

## Comité Technique UJM du 23 juin 2014

I- Notes de compte rendu du SDPREES FO 42 – FNEC- FP 42 .....	1
1) Régime indemnitaire des personnels Biatss.....	1
2) La COMUE « Université de Lyon » .....	4
3) Guide Biatss .....	4
4) Grille de carrière des agents non titulaires.....	5
5) Avis sur la révision de la grille de rémunération des enseignants, chercheurs et enseignants chercheurs contractuels.....	5
6) Questions diverses : maquettes de diplômes.....	6
II- Analyses F.O. sur la COMUE .....	6
III- Déclaration préalable FNEC-FP FO – SDPREES-FO 42.....	7
IV - Déclaration commune Ferc-Sup CGT / FNEC FP – SDPREES FO 42 sur les droits syndicaux.....	9
V- Documents .....	11
Régime indemnitaire BIATSS .....	11
Grille de carrière des agents non titulaires (ANT) .....	12
Grille de rémunération contractuels : chargés de développement, enseignants- chercheurs.....	13

### I- Notes de compte rendu du SDPREES FO 42 – FNEC- FP 42

N.B. : il ne s'agit ici que de quelques notes sur les éléments qui nous ont parus les plus importants. Le CT a duré plus de quatre heures et les représentants FO sont intervenus à de multiples reprises.

Nous invitons plus particulièrement les Prag-Prce et les personnels de bibliothèques à lire notre déclaration préalable (ici en III ci-dessous), où nous avons fait part de leurs revendications spécifiques.

#### 1) Régime indemnitaire des personnels Biatss

Voir [ICI](#) pour cette grille.

\* Le président remercie les services de la DRH qui ont beaucoup travaillé et toutes les personnes qui ont participé au groupe de travail, pour lui c'est une « dynamique constructive ». Il ajoute qu'il n'a pas la visibilité sur le budget 2015, que bien sûr l'objectif est d'appliquer le plan, mais que « malgré tout, c'est sous réserve que l'argent soit là ».

\* DRH : ne pas mettre à mal notre politique d'alignement (des primes des ITRF sur celles des AENES)

\* UNSA : a participé au GT et s'en félicite, ne peut que regretter la non participation de certain syndicats. « Notre OS doit s'inscrire dans la négociation ». Pour eux la proposition s'aligne sur le fameux taux 5 qui est valable pour les AENES qui travaillent dans les rectorats, les EPLE etc.

\* L'élu FSU-CFDT a participé à ce GT et se félicite lui aussi de l'initiative de l'administration, il votera pour le tableau proposé.

\* FO :

- nous avons refusé de participer au GT, qui se fait dans un cadre contraint. Il n'y a presque rien à négocier. Il est inutile d'opposer syndicalisme de négociation et syndicalisme de

revendication. Nous sommes une organisation qui revendique, toujours. Et parfois nous négocions, parfois même nous signons.

- Ici, la négociation se fait dans un cadre où l'augmentation est en réalité faible (on y reviendra), où elle contribue à déstructurer le cadre général de la fonction publique, ce que FO ne peut admettre. Au total on aboutit de plus à opposer les catégories entre elles (les C aux autres, les AENES aux ITRF). Le fameux « alignement sur le taux 5 des AENES » (à supposer qu'il soit atteint), se fait en réalité aux dépens des AENES et de certains des corps concernés. Au total, il s'agit d'une politique d'accompagnement de la pénurie, alors que la rémunération de base n'augmente pas. **Nous, nous ne « déplorons » pas une situation à laquelle nous estimerions ne rien pouvoir faire, nous revendiquons clairement une augmentation de 10 % du point d'indice pour rattraper la perte du pouvoir d'achat depuis 2010 et 50 points d'indices en plus pour la revalorisation des grilles qui se sont progressivement effondrées, ceci tout pour tous.**

- Dans ce cadre, tenter d'améliorer (très marginalement) la situation indemnitaire d'une catégorie (fût-ce les C), ou d'un corps, ceci aux dépens des autres, c'est contribuer à la division des personnels et à la destruction progressive de la grille de rémunération de la fonction publique, qui est à la base de toute la fonction publique et qui renvoie à l'organisation par catégories, corps et grades et échelons. Or la politique indemnitaire, en dehors des primes particulières qui ne sont pas envisagées ici, est liée à la grille de rémunération. Quand on détruit la grille à travers la politique indemnitaire, on contribue donc à détruire la fonction publique d'Etat et le service public républicain. Nous ne sommes pas mandatés comme syndicat pour cela. Nous ne sommes sûrement pas mandatés non plus pour relayer auprès d'ingénieurs des augmentations de ... 0 %, qui sont en réalité, avec l'inflation, des régressions.

**- Dans le détail :**

- il manque les primes du DGS, de l'agent comptable et de la DRH (en 2011 l'ensemble des primes de ces trois personnes se montait à 65 520 € : combien en 2014 ?). Pas de réponse de l'administration.

- tous les éléments d'appréciation ne sont pas portés dans la grille qui est ici présentée en CT : il manque en particulier le nombre de personnes concernées, ou au moins les ETP (équivalents temps pleins) correspondants ;

- Nous faisons remarquer aussi que certains grades ont de très faibles augmentations : 2,47 % (sur 3 ans !) pour les SAENES cl. normale à partir du 6<sup>e</sup> échelon (soit, sur la base des ETP 2011, plus des 9/10<sup>e</sup> des SAENES concernées) ; 2,87 % (sur 3 ans !) pour les attachés d'administration à partir du 9<sup>e</sup> échelon et les Ing. d'Etudes 1<sup>e</sup> classe, par ex. ... et même pas d'augmentation du tout (ce qui signifie une régression en valeur relative) pour les ingénieurs de recherche.

- sur la base des ETP 2011 (communiqués alors en CT), on peut faire le calcul suivant :

- 16 % de l'effectif : augmentation de 14,94 à 24.16 % sur trois ans

- **42 %** de l'effectif : de 10,86 % (en fait 10,56) sur trois ans ... soit en moyenne arithmétique **3,62 % l'an** ;

- **42 %** restants : augmentation inférieure à 9,3 % ou pas d'augmentation du tout.

⇒ en moyenne globale, **plus de 80 % des agents concernés ont une augmentation inférieure en moyenne à 3,6 % l'an** ... Ce n'est tout de même pas Byzance !

**- Concernant plus particulièrement les AENES**, la différence avec les primes versées au rectorat, en 2014, est éloquente, comme le montre l'exemple des SAENES (l'écart est encore plus fort pour les ADAENES, bien sûr) :

	Rectorat	UJM 2014	Différentiel
SAENES Cl. norm.	3021	Moyenne = 2882.5	- 138.5 €
SAENES Cl. Sup.	4260	3442	-818 €
SAENES Cl. Exc.	4427.88	3474	-953.88 €

- *Complément post-CT* : concernant tous les personnels, ITRF comme AENES la situation UJM n'est pas non plus très brillante, contrairement à ce que certains voudraient faire croire. Sur la base d'une note de la DGRH du MESR en date de janvier 2014 (mais qui porte sur 2012), on peut établir le tableau suivant :

<i>Corps</i>	<i>Montant moyen constaté MESR (en euros) 2012</i>	<i>Montant moyen UJM suite au GT (en euros) 2014</i>
ADAENES	6257	4640
SAENES	3975	3242
ADJAENES	2391	2287
IGR	7862	7438
IGE	4952	4143
ASI	4105	3583
Tech.	3500	3008
ATRF	2311	2287

... même avec deux ans de retard, toutes les indemnités versées à l'UJM sont inférieures aux indemnités moyennes versées dans l'ESR. Nous demandons non seulement que :

- soit respecté le taux d'indemnités versé pour les personnels AENES qui travaillent hors universités ;
- soit respectées les primes statutaires versées à certaines catégories de personnels qui y ont droit, sans impact sur le montant de leurs indemnités (donc sans la « décote » prévue dans le tableau des indemnités, sous prétexte qu'ils auraient droit par ailleurs à une prime annuelle supérieure à 3000 euros –prime prévue pour les particularités de leur emploi-) ;

mais aussi que :

- les primes des ITRF soient alignées au minimum sur le montant moyen des primes versées dans l'ESR (et aussi qu'il soit tenu compte des arrêtés de 1986 sur le coefficient des primes).

## 2) La COMUE « Université de Lyon »

\* Présentation par le président :

- la COMUE prend la suite du PRES. aura un statut d'EPCSCP [c'est-à-dire d'université]. Le modèle retenu n'est pas celui de la fusion, car personne n'en a voulu, Pas non plus celui de l'association, car il n'y a pas un établissement majeur autour duquel les autres établissements plus petits pourraient se greffer. On a fait le choix que tous les établissements gardent leur personnalité morale. Ce sera la plus importante ou la 2<sup>e</sup> de France. 130 000 étudiants, 12000 enseignants-chercheurs. Statuts doivent être adoptés le 22 juillet 2014.

- Présente les membres de plein droit et les associés.

- détaille ensuite les différentes compositions des instances (dont conseil des membres - réunion des chefs d'établissements - , conseil académique à plus de 100 membres)

- Suite à question CGT le président précise que si l'établissement « COMUE » a moins de 50 salariés (ceux-ci dépendent alors des CT de leurs universités d'origine), si plus de 50 il y aura un CT propre à la COMUE.

- FO rejoint CGT sur la question de l'extraordinaire faiblesse de la représentativité dans les COMUE (voir aussi analyse ci-dessous dans III-analyses FO). Demande aussi comment vont être attribués les budgets dans le cadre du contrat avec la COMUE (normalement conclu avec la seule COMUE)

-> Pour le président « Les moyens ne sont pas distribués aux COMUE pour qu'elle les redistribue. Les moyens vont continuer à arriver directement dans les universités. »

\* Votes :

- Contre : 4 (2 FO, 1 CGT, 1 Snptes-UNSA)

- Pour : 3 (FSU-Cfdt)

- Abstention : 3 (2 UNSA-AI et 1 UNSA-Snptes)<sup>1</sup>

- Après le vote, le président ne comprend pas les inquiétudes de l'élu UNSA qui a voté contre la COMUE et le rassure en lui disant qu'il n'y aura aucun problème.

## 3) Guide Biatss

- Le guide Biatss est présenté.

- La modification importante tient à l'adjonction de la **réduction des RTT** en cas de congé maladie (« proratisation des RTT »), qui est ici présentée sous un jour un peu plus favorable que dans la loi (1<sup>er</sup> décompte à partir du 21<sup>e</sup> jour, puis de 11 en 11 jours comme dans la loi)

\* FO : nous continuons à nous opposer à cette mesure : nous savons bien qu'elle est désormais réglementaire, mais elle contrevient à un principe constant du droit : en cas de congé maladie, l'ensemble du service est réputé fait (c'était d'ailleurs le sens très constant de la jurisprudence avant cette nouvelle réglementation).

Le SDPREES-FO avec la CGT a fait signer il y a deux ans une pétition contre ce projet, nous avons recueilli des centaines de signatures contre cette mesure. Dernièrement un groupe de travail a été proposé aux syndicats par l'administration pour discuter de la mise en place de cette mesure. Nous avons refusé avec la CGT de participer à ce groupe de travail pour discuter de la mise en place d'une réduction des droits pour le personnel en cas de maladie

---

<sup>1</sup> Une 1<sup>e</sup> version de ce CR indiquait par erreur un vote majoritaire pour la COMUE.

Nous demandons le retrait de ce paragraphe , et nous mobiliserons à nouveau le personnel.

- Autre intervention FO à propos de la p. 2 : « les agents non titulaires non permanents recrutés sur contrats de recherche et rémunérés sur la grille « Chargé de développement/Enseignants/Chercheurs/Enseignants-chercheurs » en raison de la spécificité de leurs fonctions, ont un droit à congé de 2,5 jours ouvrés par mois (soit 30 jours par an) pour une obligation de service hebdomadaire de 35h. »

-> Ceci pose concrètement problème : en effet, ces agents, avec 30 jours de congés par an, doivent aussi se soumettre aux fermetures obligatoires (ex. de personnels travaillant dans bâtiment du CIT). Leur latitude concrète pour poser leurs congés est donc extrêmement réduite, parfois 4 à 5 jours seulement. Ce qui peut poser problème en certains cas. -> Nous revendiquons que ces agents puissent bénéficier au moins de la « formule 2 » des agents titulaires, soit 44 jours de congés par an.

\* Il nous est répondu qu'il s'agit sans doute d'agents très bien rémunérés, plus que les titulaires. Nous nous renseignerons.

\* Vote FO : contre.

#### **4) Grille de carrière des agents non titulaires**

Voir [ICI](#) pour cette grille.

Suite à la revalorisation du SMIC et à la timide revalorisation de la grille des cat. C (de **0,16** % !) et en conséquence des B « percutés » par les C (revalorisation de **0,02** % pour les B !)<sup>2</sup>, est proposée une grille un peu plus favorable pour les agents non titulaires.

Remarque : c'est de toute façon une grille désespérément lente. Il faut 1 point pour arriver à l'INM 318, avec un gain d'un point par an (1 point = 4,63 €brut depuis 2010 !).

- FO rappelle qu'elle revendique la titularisation de tous les ANT qui le souhaitent.

\* Vote FO : abstention.

#### **5) Avis sur la révision de la grille de rémunération des enseignants, chercheurs et enseignants chercheurs contractuels**

Voir [ICI](#) pour cette grille.

- Pour FO la grille du cadre 3 « enseignants » devrait être alignée sur celle des certifiés (qui commence en effet à l'INM 376, ensuite c'est 432, non 425). C'est aussi par rapport à cette grille (déjà peu reluisante) que devrait être valorisée l'expérience antérieure au recrutement : ainsi, avec un an d'expérience antérieure, on serait à 432, avec 3 ans et demi, à 445, avec 6 ans, à 456.

- Il n'y a pas de réelle progression annuelle (et non tous les 3 ans comme prévu ici). On a affaire à des gens qui ont un master, qui ont souvent déjà une expérience d'enseignement et qui enseignent à l'université, ce n'est pas rien, et ils se retrouvent pendant trois ans avec un salaire inférieur à celui d'un certifié sortant de son stage. Ne vaudrait-il pas mieux prévoir une

<sup>2</sup> Source : ministère de la fonction publique.

progression année par année (en prenant toujours en compte l'expérience antérieure pour le niveau antérieur) ? Avec comme réf. là aussi la grille des certifiés ?

- la grille ne connaît aucune augmentation.

\* Vote FO : abstention.

## 6) Questions diverses : maquettes de diplômes

- FO : La réflexion autour des projets pour le quinquennal 2016-2021 a déjà commencé. Beaucoup de collègues enseignants se sont adressés à nous car ils se sentent un peu pris de court et surtout ne comprennent pas quel est le calendrier. Il y a déjà eu une première présentation par les responsables de composantes. Les collègues ont des projets divers et ils espèrent qu'il sera possible ne serait-ce que de compléter ou remanier l'offre durant l'année qui vient (2014-15). Que peut-on leur répondre ?

\* Réponse président : les choses ne sont pas complètement structurées, tout n'est pas figé, mais il faut avancer vite, les dialogues entre la présidence et les composantes à propos de l'offre de formation de celles-ci ont déjà eu lieu, pour permettre ensuite à l'UJM de construire sa propre offre de formation globale. J.-Yves Cottin, chargé de mission, précise que le quinquennal 2016-2020/21 démarrera en fait en septembre 2015, pour un calage avec les contrats de recherche.

## II- Analyses F.O. sur la COMUE

⇒ La COMUE « Université de Lyon » s'inscrit de toute façon dans le cadre des regroupements souhaités par la loi Fioraso. Ces regroupements ont pour but de « coordonne[R] leur offre de formation et leur stratégie de recherche et de transfert. » à une échelle académique ou intercadémique (art. L 718-2, auquel renvoie l'article L 718-7).

Dans ce cadre territorialisé « **La coordination territoriale est organisée par un seul établissement d'enseignement supérieur** [ici la nouvelle COMUE], pour un territoire donné. » (article L 1718-3, auquel renvoie l'article L 718-2)

De plus « **un seul contrat** » est conclu entre le ministère et la COMUE, contrat qui scinde (pour l'instant) les « compétences partagées » et le budget de chacun des établissements regroupés. Mais le contrat est tout de même conclu avec la seule COMUE (article L 718-5, auquel renvoie le même article L 718-2 référé par l'article L 718-7 cité en début des statuts de la COMUE de Lyon ...), où se feront donc les « arbitrages » en cas de difficultés budgétaires (notamment entre ce qui relève du « pot commun » des compétences partagées et le budget de chacun des établissements ...) Le ministère procèdera donc comme il a déjà fait avec les universités « autonomes » : « je vous donne une enveloppe globale, débrouillez-vous pour la flécher en interne ... » dans ces conditions, il y aura forcément des coupes dans l'une ou l'autre des universités lyonnaises.

⇒ la COMUE, et elle seule, **coordonne tout** : certes, dans un premier temps (actuellement), toutes les compétences ne sont pas transférées à la COMUE, mais à terme la COMUE a vocation à tout coordonner, elle et elle seule (« un seul établissement ») . « Coordonner », ceci veut dire en réalité « mutualiser » (les diplômes, les services, etc.).

- Il faut que les compétences soient transférées par les établissements membres à la COMUE pour que celle-ci puisse exercer ces compétences. Les CA que nous connaissons actuellement, qui ne se sont jamais opposés majoritairement à la moindre proposition faite par leurs présidences respectives, refuseront-ils des transferts de compétences ?

- Dans la COMUE, la représentation est particulièrement hors normes et faible :

- votes stratifiés, indirects : il y aura de « grands électeurs » issus eux-mêmes des divers conseils de s établissements membres (les « citoyens actifs », où le pouvoir déjà acquis remplace la richesse ...).
  - la représentation au CA donne deux représentants à l'UJM : le président et un autre représentant que le président aura désigné (art. 5-1, cat. 1)
  - la représentation au CA des enseignants-chercheurs et enseignants : 8 représentants pour 12000 personnes (issus de 12 établissements dispersés sur une vingtaine de sites de l'académie au moins ...)
  - la représentation au CA des BIATSS : 6 BIATSS (pour plus de 10000 personnes).
  - en revanche, 10 représentants extérieurs ...
  - Quant au « Conseil académique », il ne regroupera pas moins de ... 109 personnes (dont moins de la moitié d'enseignants ou EC).
- > Le pouvoir réel sera en fait dans les mains du « conseil des membres » (les 12 présidents ou directeurs).

### III- Déclaration préalable FNEC-FP FO – SDPREES-FO 42

#### Comité technique de l'Université Jean-Monnet (St-Etienne), 23 juin 2014

A la suite des grèves et manifestations du 18 mars et du 15 mai, nous tenons à redire notre opposition à toute forme d'association des syndicats à la politique d'austérité, totalement dénuée de légitimité dans la mesure où les salariés (actifs, chômeurs, retraités) ne sont en rien à l'origine de la crise, que les salariés n'ont donc pas à payer et contre laquelle il nous revient de les défendre.

Nous rappelons donc notre opposition au « pacte de responsabilité » dont le pendant est une politique d'austérité qui vise à faire 50 milliards d'euros d'économies sur le budget de l'Etat, c'est-à-dire aux dépens des salariés du secteur public, fonctionnaires comme contractuels : stagnations ou baisses des postes dans de nombreux secteurs publics, dont l'enseignement supérieur et la recherche, blocage total du point d'indice pendant sept ans au moins. Ce ne sont pas les mesurètes de recalage du début de la grille de la catégorie C qui changeront en quoi que ce soit ces données fondamentales.

Nous rappelons aussi à ce sujet qu'**aucune mesure marginale, qu'aucune mesure indemnitaire ou catégorielle ne pourra compenser le blocage total du point d'indice et la non réévaluation de la grille des agents de la fonction publique**, nous estimons que le mandat syndical ne consiste pas à accompagner la politique d'austérité en approuvant des mesures périphériques et homéopathiques, nous rappelons donc les revendications qui sont les nôtres :

- rattrapage des 8 % de pouvoir d'achat perdus depuis 2010 ;
- 50 points d'indice supplémentaires pour tous.

C'est pourquoi nous avons aussi apporté notre soutien aux cheminots, en grève pour le retrait du plan de réorganisation ferroviaire, car, sous la formule d' « ouverture à la concurrence », ce plan prépare en réalité le sabotage de leurs garanties statutaires et salariales.

Nous rappelons que dans tous les domaines le démantèlement de l'Etat est à l'œuvre : réforme des rythmes scolaires, transfert programmé des collèges aux régions, mise en place des Communautés d'universités et d'établissement avec le plein soutien de la CPU sont, dans l'Education, l'enseignement supérieur et la recherche, des facettes d'une seule et même attaque globale visant à démanteler les cadres nationaux garants des statuts et des rémunérations des fonctionnaires de la République. La « régionalisation » ou

« territorialisation » des institutions républicaines, c'est l'éclatement des institutions républicaines, avec les personnels qui les servent, jusqu'à leur disparition. F.O. ne sera pas complice de ce forfait, qui entraîne baisse des rémunérations, réduction des garanties relatives aux conditions de travail et disparition de centaines de milliers d'emplois.

Les 1000 créations de postes annoncées chaque année, dont l'équivalent budgétaire (60 millions d'euros) couvrirait à peine le coût du GVT en 2013, empêchent au mieux de nouveaux gels d'emplois et restent de toute façon notoirement insuffisantes pour résorber la précarité massive dans l'enseignement supérieur et la recherche. La diminution annoncée des crédits affectés à la recherche et de l'enseignement supérieur (-1,6 milliards d'euros pour 2015-17 pour le budget MIREs) ne pourra qu'empirer la situation. C'est bien pourquoi nous nous prononçons au niveau national contre un tel budget, pourtant approuvé par la Conférence des Présidents d'Université.

Dans l'enseignement supérieur, toutes les fusions qui ont déjà eu lieu (université de Lorraine, université d'Aix-Marseille, université de Strasbourg, universités de Bordeaux par exemple) ont été l'occasion de régressions pour les personnels de ces universités.

La FNEC-FP et le SDPREES-FO Loire ne peuvent donc que demander l'abrogation de la loi Péresse comme de la loi Fioraso, qui la prolonge en l'aggravant. Nous nous prononcerons donc clairement contre le projet de COMUE Lyon-St-Etienne.

Très concrètement, à St-Etienne, à l'UJM, la situation empire d'année en année : après les baisses de crédits horaires d'enseignement (- 4 %) et la quasi stagnation des primes imposée l'année dernière, les problèmes demeurent nombreux. Outre les revendications générales développées auparavant, nous demandons en particulier :

**\* concernant tous les personnels BIATSS :**

- un volume de RTT maintenu même en cas de congé maladie ;
- des taux de primes fixé nationalement ;
- arrêt de la procédure des EPI, source de dégradation des conditions et relations de travail.

**\* concernant les personnels AENES :**

- le respect du taux de prime tel qu'habituellement appliqué pour leurs collègues des rectorats, I.A, collèges, lycées et autres services employant des personnels de statut AENES ;

**\* concernant les personnels ITRF :**

- un montant de primes échelonné en fonction du grade et du corps et aligné au minimum sur celui des AENES

**\* concernant les enseignants et enseignants-chercheurs :**

- la mise en œuvre effective du référentiel des activités, comme il avait été convenu de longue date, et la nécessité de doter les composantes à hauteur des besoins réels. Ceci pour les enseignants-chercheurs et plus encore pour les enseignants, PRAG-PRCE, dont les activités annexes à l'enseignement, de plus en plus lourdes, ne sont pas ou trop peu rémunérées. Nous rappelons que le seul service dû par les enseignants PRAG-PRCE est un service d'enseignement de 384 H eqTD annuelles lorsqu'ils sont à temps plein ;
- une notation et une appréciation qui permettent de préserver en CAPA les chances maximales de progression pour les collègues PRAG-PRCE de l'UJM par rapport à leurs collègues du Second degré ;
- le respect effectif des droits à congés, tels que définis dans la circulaire relative aux droits à congés des personnels enseignants du 30 avril 2012, et en conséquence la mise en place effective du dépôt officiel des tableaux de service dans toutes les composantes en début d'année, en sorte que les collègues n'aient pas à effectuer des rattrapages d'heures qui auraient dû être imputées sur leurs congés maladie
- la remise des évaluations de chaque "enseignement" par les étudiants aux seuls enseignants qui dispensent cet enseignement, lesquels en disposent comme bon leur semble.

**\* concernant les personnels des bibliothèques :**

comme il était prévisible compte tenu du très faible volant ETP dégagé, le passage aux horaires étendus a entraîné de très nombreuses difficultés et dégradations des conditions de travail. Les revendications sont donc à proportion aussi nombreuses. Nous remettons à Mme la directrice du SCD l'ensemble de ces revendications, nous 'en signalerons ici que trois :

- Les heures dues pour la récupération des heures faites dans le cadre de l'extension des horaires doivent pouvoir être récupérés au-delà du 31 août, jusqu'à début novembre, comme il en avait été convenu dans les groupes de travail.
- Les congés correspondant aux 2H 30 de récupération doivent pouvoir être posés sous forme de demi-journées ; là aussi comme il en avait été convenu en GT.
- il faut mettre en place de solutions pour remplacer les absents pour cause de congé maladie ou autre raison.

**IV - Déclaration commune Ferc-Sup CGT / FNEC FP – SDPREES FO 42 sur les droits syndicaux**

Nous demandons :

- le respect plein et entier des droits syndicaux, ce qui suppose notamment :
  - un local par O.S. (réglementation décret 82-447 : de droit quand plus de 500 salariés ), ceci est possible par aménagement du local unique ;
  - que le seul local actuellement existant ait des rideaux aux fenêtres, qu'il ait un panneau « local syndical » officiel sur la porte (en effet, le panneau papier apposé sur la porte de ce local est régulièrement arraché)
  - des panneaux d'affichage syndical situés de manière suffisamment visible (ce n'est pas le cas à Carnot, ni à Bellevue) et qui puissent permettre à tous les syndicats d'afficher ;
- le respect des promesses faites par la présidence, il y a désormais longtemps, concernant la mise à disposition de listes de diffusions syndicales au personnel, *via* le serveur de l'UJM, la mise à disposition d'un droit de reprographie conséquent au nombre de personnels (4000 photocopies par an est un minimum)
- ainsi que la création d'une adresse mail syndicale par syndicat (l'UNSA en a une)
- le respect des représentants syndicaux, qui s'expriment dans le cadre de leur mandat de défense des salariés. Les revendications ou demandes portées par les représentants syndicaux ne sont peut-être pas partagées par les hauts responsables administratifs ou la présidence, les représentants qui en sont porteurs ne doivent pas être pris à partie, ni oralement ni par mail, et même à titre personnel (comme l'a fait Mme la DRH envers le représentant F.O. à propos de la défense des femmes du service d'entretien de l'IUT). A cet égard nous ne pouvons que regretter que des responsables de l'UJM en viennent à porter plainte contre des représentants syndicaux alors même qu'ils remplissent leurs mandats, et nous ne pouvons que nous féliciter de la décision judiciaire récente du

procureur qui a abouti au classement sans suite de la plainte déposée par le directeur du C.U.R. contre la représentante CGT à l'UJM, Mme Myriam Normand ;

- le respect de l'ensemble des élus dans tous les conseils, notamment des élus mandatés à titre syndical ; la fin de toutes les remarques narquoises, ironiques voire méprisantes à l'égard des représentants syndicaux et de tous les élus, la fin de tous les sous-entendus qui peuvent être blessants ou ressentis comme tels.

- Nous dénonçons vigoureusement la dérive que constituent les entraves de toute sorte à l'exercice légitime du droit syndical : les pratiques managériales d'intimidation pour étouffer la voix des personnels ne passeront pas.

Nous attendons qu'à l'avenir la présidence de l'Université de Saint-Étienne veille à ce que soient respectés les droits et la légitimité des syndicats.

## V- Documents

## Régime indemnitaire BIATSS

## PLAN D'AUGMENTATION DU REGIME INDEMNITAIRE SUR 3 ANS

Applicable au 1er juillet 2014

DOCUMENT DE TRAVAIL

CATEGORIE C		Montant 2014 / agent	Proposition groupe de travail	Taux d'augmentation	Année 1 (2014)		Année 2 (2015)		Année 3 (2016)						
					Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent	Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent	Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent					
CATEGORIE C	Magasinier	1687	1870	10,86%	3,50%	1 746	3,50%	1 807	3,50%	1 870					
	Mag. Principal														
	ATRF /ADJAENES 2C (Echelle 3)	2210	2450								2 287	3,50%	2 367	3,50%	2 450
	ATRF /ADJAENES 1C (Echelle 4)														
	ATRF/ADJAENES P2C (Echelle 5)														
	ATRF /ADJAENES P1C (Echelle 6)	1061	1176								10,86%	1 098	1 137	1 176	
ANT catégorie C															

CATEGORIE B		Montant 2014 / agent	Proposition groupe de travail	Taux d'augmentation	Année 1		Année 2		Année 3	
					Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent	Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent	Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent
CATEGORIE B	BIBAS <=5ème	1687	2075	23,00%	7,15%	1 808	7,15%	1 937	7,15%	2 075
	BIBAS 6ème	2113	2303	9,00%	2,89%	2 174	2,89%	2 237	2,89%	2 303
	SAENES TCH CN <=5ème	2537	2943	16,02%	5,08%	2 666	5,08%	2 801	5,07%	2 943
	TECH CN <= 5ème *	2488	2887	16,02%	5,08%	2 614	5,08%	2 747	5,07%	2 887
	TCH CN => 6ème	2537	3150	24,16%	7,48%	2 727	7,48%	2 931	7,48%	3 150
	SAENES => 6ème	3074	3150	2,47%	0,81%	3 099	0,81%	3 124	0,82%	3 150
	TECH CN => 6ème *	2488	3090	24,16%	7,48%	2 674	7,48%	2 874	7,48%	3 090
	SAENES SUP	3397	3533	4,01%	1,32%	3 442	1,32%	3 487	1,31%	3 533
	TECH SUP	3074		14,94%	4,75%	3 220	4,75%	3 373	4,75%	3 533
	SAENES EXC / TECH EXC	3397	3635	7,01%	2,28%	3 474	2,28%	3 554	2,28%	3 635
	TECH EXC*	3332	3566	7,01%	2,28%	3 408	2,28%	3 486	2,30%	3 566
	ANT contractuel B	1538	1707	11%	3,55%	1 593	3,55%	1 649	3,55%	1 707

CATEGORIE A		Montant 2014 / agent	Proposition groupe de travail	Taux d'augmentation	Année 1		Année 2		Année 3	
					Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent	Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent	Taux d'augmentation	Nouveau montant /an/agent
CATEGORIE A	ASI	3 480	3 800	9,20%	2,97%	3583	2,97%	3 690	2,98%	3800
	ASI*	3 412	3 726	9,20%	2,97%	3513	2,97%	3 618	2,98%	3726
	Contractuel équivalent ASI	1 803	1 969	9,20%	2,97%	1857	2,97%	1 912	2,98%	1969
	BIB	2 655	2 747	3,45%	0%	2655	3,45%	2 747	0%	2747
	ADAENES <=8ème / IGE 2C	4 146	4 289	3,45%	0%	4146	3,45%	4 289	0%	4289
	IGE 2C*	4 067	4 207	3,45%	0%	4067	3,45%	4 207	0%	4207
	ADAENES 9ème / IGE 1C	4 502	4 631	2,87%	0%	4502	2,87%	4 631	0%	4631
	IGE 1C*	4 067	4 542	11,68%	3,75%	4220	3,75%	4 378	3,75%	4542
	APAENES / IGE HC	5 272	5 394	2,31%	0%	5272	2,31%	5 394	0%	5394
	Contractuel équivalent IGE	2 016	2 082	3,26%	0%	2016	3,26%	2 082	0%	2082
	IGR 2C	5 914	5914	0,00%	0%	5914	0%	5 914	0%	5914
	IGR 2C*	5 800	5800	0,00%		5800		5800		
	IGR 1C	7 794	7794	0,00%		7794		7794		
	IGR 1C*	7 643	7643	0,00%		7643		7643		
	IGR HC	8 608	8608	0,00%		8608		8608		

<b>Total surcote année 1</b>	<b>Total surcote année 2</b>	<b>Total surcote année 3</b>
40 253	53 591	43 716

<b>Surcote cumulé</b>	<b>Surcote cumulé</b>
93 845	137 561

## COMMENTAIRES :

Ce plan d'augmentation du régime indemnitaire sur 3 ans répond aux objectifs suivants :

- Augmenter l'attractivité du régime indemnitaire de l'UJM, et cela en comparaison avec les régimes indemnitaires des universités lyonnaises
- Finaliser l'alignement entre les personnels des différentes filières, et faire évoluer les régimes indemnitaires des agents contractuels dans la même proportion que le régime indemnitaire des personnels titulaires.
- Eviter, une augmentation de fin d'année non concertée

Cette proposition permet d'avoir un plan pluriannuel concerté et d'augmenter de façon plus significative les régimes indemnitaires des personnels des catégories C et B.

Le Président de l'université s'engage à respecter ce plan dans la mesure où les conditions financières le permettront.

\* : bénéficiaires d'une prime (hors PFR, IAT, IFTS et PPRS) dont le montant (ramené à temps plein) est supérieur à 3000 €.

## Grille de carrière des agents non titulaires (ANT)

### CARRIERE DES ANT PERMANENTS A COMPTER DU 1er juillet 2014

(Suite à hausse du SMIC et réforme des grilles titulaires des B et C)

**DOCUMENT DE TRAVAIL**

Catégorie B Equivalent grade TECH				Catégorie C Equivalent grade ATRF					
Durée	Grille actuelle		Proposition		Durée	Grille actuelle		Proposition	
	INM	Evolution indiciaire	INM	Evolution indiciaire		INM	Evolution indiciaire	INM	Evolution indiciaire
2 ans	312		318		2 ans	309		313	
2 ans	314	2	320	2	2 ans	310	1	314	1
3 ans	316	2	323	3	2 ans	311	1	315	1
3 ans	322	6	327	4	3 ans	312	1	316	1
3 ans	332	10	336	9	3 ans	313	1	317	1
3 ans	342	10	347	11	3 ans	314	1	318	1
3 ans	352	10	359	12	3 ans	314	0	320	2
3 ans	362	10	372	13	3 ans	316	2	322	2
3 ans	374	12	386	14	3 ans	319	3	326	4
4 ans	386	12	401	15	4 ans	326	7	332	6
4 ans	400	14	417	16	4 ans	338	12	339	7
	414	14	434	17		347	9	348	9

#### OBSERVATIONS :

La dernière revalorisation du SMIC a automatiquement modifié les 2 "grilles actuelles" présentées ci-dessus. En effet, son montant actuel correspond à l'INM 313.

Le reclassement des agents dans les nouvelles grilles aura lieu au même échelon que celui détenu avant la hausse du SMIC et l'ancienneté acquise dans l'échelon sera conservée.

# Grille de rémunération contractuels : chargés de développement, enseignants, enseignants-chercheurs

## GRILLE DE SALAIRE CONTRACTUELS UJM CHARGES DE DEVELOPPEMENT / CHERCHEURS / ENSEIGNANTS / ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Indices de rémunération applicables pour les contrats débutant à partir du 1er septembre 2014 (CA du 7 juillet 2014)

version définitive du 16 juin 2014

CATEGORIE DE REFERENCE	Diplôme de référence	Expérience	INDICE BRUT	INM	QUOTITE	Montants 2014 <small>(sous réserve des évolutions de la valeur du point d'indice et des taux de cotisations)</small>			COUT TOTAL MENSUEL EMPLOYEUR CONTRAT < A 1 AN OU CONTRAT A TPS PARTIEL	COUT TOTAL MENSUEL EMPLOYEUR CONTRAT 2 A 1AN ET A TPS PLEIN (CONDITIONS CUMULATIVES)
						TRAITEMENT MENSUEL				
						BRUT	ID	NET		
CADRE 1 Chargés de développement (1) (2)	Master ou équivalent	Sans expérience	436	386	100%	1 787 €	0 €	1 446 €	2 535 €	2 505 €
		+ 2 ans	508	437	100%	2 023 €	0 €	1 637 €	2 870 €	2 836 €
		Entre 3 et 6 ans	612	514	100%	2 380 €	0 €	1 925 €	3 376 €	3 336 €
		Plus de 6 ans	701	582	100%	2 695 €	0 €	2 380 €	3 823 €	3 777 €
		Fonctions de Direction	801	658	100%	3 047 €	0 €	2 465 €	4 322 €	4 270 €
CADRE 2 Chargés d'étude ou de recherche (2)	Master ou équivalent	Première expérience	513	441	100%	2 042 €	0 €	1 652 €	2 896 €	2 862 €
		Moins de 3 ans	612	514	100%	2 380 €	0 €	1 925 €	3 376 €	3 336 €
		Entre 3 et 5 ans	691	574	100%	2 658 €	0 €	2 120 €	3 770 €	3 725 €
		Entre 5 et 7 ans	801	658	100%	3 047 €	0 €	2 465 €	4 322 €	4 270 €
		Plus de 7 ans	1015	821	100%	3 801 €	0 €	3 032 €	5 390 €	5 326 €
CADRE 2 bis Directeur de recherche (2)	Niveau HDR requis (4) (5)	Niveau PR2 début de carrière	1015	821	100%	3 801 €	0 €	3 032 €	5 390 €	5 326 €
		Niveau PR CI Ex début de carrière			1164	100%	5 389 €	0 €	4 216 €	7 639 €
CADRE 2 ter Contrats doctoraux	Contrat doctoral simple		402	364	100%	1 685 €	0 €	1 363 €	2 391 €	2 362 €
	Contrat doctoral étendu (84 heures d'enseignement ou CSTI, Vale. Expertise)		508	437	100%	2 023 €	0 €	1 637 €	2 870 €	2 836 €
CADRE 3 Enseignants (3) <small>(Service statutaire de référence : 384 heures)</small>	Master ou équivalent (4) (5)	Inférieure à 3 ans	423	376	100%	1 741 €	0 €	1 408 €	2 470 €	2 440 €
		Entre 3 et 6 ans	493	425	100%	1 968 €	0 €	1 592 €	2 791 €	2 758 €
		Entre 6 et 9 ans	540	459	100%	2 125 €	0 €	1 718 €	3 015 €	2 979 €
		Entre 9 et 12 ans	593	500	100%	2 315 €	0 €	1 873 €	3 284 €	3 245 €
		Entre 12 et 15 ans	634	531	100%	2 459 €	0 €	1 989 €	3 488 €	3 446 €
		Entre 15 et 18 ans	741	612	100%	2 834 €	0 €	2 292 €	4 020 €	3 971 €
		Plus de 18 ans	801	658	100%	3 047 €	0 €	2 465 €	4 322 €	4 270 €
CADRE 4 ATER U : 192 heures d'enc. + effectif recherche	Mêmes conditions qu'ATER	Aucune	513	441	100%	2 042 €	0 €	1 652 €	2 896 €	2 862 €
CADRE 5 Enseignants Chercheurs rang B "MC UJM" 192 heures enseignement + recherche	Docteur	Début de carrière (Jeune Docteur)	608	511	100%	2 366 €	0 €	1 934 €	3 356 €	3 316 €
		Milieu de carrière (5ème échelon)	821	673	100%	3 116 €	0 €	2 521 €	4 420 €	4 367 €
		Fin de carrière (8ème échelon)	1015	821	100%	3 801 €	0 €	3 032 €	5 390 €	5 326 €
CADRE 6 Enseignants Chercheurs rang A "PC UJM" 192 heures enseignement + recherche	Niveau HDR requis	Début de carrière	852	696	100%	3 223 €	0 €	2 601 €	4 571 €	4 516 €
		Milieu de carrière (A1) PR2 6ème échelon	881	734	100%	4 079 €	0 €	3 239 €	5 784 €	5 715 €
		Fin de carrière (C3) PR1 3ème échelon	1164	100%	5 390 €	0 €	4 216 €	7 639 €	7 547 €	
CADRE 7 Enseignants chercheurs invités	Docteur	Equivalent rang B	800	657	100%	3 042 €	0 €	2 461 €	4 315 €	4 263 €
	Niveau HDR requis	Equivalent rang A PR2 (Niveau HDR requis)	901	734	100%	3 398 €	0 €	2 732 €	4 820 €	4 762 €
	Niveau HDR requis	Equivalent rang A PR1 : Chercheur de haut Niveau	1015	821	100%	3 801 €	0 €	3 032 €	5 390 €	5 326 €
CADRE 8 Enseignants associés à mi-temps de Rang B	sans objet	Obligation de conserver une activité principale	253	309	50%	1 431 €	15 €	1 182 €	2 063 €	
CADRE 9 Enseignants associés à mi-temps de Rang A	sans objet	Obligation de conserver une activité principale	453	397	50%	1 838 €	0 €	1 487 €	2 607 €	

Ce barème permet exclusivement de déterminer le montant de la rémunération de l'agent en CDD lors de son recrutement et ne constitue pas "une grille d'évolution" qui permettrait à l'agent de bénéficier d'une augmentation automatique de sa rémunération.

Ces embauches se feront en CDD sur des ressources propres. La durée de ces contrats est variable mais n'excèdera pas 3 ans.

(1) Catégorie réservée aux seuls cas suivants : fonctions spécifiques induisant une forte responsabilité, fonctions rares sur le marché du travail, fonctions positionnées sur un projet stratégique pour l'UJM.

(2) Pour les contrats dont la durée est égale ou supérieure à un an, possibilité d'ajouter au salaire de base une prime basée sur les résultats (sous condition d'un contrat d'objectifs). La durée du travail est basée sur un temps plein avec 2,5 jours de congés par mois.

(3) Les enseignants universitaires permanents perçoivent une prime annuelle en référence à la prime d'enseignement supérieure versée aux personnels titulaires.

(4) Pour les personnes titulaires d'un titre ou d'un diplôme inférieur au diplôme de référence et recrutées au regard de leur expérience professionnelle, seule la fraction d'expérience professionnelle supérieure à 3 ans sera prise en compte pour déterminer le montant de rémunération.

(5) Pour les personnes dotées de compétences hautement spécialisées ou "rares" sur le marché du travail, l'expérience acquise pourra être majorée de 3 ans pour déterminer le montant de rémunération.

### Compléments de rémunération

SFT (supplément familial de traitement) :				
Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Montants mensuels plafonnés	Montants mensuels plafond
1 enfant	2,29 [ ]	-	2,29 [ ]	2,29 [ ]
2 enfants	10,67 [ ]	3%	23,04 [ ]	110,27 [ ]
3 enfants	15,24 [ ]	3%	181,56 [ ]	280,83 [ ]
Par enfant supplémentaire	4,57 [ ]	6%	129,31 [ ]	203,77 [ ]

**Remboursement de transport :**  
la moitié du montant de l'abonnement de travail, dans la limite de 77,10 [ ] / mois.