

Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°45 - 22 juin 2023

1. Informations générales

- La révision des statuts de l'Établissement Public Expérimental UCA (EPE UCA) aura lieu en septembre 2023. Il faudra définir si l'établissement fonctionnera avec 3 budgets distincts ou non : 1 UCA, 1 INP, 1 pour l'école d'architecture. Dans tous les cas il y aura un budget globalisé; et un "directoire" créé.
- Il y a eu 300 inscrits à la **Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail (SQVCT)**. Cette SQVCT a été l'occasion pour la FSU d'interpeler la Présidence mais aussi l'ensemble de la communauté universitaire sur la montée du mal-être au travail à l'UCA et sur la responsabilité directe qui incombait à la gouvernance et à l'Administration.
- La **Ministre S. Retailleau est venue aux Cézeaux le 1er juin**. La FSU souligne que cette visite a été tenue secrète jusqu'au dernier moment et montre la méfiance du gouvernement mais aussi de la gouvernance de l'UCA envers les personnels et étudiants .
Cela n'a pas empêché l'**Union étudiante (ex : UNEF), SUD, FO et la FSU d'organiser une casserolade digne de ce nom : [Voir la vidéo sur le twitter de France Bleue](#)**
- Concernant les **annonces de hausse du point d'indice**, la Présidence attend des informations d'ici fin juillet. Elle précise que les augmentations salariales décidées par l'État risquent de ne pas être financées par l'État et donc d'impacter le budget de l'université.

2. Primes RIFSEEP des BIATSS

La **FSU a organisé 2 réunions d'informations syndicales** le 5 et 9 juin 2023 pour vous présenter cette **réforme destructrice pour nos collectifs de travail**. 140 collègues ont participé à ces réunions (dont 70 en visio). Une nouvelle réunion aura lieu le mardi 11 juillet à 10h, uniquement en visio, pour répondre à vos questions à **vous présenter les [critères d'attribution des primes](#)**. Nous donnerons aussi des conseils pour d'éventuels recours.

Ce nouveau système de primes selon les fonctions exercées a déjà été voté lors des conseils de décembre 2022 : **[seules la FSU et FO s'étaient alors opposés](#)** (SUD n'avait pas encore d'élus, SGEN et UNSA avaient voté Pour). La délibération de juin 2023 concerne seulement la

précision de certains critères d'attributions, sans rien changer aux principes de ce **système de mise en concurrence généralisée des agents**.

Pour rappel, ce nouveau système signifie qu'entre agents d'un même corps ou grade, nous toucherons des primes différentes **selon nos fonctions**. C'est instaurer une concurrence entre agents sur les postes, c'est introduire des **critères contestables** pour justifier des primes différentes.

Vote : **8 Contre** (3 FSU, 1 FO, 1 SGEN, 2 UNSA) ; 2 abstentions UNSA.

A noter que **seule l'unanimité contre** oblige l'administration à proposer une nouvelle délibération modifiée. **1 seule abstention suffit à faire passer le texte de l'administration**.

La FSU avait calculé que la répartition de l'enveloppe de primes favorisait majoritairement les A+, aussi, la Présidence a accepté de permettre à davantage de C et B d'avoir une prime supérieure :

Répartition de l'enveloppe des primes		
Avant intervention FSU		Après
A	55%	50%
B	16%	26%
C	29%	24%
	100%	100%

Combien de C et de B surclassé(e)s ?	
C classés en B	59
B classés en A	23
C classés en A	2
Total	84

Cela reste très insuffisant :

- 32% des agents BIATSS de l'UCA toucheront la prime la plus basse : 325€
- 5% toucheront les primes les plus hautes : plus de 1000€.

Alors que le Ministère lui-même reconnaît que la **quasi totalité des C de la filière AENES font du travail de B**, que la totalité des **C des BAP scientifiques ITRF vont progressivement passer en B** et qu'un plan de requalification prévoit l'**augmentation des promotions de C en B chez les ITRF et magasiniers des Bibliothèques**, les enveloppes contraintes de l'UCA aboutissent à nier cet état de fait. Ainsi, **l'immense majorité des C toucheront le plus bas niveau de primes**.

Vous recevrez **courant juillet le courrier qui vous classe à un niveau de primes**. Vous aurez **2 mois pour faire un recours** (cf modèle). Recours ou pas, la nouvelle prime sera effective sur la **paie de novembre 2023** et il y aura un rattrapage si le recours aboutit.

[Lire les règles complètes du RIFSEEP UCA](#)

[Voir le tableau des critères de classement UCA](#)

3. Mensualisation des doctorants sans contrat doctoral et demandeurs d'emplois

Cette **décision est très attendue** par la FSU et par l'association de défense des doctorant(e)s.

Principe : les doctorant(e)s seront payés mensuellement à partir des heures prévues chaque semestre (régulation le dernier mois de chaque semestre). Le service fait est donc constaté 2 fois par an seulement.

Sont éligibles : les doctorant(e)s

- sans contrat doctoral ou demandeurs d'emploi.
- Les contrats de minimum 10h ETD par semestre.

La FSU a regretté que cette mensualisation ne s'applique pas à tous les doctorant(e)s, car c'est ce que demande la loi.

*Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche - article 11
« La rémunération des chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement. »*

Ce non respect des textes législatifs a poussé la FSU à s'abstenir.

La présidence indique qu'un groupe de travail aura lieu sur les emplois précaires (doctorant(e)s, vacataires, etc) afin d'améliorer leur situation.

Vote : 4 abstentions (3 FSU, 1 SUD) ; 6 pour (1 SGEN, 4 UNSA, 1 FO)

4. Cadrage du dispositif de référentiel d'équivalences horaires

Le cadrage reste le même sauf le retrait des responsabilités qui relèvent désormais des primes fonctionnelle RIPEC C2.

Vote : Pour à l'unanimité

5. Mutations : Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels BIATSS

Information : le site Place de l'emploi public devient "choisir le service public".

L'ensemble de syndicats ont dénoncé les problèmes de mobilités à l'UCA (retards, manque de transparence dans les postes ouverts, insuffisance des possibilités d'intégrer l'UCA pour les titulaires d'autres établissements...). Dans certaines composantes, les recrutements et remplacements des départs en mutation ne sont toujours pas enclenchés alors que les besoins sont pour la rentrée de septembre.

Dans ce contexte, la FSU ne peut soutenir la délibération proposée par l'administration. Ce **texte assène des principes déconnectés de la réalité et dans un langage managérial et libéral assumé** (ex : le texte vise à "favoriser la fluidité et la dynamique des trajectoires professionnelles").

La Présidence reconnaît ces difficultés et envisage de redimensionner l'offre de formation de l'UCA en cohérence avec la baisse des moyens pour 2027.

La FSU défend les **calendriers annuels de mutations** et le système des Commissions Administratives Paritaires, instances garantes de transparence et d'égalité de traitement...mais supprimées par la loi du 6 août 2019 (dite de transformation de la Fonction publique)

Elle dénonce :

- la généralisation des **recrutements au fil de l'eau**.
- la généralisation des **postes à profil pour les catégories C et B**. Un agent qui a eu un concours peut occuper n'importe quel poste prévu par son concours. C'est un mode d'exclusion arbitraire des candidats.
- les primes à la fonction mise en place par l'UCA (RIFSEEP, cf plus haut) qui **vont paralyser toute mutation interne** car partir voudra dire risquer de voir sa prime baisser.
- l'**obligation de rester 3 ans sur le même poste**, préconisée par le ministère.

Vote : 5 contre (3 FSU, 1 SUD, 1 FO) ; 5 pour (4 UNSA, 1 SGEN)

6. Cadrage des services d'enseignement et des heures complémentaires

Il persiste des **inégalités de traitements entre les PRAG (agréés) et les EC**. Un alignement vers le haut est en cours mais interroge sur le mode de calcul.

La délibération prévoit :

- **service EC = 192h + 192 heures complémentaires maximum**
- **service PRAG = 384h + 384 heures complémentaires maximum**
- A cela peuvent s'ajouter **50h heures complémentaires dérogatoires maximum**
- Il n'est pas prévu d'heures complémentaires pour les services de 496h (Fleura, SCLV)

L'objectif est de plafonner les dérogations à 50h heures complémentaires. La FSU indique que les quelques cas isolés qui dépassent les 50h dérogatoires révèlent un manque de recrutements. La FSU réclame la création de postes en lieu et place de la généralisation des heures complémentaires.

Vote : 5 abstentions (1 FO, 3 FSU, 1 SUD) ; 5 Pour (4UNSA, 1 SGEN)

7. Dons de jours de congé

Désormais, le **don de congés peut être fléché vers une personne choisie**. Le donateur reste anonyme. Il reste bien sûr possible de faire un don de congés sans décider de la personne dans le besoin qui en bénéficiera.

Les personnes qui peuvent bénéficier d'un don de congés sont : **les parents d'enfants malades, handicapés, accidentés**. D'autres personnes peuvent en bénéficier après arbitrage de la DRH. N'hésitez pas à faire une demande en cas de doute.

De plus, un rappel sera fait sur les **dispositifs d'autorisation d'absence (ASA) pour les aidants** dans le livret d'accueil des personnels. La **FSU insiste sur le recours à ces ASA et demande des droits de congés supplémentaires pour les aidants plutôt qu'un système de dons remettant en cause le droit à congés de tous**.

Vote Pour à l'unanimité.

8. Règles d'attribution des primes de charges administratives 2023-2024

Les primes de charges administratives sont désormais intégrées au C2 du RIPEC. **La FSU est contre l'individualisation des primes par le RIPEC**, nouveau régime indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs. Cela entérine la **différence de traitement entre les PRAG et les EC**. La FSU s'est donc abstenue et **soutient les revendications du collectif 384**.

Vote : 6 abstentions (1FO, 3FSU, 1SGEN et 1SUD) ; 4 pour : 4 UNSA.

9. Cadrage du dispositif de primes de responsabilités pédagogiques 2023-2024

Même analyse que pour les primes de charges administratives (point 7).

Vote : 5 abstentions (1FO, 3FSU, et 1SUD) ; 5 pour : 4 UNSA et 1SGEN

10. Procédure en cas de signalement de violences sexistes et sexuelles ou de discrimination

La délibération propose un **changement dans la composition de la commission d'enquête** : il s'agira désormais de personnes volontaires, les candidatures seront triées pour **éviter tout conflits d'influences ou éthiques**, ils seront **formés, issus de différentes structures** afin d'avoir un vivier pour que seuls 2 ou 3 membres participent à l'enquête.

Pour la procédure de signalement, **si le référent égalité est le directeur de l'agent**, il faut saisir le Président de l'université. Dans tous les cas, s'il y a un risque de partialité, le Président peut être saisi lors de la procédure de lancement. **Si une procédure disciplinaire est enclenchée, il y a un affichage anonyme** dans le service ou la composante notifiant la tenue de la commission disciplinaire et sa conclusion.

Vote : Pour à l'unanimité

11. Réorganisation de la reprographie

C'est grâce à l'action syndicale et des personnels en 2018 que les services de reprographies de proximité ont pu être conservés. Les élu(e)s FSU resteront donc vigilant(e)s sur ce plan de réorganisation.

La Présidence indique qu'il n'y aura pas de suppressions de postes, mais qu'il s'agirait de ne conserver que 2 sites sur 4 : aux Cézeaux et à la Rotonde.

Le FSU demande que cette restructuration passe en FC3SCT ou CSA. La Présidence indique que le plan passera en conseil quand il sera plus abouti, en 2024.

12. Intégration du pôle PARTAGE à la DRED

Partage est un service d'appui aux laboratoires de recherche pour la gestion administrative. Partage devient le 6e pôle de la DRED. Le projet présenté indique une hausse de moyens humains et une concertation avec les agents.

Vote : pour à l'unanimité

Questions diverses

- **La prise en charge de 15€ par l'employeur de la mutuelle est effective :**

Sur le bulletin de salaire apparaît : « Participation à la PSC ». La procédure n'est pas automatique, il faut avoir rempli le formulaire de demande aux RH, et fournir une attestation de sa mutuelle. Contacter les RH en cas de doute. Pour rappel, « La [participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation](#) » dans le privé (le reste à la charge du salarié) »

- Les agents contractuels sont informés le 30 juin 2023 du non renouvellement de leur contrat. Le renouvellement est lui notifié courant juillet.

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

Eric Panthou
Bibliothécaire, BU Sciences
Élu FSU Comité Social d'Administration (titulaire)
Eric.panthou@uca.fr
Secrétaire section SNASUB-FSU de l'UCA

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

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

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

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