



Lettre des élus FSU du CT de l'UBP n°8 – Décembre 2015

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 8 décembre 2015.

1/Retrait de congés pour les femmes après congés maternité

Le SNASUB-FSU a écrit au président le 1er octobre pour contester le fait que les femmes en congés maternité puissent se voir retirer des jours de congés annuels. Nous nous appuyons sur la jurisprudence et de nouveaux textes réglementaires. Le Président a décidé de faire appel au service juridique du Ministère.

Nous resterons extrêmement vigilants sur cette question.

2/Complément au tableau des emplois 2016

Le dégel des postes d'enseignants-chercheurs se fait par le gel d'autres postes. Les ouvertures de postes BIATSS sont la conséquence des 8 créations par le Ministère + 2 postes créés l'an dernier mais avec recrutement infructueux, et 3 postes vacants.

8 des 10 postes d'IGE ou IGR créés par le ministère seront offerts via un concours de recrutement, un autre par mutation interne, le dernier par intégration d'un collègue en détachement.

Rappelons que ce tableau entérine de nouveaux gels de postes chez les enseignants et prévoit des recrutements pour partie en CDI plutôt que statutaires pour remplacer les postes vacants chez les BIATSS.

Vote sur la campagne d'emplois 2016

Pour : 7 (SNPTES, Sgen CFDT, UNSA)

Contre : 3 (FSU, FNEC-FP FO)

3/Plan de formation

Comme pour le plan précédent, nous avons souligné que le volet « professionnalisation des métiers et organisation » de ce plan est une conséquence assez directe des lois LRU et ESR, qui ont augmenté les charges des universités au niveau des fonctions budgétaires et RH, fonctions nouvelles qui génèrent aujourd'hui des besoins de formation qui les détournent de leurs missions fondamentales : l'enseignement et la recherche. Nous ne pouvons approuver une telle évolution.

Pour la FSU, promouvoir la notion de métiers, tout comme celle de répertoire des métiers, va à l'inverse de la reconnaissance des statuts et des garanties qui y sont liées. En substituant les notions de métiers et compétences à celle de corps et qualifications, on déconnecte l'exercice d'une fonction de l'appartenance à un corps, correspondant à un niveau de qualifications, donnant droit à un traitement en conséquence et aux possibilités de promotions.

Nous sommes intervenus de nouveau sur le Droit Individuel à la Formation (DIF). Celui-ci est très mal nommé parce que d'une part ce n'est pas un droit (les demandes ne sont pas systématiquement satisfaites) et d'autre part, ce sont plutôt des considérations collectives (le projet d'établissement ou de service) qu'individuelles qui président à l'accord ou non de la formation sollicitée.

Nous avons demandé à ce qu'il y ait plus d'informations sur ce DIF qui donne droit à 20 heures de formation par an, cumulable jusqu'à 120 heures. Ce DIF doit pouvoir servir notamment pour les formations nécessitant plusieurs dizaines d'heures de présence, comme par exemple les concours en bibliothèques.

4/Mise en place du RIFSEEP

Ce nouveau régime indemnitaire qui doit s'appliquer à tous les fonctionnaires (hormis les enseignants) fait reposer les montants versés aux agents sur l'évaluation des fonctions exercées, l'évaluation de leur « expérience » (à travers une part fixe, dite Indemnité de Fonction, Sujétions et d'expertise) et l'évaluation aussi de leur « performance » (via le Complément indemnitaire annuel, dont le versement est facultatif et variable). Donc RIFSEEP = IFSE+CIA

Chaque ministère et au sein de notre ministère, chaque académie ou établissement du Supérieur peut instaurer ses propres règles. Ceci est d'autant plus vrai dans le Supérieur en raison de la LRU et de la loi ESR.

Selon les fonctions exercées (encadrement, technicité, compétences particulières requises) chaque agent est rattaché à un groupe : 2 groupes en catégorie C, 3 en B et 4 en A. Les textes réglementaires établissent qu'à chaque groupe correspond un seuil et un plafond de primes différents.

Position de principe défendue par les élus.

Nous avons rappelé que la FSU est opposée à la mise en place du RIFSEEP au niveau national et interministériel et qu'elle était à l'initiative avec les syndicats SNPTES-CGT-FO et SUD d'une pétition nationale pour la non mise en place du RIFSEEP aux filières ITRF et Bibliothèques et son retrait pour la filière AENES.

Le RIFSEEP, c'est l'individualisation des rémunérations, la mise en concurrence des agents, c'est le profilage généralisé des postes et tout pouvoir donné à la hiérarchie pour notre rémunération mais aussi à terme pour tout ce qui relève de notre avancement de carrière.

Le SNASUB-FSU a dès le début 2015 alerté l'ensemble des BIATSS de l'UBP par l'envoi d'un tract (consultable **ICI**) mais aussi par l'organisation de deux réunions d'infos à Carnot et aux Cézeaux, avec la FNEC-FP FO. Un dossier complet vient d'être réalisé au niveau national (consultable **ICI**)

La position que nous avons défendue pour la mise en place à l'UBP

Tout en refusant de cautionner la mise en place d'un texte dont nous demandons le retrait, nous ne sommes pas indifférents aux modalités d'application de ce texte à l'UBP. C'est la raison pour laquelle la FSU a été extrêmement présente pour faire valoir ses positions en CT mais aussi lors du groupe de travail RIFSEEP le 1^{er} décembre.

Nous avons demandé à ce que les principes du RIFSEEP ne s'appliquent pas et que les agents n'aient pas des montants de primes variables selon les fonctions exercées ou selon leur « performance ».

Nous avons rappelé que jusqu'à présent, c'est la règle qui prévalait à l'UBP, y compris là où les textes réglementaires instaurent des primes différentes selon les fonctions (cas de la Prime de Fonctions et Résultats versés aux agents de catégorie B et A de la filière administrative, AENES).

Ce qui a été proposé par l'Administration :

1-La mise en œuvre du RIFSEEP se fera à enveloppe budgétaire constante par rapport à la situation prévalant avant le 1er janvier 2016.

2-Un montant unique de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) est attribué pour les personnels de catégories C (250€ mensuels) et pour les catégories B (355€ mensuels). Pour les attachés d'administration, 3 montants de primes sont maintenus 447€ (AAE), 610€ (APAE) et 783€ (AAEHC/DDS), reprenant les différenciations de grade.

3-Il n'y aura pas de mise en place du Complément Individuel Annuel (CIA), autrement dit, l'ensemble de l'enveloppe indemnitaire sera versée pour l'IFSE. Pas de prime à la performance, pas de versements individualisés.

4-Une cartographie est réalisée à partir des fiches de postes pour répartir les agents dans le groupe correspondant aux fonctions exercées par chacun.

Notre position

Nous considérons positive et avons approuvé la non mise en place du CIA et la décision de ne pas instaurer des primes fonctionnelles.

Cependant, dans un contexte de gel du point d'indice, l'annonce d'une mise en place à budget constant implique une nouvelle année blanche pour les agents... et donc une baisse de pouvoir d'achat ! De même, les agents n'ont aucune garantie sur la possible réévaluation de leurs montants de primes les années suivantes.

Surtout, **nous désapprouvons fortement le fait d'avoir lié le RIFSEEP à une cartographie des emplois et au classement des agents selon les fonctions et responsabilités qu'ils exercent.**

Les critères retenus pour les classements sont contestables et pas nécessairement cohérents d'une catégorie à une autre.

Ces classements vont nuire à la cohésion des équipes, susciter des rancœurs et des recours. Nous voyons bien à travers l'exemple de la PFI, prime reposant sur l'évaluation des fonctions de chacun, que derrière l'affichage de critères se voulant objectifs, la moitié des agents avait fait un recours contre leur classement !

Nous ne voulons pas de cela demain pour l'UBP, et ce même si pour l'instant cette cotation ne se traduit pas par des montants différents !

Approuver cet outil, c'est approuver demain son utilisation pour verser des primes différentes à chacun, favoriser l'avancement de carrière de ceux classés dans les groupes supérieurs.

Cette cotation dit s'appuyer sur les fonctions exercées mais on voit aussi s'insérer la prise en compte des compétences, compétences qui ne relèvent pas nécessairement des statuts de l'agent. Ainsi, toutes les fonctions du groupe 1 de la catégorie C relèvent en fait des missions de la catégorie B (encadrement, régisseurs, compétences particulières). Ainsi, cette cartographie aboutit à reconnaître qu'exercer des missions d'un corps supérieur donne droit non pas à un avancement de carrière via l'inscription sur une liste d'aptitude, mais à son affectation dans le groupe supérieur de son corps !

Nous ne nous résoudrons pas à cette politique qui au nom de la faisabilité économique de l'UBP et de la politique d'austérité du gouvernement, bloque largement toute perspective de requalification des

emplois.

La FSU considère que le classement des agents selon leurs fonctions **remet en cause la séparation du grade et de l'emploi, un principe fondateur du statut de la Fonction publique**, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son grade. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la rémunération correspondant au niveau de qualification de son grade quel que soit le poste occupé, et sa progression en fonction de son ancienneté.

La FSU a donc refusé de s'inscrire dans la discussion sur la répartition des agents par groupes de fonctions, à la fois par principe, mais aussi parce qu'elle considère que les élus ne sont pas en mesure de juger ainsi leurs collègues.

Le danger, c'est évidemment que demain, l'administration s'appuie sur ces classements par groupes pour appliquer des IFSE variables, notamment lors de la fusion dans un an.

Aussi, s'il est légitime d'avoir défendu la non application du RIFSEEP dans son essence même (répartir les agents selon leurs fonctions et « performances » et attribuer les primes correspondantes), **le dispositif qui était soumis au vote intégrait aussi la cotation des postes à travers cette cartographie, ce qui est dangereux et ce qui a motivé au final notre vote.**

Vote pour la mise en place du RIFSEEP à l'UBP :

Pour : 5 (SNPTES)

Contre : 3 (2 FSU et 1 FO)

Abstentions : 2 (1 SGEN-CFDT et 1 UNSA)

5/Prime de Fonction Informatique (PFI)

Nous avons fait une déclaration au nom des élus FSU et FO du CT dénonçant les modalités de mise en place de la PFI, après avoir rappelé que nous avons soutenu le fait que dorénavant cette prime soit versée à tous les informaticiens.

Critiques sur la forme parce que les critères répartissant les agents selon leurs fonctions sont très largement subjectifs et le classement des agents sous la direction de l'ancienne vice présidence NTIC a relevé parfois, selon l'avis de plusieurs collègues, soit du règlement de compte, soit au contraire du favoritisme.

Le fait que la moitié des agents percevant la PFI (25 sur 54!) ait fait un recours contre les montants qui leur sont alloués atteste fortement du mécontentement que cela a suscité.

Critiques sur le fond parce que nous contestons le fait que des agents puissent voir leur primes diminuer comme c'est le cas pour une dizaine d'entre eux, parfois très fortement (jusqu'à 200 € par mois en moins!).

Nous avons demandé une remise à plat et aussi le fait qu'il n'y ait pas qu'un seul syndicat représenté (le SNPTES) dans la commission d'homologation chargée d'étudier les recours avant la CPE concernée. Le SNPTES ayant écrit à deux reprises à tous les informaticiens pour dire que ses représentants feraient tout pour défendre les agents dans cette commission, nous jugeons anormale et inéquitable qu'un seul syndicat puisse ainsi avoir le droit de défendre les agents dans une instance dont la composition n'est pas fixée directement par un résultat électoral mais par la simple décision de la Présidence.

Notre demande n'a pas été acceptée par l'administration et a été combattue par le SNPTES qui estime légitime d'avoir un monopole sur le droit à défendre les ITRF dans cette commission d'homologation. Les 25 collègues qui ont fait un recours contre le classement opéré pour la PFI n'ont

pas nécessairement le même point de vue !

Pour consulter nos précédents comptes-rendus de CT ou de CPE de l'UBP

<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 correspondant FSU de l'UBP

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@clermont-universite.fr
Permanence syndicale mardi et jeudi matin à l'UBP
0662899430

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

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