effort de plus de 10% qui est réalisé.

Le coût de cette hausse est équivalent à 12 postes gelés. Nous ne sommes pas arrivés à comprendre si cela signifiait qu'il y aurait 12 nouveaux postes gelés ou si cela signifiait le maintien du gel d'au moins 12 postes pour financer ces mesures.

Le Président ayant refusé de répondre positivement à la demande du SNPTES d'un report du vote sur ce sujet, la FSU a demandé une interruption de séance pour que ses élus se concertent suite aux nouvelles propositions faites par la Présidence.

Les élus FSU auraient été plutôt favorables à l'abstention lors de ce vote, actant positivement le fait que la présidence ait répondu à nos demandes sur les montants minimum des C et des B (certes pas au 01/09/2017 comme nous le demandions). Nous ne pouvions pas pour autant approuver ce texte puisque nous ne sommes pas satisfaits de la situation faite aux IGE mais aussi aux ANT nouvellement recrutés.

Lors de la reprise de séance, nous sommes intervenus pour souligner l'aspect positif de plusieurs mesures qui vont dans le sens d'une réduction des écarts entre C et A, mais nous avons déploré que le fait de s'abstenir déboucherait sur l'adoption de ce texte, y compris si aucun élu ne votait pour, du fait des choix faits lors de l'établissement du règlement intérieur du CT, contre l'avis des élus FSU. **La FSU ne voulant pas être le syndicat qui, par son abstention, permettrait la validation en CT d'un texte que nous n'approuvons pas**, nous avons décidé de voter contre, après discussions et accord avec les autres élus.

Vote : Pour 0 ; Contre 18, Abstention 0.

L'unanimité des élus -une première à l'UCA, et à l'UBP depuis des années-, a donc voté contre. La présidence devra donc, conformément au règlement du CT, proposer une nouvelle délibération avant le prochain CA de fin juin.

Dans les jours et les semaines à venir, nous espérons faire évoluer les propositions de la présidence dans le sens des demandes syndicales.

Nous signalons que les discussions sur la NBI n'ont pas encore abouti et celles sur la PFI n'ont pas encore commencé. La FSU, conformément aux mandats de ses syndicats nationaux BIATSS, est opposée à la transformation de la NBI, prime versée sous forme indiciaire, en indemnitaire. Les primes, contrairement à l'indiciaire, ne donnent absolument pas les mêmes droits au niveau des cotisations retraite.

Pour la PFI, nous défendons le principe d'un alignement sur le mieux disant (l'UBP) et avec rétroactivité au 1^{er} janvier. A travail égal, salaire égal.

2-Temps de travail des personnels BIATSS

La FSU a signalé d'emblée qu'elle voterait contre le projet de délibération si les changements demandés n'étaient pas acceptés.

Article 2 : Nous désapprouvons la mise en place de cycles de travail différents au cours de l'année (de 32 heures à 40 heures ou même 44 heures par semaine en filière sociale et santé.)

Nous défendons, comme cela se faisait ici ou comme cela est généralisé parfois ailleurs, la possibilité de faire des heures supplémentaires sur certaines semaines ou jours en tension, répondant ainsi aux nécessités de service. Ceci doit donner droit à récupérations non pas sous forme de semaines allégées, mais sous forme de demi journées. C'est, selon nous, ce qui conviendrait le mieux aux agents.

La phrase précisant que ces modulations « ne peuvent pas être imposées à l'agent » n'est qu'une formule qui ne protège en rien l'agent contre toute forme de pression pouvant s'exercer dans ce cadre.

L'étape suivante, après la durée du temps de travail hebdomadaire modulable, ce sont les journées fractionnées -pauses de plusieurs heures en milieu de journée- où là encore, on pourra invoquer l'intérêt du service. Que l'UCA mette les moyens suffisants là où il y en a besoin quand des services sont en tension sur certaines périodes. Non à la flexibilité et aux horaires variables selon les intérêts du service !

Article 4 : Bien que cet article stipule que le temps de pause méridienne est de 45 minutes à 2 heures, il nous a été assuré que les agents de la BCU pourront continuer à disposer d'une pause pouvant être de 30 minutes, pour nécessité de service. Une note de service le précisera prochainement.

Article 5 : l'administration propose d'aligner l'ensemble des agents sur la situation des agents de la BCU au niveau du décompte des congés, en faisant un décompte horaire et non par demi journée. C'est à notre sens un système plus juste.

Article 6 : Nous récusons la définition faite du cadre réglementaire du CET. Contrairement à ce qui était écrit en préambule de cet article, Le CET n'est pas « un dispositif permettant aux agents de ne pas perdre les congés qui n'ont pas pu être pris en raison de contraintes exceptionnelles ».

De cette définition restrictive découle une application restrictive à laquelle nous nous opposons.

Le Président a accepté de retirer les deux phrases évoquant ces « contraintes exceptionnelles » mais cela ne modifie pas la vision d'un droit à CET très restrictif.

Nous restons opposés à ces propositions qui vont réduire de façon drastique les possibilités de poser des CET dorénavant.

Article 7 : Nous pensons que la récupération des heures supplémentaires « dans le trimestre qui suit » n'est pas nécessairement dans l'intérêt du service, et pas davantage dans l'intérêt de l'agent qui pourtant a accepté de faire ces heures au nom de l'intérêt du service.

Nous avons donc demandé qu'on écrive « doit si possible intervenir dans le trimestre qui suit » et non « doit intervenir dans le trimestre qui suit ». La présidence n'a pas répondu sur ce point.

Article 8 : Le calcul des jours de congés déduits à la suite d'un arrêt maladie est moins favorable que celui existant jusqu'à présent à l'UBP. Jusqu'à présent, ce n'est qu'à partir d'au moins 80 jours d'arrêt maladie, que des jours de congés étaient retirés. Dorénavant, dès dix jours d'arrêt, on vous retire un jour de congés. Et ainsi de suite à 20, 30, 40 etc. jours d'arrêts ! Avant, un agent arrêté 70 jours ne perdait pas de congés. Dorénavant, c'est 7 jours retirés !

La FSU a dénoncé ce recul.

La réponse de l'administration disant qu'il s'agissait d'un alignement sur les textes réglementaires ne nous satisfait pas. Pourquoi ce qui était possible hier à l'UBP ne le serait pas aujourd'hui à l'UCA?

Surtout, nous avons défendu, comme lors de plusieurs groupes de travail ou CT ces derniers mois, le principe du non retrait des jours de congés aux agents en arrêt maladie (comme nous l'avions obtenu pour les femmes après congés maternité).

Nous avons rappelé que la jurisprudence européenne ainsi qu'une décision récente du TA de Clermont ont considéré que les jours de congés d'un salarié ne devaient pas être amputés à la suite d'un arrêt maladie.

Un agent en arrêt maladie n'est pas en vacances. Il doit bénéficier des mêmes droits à récupération et congés que ses collègues.

La Présidence n'a pas voulu bouger sur ce point. La FSU a donc maintenu son vote contre :

Vote : Pour 10 (SNPTES, SGEN CFDT) ; Contre 5 (FSU) ; Abstention 3 (FO)

3-Prime de charge administrative

Les nouveaux montants constituent une augmentation pour les personnels de l'ex UBP et une baisse pour une partie des ex UDA (pour ceux pour lesquels les montants baissent, ils continuent de percevoir leur montant actuel jusqu'à la fin de leur mandat).

Un représentant enseignant de la FSU s'est interrogé sur la façon de trouver bientôt des volontaires pour assurer des postes de directeur de services ou départements avec des montants qui ne suffisent pas. Ces tâches administratives sont extrêmement chronophages et aboutissent à ce que les enseignants-chercheurs qui les assurent soient stigmatisés parce qu'ils ne font pas assez de recherche.

La FSU s'est abstenue sur le tableau des PCA.

Ce tableau (voir pièce jointe) s'il apporte une meilleure reconnaissance de l'investissement de certaines activités pour l'ex UBP n'est pas satisfaisant. La disparité des montants ne représente pas la réalité des contributions des collègues, en terme de temps et d'impact académique.

La FSU veillera à ce que le tableau d'équivalence des tâches procède à une meilleure reconnaissance des activités, parfois invisibles, qui masquent souvent le manque d'agents administratifs.

L'équilibre des rémunérations et des carrières doit être considéré sur l'ensemble des missions pour favoriser la cohésion des équipes pour de meilleures conditions d'exercice.

Vote : 10 Pour (SNPTES, SGEN-CFDT), Contre 0, Abstentions : 8 (FSU, FO)

4-Commission formation et charte des formateurs

Nous considérons qu'il faut améliorer le droit à la formation à l'UCA. Cela passe d'abord par une meilleure connaissance sur les droits de chacun. Une commission « Formation UCA » est mise en place, ce qui va dans le bon sens. Elle se réunira plusieurs fois par an, donnant notamment son avis sur les demandes de formation.

La FSU et FO ont demandé qu'il n'y ait pas qu'un seul élu du CT siégeant dans cette commission mais un élu par organisation représentée au CT. Ceci a été accepté.

Il a été précisé que pour les agents de l'UCA assurant des formations, dorénavant, la charte des formateurs fixe à 15 heures maximum les heures où un agent peut à la fois être déchargé de service et être payé pour son travail de formateur. Ce seuil était jusqu'à présent plus élevé pour plusieurs agents.

Les élus ont approuvé ces mesures à l'unanimité.

5-Questions diverses

Action sociale : Nous avons demandé si les retards de versements des dossiers d'action sociale sont en passe d'être résorbés. Certains agents attendent des remboursements depuis plusieurs mois. On nous a répondu que oui.

Listes de diffusion. Notre précédente demande restant sans réponse, nous avons renouvelé notre demande de mise en place de listes de diffusion permettant aux élus de s'adresser à tous les personnels selon leur type d'emploi (enseignants-chercheurs et chercheurs, Biatss, Agents non titulaires) leurs filières (AENES, ITRF, Bibliothèques, personnels de santé, etc.). Ce genre de liste est un droit défini depuis plus d'un an au niveau de la Fonction publique d'État. Le Rectorat à Clermont vient de les mettre en place.

Règlement intérieur : Nous avons réitéré notre demande de rédaction d'un règlement intérieur du CT. On nous a répondu que cela était en préparation.

Tous les compte-rendus de CT et de nos actions à l'UCA sont consultables sur le site du SNASUB-FSU académique : <http://www.snasub.fr/spip.php?article1422>

Pour toute question concernant ce Comité Technique ou les suivants, vos conditions de travail, votre situation personnelle, pour vous syndiquer, contactez les élus et correspondants des syndicats FSU de l'UCA.

Claude Mazel
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire section science SNESUP UBP
mazel@isima.fr

Eric Panthou
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire académique Snasub-FSU
Eric.panthou@uca.fr
06.62.89.94.30

Antonio Freitas
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire SNESUP IUT
antonio.freitas@uca.fr

Abdel Belkorchia
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
abdel.belkorchia@uca.fr

Natacha Demanget
Élue FSU Comité Technique (titulaire)
nathacha.demanget@uca.fr

Blaise Pichon
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
Blaise.pichon@uca.fr

Loïc Chabot
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
Loic.chabot@uca.fr

Jean-François Brugère
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
j-f.brugere@uca.fr

Frédéric Chausse
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
frederic.chausse@uca.fr

Martial Noël
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
martial.noel@uca.fr