



Déclaration FSU, FNEC-FP FO Université d'Auvergne

Lors du Comité Technique de l'UDA mercredi 25 mars, le Président a soumis au vote plusieurs documents.

Parmi ceux-ci figure le passage au taux 5 des primes des BIATSS, revendication défendue depuis des années aussi bien par les élus FSU et FO que par d'autres élus.

Figuraient aussi et surtout deux autres textes, inacceptables, que nous analysons ci-dessous.

Le Président a soumis au vote l'approbation de ces textes en un seul bloc. Il s'agit donc de faire entériner la généralisation de la prime à la fonction et à la performance et l'aggravation des dispositifs concernant la mobilité en échange du passage au taux 5 de nos primes.

Nous avons pris nos responsabilités. Nous avons voté contre !

Pour nous, le passage au taux 5 des primes n'est pas négociable. Le Président de l'UDA le sait pertinemment. Il sait qu'il n'y aura pas fusion sans au moins le passage au taux 5 pour tous. Nous refusons que la contrepartie de la revalorisation indemnitaire attendue par tous soit l'acceptation de **la destruction de nos garanties statutaires !**

Voter pour aurait signifié avaliser la généralisation de la prime aux résultats et de la prime selon les fonctions exercées, y compris ceux qui ne sont pas concernés actuellement par la Prime de Fonctions et Résultats. C'était inacceptable !

Alors que l'ensemble des syndicats ont refusé au niveau national d'approuver la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, d'Expertise et de l'Expérience Professionnelle (RIFSEEP), alors que le lendemain même de notre CT, un avis soumis par la FSU au CT Académique se prononçant contre le RIFSEEP était voté à l'unanimité des élus, nous ne comprenons pas pourquoi, lorsqu'il s'agit de se prononcer concrètement contre un tel régime indemnitaire, certains élus aient décidé de se ranger du côté de l'Administration qui par le biais de deux des textes adoptés veut **individualiser nos rémunérations et mettre en concurrence les agents.**

Le premier texte, de 30 pages, intitulé « Cadre général relatif à l'attribution des primes indemnités et dispositifs d'intéressement des personnels titulaires et non titulaires IATSS », est un condensé de ce qui se fait de pire en terme de politique indemnitaire.

Il s'agit de mettre en place le nouveau régime indemnitaire s'appliquant à tous les fonctionnaires, le RIFSEEP, avant même que les arrêtés d'applications ministériels soient signés ! **Il faut savoir que ces arrêtés sont obligatoires pour rendre cette mesure effective.**

Dans le I-1 « Périmètre », il est indiqué que les présentes dispositions sont régies par différents textes réglementaires, dont le décret 2014-513 instaurant le RIFSEEP !

Le I-3 est un tableau établissant la répartition des primes des agents administratifs de catégorie A et B, ceux percevant actuellement la PFR, selon les fonctions exercées mais aussi la part « résultats », appelée ici, soit « part résultats » soit « engagement professionnel et manière de servir ». On parle de « groupe de fonctions » pour distinguer les agents, ce qui est un terme relevant du RIFSEEP. De même, la proportion entre primes liées à la fonction et primes liées à la part résultats est exactement la même que celle fixée par le décret interministériel sur le RIFSEEP !

Le I-8 prévoit une modulation annuelle à la baisse de la part résultat, pouvant aller jusqu'à sa suppression. Cette part représente 15% du total des primes d'un A, 12% d'un B et 10% d'un C. Ainsi, par exemple, un agent de catégorie C dont la valeur professionnelle est jugée insuffisante peut donc perdre à l'année N+1, 10% de son montant annuel de primes !

Attention. Cette mesure s'applique à TOUS LES BIATSS, même ceux pas concernés actuellement par des primes n'intégrant pas une part résultat ! Là encore, c'est exactement l'application du RIFSEEP, à la seule différence que la part « résultats » du RIFSEEP n'est pas versée mensuellement comme c'est prévu à l'UDA mais en une ou deux fois. Mais le résultat est le même. Si on vous la retire l'année N+1, vous pouvez perdre jusqu'à 15% de vos primes de l'année précédente selon votre corps !

Dans la partie II, on crée des « dispositifs d'intéressement » pour les non titulaires. Les montants des primes versées sont inférieures ou égales au plus haut niveau de primes versées aux titulaires. Cela signifie que l'UDA met en place un système de double carrière qui va lui permettre de recruter plus facilement des contractuels, sur profils, en lieu et place de titulaires, qu'elle disposera ainsi d'une main-d'oeuvre plus malléable. Contrairement aux titulaires, à qui on ne peut retirer que la part « résultats » de leur primes, les non titulaires peuvent tout perdre selon leur manière de servir.

Dans la partie III, le I-10 prévoit la baisse des agents percevant actuellement la Prime de Fonctions Informatiques (PFI) selon les fonctions exercées. C'est un dispositif assez similaire qui se met en place à l'UBP et qui pourrait aboutir à ce qu'une dizaine de collègues perdent plus de 200 € par mois. C'est pour nous inacceptable.

Le II-A prévoit un dispositif supplémentaire de primes pour le personnel d'encadrement.

Le V instaure un dispositif appelé « intéressement pour réalisation de missions à caractère exceptionnel » pour les titulaires BIATSS ainsi qu'à ceux en contrat de droit public.

Cette prime est versée aux agents ayant contribué de façon exceptionnelle à un projet développé par l'établissement ou ceux ayant connu un « forte augmentation de l'activité du service liée à une réorganisation entraînant une diminution des moyens RH ». Autrement dit, quand des postes sont supprimés dans votre service, votre charge de travail va augmenter et peut-être, si le Président le décide, vous aurez droit à cette prime d'intéressement. Sarkozy a fait la même chose en créant la PFR. Les personnels administratifs ont vu leur enveloppe indemnitaire augmenter mais ils ont perdu 8000 postes en 6 ans, 1/7 des effectifs, avec toute ce que cela suppose de dégradation des conditions de travail !

Le second texte, de 23 pages, s'intitule « **Actualisation de la Charte de mobilité des personnels IATSS de l'UdA** », vise à étendre la pratique du recrutement sur profil et renforcer la mobilité obligatoire.

« La mobilité se base sur le principe de l'adéquation entre le profil du candidat et ses aspirations professionnelles personnelles avec le profil de poste requis » décrète le texte.

Faux, la mobilité repose non pas sur un profil mais sur un droit statutaire (pour ce qui concerne les mutations) qui ne dépend pas du profil de l'agent mais des garanties statutaires qui disposent que tout agent est susceptible d'occuper un emploi relevant de son grade. C'est le principe de la séparation du grade et de l'emploi. La généralisation des mutations par postes sur profils, en particulier dans le Supérieur, vise à remettre en cause ce droit qui existe pour les corps disposant de tableaux annuels de mutations (AENES et Bibliothèques). Nous demandons au niveau national non pas la liquidation de ce droit mais son extension à la filière ITRF.

« La mobilité est un vecteur de valorisation du parcours professionnel de l'agent. Elle constitue un critère qui a vocation à être pris en compte dans sa carrière, son avancement, son évaluation. »

Faux, jusqu'à présent, la mobilité, en particulier par la voie du détachement ou de la mise à disposition, constitue davantage un frein qu'un accélérateur dans nos déroulement de carrière.

p. 9 « A titre dérogatoire, il peut être étudié une mobilité ascendante, à savoir une mobilité sur une fonction d'un niveau de responsabilité supérieur, au vu des compétences et des possibilités d'évolution des agents concernés. Dans ce cas, l'agent change de fonction sans changer de corps. » Dans les règles de la fonction publique, une mutation externe ou un détachement ne peuvent jamais avoir lieu sur un un poste supérieur ; c'est donc une procédure dérogatoire que vise à mettre en place l'UDA. **Il s'agit de faire réaliser des tâches du corps supérieur en étant rémunéré au niveau du corps inférieur !**

L'Université estime qu'une mobilité des agents, a minima interne, est préconisée à intervalles réguliers pour permettre de développer leur parcours. Elle constitue un atout pour l'agent et l'établissement (p. 10). Sont concernés, les agents exerçant des fonctions à haut niveau de responsabilité définies par l'Université d'Auvergne comme étant celles placées sous l'autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle du Directeur Général des Services .

La mobilité des cadres en interne est donc préconisée à 5 ans. **C'est implicitement une obligation de mobilité, ce qui n'est pas statutaire.**

« La prise en compte du constat partagé de l'inadéquation au poste »

« Dans le cas où les compétences et connaissances d'un agent seraient en inadéquation manifeste avec le poste occupé, il peut être envisagé une mobilité dans un autre service ou composante de l'établissement. »

Constat partagé par qui ? Apparemment pas par l'agent car sinon, c'est une mobilité interne classique. C'est la porte ouverte à toutes les mobilités imposées.

La partie sur les procédures de mobilité (après page 15) entérine la généralisation du recrutement sur profil alors que pour les postes AENES, il existe des CAPA et CAPN qui ont compétences pour gérer les mutations. C'est une tendance lourde des universités de généraliser ces recrutements sur profils via la BIEP (Bourse interministérielle de l'Emploi Public).

Pour toutes ces raisons, ces deux textes constituent une profonde remise en cause des garanties statutaires, ouvrant le champ à l'individualisation des rémunérations, avec tout l'arbitraire que cela suppose et tous les dégâts que cela peut engendrer sur la qualité du service public et le travail en équipe.

Voilà pourquoi les élus FSU et FNEC-FP FO ont voté contre les propositions du président lors du CT et pourquoi nous continuerons d'agir pour nous opposer à la généralisation des primes aux « mérites » ou selon les fonctions exercées, ou contre la mobilité imposée et les recrutements sur profils.

Les élus FSU FNEC-FP FO du Comité Technique de l'Université d'Auvergne, le 26 mai 2015

Contacts :

Antonio Freitas, pour la FSU
antonio.fretias@udamail.fr

Frédéric Vigier, pour la FNEC FP FO
frederic.vigier@udamail.fr