



## Lettre des élus FSU du CT de l'UBP n°9 – janvier 2016

Conformément à nos engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UBP vous adressent le compte-rendu de leur intervention lors du CT qui s'est tenu le 18 janvier 2016.

### 1-PEDR (Prime d'encadrement doctoral et de recherche)

A l'UBP, la PEDR est attribuée à tous les bénéficiaires selon un taux unique et sur la base des critères d'évaluation émis par le Conseil national des universités (CNU). Rappelons que ce n'est pas le cas actuellement à l'UDA, qui a choisi d'appliquer un taux variable et d'attribuer la PEDR selon des critères propres, ce qui aboutit à une moindre proportion de bénéficiaires recevant individuellement une prime plus élevée ; le système mis en place à l'UDA est inacceptable et nous serons particulièrement vigilants lors de l'établissement des critères concernant l'attribution de la PEDR lors de la fusion. Le respect de l'évaluation par le CNU et l'attribution de la PEDR au plus grand nombre de bénéficiaires possible sont essentiels.

Depuis 2014, l'UBP avait décidé, dans le cadre du plan d'économies, de réduire le nombre de bénéficiaires de la PEDR. Jusqu'en 2014, tous les candidats dont les dossiers avaient reçu une évaluation globale A ou B recevaient la PEDR ; en 2014 et 2015, seuls les candidats ayant une évaluation globale A et une partie des candidats ayant l'évaluation globale B (dossiers comportant au moins 2 critères évalués A et aucun critère évalué C) ont reçu la PEDR.

La présidence a proposé de revenir, pour 2016, à la règle d'attribution qui prévalait avant 2014.

Vote : Unanimité POUR

### 2-Politique indemnitaire de l'Université Clermont Auvergne

Début janvier, une réunion concernant la politique indemnitaire de la future université fusionnée a rassemblé les DRH et les DGS des deux universités. Plusieurs principes généraux ont été établis : reconnaissance des statuts, corps et grades ; équité dans l'attribution des primes entre personnels BIATSS (ITRF, AENES et bibliothèques) ; mise en place de primes pour les contractuels ; attribution de la PEDR en faisant appel au CNU pour l'évaluation des dossiers.

En ce qui concerne les personnels BIATSS titulaires, le principe affiché est d'adopter une politique indemnitaire alignée sur « le mieux disant » et assurant le maintien du niveau des primes et indemnités actuelles. Encore faudrait-il savoir ce que signifie ce « mieux disant » : primes plus élevées pour quelques-uns ou primes alignées vers la situation la plus favorable pour tous.

Surtout, en dehors de la question des montants des primes, se pose celle des **principes de leur répartition**. Nous refusons la mise en place de primes fonctionnelles et de primes au mérite comme les a instaurées le RIFSEEP et comme l'applique en partie l'UDA.

Pas de variations des primes selon les fonctions exercées (hormis la PFI qui existe déjà) et pas de primes au mérite, qu'elles s'appellent Complément Indemnitaire Annuel ou autrement.

**Nous rappelons notre opposition à la mise en place en 2016 du RIFSEEP aux filières ITRF et**

**Bibliothèques comme l'intersyndicale du Supérieur l'a signifié au Ministère le 9 mars.** Nous demandons l'abandon du RIFSEEP pour la filière AENES ce qui ne signifie pas un retour à la PFR qui repose sur les mêmes principes néfastes d'individualisation des primes.

Pour les contractuels, les primes, qui correspondront à une fraction (non définie pour l'instant) de la prime des titulaires, tiendront compte de l'ancienneté, du niveau d'expertise, de l'investissement. Si nous sommes favorables à ce que les agents non titulaires puissent percevoir des primes, **les principes d'attribution proposés sont en partie les mêmes que ceux du RIFSEEP, ce que nous rejetons.**

Pour les enseignants-chercheurs, la question du montant (taux unique ou variable) et du nombre de bénéficiaires de la PEDR n'est pas tranchée. Les PCA (Primes pour Charges Administratives) sont beaucoup plus élevées à l'UDA qu'à l'UBP.

En ce qui concerne les NBI, le nombre de points dont est dotée l'UDA est nettement inférieur à celui de l'UBP, ce qui pourrait entraîner une diminution du nombre d'agents recevant une NBI côté UBP.

La situation concernant la politique indemnitaire de l'UCA demeure donc très floue et lourde de menaces pour ceux qui entendent parvenir à un alignement vers la situation la plus favorable, sans individualisation des primes, sans mise en concurrence des agents et services.

### **3-Journaux informatiques**

Le VP TICE a présenté un texte de cadrage concernant les journaux informatiques, qui sont des documents de sécurité imposés par la loi. Ils permettent de stocker, avec possibilité d'exploitation pendant 3 mois (un an dans le cadre d'une enquête judiciaire), les traces des opérations effectuées au sein du réseau informatique de l'UBP.

**Tous les compte-rendus de CT et de nos actions à l'UBP 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, contactez les élus et correspondants des syndicats FSU de l'UBP**

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

Eric Panthou  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
Secrétaire académique Snasub-FSU  
[Eric.panthou@clermont-universite.fr](mailto:Eric.panthou@clermont-universite.fr)  
06.62.89.94.30

Blaise Pichon  
Élu FSU Comité Technique (suppléant)  
[Blaise.pichon@univ-bpclermont.fr](mailto:Blaise.pichon@univ-bpclermont.fr)

Loïc Chabot  
Élu FSU Comité Technique (suppléant)  
[Loic.chabot@clermont-universite.fr](mailto:Loic.chabot@clermont-universite.fr)