



# Attribution de la Prime de fonctions informatiques (PFI) à l'UBP

Depuis des mois, voire des années, 13 agents appartenant à la BAP E de la filière ITRF ne touchaient pas cette prime statutaire. En outre, les montants attribués à une partie des agents touchant la PFI paraissaient devoir être revus par l'administration.

L'objectif de cette refonte était donc de verser la PFI à tous, de le faire sur la base de critères objectifs – selon l'administration – et de le faire dans le cadre d'une enveloppe budgétaire contrainte.

Le projet soumis fin janvier par le Vice-président TIC n'a quasiment pas changé depuis, malgré les remarques et propositions syndicales, en particulier de la FSU.

Dès fin janvier, la FSU a transmis un dossier de 4 pages avec ses positions et propositions.

Nous constatons que le système proposé est une transposition locale d'un texte réglementaire de 1971. Cette liberté est rendue possible par l'autonomie conférée par la LRU et aussi par le caractère obsolète de plusieurs dispositions des textes réglementaires qui rendent sa stricte application impossible.

Cette réforme se fait à enveloppe quasi constante (192000 € en 2014, 230000 € en 2015). Cela signifie que si l'on attribue la PFI à 13 agents qui ne la touchaient pas, que l'on augmente le montant de la PFI pour 6 autres, il faut dans le même temps baisser d'autant celle d'autres collègues percevant soi-disant une PFI trop élevée. Ceci aboutit à ce que 11 collègues vont perdre au minimum 70 € par mois, 170 € par mois pour la plupart, et jusqu'à 290 € par mois pour l'un d'entre eux ! Dès janvier, aussi bien en groupe de travail que dans notre dossier, **nous avons déclaré que cela n'était pas acceptable d'imposer une quelconque baisse de leur rémunération à ces collègues.** Nous refusons le discours culpabilisant qui voudrait faire croire à ces collègues que maintenir leur rémunération serait incompatible avec l'attribution de la PFI à ceux qui ne la touchent pas.

Depuis janvier, mais aussi lors de l'AG des personnels de la BAP E fin avril, nous avons déclaré que l'UBP devait trouver des solutions pour permettre à ces collègues de voir leur montant indemnitaire maintenu. **Nous étions alors bien seuls pour défendre cette position de principe, seuls nos collègues de FO soutenant notre proposition.**

C'est donc avec quelque surprise que nous avons vu lors du CT du 13 mai une proposition d'amendement au texte de l'administration, soumise par le SNTES, demandant qu'aucune baisse des primes des agents n'intervienne avant un éventuel changement de fonctions. Cet amendement s'inspire du décret instaurant le RIFSEEP, le nouveau régime indemnitaire qui s'imposera à tous les fonctionnaires d'Etat en 2016, et qui, tout en remettant gravement nos garanties statutaires, instaure une clause de maintien des montants indemnitaires au moment de la mise en place du RIFSEEP. **La FSU a soutenu cette proposition** et les représentants syndicaux unanimes ont donc demandé que cette garantie minimum soit également assurée aux collègues dont on prévoit qu'ils perdraient une partie de leur PFI.

Le président a indiqué qu'il était opposé à cet amendement et qu'il proposait un lissage des baisses mensuelles de la PFI de 15 € par mois au lieu de 30 € comme prévu initialement mais que cela engendrerait une attribution de la PFI à ceux qui ne la touchaient pas, non pas au 1<sup>er</sup> janvier 2015

mais au 1<sup>er</sup> septembre 2015 ! Les représentants FSU et d'autres élus ont dit qu'il était inacceptable de remettre en cause les engagements sur le versement rétroactif de la PFI au 1er janvier.

A ce propos, et contrairement à ce que nous avons compris lors du groupe de travail fin janvier, le versement rétroactif au 1er janvier ne se ferait pas sur l'intégralité des montants PFI dus à chacun mensuellement, mais de façon progressive, avec une augmentation de 30 € par mois pour atteindre le montant final. Cela signifie qu'au lieu de toucher un taux plein dès janvier 2015, les agents vont toucher, entre janvier et le moment où ils atteindront leur taux normal, à peine plus que la moitié du montant total qu'ils auraient du toucher avec une véritable rétroactivité. Cela signifie par exemple que pour un agent touchant le taux moyen de 343 € par mois, il touchera 30 € pour janvier, 60 € pour février, ... et qu'il lui faudra attendre le 12<sup>ème</sup> versement pour atteindre le montant complet auquel il a droit ! Bref, au lieu de toucher 4116 € en 2015, il n'en touchera que 2323 !

Le Président a proposé un ajout au texte prévoyant un dialogue entre les agents concernés par une baisse de PFI et leur hiérarchie pour faire évoluer leur fiche de poste et leur laisser ainsi la possibilité de conserver leurs primes par l'attribution de nouvelles fonctions et responsabilités.

La FSU s'est abstenue sur ce point car tout en proposant cet amendement, le Président avait auparavant indiqué qu'il était impossible politiquement (pour ne pas trop favoriser les informaticiens par rapport au reste du personnel) et économiquement, d'augmenter l'enveloppe de la PFI. Autrement dit, on dit d'un côté qu'on offre la possibilité de garantie de maintien des primes et de l'autre que cela est impossible !

Outre notre opposition à une quelconque baisse des primes des collègues en poste, nous sommes intervenus pour expliquer pourquoi la mise en place d'une prime fonctionnelle telle que celle proposée est dangereuse et constitue une menace pour les garanties statutaires.

Faire évaluer nos primes selon nos fonctions, c'est remettre en cause le principe de la séparation du grade et de l'emploi qui veut que chaque agent d'un grade puisse occuper n'importe quel poste relevant de son grade. Ici, chaque poste est profilé, que ce soit au niveau technique, au niveau des responsabilités transversales ou du nombre d'ordinateurs à gérer, et cela aboutit à ce que, selon le profil de chaque agent, certains ne pourront pas postuler sur certains emplois. En outre, si chaque poste a une PFI différente, cela revient à bloquer toute mobilité, ceux ayant les meilleures PFI refusant à juste titre de demander une mutation sur des postes à PFI plus basse.

La cotation des postes a été réalisée en fonction de cette enveloppe budgétaire constante, d'où le caractère forcément arbitraire et artificiel des montants et cotations fixés. Plusieurs collègues ont fait part de leurs inquiétudes concernant la non-prise en compte de leurs responsabilités et ont souligné que le fait de ne pas mener des missions transversales était, dans ce dispositif, largement pénalisant.

De plus, quand on voit que le premier critère est lié à la technicité, et que le deuxième critère tient compte de la participation et de l'évaluation du travail transversal de l'agent, il nous semble que cette prime s'apparente partiellement à une prime à la « performance », ce que nous rejetons encore davantage que des critères fonctionnels.

Il faut aussi souligner qu'il existe des critères fonctionnels importants dans la Prime de Fonction et Résultats (PFR, qui s'applique aux catégories A et B de la filière administrative) mais que l'UBP a fait le choix de ne pas introduire de différences entre agents à ce niveau quand ils sont du même grade. Pourquoi dès lors introduire une prime fonctionnelle variable pour les ITRF BAP E d'un même grade ?

Cette refonte de la PFI n'est-elle pas une préfiguration de la RIFSEEP, qui doit s'imposer à tous entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016, faisant dépendre nos primes exclusivement de nos fonctions et de nos performances et plus du tout de notre grade et de notre avancement de carrière ? !

Avec ce système des critères et cotations, chacun va essayer d'avoir le poste le mieux coté, chacun va essayer de faire des missions transversales, ce qui peut conduire soit à des choix arbitraires (c'est le chef qui décide qui fait des missions transversales), soit à créer artificiellement des chantiers transversaux.

Nous sommes dans un système à enveloppe constante. Cela signifie qu'on instaure une concurrence entre agents pour se répartir une enveloppe donnée.

La FSU a dit à chaque fois en groupe de travail, en AG ou au CT qu'elle était plutôt favorable à des primes qui tiennent compte du corps et du grade, avec une progressivité de C vers A, plutôt que des critères fonctionnels qui sont forcément subjectifs et qui peuvent varier selon les choix de la hiérarchie (c'est notre supérieur qui définit nos tâches et fiches de postes, pas nous!).

Pour ce qui concerne la commission d'homologation de la cotation de chaque poste, nous avons demandé que siège un représentant de chaque liste ayant obtenu au moins un élu au groupe 1 de la CPE. Ceci nous a été refusé !

**La PFI est un droit, elle doit être défendue, renforcée, pour tous les agents concernés.** Pour la FSU, elle n'est pas la reconnaissance de sujétions ou de charges de travail particulières comme en connaissent également les autres membres du personnel de l'UBP.

S'il y a des charges de travail trop importantes, il faut des moyens humains supplémentaires.

Si un agent est utilisé sur des fonctions qui relèvent d'un corps supérieur, ou s'il est amené dans son travail à développer des compétences relevant d'un corps supérieur, il faut requalifier son poste et que l'agent puisse bénéficier d'une promotion en restant sur son poste.

S'il y a ponctuellement nécessité d'assurer des tâches supplémentaires, il faut payer des heures supplémentaires ou donner des récupérations bonifiées (1 heure travaillée, deux heures récupérées).

Au total, nous avons été confrontés à une situation où des collègues attendaient de nous que l'on vote pour une refonte qui leur permet de toucher la PFI ou d'en toucher un montant supérieur, tandis que d'autres attendaient de nous que nous nous opposions à toute baisse de leurs rémunérations ou contestions les critères fonctionnels régissant dorénavant la PFI.

Dans un cas comme dans l'autre, ces collègues ont raison.

Comme dans le même temps, la revendication de la FSU est l'augmentation générale des primes sur le taux le plus favorable avant leur intégration complète dans nos traitements indiciaires, **nous ne pouvons qu'émettre un vote en abstention sur cette question.**

Pour terminer, nous avons réitéré notre demande pour que la situation et la fiche de poste de chaque agent concerné par des baisses de PFI soit étudiée afin d'éviter d'aboutir à une telle issue. L'UBP aurait les moyens de maintenir les primes de ces agents.

#### **Vote sur le texte lors du Comité Technique :**

Pour 4 (3 SNPTES, 1 CFDT), Abstentions 6 (2 FSU, 1 FO, 1 UNSA, 2 SNPTES)

**Le site du SNASUB-FSU académique avec les documents sur le CT et notre action à l'UBP**

<http://www.snasub.fr/spip.php?article1422>

**Pour toute question concernant ce communiqué, vos conditions de travail, votre**

**situation personnelle, pour toute demande d'intervention, pour adhérer au SNASUB-FSU, syndicat FSU des personnels ITRF, contactez les élus et correspondants FSU de l'UBP**

Eric Panthou  
Élu FSU Comité Technique (titulaire)  
Secrétaire académique Snasub-FSU  
[Eric.panthou@clermont-universite.fr](mailto:Eric.panthou@clermont-universite.fr)  
Permanence syndicale mardi et jeudi matin à l'UBP  
0662899430

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

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)

Odile Soulier,  
Technicienne Recherche Formation (élue CA UBP)  
[odile.soulier@univ-bpclermont.fr](mailto:odile.soulier@univ-bpclermont.fr)

Marie-Juliette Arlandis  
Correspondante ITRF UBP  
[M-Juliette.ARLANDIS@univ-bpclermont.fr](mailto:M-Juliette.ARLANDIS@univ-bpclermont.fr)

Le 18 mai 2015