

Déclaration SNASUB-FSU lors de l'AG des personnels convoquée par le Président de l'UCA, 3 octobre 2023

Pour visionner notre intervention, cliquer sur <https://www.uca.fr/ag> (à voir entre la 14ème et la 22ème minutes, puis réponse du président)

Monsieur le Président

En décembre 2021, vous avez lancé un groupe de travail avec l'objectif affiché de généraliser les primes des BIATSS selon nos fonctions et non plus selon notre corps ou notre grade¹.

La FSU a depuis le 1er jour contesté ces choix et lors des votes au CSA en juin dernier, pas un seul élu n'a approuvé votre délibération, 8 sur 10 votant contre. Mais vous avez malgré tout fait adopter votre projet au CA et dès 2024 vous vous voulez aller plus loin encore en proposant des primes liées à l'engagement comme vous l'avez précisé en CSA. Il s'agit ni plus ni moins que de primes au mérite comme l'est le Complément indemnitaire annuel, un dispositif que l'unanimité syndicale a empêché de mettre en place à l'UCA jusqu'à présent². Signalons que Stanislas Guérini vient d'annoncer le prochain dépôt d'un projet de loi Fonction publique ayant en son centre la généralisation des primes individuelles ou collectives au mérite. **Vos projets sont bien au diapason de ce gouvernement ultra libéral !**

La réforme de l'IFSE à l'UCA repose sur plusieurs principes simples mais que la gouvernance refuse d'assumer publiquement !

D'abord, **augmenter significativement les primes de la plupart des A, en particulier des A+,** en établissant comme principal critère de valorisation celui de l'encadrement ou celui de la taille des composantes, comme si l'encadrement ne relevait pas des statuts des A et comme si la taille des composantes ne donnait pas droit à plus de moyens humains.

Ensuite, vous vous **émancipez des textes nationaux instaurant** le RIFSEEP puisque vous permettez ici à un agent de toucher les primes d'un³ corps supérieur. L'UCA s'émancipe de l'existence des corps et peut très bien demain recruter un C pour lui faire du travail de B. Nous avons des exemples récents !

Le troisième principe c'est que **comme l'enveloppe est contrainte**, il n'est pas possible d'accorder une primes supérieure à tous ceux qui exercent des tâches supérieures à leurs statuts. Faire cela aurait notamment signifié passer en groupes B, la totalité des Adjaenes ou des ATRF Bap J qui depuis longtemps ne font plus les tâches statutaires des C. Vos critères sont établis à l'aune de cette enveloppe contrainte !

Ainsi, plus du tiers des agents se retrouvent avec la prime socle si on s'en tient aux dernières projections reçues, en priorité tous ceux, agents techniques, de ménage, de scolarité,

¹ Mathias Bernard a affirmé que les primes fonctionnelles existaient dès la création de l'UCA. Inexact. Au moment de la fusion, hormis les informaticiens disposant d'une prime fonctionnelle, tous les autres BIATSS touchaient le même montant selon leur grade (pour les A) ou selon leur corps (en C et B). Ce n'est que fin 2017 que des IFSE majorées ont été mises en places pour certaines fonctions (la FSU s'y était opposée).

² Mathias Bernard a déclaré que la gouvernance était également non favorable à la mise en place du Complément individuel Annuel (CIA) à l'UCA. Faux. Lors du 1er GT de décembre 2021 sur le RIFSEEP, la gouvernance avait clairement inscrit dans ses objectifs celui de mettre en place le CIA. L'unanimité syndicale l'a faite reculer. Mais la discussion sur le CIA a été ajoutée dans les points à discuter aux prochaines congrès sociaux annuels entre élus du personnel et gouvernance de l'UCA et de l'INP !

³ Mathias Bernard a contesté ces propos sur les A+, rappelant que si les hausses d'IFSE sont importantes ici, la plupart des cadres concernés touchait à côté de leur IFSE, des IFSE majorées, d'où une progression indemnitaire relative pour eux.

magasiniers en BU chargés de faire fonctionner au quotidien l'UCA et d'accueillir le public, ceux qui exercent selon l'expression maladroite sinon méprisante de votre délibération **“les fonctions usuelles”, ceux qui pour nous assurent aussi des fonctions essentielles !**

Mais au-delà de ces différences entre catégories, parfaitement injustes, nous constatons aussi de fortes disparités entre services et entre agents !

Alors que la FSU vous a interpellé lors des deux derniers CSA à ce sujet, vous avez refusé de nous délivrer les chiffres par composantes ou services au nom que cela pourrait, je cite, « stigmatiser les collègues concernés » ! Nous pensons à l'inverse que vous craigniez que cela stigmatise vos choix ou ceux des responsables de service. Car en quoi les fonctions de chacun, donc son groupe fonction, devraient rester secrètes ?

Nous pensons au contraire qu'il faut que la transparence soit faite pour que chacun voit les mesures arbitraires ou clientélistes qui s'appliquent⁴.

Des collègues ont ainsi découvert que d'une composante à l'autre ou même d'un service à l'autre, les classements étaient différents pour des agents assurant les mêmes tâches, certains même touchant les primes d'un corps supérieur, soit au minimum 100 euros de plus par mois.

Savez-vous combien un agent C recruté au plus bas niveau (échelle C2) va gagner en plus entre le début et sa fin de carrière au niveau indiciaire ? 100 euros !

Autrement dit, avec votre réforme, vous permettez à un **agent C recruté sans concours** l'an dernier et classé en B3 de gagner autant que son collègue en poste **depuis 30 ans ayant réussi un concours !**

Et pour ceux en C ou B dont vous prétendez mieux reconnaître les tâches dans leurs groupes fonctions respectifs, **vous leur accordez 10 euros de plus par mois, ce que certains ont qualifié d'aumône quand l'inflation en deux ans nous en a fait perdre plusieurs dizaines d'euros par mois !**

Mesurez vous la claque que des dizaines et peut-être centaines de collègues ont reçu en découvrant leur classement ou celui différent de leurs collègues, **comment du jour au lendemain leur engagement était réduit à « fonctions usuelles » et le plus bas niveau de primes ?**

Mesurez-vous les conséquences dramatiques que cela va avoir non seulement pour les collègues concernés mais aussi pour les collectifs de travail, pour les relations entre collègues, entre collègues et leur hiérarchie ?

La FSU a défendu et continue de défendre d'autres choix.

D'abord, que l'enveloppe indemnitaire soit répartie proportionnellement aux effectifs par catégories, ce qui suppose un rattrapage au bénéfice de B et des C⁵, et qu'ensuite une augmentation générale s'applique à tous. Les 20 euros de plus obtenus par les syndicats et en premier lieu la FSU pour les socles C et B ne suffisent pas puisque la réforme a surtout entraîné une hausse pour les A.

⁴ Mathias Bernard a au contraire estimé qu'il n'y avait aucun arbitraire dans cette réforme puisque la répartition par groupes fonctions repose sur des critères très précis, plus qu'ailleurs affirme-t-il. Nous maintenons nos propos. Les critères choisis sont en partie arbitraire, le choix de classer certains agents dans les groupes peut être arbitraire. La multiplication des recours, la présence de dizaines de collègues à nos côtés ne peuvent que le confirmer.

⁵ De la fusion en 2017 jusqu'à fin 2022, les catégories A de l'UCA ont touché 41% de l'enveloppe RIFSEEP alors qu'ils représentent 31% des BIATSS titulaires. Les C ont touché 35% de l'enveloppe pour 42% des effectifs ! Mathias Bernard affirme que l'effort 2023 a surtout été tourné vers les C et B avec la hausse de 20 € de leurs montants socles. Nous en doutons.

Ensuite, faites la transparence sur la mise en œuvre de votre réforme en dévoilant l'application par composantes ou services, en plus de celle par filières promise pour un prochain CSA.

Abandonner l'idée des primes fonctionnelles, en maintenant seulement la reconnaissance des tâches liées aux astreintes ou métiers en tension, **tout en veillant à ce qu'aucun agent ne touche moins que ce qui lui a été annoncé.**

Renoncez enfin à la mise en place de nouvelles primes au mérite.

Quelles que soient les enveloppes allouées, **nous resterons contre les primes fonctionnelles** qui aboutissent à mettre les agents en concurrence pour occuper les postes bien côtés, qui accroît le poids de la hiérarchie dans notre progression de carrière, qui entérine le fait que des agents assurent des missions supérieures sans que leur poste soit requalifié.



Le Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques

Collèges, lycées, EREA, rectorats, DSDEN, CIO
établissements d'enseignement supérieur,
Canopé, CNED, CROUS, ONISEP, laboratoires,
bibliothèques, Jeunesse et sports