



Politique indemnitaire pour les personnels BIATSS titulaires de l'université de Caen Basse-Normandie

Le SNPTES-UNSA ne peut approuver les nouvelles propositions pour notamment les quatre raisons suivantes :

- Contrairement aux affirmations de la direction, **les personnels de catégories C ne bénéficieront pas d'indemnités supérieures à la moyenne interministérielle**. Le taux proposé pour les adjoints techniques, adjoints administratifs et magasiniers principaux se situe **en dessous de cette moyenne qui est d'environ 2 450 €/an**. De plus, il faut savoir que, selon une enquête du ministère, certains établissements versent jusqu'à 3 327 €/an, aux personnels de catégorie C.
- **Pour les corps des catégories A et B, le projet présenté prévoit la mise en place d'une gestion différenciée des ITRF, selon leur BAP et leur fonction**. Désormais, les ITRF des BAP A, B, C, D et F seront traités différemment des **ITRF des BAP J et G qui seront alignés sur les modalités de gestion des personnels de bibliothèques et de l'AENES**. Quant aux ITRF de BAP E, ils ne sont, pour l'instant, pas concernés par la **revalorisation de la PPRS**. Auraient-ils démerité ? Pour le SNPTES-UNSA, l'unité de gestion des personnels ITRF doit être maintenue. Le dispositif retenu par la direction va créer des iniquités, sources de démotivation.
- **L'application du principe de la prime de fonctions et de résultats (PFR) aux personnels des bibliothèques, AENES et ITRF de BAP J et G va créer une grande disparité de traitement entre les personnels**. Pour mémoire, la PFR est composée de deux parties. Une relative aux fonctions exercées par l'agent (part F) et l'autre aux résultats (part R). La part F est fixe, car elle est calculée après une cotation des postes, mais **la part R qui, par nature, est variable n'est pas obligatoirement versée**. **En clair, l'alignement sur le taux moyen interministériel n'est donc pas garanti sur le long terme**. Pour qu'il le soit, il faudrait que ce taux soit pris en compte en **totalité dans la part relative aux fonctions**.

- **La cotation des postes** proposée par la direction laisse entrevoir d'autres problématiques :
 - ✓ **Les agents de catégorie B occupants des fonctions cotées 2,3 et de catégorie A occupants des fonctions cotées 2 et 1,7 percevront une prime inférieure à la moyenne interministérielle.** À moins de compenser la différence dans la part variable relative aux résultats. Ce qui n'est pas une bonne solution !
 - ✓ Dans le tableau « Convergence des filières ITRF et AENES », l'assimilation des grades d'ingénieurs de recherche hors classe et 1^{re} classe aux corps des Conseillers d'administration scolaire et universitaire et des ingénieurs d'études hors classe au grade d'attaché est erronée. *L'arrêté du 24 janvier 2005 fixant la liste des corps d'assimilation pour l'attribution de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires à certaines catégories de personnel en fonction à l'administration centrale des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche* même s'il ne concerne pas directement l'université apporte un éclairage sur cette question de l'homologie des corps :
 - **Les ingénieurs de recherche hors classe et de 1^{re} classe doivent être assimilés aux administrateurs civils ;**
 - **Les ingénieurs de recherche de 2e classe et ingénieurs d'études hors classe doivent être assimilés aux attachés principaux et CASU ;**
 - **Les ingénieurs d'études de 1^{re} et 2^e classe ainsi que les assistants ingénieurs doivent être assimilés aux attachés.**

En conclusion, **le SNPTES est favorable à la volonté de l'université de Caen d'aligner les montants de primes des personnels BIATSS sur la moyenne interministérielle**, mais il est par contre **totallement opposé à la méthode employée qui, loin de résoudre les iniquités entre les différentes filières, va créer d'autres formes d'injustice**. Enfin ce nouveau projet ne peut pas faire oublier que l'université de Caen a pris 3 ans de retard, par rapport à l'application du plan en faveur de l'attractivité des métiers et des carrières dit « Plan carrières » qui prévoyait déjà l'alignement sur le taux moyen interministériel. Il aurait été souhaitable que les nouvelles propositions prévoient une compensation pour les sommes non perçus depuis 2011.

Toutes les raisons que nous venons d'exposer nous contraignent à voter contre cette refonte indemnitaire, malgré la promesse de revalorisation qui l'accompagne.