



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°51 - 9 février 2024

Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°51 - 9 février 2024.....	1
1) Bilan des primes IFSE – RIFSEEP Biatss.....	1
A) Une évolution des montants socles parfois inférieurs à l'inflation.....	1
B) Une enveloppe RIFSEEP qui a davantage profité aux A depuis la fusion.....	2
C) Des différences de montants IFSE entre filières qui interrogent.....	2
D) Des écarts de primes entre catégories supérieurs à ceux de l'indiciaire.....	3
E) Une « carotte » bien réduite pour faire passer ce nouveau régime injuste.....	3
2) Bilan des recours gracieux.....	4
A) Un nombre de recours sans précédent, signe d'un rejet massif de la réforme.....	4
B) Des surclassements qui bénéficient en priorité aux A.....	5
3) Bilan des primes métiers en tension :.....	6
4) Promotions 2024 filière ITRF.....	7
5) Questions diverses :.....	7
A) Revalorisation des infirmières.....	7
B) Horaires de travail des agents de la DPIE.....	7
C) Changements horaires de la BU Marie-Hélène Lafon (Gergovia).....	7
D) Complexité des procédures de remboursement de déplacement.....	7
E) Retard dans le paiement des vacataires.....	8

### 1) Bilan des primes IFSE – RIFSEEP Biatss

Ce point répond à une demande réitérée des élus FSU qui depuis 2022 contestent cette réforme des primes aux conséquences délétères pour les agents et les collectifs de travail.

Le bilan chiffré dressé par la Présidence confirme notre analyse.

#### A) Une évolution des montants socles parfois inférieurs à l'inflation

##### Évolution des socles depuis le 1er janvier 2017

- 258 à 325€ pour les C
- 377 à 425€ pour les B
- 469 à 530€ pour les ASI
- 469 à 530€ pour les IGE/BIB/AAE/APAE/IINF/ ASS
- 560 à 800€ pour les IGR/AAE Hors classe/Conservateurs

Rappelons que l'inflation a été de 16,1% depuis 2017 à fin 2023. Les hausses des B, des ASI et IGE **sont donc en dessous de l'inflation**. Celle des C a été de 26% et celle des IGR/AAE hors classe et conservateurs de 43%. Ce sont les A+, ceux qui fixent les règles, qui sont les mieux lotis !

## B) Une enveloppe RIFSEEP qui a davantage profité aux A depuis la fusion

La Présidence a essayé de démontrer que l'augmentation de l'indemnitaire concernait surtout les B et les C depuis 2017 et qu'il avait été nécessaire d'augmenter les A en 2022 au moment de l'alignement de l'UCA sur l'INP. **La FSU a contesté totalement cette présentation** puisque elle omet de prendre en compte l'alignement vers le haut des A de l'ex UBP sur ceux de l'UDA **au moment de la fusion**. Ainsi, entre 1er janvier 2027 et fin 2022, les A ont touché 41% de l'enveloppe **supplémentaire** du RIFSEEP alors qu'ils représentent 31% des BIATSS. Avec l'alignement sur l'INP, l'écart entre primes des C et des A s'accroît de nouveau.

## C) Des différences de montants IFSE entre filières qui interrogent

La FSU a réalisé un tableau des montants moyens touchés par catégories et par corps à partir des tableaux fournis par l'administration. <sup>1</sup>

Moyenne IFSE mensuel par corps et par filières

	ITRF	AENES	BIB	Infirmières	Assistants sociales
IGR/AAE HC/CONS	1013		922		
IGE/AAE/APAE/BIB/INF/ASS	679	935	639	530	530
ASI	517				
B	436	437	456		
C	347	337	358		

Avantage à la filière Bibliothèque en C et B, à la filière AENES en A type et à la filière ITRF en A+. Les SAENES ont été tirés vers le bas avec la réforme 2023. Ils sont passé de 46% classés en groupe 2 à 5% aujourd'hui et de 23% en groupe 1 à 21% !

Les syndicats attendent encore le tableau de répartition des primes par BAP et par genre. Nous en avons fait la demande depuis septembre 2023 !

<sup>1</sup> Ce total ne prend pas en compte les IFSE majorées touchées par un certain nombre de cadre de l'ex UDA qui au moment de la fusion et depuis ont continué de toucher des montants supérieurs à ceux fixés par l'UCA. La FSU n'a jamais pu obtenir le nombre d'agent concerné et les montants perçus, une nouvelle fois la preuve de l'opacité et l'arbitraire de ce système.

La FSU réclame aussi depuis des mois **un tableau des primes par composantes** (instituts, UFR, services, labos) **afin de mieux appréhender les inégalités de traitement**. Nous avons plusieurs exemples qui attestent cette inégalité.

L'IFSE étant liée aux fonctions, il n'y a aucune raison que ces informations ne soient pas communiqués. Nous l'exigeons !

## D) Des écarts de primes entre catégories supérieurs à ceux de l'indiciaire

La FSU a contesté le fait que l'écart dans les primes entre catégories soit plus important que celle au niveau indiciaire. Le président a mis en doute cette affirmation.

Nous avons donc fait une simulation du traitement indiciaire brut moyen par corps en prenant l'indice du 6ème échelon du grade le plus élevé chez les C, B et chez les IGE, corps largement majoritaire chez les A. Cet échelon correspond approximativement à celui d'un agent de 48 ans, âge moyen des BIATSS de l'UCA.

### Traitement indiciaire brut moyen :

C : 1983 euros bruts

B : 2382 euros soit 20% de plus que le traitement indiciaire des C

A : 3534 euros soit 78% de plus que le traitement indiciaire des C

### Montant moyen des primes versées par catégories<sup>2</sup>

Cat C : 346 euros

Cat B : 436 euros soit 26% de plus que la prime moyenne des C

Cat A : 738 euros soit 113% de plus que la prime moyenne des C

On constate donc que **les primes d'un A seraient de 113% supérieures à celle d'un C** tandis que **leur traitement indiciaire n'est que 78% supérieur**. Il y a donc bien accroissement des inégalités par le biais de l'indemnitaire à l'UCA.

Si l'écart entre indiciaire et indemnitaire était égal, ce que revendique la FSU, cela supposerait des **primes de C à 415 euros et des primes de B à 500 euros, celle des A restant identique**.

Précisons que ces revendications ne sont pas irréalistes puisque les C touchent en moyenne 456 euros par mois au Ministère de l'éducation et les B, 676 euros. La moyenne indemnitaire interministérielle est encore supérieure avec 534 euros pour les C et 806 euros pour les B. Nous sommes donc très loin du compte même si l'UCA est classée dans la moyenne supérieure au niveau des montants IFSE si on la compare aux autres universités.

## E) Une « carotte » bien réduite pour faire passer ce nouveau régime injuste

La gouvernance a essayé depuis deux ans de vendre sa réforme au nom du fait qu'elle profiterait à la majorité des collègues. Si la plupart des collègues ont eu une progression, elle

---

<sup>2</sup> Agent C, 147 515 euros pour 426 agents ; agents B 124 400 euros pour 285 agents ; agents A 236 920 euros pour 321 agents.

est la plupart du temps minime comparée aux pertes liées à l'inflation<sup>3</sup> et cela n'a pas empêché la grande incompréhension ou colère de la majorité des collègues face à leur classement.

#### **Évolution des montants en 2022-2023 sur 972 BIATSS titulaires :**

- 135 agents ont eu un maintien IFSE dont 76 A, 39 B et 20 C
- 22 ont eu moins de 20 euros d'augmentation
- 532 ont eu de 20 à 49 euros (notamment tous les C passés de 304 à 325 euros soit 300).
- 283 ont eu une hausse supérieure à 50 euros

En choisissant de telles tranches, la gouvernance assure que 83% des agents ont eu une IFSE majorée de plus de 20 euros. **C'est ici camoufler le fait que sur ces 615 agents, 425 sont des C qui ont bénéficié du passage de l'IFSE socle de 304 à 325 euros soit ... 21 euros ! Une hausse obtenue fin 2022 par la FSU.** Cette présentation positive faite par la présidence est donc faussée.

La FSU rappelle sa totale opposition au nouveau régime d'IFSE qui fait reposer nos primes non plus sur notre appartenance à un corps ou grade mais sur nos fonctions ; un système où l'encadrement est valorisé, où les responsabilités de beaucoup de collègues sont ignorées, ou l'expérience (le « e » d'IFSE) est totalement ignorée. Si l'ancien régime IFSE prévoyait déjà des primes fonctionnelles, cela ne concernait que quelques dizaines d'agents, dont les informaticiens avec des primes assimilées à des primes de métiers en tension. La réforme 2022-2023 a systématisé les primes selon nos fonctions, au mépris parfois des groupes fonctions où nous étions classés avant.

**L'UCA a établi ses critères** non pas en fonction de la réalité des fonctions exercées par chacun mais **en fonction de son enveloppe budgétaire.**

C'est ainsi que **75% des ADJAENES** (C de la filière administrative) **sont classés en C2**, au plus bas niveau, alors que le ministère de l'éducation nationale reconnaît lui-même que la **quasi totalité de ces agents assure au minimum des missions de catégorie B !** Honte à la gouvernance et aux cadres qui ont acté une telle injustice !

## 2/ Bilan des recours gracieux

A) Un nombre de recours sans précédent, signe d'un rejet massif de la réforme

**Il y a eu 196 recours gracieux sur 1034 BIATSS soit 19% des agents faisant un recours !**

57 recours ont été acceptés soit 29% seulement.

30% des agents des BAP Scientifiques ont fait un recours et la moitié d'entre eux ont reçu un avis favorable.

La FSU demande à la gouvernance de prendre la mesure de cet événement : **y a-t-il déjà eu autant de recours des personnels dans une université ?**

Et nous savons que des dizaines de collègues n'ayant pas fait de recours rejettent tout autant ce dispositif.

---

<sup>3</sup> Entre 75 et 150 euros de pouvoir d'achat perdus par mois depuis 2022.

La gouvernance indique qu'il y a des difficultés d'interprétation des critères, en particulier pour les « fonctions usuelles ».

La FSU rappelle que les **référentiels métiers au niveau national ainsi que les statuts définissent de manière objectives les fonctions par catégorie.**

Les syndicats font le constat que beaucoup d'agents proposés pour une promotion par liste d'aptitude, la plupart du temps exerçant déjà des missions du corps supérieur, n'ont pas été classés dans le groupe IFSE supérieur.

Ceci est également valable pour des dizaines d'autres collègues qui assurent les missions d'un corps supérieur mais qui ne l'ont pas vu reconnaître par l'Administration.

## B) des surclassements qui bénéficient en priorité aux A

Nombre d'agents classés avec une prime supérieure à celle de leur corps :

Type de surclassement	avant recours	après recours	% des effectifs (après recours)
<b>C classés en B</b>	68	79	18,5%
<b>B classés en A</b>	34	43	15,1%
<b>C classés en A</b>	3	3	0,7%
<b>A classés en A+</b>	92	101	31,8%
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>226</b>	<b>22,0%</b>

La FSU constate que les surclassement concernent 18% des C, 15% des B et 31% des A. Ces chiffres confirment que cette réforme a été faite en premier lieu pour satisfaire les cadres et **en particulier les responsables assurant l'encadrement.** A l'inverse, les B sont là encore les principaux perdants alors que de plus en plus ils assurent pour tout ou partie des missions de A...

Beaucoup de collègues, mais aussi d'élus CPE, ont le sentiment que leurs recours, aussi argumentés soient ils, n'ont pas été pris en compte. Il fallait rentrer dans les critères fixés arbitrairement par quelques hauts cadres, sinon circulez, il n'y a rien à voir !

La FSU demande à ce que les **refus de recours gracieux soient motivés** (comme nous l'avons demandé pour les repyramidages et les primes RIPEC C3 des enseignants chercheur).

La DRH nous répond qu'ils n'ont pas le temps de faire des réponses individuelles. Ont-ils seulement pris le temps de lire nos recours ?

## C) Les pistes pour faire évoluer le système

Face à ces critères arbitraires qui divisent les personnels, les syndicats ont considéré que **la priorité c'était une augmentation des montants socles des primes**, avec néanmoins des revendications différentes dans la répartition.

La Présidence indique qu'elle fera une proposition d'augmentation pour septembre 2024 sur la base d'une enveloppe de 100 000 euros à répartir en 4 mois.

**Pour la FSU, le compte n'y est pas et l'enveloppe obtenue devra être centrée uniquement sur les C, les B ainsi que les 2 premiers groupes A : A10 et A08 (socle ASI et IGE).**

La DRH entend également proposer une révision des critères pour les métiers scientifiques, les scolarités (en particulier RI, stages, formation continue, modélisation) et les agents assurant l'animation de réseaux professionnels. Un GT sera proposé à cet effet à la rentrée prochaine.

Pour la FSU, quels que soient les ajustement possibles au niveau des critères, **il n'y aura jamais une bonne application d'un mauvais dispositif**. La FSU continue de demander l'abandon du dispositif et un retour à des montants par corps ou grades tout en tenant compte de sujétions spéciales et des métiers en tension.

Les agents qui ont vu leur recours gracieux refusés peuvent faire un **recours au tribunal administratif** (contacter [snasub@uca.fr](mailto:snasub@uca.fr) pour être accompagné dans cette démarche) dans un délai maximum de deux mois après avoir reçu l'avis négatif de la CPE.

Alors que plusieurs recours au Tribunal administratif ont été déposés, la gouvernance répond qu'elle refusera systématiquement les médiations proposées par le TA. Tout recours sera donc jugé. Le SNASUB et son service juridique sont là pour vous aider.

### 3) Bilan des primes métiers en tension :

37 personnes dont 7 titulaires (DPIE) et 30 contractuels.

16 A concernés, 20 B, 1 C.

La prime touchée par les informaticiens ne relèvent pas de ce dispositif.

#### Listes des métiers en tension

- chargé d'opération immo 4
- chauffagiste CVC 1
- Conducteurs de travaux 5
- Contrôleur de gestion 3
- électricien 1
- informatique 15
- Juriste 1
- manageur projets 1
- Marchés publics 1
- statisticien 1
- valorisation recherche 1
- zootechnicien 3

**total 37**

#### Montant mensuel des primes métiers en tension :

- 13 personnes à 150€
- 13 personnes à 260
- 3 personnes à 350€
- 1 personnes à 450€
- 7 personnes à 520€

**Les syndicats dénoncent le fait que seuls les nouveaux recrutés soient concernés et que les agents déjà en poste ne touchent pas cette prime.**

La Présidence indique que ces primes sont accordées que s'il y a des difficultés de recrutement, donc principalement pour les contractuels.

## 4) Promotions 2024 filière ITRF

Il y a 8 possibilités de promotion de TECHNICIEN en ASI dans le cadre du repyramidage LPR :

- Bap A : 27 éligibles ;
- Bap B : 10 éligibles ;
- Bap C : 13 éligibles

La DRH indique que les collègues de la BAP C ne déposent pas de dossier, elle prévoit donc de les former pour les promotions 2025. En attendant, les 8 promotions 2024, seront réparties en BAP A et B (6 pour la Bap A (technicien biologiste), 2 pour la BAP B (chimie et physique).

Il faudrait aussi ne pas oublier la BAP F.

## 5) Questions diverses :

### A)Revalorisation des infirmières

Le Premier ministre a annoncé pour les infirmières scolaires le versement, en mai prochain, d'« une prime exceptionnelle de 800 euros », et la revalorisation de leur salaire, à partir de cette date, « de 200 euros nets par mois en moyenne ».

La **FSU demande si l'UCA revalorisera de la même façon les infirmières universitaires.**

Le DGS répond, oui, s'il y a une dotation de l'État.

### B)Horaires de travail des agents de la DPIE

La FSU a alerté le DGS le 22/11/2023 concernant les nouvelles contraintes horaires des agents de la DPIE. Le DGS indique qu'il s'agit de permettre une meilleure répartition des agents au fil de la journée. La FSU répond qu'au contraire, les agents doivent être présent au moins entre 9h-16h tous les jours. Si un agent commence à 7h, il ne peut donc partir avant 16h et un agent finissant à 19h doit être là dès 9h. Cela rigidifie le cadre. **Nous demandons une concertation des agents et une présentation de cette réorganisation en F3SCT.** En cas de refus de bougé, la FSU appellera les agents à refuser de faire des heures sup pour remplacer leurs collègues le matin tôt ou en soirée.

### C)Changements horaires de la BU Marie-Hélène Lafon (Gergovia)

Avec l'ouverture du Learning center, la BU devait passer à des horaires 9h-17h mais à la demande de la gouvernance ce sera 10h-18h. Cela entraîne des contraintes supplémentaires des agents qui auraient 2 à 3 permanences à faire à 18 heures par semaine. La FSU demande que des moyens supplémentaires soient accordés pour que les agents n'aient pas de contraintes supplémentaires.

Le DGS répond **que pour répondre à notre demande des emploi-étudiants vont être mis à disposition de cette BU.**

### D)Complexité des procédures de remboursement de déplacement

La FSU dénonce la complexité de remboursement des frais de mission à l'UCA, notamment sur les petits montants. La DRH indique que la mise en place de l'outil NOTILUS a demandé une phase d'adaptation mais devrait permettre une simplification des procédures. La FSU

constate que dès lors qu'on ne pratique pas régulièrement NOTILUS, cela complexifie les procédures.

## E)Retard dans le paiement des vacataires

La FSU signale que certains vacataires ont travaillé en septembre et n'ont toujours pas reçu leur paie.

La DRH indique que les vacataires sont payés le mois suivant **si** le vacataire a un dossier complet sur l'application Recrut et **si** la composante fait remonter à temps l'état liquidatif. Il faut donc vérifier l'état du circuit.

**Tous les compte-rendus de CSA et de nos actions à l'UCA sont consultables sur le site du SNASUB-FSU académique : <http://snasub-clermont.fr/>**

**Pour toute question concernant ce conseil ou les suivants, vos conditions de travail, votre situation personnelle, pour vous syndiquer, contactez les élus et correspondants des syndicats FSU de l'UCA.**

Orianne Vye  
Bibliothécaire, BU INSPE Chamalières  
Élue FSU Comité Social d'Administration  
(titulaire)  
Co-secrétaire académique SNASUB-FSU  
[orianne.vye@uca.fr](mailto:orianne.vye@uca.fr)

Eric Panthou  
Bibliothécaire, BU Sciences  
Élu FSU Comité Social d'Administration  
(titulaire)  
[Eric.panthou@uca.fr](mailto:Eric.panthou@uca.fr)

Marie Mylène DUVERGER  
Infirmière SSU  
Élue FSU Comité Social d'Administration  
(suppléante)  
[marie.duverger@uca.fr](mailto:marie.duverger@uca.fr)

Viviane Ravet  
Enseignant-chercheur Biologie  
Élue FSU Comité Social d'Administration  
(titulaire)  
[viviane.ravet@uca.fr](mailto:viviane.ravet@uca.fr)

Joël TOUSSAINT  
Enseignant-chercheur IUT  
Elu FSU Comité Social d'Administration  
(suppléant)  
[joel.toussaint@uca.fr](mailto:joel.toussaint@uca.fr)

Frédéric CHAUSSE  
Enseignant-chercheur IUT  
Élu FSU Comité Social d'Administration  
(suppléant)  
[frederic.chausse@uca.fr](mailto:frederic.chausse@uca.fr)