



FNEC-FP FO

Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle
Force Ouvrière

FO-ESR 42 (SNPREES-FO 42 et Supautonome-FO)

Bourse du Travail, 1^{er} étage - Cours Victor Hugo - 42028 SAINT-ETIENNE CEDEX 1
e-mail : fo@univ-st-etienne.fr – tél. : 06 05 41 55 15 – Site : <http://fnecfpfo42.fr/snpreesfo42/>

21/09/2018

COPIL RIFSEEP de l'UJM

Mise en concurrence des personnels et recul des rémunérations à terme : FO ne peut accepter !

FO ESR 42 s'était rendu à la première réunion du « COPIL » RIFSEEP avec un mandat clair en défense de tous les personnels : non usage du CIA, a minima maintien des primes statutaires pour toutes les catégories et adéquation entre grades et groupes de fonctions.

La présidence de l'UJM nous a dès cette réunion donné satisfaction sur le non usage du CIA.

Mais il restait au moins deux refus de taille :

- le refus de donner une quelconque garantie quant au fait que la 2^e composante du RIFSEEP, l'IFSE, soit identique pour les personnels de même grade,
- l'absence de toute revalorisation des primes, le niveau moyen des primes de l'UJM étant, pour 90 % des personnels BIATSS, inférieur, voire nettement inférieur (jusqu'à 20 % !) au montant annuel moyen délivré dans les universités françaises en 2013-2015 (voir notre communiqué du 15 juin 2018 ici : <http://fnecfpfo42.fr/primes-a-lujm-rifseep-aggraver-la-pauvrete-par-linegalite/>). Dans ce contexte l'« attractivité » revendiquée de l'UJM est très faible...

Ceci ne permettait pas que les discussions des « GT » s'installent dans des conditions favorables pour les personnels.

FO ESR ne va pas dans des GT où il n'y a rien à négocier et où ce qui est soi-disant obtenu est en réalité intégralement prévu voire annoncé, dès le départ, par la direction.

Le problème n'est pas de savoir si la situation serait un peu moins mauvaise que prévue à la sortie des GT qui suivaient le 1^{er} COPIL, le problème est de protéger les personnels, tous les personnels, de toutes les catégories, des effets néfastes du RIFSEEP, car :

- il met les personnels en concurrence entre eux, au détriment de leur santé, de leurs conditions de travail et du service rendu aux usagers,
- il ne peut à terme, dans un contexte de « gels » budgétaires, qu'amener un recul des rémunérations accessoires pour la grande majorité des personnels.

C'est pourquoi FO ESR s'est prononcé dès le départ au niveau national pour le retrait du RIFSEEP et a pour sa part maintenu sa position. Car FO, organisation interprofessionnelle et intercatégorielle, défend les personnels, tous les personnels, toutes les catégories de personnels (y compris les contractuels, demandant des CDI pour ceux qui sont en CDD, le recrutement sous statut pour tous).

FO ESR 42 a cependant communiqué ses propositions de primes dans le cadre du RIFSEEP (voir communiqué déjà cité).

Soucieux de défendre réellement les personnels, nous sommes retournés ce 18 septembre à la 2^e réunion du COPIL du RIFSEEP.

Les documents présentés montrent que la position de la direction n'a absolument pas évolué par rapport au premier COPIL. À se demander à quoi ont bien pu servir les GT qui ont eu lieu depuis le premier « COPIL »...

Nous avons quant à nous posé quatre questions précises à la direction de l'établissement :

- 1- confirmez-vous la non utilisation du CIA (déjà actée à la suite de la 1^e réunion) ?*
- 2- garantissez-vous qu'aucun personnel actuellement en poste à l'UJM n'y perdra sur ses primes ? Et si oui, pour quelle durée ?*
- 3- êtes-vous prêts à une revalorisation générale des primes, pour toutes les catégories de personnels ?*
- 4- comme nous l'avions déjà demandé lors du 1^{er} COPIL, acceptez-vous de faire correspondre les primes RIFSEEP avec les grades existants ?*

1 - A la 1^e question, la direction a répondu positivement en confirmant qu'elle avait déjà annoncé lors du 1^{er} COPIL qu'il n'y aurait pas d'usage du CIA. Il ne s'agit donc pas d'une avancée obtenue lors des GT.

2 - A la 2^e question, la direction a répondu positivement pour ce qui concerne le moment de la mise en œuvre du RIFSEEP. Mais **toute mutation, toute mobilité, pourrait être l'occasion d'une baisse de prime, c'est-à-dire d'une baisse de rémunération**. Il reste l'éventualité que personne ne demande de mutation sur des postes dont la rémunération serait moindre : aussi la direction envisage explicitement les mutations d'office comme une modalité de gestion habituelle des personnels (elle la qualifie de « rare » ... mais pour combien de temps ?). En outre, au-delà même de la période pour laquelle il est négocié (trois ans), un des grands dangers du RIFSEEP, renégocié périodiquement, est qu'il peut amener des baisses de primes.

3 - A la 3^e question, la direction a répondu qu'elle mettrait de l'argent sur la table, 200 000 euros. Ce montant était déjà celui indiqué lors du 1^{er} COPIL, il n'y a donc eu aucune évolution à cet égard. De plus, sur ce montant, la moitié seulement serait répartie entre les quelque 450 BIATSS statutaires de l'UJM, soit une moyenne de moins de 19 euros par mois. Après quatre ans de gel du montant des primes, ceci est très loin de rattraper le retard pris. De qui se moque-t-on ? Cette augmentation homéopathique, qui confine à l'aumône, peut-elle être considérée comme une véritable revalorisation ? Quant à l'autre moitié, elle devrait être utilisée selon une cotation poste par poste (selon des critères très peu clairs, corrélés à l'« encadrement » et à la « sujétion »). Quelques personnels percevraient donc une prime plus élevée. Et surtout, ceci ne règle rien quant au retard énorme pris par l'UJM « autonome » dans le niveau moyen des primes pour toutes les catégories de personnels (voir le communiqué cité ci-dessus ou le tableau ci-après).

4 - **La direction refuse de faire correspondre la totalité des primes IFSE du RIFSEEP avec les grades existants. Pourtant FO a communiqué des propositions** de discussion, en particulier un tableau des primes dans le cadre RIFSEEP, que l'on trouvera ci-après.

FO a obtenu une réponse positive à la question 1 et, très partiellement, à la question 2.

FO a fait des propositions qui permettent le maintien des droits de tous les personnels.

Pour FO, il est encore temps : la direction de l'établissement peut répondre positivement aux questions 3 et 4 !

Ou bien, elle peut choisir de s'obstiner dans le refus d'entendre les demandes des personnels et s'obstiner dans la mise en place de la « cotation des postes ».

Parce que FO défend tous les personnels et toutes les catégories de personnels, **FO ne va pas dans des « groupes de travail » qui impliquent de « négocier » ... des reculs pour une partie au moins des personnels !**

###

Grille unifiée RIFSEEP – Proposition pour une base de discussion

Corps	Grade	Gpe de fction	Prime UJM actuelle	Prop. FO (+10%)	écart à la moy. nat. <u>2013</u> ou <u>2014</u> ou <u>2015</u> par corps (%)
IGR APAENES Conservateur	- IGR HC - APA HC 6 Conserv. chef	1	8608	9469	- 3.13 nc nc
	- IGR 1C - APA CN - Conserv. CN	2	7794	8573	
	- IGR 2C	3	5914	6505	
IGE ADAENES BIB	- IGE HC - ADAENES 9 ^e - BIB HC	1	5394	5933	- 0.80 - env. - 13 - 0,90
	- IGE 1C - ADAENES <= 8 ^e - BIB CN	2	4631	5094	
	- IGE2C	2	4289	4718	
ASI		1	3800	4180	- 2.70
TEC SAENES BIBAS	- TEC CE - SAENES cl. ex. - BIBAS cl. ex.	1	3566	3923	-0.21 - 7,1 - 12,5
	- TEC CS - SAENES CS - BIBAS CS	2	3533	3886	
	- TEC CN - SAENES CN - BIBAS CN	3	3047	3352	
ATRF ADJAENES Magasiniers	- AT Principaux - ADJ. Principaux - Mag. Principaux	1	2450	2695	+ 4.86 + 10,6 - 3,6
	- AT CN - ADJ. CN - Mag. CN	2	2450	2695	

N.B. : pour FO, la revalorisation générale des primes à l'UJM est un corollaire indispensable à la mise en place d'un RIFSEEP préservant la corrélation grades/groupes de fonctions, faute de quoi certains grades verraient leurs primes baisser par rapport à la situation actuelle.

Attention par ailleurs : si certains grades peuvent apparaître au-dessus de la moyenne nationale, il faut prendre en compte que celle-ci est en général une référence remontant à trois voire cinq années. Depuis 2013-2015 les moyennes nationales ont évolué à la hausse, beaucoup d'universités augmentant chaque année les primes des personnels BIATSS.

Le RIFSEEP à l'UJM, résumé en une image

Parfois, une image et un peu d'humour valent mieux que de longs discours.



Gustave COURBET, *L'Aumône d'un mendiant à Ornans* (1868), Musée Cantini, Marseille.