



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://fneccpfo42.fr/snpreesfo42/>

Primes à l'UJM + RIFSEEP = aggraver la pauvreté par l'inégalité !

Le syndicat FO de l'UJM a toujours dénoncé la politique des primes menée dans notre université et l'avait fait très précisément en 2014. Cette année-là en effet la présidence d'alors avait fièrement présenté en comité technique un tableau de primes pour les années 2014-2016 qui présentait des « augmentations » issues, déjà, de « groupes de travail ».

Bien loin de rattraper le retard accumulé par l'UJM en matière de politique indemnitaire, le tableau des primes 2014-2016 entérinait durablement le mauvais traitement des personnels BIATSS à l'UJM.

Seule organisation syndicale à faire un CR détaillé de ce CT du 23 juin 2014, FO avait par exemple souligné l'écart qui existait déjà entre le montant moyen des primes dans l'enseignement supérieur et la recherche (en 2012) et celui de l'UJM après la soi-disant « revalorisation » de 2014.

1. Extrait du CR du CT du 23 juin 2014 par FO : écart entre le montant moyen des primes au niveau national et le montant des primes à l'UJM

En euros et par an

Corps	Montant moyen constaté MESR (2012)	Montant moyen UJM (2014)	perte (en €/an)
Attachés	6257	4640	-1617
SAENES	3975	3242	-733
ADJAENES	2391	2287	-104
IGR	7862	7438	-424
IGE	4952	4143	-809
ASI	4105	3583	-522
Tech.	3500	3008	-492
ATRF	2311	2287	-24

La grande misère des primes UJM

Conséquence d'une autonomie qui a permis aux universités de jouer avec une enveloppe des primes fondue dans un budget global, ce différentiel, absolument énorme, n'a cessé de s'aggraver. Le même tableau de 2014 sert toujours de référence puisqu'il annonçait les primes pour 2016 ... et que celles-ci n'ont pas bougé d'un iota depuis.

L'UJM est donc désormais dans le « bas du tableau », les primes versées à l'UJM sont nettement inférieures à celles de la plupart des autres universités.

Ainsi, par exemple :

☛ **chez les ITRF :**

- un **IGE 2^e classe de l'UJM** gagne **955 € de moins par an** (- 80 € par mois) qu'à l'Université Bretagne Sud, **1711 € de moins** (- 142 € par mois) qu'à Lyon 2
- un **technicien classe normale** gagne **1153 € de moins par an** (- 96 € par mois) qu'à l'UBS, **1393 € de moins par an** (- 116 € par mois) qu'à Lyon 2
- un **adjoint technique** **166 € de moins par an** qu'à l'UBS, **310 € de moins par an** qu'à Lyon 2 !

☛ **chez les AENES et assistantes sociales :**

- une **secrétaire (SAENES) de cl. normale** gagne **1153 € de moins par an** (-96 € par mois) qu'à l'UBS !
- une **adjointe administrative** gagne **166 € de moins par an** qu'à l'UBS
- Une **assistante sociale principale** gagne **908 € de moins** (- 76 € par mois) que ses homologues travaillant au rectorat ou dans les EPLE de l'académie de Lyon !

☛ **chez les BU :**

- un **BAS (Bibas) cl. normale** gagne **1911 € de moins par an** (- 159 € par mois) qu'à l'UBS
- un **magasinier principal** gagne **818 € de moins par an** (- 68 € par mois) qu'à l'UBS !

Remarque : Comme il est aisé de le constater, les personnels dont les primes ont été les plus rognées étaient déjà en 2014 ceux des corps AENES et de l'assistance sociale, dans la mesure où l'UJM entendait et entend toujours « harmoniser » les primes des corps et grades correspondants, « harmonisation » en conséquence par le bas pour les AENES et assistantes sociales. Le RIFSEEP, qui d'une certaine manière fossilise les situations, les maintient donc dans un différentiel accentué, non seulement avec leurs homologues travaillant dans d'autres universités mais aussi avec ceux travaillant dans des EPLE ou rectorats.

Résultat de cette politique « autonomiste », **les montants des primes à l'UJM en 2018 sont donc encore plus inférieurs à ceux des autres universités qu'ils ne l'étaient en 2014**, comme le montre la comparaison avec les primes moyennes par corps, dont les montants sont fournis par le ministère lui-même dans les annexes des textes réglementaires relatifs au RIFSEEP, pour des années pourtant nettement antérieures à 2018.

Les primes à l'UJM sont inférieures en moyenne de 10 % à la moyenne nationale et, pour certains corps, c'est la catastrophe : pas loin de - 25 % chez les attachés, de - 20 % chez les bibliothécaires : voir ci-après.

2. Écart entre les montants moyens des primes dans l'enseignement supérieur et la recherche (source : MESR, moyennes par corps) et les montants moyens des primes à l'UJM

En euros par an

ITRF

Corps	Moy. UJM (en 2017)	Moy. nationale (en 2014)	écart UJM avec moy. nat. (%)	perte par mois en €
IGR	7439	8447	-11.9	-84
IGE	4771	5291	-9.8	-43
ASI	3800	4296	-11.5	-41
TEC	3382	3728	-9.3	-29
AT	2450	2570	-4.7	-10

AENES

Corps	Moy. UJM (en 2017)	Moy. nationale (en 2013)	écart UJM avec moy. nat. (%)	perte par mois en €
Attachés	5057	6688	-24.4	-136
SAENES	3405	4005	-15	-50
ADJAENES	2450	2436	0.6	0

BIB

Corps	Moy. UJM (en 2017)	Moy. nationale (en 2015)	écart UJM avec moy. nat. (%)	perte par mois en €
Conserv.	nc	7277		
BIB	4187	5199	-19.5	-84
BAS (Bibas)	3465	4256	-18.6	-66
Magasiniers	2625	2798	-6.2	-14

N.B. : Les moyennes des primes ne sont données par la DRGH ministérielle que pour les corps. La comparaison n'est donc pas possible pour chaque grade.

Un coup de massue supplémentaire : le RIFSEEP

Le RIFSEEP est comme on le sait destiné à individualiser les rémunérations. L'inégalité introduite entre universités par l'autonomie, le RIFSEEP l'étend aux postes, c'est-à-dire à tous les personnels. **Il deviendra au fil du temps impossible de se référer à une quelconque garantie collective pour sa prime**, chaque rémunération dépendant de l'appréciation de la « fonction », de la « sujétion » ou de l'« expertise » afférentes au poste.

Dans le cadre RIFSEEP l'UJM a décidé de ne pas utiliser le CIA, le complément individuel d'activité, sauf en des cas exceptionnels. C'est en un sens à saluer. Mais elle utilise l'IFSE presque de la même manière. Le ministère a en effet fixé des « socles » ou « minima réglementaires » pour les primes.

Il est tout d'abord à signaler que **les primes à l'UJM ne sont que de peu supérieures aux minima réglementaires** (souvent de 5 à 10 % au-dessus, mais seulement 2,7 % au-dessus pour les ASI, 0,8 % pour les Tech. cl. normale, 0,9 % pour les SAENES cl. normale).

De plus, lors de la première réunion du 17 mai sur le RIFSEEP, l'UJM n'a proposé de garantir pour l'IFSE que la moitié du « socle » ministériel, ainsi **l'UJM ne garantit réellement sur la durée que moins de la moitié des primes actuellement perçues**. Qu'est-il fait du reste de la prime, au-delà de la moitié du « socle » ministériel ? Ce reste de la prime sera précisément délivré en fonction de la « cartographie des postes » ou « cotation des postes » que l'UJM souhaite mettre en œuvre.

Si, dans un premier temps, compte tenu de ce que le ministère a concédé, il n'y aura pas de pertes, ultérieurement, **suivant la « cotation » du poste, celui-ci peut très bien se retrouver (en 2021, 2022, ...) avec une prime inférieure à celle actuellement perçue !** Compte tenu de la manière qu'a l'UJM de raboter les primes depuis 2009 (voir ci-dessus), dans un contexte d'austérité et d'« enveloppe fermée », il est fortement à craindre que ce genre de diminution se produise plus fréquemment qu'on ne croit.

Si certains postes peuvent être « surcotés », amenant ainsi une **inversion de la hiérarchie des grades** (un poste de grade inférieur pouvant donner lieu à une prime supérieure à celle du grade immédiatement supérieur), d'autres pourraient être « sous-cotés ».

La rémunération varierait donc en fonction des postes et même très certainement, *in fine*, en fonction des personnes qui occuperont ces postes. **C'est la concurrence généralisée entre les postes et donc entre les personnels qui les occupent qui serait ainsi généralisée.**

En outre la surcotation de certains postes sera une très bonne excuse pour ne pas envisager les changements de grades et plus encore de corps : **ceci justifierait que les passages de C en B et de B en A par liste d'aptitude soient encore moins nombreux.**

Quelles propositions pourraient être faites pour le RIFSEEP ?

Il n'y a pas de bon RIFSEEP, puisque celui-ci est fait pour individualiser les rémunérations et donc tasser encore la rémunération du plus grand nombre. C'est pourquoi FO reste opposée à ce système et revendique toujours :

- l'abrogation du RIFSEEP
- le respect des primes statutaires
- l'alignement des primes des AENES et corps de l'assistance sociale ou autres corps intervenant en université mais aussi en rectorats, IA, EPLE, sur ceux des primes délivrées dans l'académie
- la fin du gel du point d'indice et une revalorisation du point d'indice pour tous, à hauteur de 16 % (perte de pouvoir d'achat depuis 2000).

**Mais FO est aussi toujours prête à négocier ...
quand les conditions d'une vraie négociation sont réunies.**

A quoi sert-il de siéger dans une discussion dont les bases sont délibérément proposées pour faire perdre le plus grand nombre ? L'UJM ne propose même pas de rattrapage des primes pour tous et en outre elle entend mettre en œuvre le RIFSEEP de la manière la plus inégalitaire qui soit.

Correspondance entre les grades et les « groupes de fonction »

En réalité, il y aurait une manière de faire en sorte que le RIFSEEP ne soit pas source d'inégalités accrues, c'est d'établir une correspondance entre les grades et les « groupes de fonction » prévus par les textes réglementaires.

Revalorisation des primes

Le « socle » doit naturellement être assuré à 100 %. En outre, on pourrait en profiter pour rattraper au moins une partie du retard perdu, en envisageant des **revalorisations de rémunérations qui permettraient de se rapprocher de la moyenne nationale**, ce qui implique des revalorisations différenciées, en sorte que les corps AENES en particulier ne soient pas éternellement encore plus perdants que les autres. Il serait également possible d'utiliser de manière mesurée la modulation de l'IFSE au-delà des montants ainsi obtenus pour garantir le maintien de primes spécifiques, en particulier **la PFI des informaticiens.**

On verra à ce sujet les propositions de FO ESR 42 pour une base de discussion dans les tableaux ci-après.

Comme il est aisé de le constater, ces propositions n'ont rien d'extravagant puisqu'elles ne permettent même pas, dans la plupart des cas, de rattraper les écarts à la moyenne nationale. Et si certains corps apparaissent au-dessus de la moyenne nationale, il faut tenir compte du fait que celle-ci est en fait déjà obsolète, établie sur des montants datant de 2013, 2014 ou 2015, qui sont donc assez inférieurs à la réalité de 2018, puisque, dans beaucoup d'universités, les primes augmentent régulièrement chaque année...

Nous regrettons vivement que la direction de l'UJM ait pour l'instant totalement refusé toute discussion sur ces bases et ait voulu poursuivre, dans des groupes de travail très restreints, une très complexe et particulariste « cotation des postes ».

3. Propositions FO pour une base de discussion

ITRF

Corps	Grade	Gpe de fction	Prime UJM actuelle	Prop. FO (+10%)	écart à la moy. nat. par corps (%)
IGR	HC	1	8608	9469	-3.13
	1C	2	7794	8573	
	2C	3	5914	6505	
IGE	HC	1	5394	5933	-0.80
	1C	2	4631	5094	
	2C	2	4289	4718	
ASI		1	3800	4180	-2.70
TEC	CE	1	3566	3923	-0.21
	CS	2	3533	3886	
	CN	3	3047	3352	
AT	Principaux	1	2450	2695	+ 4.86
	CN	2	2450	2695	

AENES

Corps	Grade	Gpe de fction	Prime UJM actuelle	Prop. FO (+15%)	écart à la moy. nat. par corps (%)
Attachés	APA HC	1	5914	6801	-13.05
	APA	2	5394	6203	
	ADAENES 9e	3	4631	5326	
	ADAENES <= 8e	4	4289	4932	
SAENES	EXC	1	3635	4180	-2.23
	SUP	2	3533	4063	
	CN	2	3047	3504	
ADJAENES	Principaux (échelles 5 et 6)	1	2450	2818	+ 15.66
	CN (échelles 3 et 4)	2	2450	2818	

BIB

Corps	Grade	Gpe de fction	Prime UJM actuelle	Prime BU	Total UJM	Prop. FO (+10%)	% écart à la moy. nat.
Conserv.	Chef	1	nc				
	Normal	2	nc				
		3	nc				
BIB	HC	1	2747	1440	4187	4606	-11.41
	CN	2	2747	1440	4187	4606	
BAS (Bibas)	CE	1	2303	1200	3503	3853	-10.44
	CS	1	2303	1200	3503	3853	
	CN	2	2189	1200	3389	3728	
Magasiniers	Principal	1	1870	790	2660	2926	+ 3.2
	Magasinier	2	1870	720	2590	2849	

N.B. ITRF : 1) Prime UJM Tech. cl. normale calculée sur la moyenne de la prime des TECH cl. normale inf. au 5^e éch. et des TECH sup. au 5^e éch., différenciés actuellement dans la grille UJM. Avec la revalorisation d'ensemble, ceux-ci n'y perdraient pas. 2) Non comprises certaines primes particulières, notamment la PFI (prime de fonction informatique).

Celle-ci pourrait être attribuée, pour les postes concernés, sous forme d'une modulation de l'IFSE ou d'un montant additionnel à l'IFSE, correspondant au montant de l'actuelle PFI.

N.B. AENES : Prime UJM SAENES cl. normale calculée sur la moyenne de la prime des SAENES cl. normale inf. au 6^e éch. et des SAENES cl. normale sup. au 6^e éch., différenciés actuellement dans la grille UJM. Avec la revalorisation d'ensemble, ceux-ci n'y perdraient pas.

N.B. BIB : la prime UJM BAS cl. norm. actuelle est calculée sur la moyenne de la prime des BAS CN inf. au 6^e éch. et des BAS CN sup. au 6^e éch. Avec la revalorisation d'ensemble, ceux-ci n'y perdraient pas. 2) Les primes BU actuelles doivent être intégralement conservées dans le cadre de l'IFSE.

N.B. pour tous les corps : naturellement, on peut envisager l'attribution de points de NBI pour les fonctions jusqu'ici concernées.

###