



Informations sur le régime indemnitaire BIATSS

Pau, le 25 juin 2014

Le CT du lundi 23 portant sur la revalorisation des primes versées au personnel BIATSS nous donne l'occasion de faire un point sur le sujet. Car ce qui nous intéresse avant tout c'est de savoir combien on va toucher, quand et en vertu de quelle règle. Puisse cette note y répondre.

Nous reviendrons plus en détail dans notre prochain compte-rendu de mandat de la réunion proprement dite du comité technique du 23 juin qui n'avait pas à son ordre du jour que la revalorisation du régime indemnitaire. N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques.

Le régime indemnitaire BIATSS, ce sont les primes versées aux personnels BIATSS mensuellement aux titulaires et semestriellement aux contractuels.

Depuis plusieurs années a été mise en œuvre à l'UPPA une politique d'homogénéisation des primes par corps et grades indépendamment de la filière dont l'agent relève. Ce mode de calcul permet de faire fi des intitulés de primes (IAT, IFTS pour les uns, PPRS pour les autres...) aux niveaux tout aussi divers, au profit de règles et de montants communs. La référence au taux interministériel s'est progressivement imposée car plus simple. Par ailleurs, il a été mis en place un régime indemnitaire pour les agents contractuels équivalent à environ 50% de celui des titulaires.

Les montants de l'IAT et de l'IFTS, indemnités attribuées principalement dans les filières administratives et des bibliothèques (et dans les corps techniques des personnels Recherche et Formation du secondaire), sont calculés à partir d'un montant de référence réglementaire indexé sur la valeur du point, variable selon les corps et grades et actualisé chaque année (sauf si gel du point d'indice... comme c'est le cas actuellement).

Par exemple le montant de l'IAT pour un agent de catégorie C échelle 3 était de 449,31 € annuel en 2013. Celui d'un agent de catégorie B CN de 588,69 €. A ce montant de référence est appliqué le fameux coefficient multiplicateur dont il nous avait été promis qu'il serait pour tous de 5 en 2011.

En 2014 il est normal que nous revendiquions le taux 6...ce qui donne

Rappel des différents taux d'actualité pour les primes mensuelles :

| Catégorie | Corps/Grade | UPPA 2013 (actuel) | Taux 5 | Taux 6 |
|-----------|--|--------------------|--------|--------|
| C | | 182,53 | 198,4 | 238,06 |
| B | jusqu'au 7ème échelon | 225,68 | 245,3 | 294,35 |
| B | à partir du 8ème échelon | 314,56 | 357,45 | 428,91 |
| A | ASI | 316,71 | 368,2 | 441,83 |
| A | IGE 1C et 2C - ADAENES - Bibliothécaire - Infirmière | 384,64 | 449,45 | 539,37 |
| A | IGE HC - IGR 2C - APAENES | 384,64 | 449,45 | 697,68 |
| A | Conservateur | 500 | 585 | 697,7 |
| A | IGR 1C - Conservateur en chef | 524,59 | 613 | 735,59 |
| A | IGR HC - AENESR | 524,59 | 613 | 872,22 |

Le taux 5 représente la proposition de la direction de l'UPPA pour application au 1/07/2014

Le taux 6 représente la revendication définie par les personnels en AG du 20/05/2014 et défendue par les syndicats CGT, FO, FSU et UNSA.

Comparaison annuelle entre la proposition de l'UPPA pour le taux 5 et le régime indemnitaire de l'université de Bordeaux appliqué depuis le 1/01/2014 : (Bordeaux 3 s'y est aussi aligné)

| Catégorie | Corps/Grade | UPPA annuel | UB annuel | Différence annuelle* |
|-----------|--|-------------|-----------|----------------------|
| C | | 2381 | 2368,56 | 12,44 |
| B | jusqu'au 7ème échelon | 2944 | 3304,68 | -360,68 |
| B | à partir du 8ème échelon | 4289 | 4040,04 | 248,96 |
| A | ASI | 4418 | 4364,4 | 53,6 |
| A | IGE 1C et 2C - ADAENES - Bibliothécaire - Infirmière | 5393 | 4861,44 | 531,56 |
| A | IGE HC - IGR 2C - APAENES | 5393 | 6631,2 | -1238,2 |
| A | Conservateur | 7020 | 6631,2 | 388,8 |
| A | IGR 1C - Conservateur en chef | 7356 | 8205,6 | -849,6 |
| A | IGR HC - AENESR | 7356 | 8400 | -1044 |

*la différence sera plus importante au détriment de l'UPPA pour l'année 2014 si la revalorisation n'intervient que le 1/07/2014 comme le prévoit la direction au lieu du 1/01/2014 comme demandé par les syndicats.

Pour les contractuels, la direction maintient l'inégalité de traitement qui consiste à octroyer une prime annuelle aux contractuels représentant environ la moitié de la prime annuelle des titulaires, sans distinction des différents grades par catégories.

Evolution des primes pour les personnels contractuels :

| Catégorie | Depuis 2010 | En 2015* | Augmentation en 5 ans | Augmentation TITU en 2 ans |
|-----------|-------------|----------|-----------------------|----------------------------|
| A | 2000 | 2400 | 400 | 618 à 778 |
| B | 1500 | 1800 | 300 | 412 à 601 |
| C | 1000 | 1200 | 200 | 333 |

*Barème 2015 proposé par la direction au 1/01/2015 et demandé par les syndicats au 1/01/2014

Comparatif 2013 à 2015 entre les primes des agents contractuels (ANT) et celles des agents titulaires (TITU) :

| Catégorie | Corps/Grade | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | |
|-----------|--------------------------|------|------|-------|------|-------|-------|------|------|-------|
| | | ANT | TITU | Ecart | ANT | TITU* | Ecart | ANT | TITU | Ecart |
| C | | 1000 | 2190 | -1190 | 1000 | 2286 | -1286 | 1200 | 2381 | -1181 |
| B | jusqu'au 7ème échelon | 1500 | 2708 | -1208 | 1500 | 2826 | -1326 | 1800 | 2944 | -1144 |
| B | à partir du 8ème échelon | 1500 | 3775 | -2275 | 1500 | 4032 | -2532 | 1800 | 4289 | -2489 |
| A | ASI | 2000 | 3801 | -1801 | 2000 | 4109 | -2109 | 2400 | 4418 | -2018 |
| A | IGE 1C et 2C | 2000 | 4616 | -2616 | 2000 | 5005 | -3005 | 2400 | 5393 | -2993 |
| A | IGE HC - IGR 2C | 2000 | 4616 | -2616 | 2000 | 5005 | -3005 | 2400 | 5393 | -2993 |

*calculé selon proposition direction avec 50% au taux de 2013 et 50% au taux 5 applicable au 1/07/2014

Il est utile de rappeler que ces éléments ne sont que des éléments d'information sur la situation.

La CGT, comme d'autres syndicats, revendique l'intégration des primes dans la rémunération principale et la revalorisation du point d'indice bloqué depuis 2010.

Par ailleurs, il faut faire attention à ce que l'application purement mathématique d'un nouveau taux ne vienne pas augmenter l'écart de rémunération entre les différentes catégories. En ce sens, il nous paraît indispensable de veiller à un traitement particulier pour les plus petites rémunérations afin qu'elles ne soient pas décrochées des autres.