

Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°46 - 15 septembre 2023

1. Informations générales

- Établissement labellisé par le ministère de l'Innovation aux côtés de 23 universités soit 4 millions d'euros avec un volet RH prévoyant des recrutements (non statutaires et temporaires).

L'UCA fait partie des 34 premières universités à signer un Contrat d'objectifs, de moyens et de performances (COMP), nouvelles modalités d'affectation des moyens mis en place par le MENESR en échange d'engagements des établissements.

Ces contrats vont progressivement prendre le relais du Dialogue stratégique de gestion. Ces contrats apporteront **sous contrôle de performance**, un complément de financement fléché sur des priorités stratégiques du Ministère, autrement dit, le financement de l'Université sera encore davantage fléché selon leur zèle à appliquer la politique de casse du gouvernement !

- **Annnonce de la Ministre de l'Enseignement Supérieur sur l'absence de compensation par l'État de la hausse du point d'indice au printemps** (+ de 3 millions sur l'année 2023 et 5,5 millions en plus sur 2024 en année pleine). 5,5 millions c'est l'équivalent de 5 campagnes d'emplois ! C'est un vrai souci pour les établissements, c'est une entorse au principe de décideur payeur constate Mathias Bernard. La Ministre, suite au CNESER de septembre a dit que les universités seraient finalement compensées à hauteur de 50%, ce qui ne règle pas le problème du reste du financement. Déficit prévu sur 2023 à l'UCA, dû à ces mesures et aussi au surcoût des fluides énergétiques.

2. Information sur le complément de rémunération des ESAS effectuant des activités dans le cadre du référentiel.

Concernant le régime indemnitaire des **enseignants du secondaire affectés dans le Supérieur (PRAG, PRCE)** : jusqu'en 2021, ils percevaient une prime d'enseignement supérieur équivalent à la PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur) des EC, d'environ 1200 euros par an. Dans le cadre de la LPR, il y a eu transformation de la PRES en C1 avec revalorisation (6400 euros en 2027). Une revalorisation de la PES a aussi été prévue mais bien moindre (4200 euros en 2027). Il y a eu des démissions collectives de responsabilités hors enseignements pour protester contre cette inégalité de traitement de la part des collègues concernés. Ces enseignants dans certaines composantes représentent jusqu'à 50 % des enseignants (IUT, INSPé notamment), ils ne font pas que de l'enseignement. Donc le souhait de l'UCA est de

reconnaître les responsabilités de ces agents par une mesure provisoire sur les fonds propres de l'UCA en attendant l'accord national.

Sur 350 collègues, 200 seraient concernés par ce dispositif avec hausse de 25 % de leur PCA/PRP.

Cela ne compensera pas la perte de 2000 euros par rapport aux EC répond Mathias à la question de la FSU et que seule une partie des collègues la touchera. La décision de l'UCA vise donc à lancer un signal positif à ces collègues mais **il s'agit de mesures relevant davantage du symbolique et ne répondant pas à leur revendication. C'est la raison pour laquelle la FSU s'est abstenue.**

Selon Mathias Bernard, cette réforme cristallise un malaise plus ancien de ces collègues qui ont le sentiment d'être défavorisés dans leur avancement par rapport à leurs collègues des EPLE. L'UCA n'a aucun poids sur l'avancement de ces collègues. La prise de responsabilités hors enseignements continuera à n'apporter aucun avantage en terme d'avancement.

Ces collègues contribuent aussi à la recherche, à la vie de l'établissement mais n'en tirent aucune reconnaissances.

VOTE : 4 Abstentions (3 FSU, 1 FO). 5 Pour (4 UNSA, 1SGEN)

3. Débat d'orientation en matière de ressources humaines (LORH) 2024

Un débat a été entamé sur ce dossier important sans que les élus disposent en amont de documents !

Au 1er janvier 2027, création d'un grand établissement, qui selon ses statuts comprendra une lettre d'orientation RH. L'UCA propose de mettre en place cette lettre d'orientation dès 2024, en commun avec l'INP.

Objectifs

- Déconcentrer certaines missions RH en Instituts. Par exemple, gestion des campagnes de moyens provisoires (contrats de moins d'un an) : Ater, Biatss ANT. Ces moyens seront gérés par les Instituts et non plus en Centrale. **Des risques d'inégalité de traitement sont pointés par la FSU.**

- Mise en œuvre du COMP (contrat d'objectifs, de moyens et de performance). **La gouvernance de l'UCA, en étant une des premières universités à signer ce contrat, réaffirme son zèle à appliquer les contre-réformes du gouvernement !**

- Projets portant sur la qualité de vie au travail (QVCT) et le développement du sentiment d'appartenance. Un GT sera constitué sur ce sujet. **La FSU constate que la QVCT c'est un ensemble (conditions de travail, reconnaissance, indemnitaire, management). Sur tous ces points, les signes négatifs se multiplient à l'UCA ces derniers mois : départs, demande de changement de postes, consultation de la médecine du travail, recours contre les attributions de primes (IFSE). La FSU considère donc qu'il s'agit ici de déclaration d'intentions en contradiction avec la réalité !**

- Une université plus inclusive et sociétale (handicap, énergie). **Là encore, pour sortir des déclarations d'intention, il faut agir vite, notamment dans le domaine isolation énergétique où des agents attendent depuis des années des améliorations.**

- Maintien global du nombre d'emplois, politique de cédésation et titularisation, requalification des emplois. **La FSU exige des engagements en terme de maintien globale des emplois titulaires et rappelle qu'il y a eu des plans entraînant des dizaines de gels de postes de titulaires depuis 2014 malgré un déficit de postes et des missions de plus en plus techniques et nombreuses.**

Réponse du Président à l'intervention de la FSU:

« Nous serons vigilants à éviter les inégalités de traitement au niveau de la subsidiarité.

Sur la QVCT, nous voulons aller plus loin que les déclarations d'intention. Nous avons eu une grande enquête l'an dernier qui a nourri des propositions en incluant des éléments liés aux rémunérations (ex des enseignants du Secondaire).

Sur le nombre d'emplois, c'est un engagement sur l'emploi statutaire et dans une logique de titularisation d'une partie des contractuels ; c'est même un engagement à une hausse de l'emploi statutaire. »

4. Point sur les lignes directrices de gestion relatives au RIPEC

(les élus ont reçu le document de plusieurs pages la veille, alors que les textes stipulent un envoi au minimum 7 jours avant l'instance !)

Le principal changement consiste à faire baisser la part de valorisation de la recherche à 50% maximale du montant de la prime.

Ces nouvelles directives pour le RIPEC C3 sont rétroactives alors que les dossiers ont déjà été déposés.

La FSU a rappelé son opposition aux principes du RIPEC, nouveau régime indemnitaire des Enseignants chercheurs renforçant l'arbitraire et le clientélisme dans l'attribution des primes. Comme il s'agit ici d'approuver les lignes directrices de gestion, nous nous y sommes opposés.

VOTE : Contre : 3 FSU ; Abstention : 1 FO et 1 SGEN ; Pour : 4 UNSA

5. Modification du dispositif de subvention complémentaire pour les repas

Vote pour à l'unanimité pour attribution prime 50 centimes pour chaque repas Crous pour les agents C. Plus personne ne bénéficiait de ce dispositif ancien en raison des modifications récentes des indices planchers.

Questions diverses

- **Mise en place prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (allant de 300 à 800 euros en une seule fois, pour une partie des agents). L'UCA propose de verser cela en novembre, comme le rattrapage RIFSEEP. (Enveloppe non compensée par l'État). Rappelons que pour certains, le versement de cette prime leur fera perdre des allocations familiales !

L'UCA attendra pour savoir si l'allocation doit être versée aux contrats étudiants : en théorie cela concerne tous les contrats donc les étudiants salariés devraient la percevoir...

- **Sur la construction de nouveaux locaux pour le SSU sur le site Dunant** : réponse sur le bâtiment à la fin du mois, avec lancement étude.

- **Groupes de rattachement des personnels Biatss pour l'IFSE (indemnitaire)**. Les notifications sont en train d'être distribuées aux agents. Le nouveau montant de prime et le rattrapage depuis septembre 2022 devraient être effectifs sur la **paie de novembre 2023**. Ces classements font suite à la nouvelle délibération de décembre 2022, actualisée en juin. **Pour rappel la FSU s'est opposée à ces deux délibérations quand l'UNSA l'a approuvée en décembre dernier, avant de partager ses votes en contre et abstention en juin**. Lors de ce dernier vote en juin, il a suffi d'une seule abstention pour faire passer ce texte !

La FSU a rappelé au Président ses multiples alertes depuis deux ans sur ces projets néfastes. Ces primes fonctionnelles multiplient les décisions arbitraires, l'incompréhension d'une partie des agents, le développement d'un sentiment d'injustice, la tension entre agents et leur hiérarchie, la mise en concurrence des agents entre eux.

La FSU ne dispose pas encore d'un tableau d'ensemble des conséquences de ce dispositif mais déjà nous constatons de nombreux cas de **sentiment d'injustice, d'envie de départ**. Nous constatons aussi des **inégalités de traitement patentes**. Par exemple dans un même service, des niveaux de primes cohabitent : des agents C d'une section vont presque tous toucher une prime de B supérieure de 100 euros à celle de l'immense majorité des autres agents C classés en C2. Ces choix sont d'abord le fruit du **clientélisme** et leur application repose sur l'**opacité totale dans la distribution des primes**. C'est la raison pour laquelle la FSU a demandé à l'Administration de nous fournir un **tableau détaillé par filières mais aussi par services de la répartition des primes**. Si l'envoi par filière sera fait prochainement, on nous a répondu que l'envoi par services risquait d'être trop précis et donc de donner des informations individuelles. Nous considérons au contraire que **toute transparence doit être faite sur les primes selon les services**.

La FSU a interpellé le Président en affirmant qu'il allait être confronté à des agents qui vont vouloir partir, être en mal-être ou simplement refuser de faire des missions qu'ils estiment mal reconnues ou ne relevant pas de leurs statuts.

Il a été précisé que les **Commissions paritaires d'établissement** (CPE, instances de recours sur les décisions individuelles des carrières des BIATSS) **seront consultées sur les recours sur les attributions de primes IFSE en novembre**. La FSU appelle le maximum d'agents à faire un recours individuel gracieux ou hiérarchique (voir notre mail du 12/09/2023). La FSU appelle à réfléchir à une prochaine action collective contre la mise en place de ce nouveau dispositif.

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