

Comité Technique de l'UJM du 22 juin 2015

Notes de vos élus FO (FNEC-FP FO/ Snprees-FO et Supautonome-FO)

■ RIFSEEP	1
■ Avis sur le nouveau dispositif enseignants et enseignants-chercheurs (décharge formation en 1 ^e année, décharge recherche 1 ^e à 6 ^e année).....	2
■ Avis sur la nouvelle grille de rémunération des contractuels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs.....	3
■ Charte syndicale.....	3
RIFSEEP – Déclaration des organisations FNEC-FP FO et FERC-Sup CGT	3

■ RIFSEEP

- Le RIFSEEP est le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.
- Il comprend une part fixe, une part variable.

FO :

- Nous avons fait d'emblée une déclaration commune avec la FERC-SUP CGT, voir en fin de ces Notes de CR.

- Par beaucoup d'aspects, le RIFSEEP reprend le système de la PFR (prime de fonctions et de résultats), que FO avait dès l'origine combattu ;

- cependant il va plus loin encore, puisqu'il prévoit une appréciation poste par poste, indépendamment de la catégorie et du corps, du niveau de la prime (avec des bornes plancher et plafond toutefois). C'est donc une déconnexion presque complète entre catégorie/corps/grade et prime, qui ne peut être que dommageable à la majorité des personnels. Les montants plafonds de primes peuvent certes paraître alléchants (des catégories C pourraient ainsi en théorie toucher des primes supérieures à celles de A), mais, à supposer qu'ils soient alloués, il n'iraient qu'à quelques-uns et serviront sans doute surtout à rémunérer des collègues qui sont sous-classés (catégorie C faisant du travail de B voire de A, catégories B faisant du travail de A). Nous demandons l'intégration des primes statutaires aux salaires, une vraie revalorisation salariale et une véritable politique de promotion des agents qui effectuent des tâches relevant de la catégorie supérieure.

- Par ailleurs, s'il y a une garantie initiale qu'il n'y aura pour les agents aucune perte par rapport aux primes actuelles, il est aussi annoncé qu'il sera possible de ne plus bouger ces montants pendant quatre années... ce qui est une sorte de garantie de voir reculer ces primes en valeur relative.

- Comme toujours il est répondu à ces sujets que « oui, mais... nous sommes dans des contraintes budgétaires »... C'est bien pourquoi FO plus que jamais combat la politique d'austérité, qui résulte de mesures d'épongeage d'une dette qui n'a pas été contractée par les salariés mais créée par les banques. Tel était le sens de la grande grève interprofessionnelle du 9 avril, qui à n'en pas douter aura des prolongements dès septembre 2015.

- *Nous rappelons qu'aucune organisation syndicale n'a approuvé la mise en place du RIFSEEP lors du Conseil supérieur de la Fonction Publique d'état, que la mise en œuvre du Rifssep (décalée entre AENES et ITRF) est d'un point de vue pratique très problématique, certaines circulaires n'étant de plus pas parues (examen au CTMESR du 7 juillet).*

⇒ L'employeur renonce à soumettre le RIFSEEP au vote du CT.

☞ Il faut continuer à se battre pour la non mise en place du RIFSEEP. Nous vous invitons à signer la pétition FO à ce sujet (jointe à ces notes de CR) et à la remettre à un militant ou responsable FO (ou renvoyer par courrier interne à Sylvain Excoffon-Faculté SHS-Site Tréfilerie).

■ Avis sur le nouveau dispositif enseignants et enseignants-chercheurs (décharge formation en 1^e année, décharge recherche 1^e à 6^e année)

Ce dispositif consiste en :

- 20 H ETD de décharge « formation » pour les nouveaux enseignants et enseignants-chercheurs lors de leur 1^e année à l'UJM ;
 - 44H ETD de décharge « recherche » (sur projet validé) pour les nouveaux « maîtres de conférence » de la 1^e à la 6^e année ;
 - 44H ETD de décharge « mobilité » pour les professeurs nouveaux dans l'établissement
- Ce dispositif remplace les « décharges recherche » (jusqu'à 64 H ETD) accordées jusqu'ici.

FO :

- *C'est un dispositif intéressant, qui prend en compte les surcharges consécutives à l'entrée dans le métier ou, pour les professeurs venant de l'extérieur, à l'arrivée à l'UJM.*
- *si la formation, contrepartie de la décharge de 20H ETD, est « encouragée » pour les PRAG, PRCE et professeurs, elle est obligatoire pour les MC.*

FO demande :

- *combien de temps représente la formation en 1^e année ?*
 - > *environ 3 jours ou 6 demi-journées sur l'année.*
- *que le suivi de la formation ne soit pas obligatoire pour les nouveaux MC entrants, comme il est prévu (à la différence des professeurs et PRAG-PRCE). En effet :*
 - *dans certaines disciplines (Lettres et SHS en particulier) les nouveaux collègues MC ont souvent une expérience certaine d'enseignement dans le Second degré, expérience assortie de formations initiale et récurrente ;*
 - *surtout, ce serait un aménagement local du statut national, ce qui est ouvrir la porte à une déconstruction du statut national par en bas, quel que soit le caractère avantageux de cette mesure. FO demande donc que l'adhésion à la formation des nouveaux MCF (et les 20H ETD de décharge assorties) demeure facultative, faute de quoi nous serons contraints de voter contre.*
 - > *Réponse négative de l'employeur.*

⇒ FO vote contre.

■ Avis sur la nouvelle grille de rémunération des contractuels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs

- Il s'agit de revaloriser en particulier le cadre 2 de cette grille (« Recherche, fonctions réservées aux laboratoires », notamment les post-doctorants et chargés de recherche), car en décalage avec les autres cadres.

Commentaire FO :

- *Ceci est positif mais nous continuons à regretter que, dans le cadre 3 « enseignants », la rémunération prévue pour les contractuels de niveau CAPES pour ceux ayant moins de 3 ans d'expérience soit à l'INM 376, pour ceux ayant de 3 à 6 ans à l'INM 425.*

En effet, si les certifiés fonctionnaires sont embauchés à l'INM 349, ils sont à l'INM 432 au bout d'un an (c'est-à-dire lors de leur 1^e année comme titulaires), indice déjà très peu élevé. Il faudrait donc décaler l'INM 425 et l'attribuer aux contractuels ayant de un à trois ans d'ancienneté.

⇒ FO : abstention

■ Charte syndicale

Une « charte syndicale » est présentée, qui reprend les droits accordés aux organisations syndicales à l'UJM, dans le cadre des droits généraux prévus dans la fonction publique d'État.

FO :

- *Nous regrettons le terme de « charte », qui fleure bon l'Ancien Régime et n'a guère à voir avec l'exercice du droit syndical ;*

- *Nous demandons que les droits minimaux prévus dans la FPE soient respectés, notamment en matière de locaux (un local par organisation syndicale représentative dès lors qu'il y a plus de 500 agents, ce qui est le cas à l'UJM). Nous serions prêts à envisager des locaux partagés par site avec les autres organisations syndicales mais de toute façon il faut qu'il y ait au moins quatre ou cinq locaux au total à l'UJM. Une nouvelle rédaction est proposée qui permet d'envisager la mise en conformité de l'UJM avec le droit reconnu aux organisations syndicales.*

- *Par ailleurs, pour l'usage des listes de diffusion, nous demandons la signature de conventions avec l'UJM et les services informatiques, ce qui sera beaucoup plus clair.*

⇒ FO : abstention

RIFSEEP – Déclaration des organisations FNEC-FP FO et FERC-Sup CGT

Lors du CFSPE du 6 novembre 2013 le projet de RIFSEEP présenté n'a recueilli aucune voix des organisations syndicales représentées, une s'abstenant (la CGC), sept autres votant contre (FO, CGT, FSU, CFDT, UNSA, CFTC, Solidaires).

Depuis, le ministère a décidé d'autorité la mise en œuvre du RIFSEEP, présenté aujourd'hui au CT de l'UJM.

Les organisations syndicales représentées au Comité Technique de l'UJM (FNEC-FP FO ; FERC-Sup CGT) rappellent leur opposition de principe au RIFSEEP. Dans le prolongement de la PFR, ce nouveau régime indemnitaire permettrait d'attribuer une partie de la prime (le CIA, complément indemnitaire annuel) en fonction d'une appréciation sur l'accomplissement du service subjective donc arbitraire. De plus il déconnecterait du corps et du grade le montant et le niveau de la prime, en particulier par l'établissement d'une « cotation » des postes et des missions afférentes. Enfin il permet à l'administration de geler pendant 4 ans les primes. Associé au gel de la valeur du point d'indice depuis 2010, ce nouveau régime indemnitaire est en réalité un instrument au service de la politique d'austérité, qui tous les jours aggrave la situation des salariés de la fonction publique.

Les organisations syndicales représentées au CT de l'UJM émettent un vote contre la mise en œuvre à l'UJM du RIFSEEP, dont elles demandent le retrait. Elles refusent également de s'engager dans des groupes de travail qui impliqueraient sa mise en œuvre et entraînerait leur participation à la « cotation » des postes des collègues.

➔ sur tous ces points vos élus FO sont à votre disposition si vous souhaitez plus de renseignements (contacter sylvain.excoffon@univ-st-etienne.fr)

###