

**CONSEIL DE LA FACULTÉ DES SCIENCES ET INGÉNIERIE**

**Motion relative à la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Les membres du Conseil de la Faculté des Sciences et Ingénierie souhaitent par cette motion exprimer leur désaccord avec la direction de l'Université sur la politique de « primes au mérite » qu'elle vient de remettre en place pour les personnels Biatss, malgré toutes les conséquences désastreuses que cette politique a eu en matière de souffrance au travail par le passé à l'ex UPMC.

Cette prime (le CIA « complément individuel d'activité ») va être distribuée en fin d'année dans chaque service, avec une enveloppe globale différenciée selon la catégorie de personnels.

Elle est calculée de la manière suivante : 700€ X nombre de collègues en catégorie A, 400 € X nombre de collègues en catégorie B, et 300 € X nombre de collègues en catégorie C.

L'enveloppe est globale et peut être distribuée selon les modalités du tableau ci-dessous (les montants associés aux coefficients restants liés aux catégories).

	0	1	2	3	4	5	6
A	0 €	175 €	350 €	525 €	700 €	875 €	1 050 €
B	0 €	100 €	200 €	300 €	400 €	500 €	600 €
C	0 €	75 €	150 €	225 €	300 €	375 €	450 €

Il va donc être de nouveau possible pour certains responsables de service de moduler plus ou moins fortement le montant de la prime et donner plus à certains et moins à d'autres.

C'est cette possibilité de modulation que nous contestons et dénonçons aujourd'hui : cette prime individualisée a en effet déjà existé à l'UPMC avant la fusion de 2018, la PII (prime individuelle d'investissement), et les conséquences induites sur les collègues sont connues : augmentation des arrêts maladie, des signalements et des accompagnements. Cette prime avait été abandonnée au moment de la fusion lors de la mise en place du RIFSEEP, suite à l'explosion des risques psycho sociaux qu'elle avait engendré.

Selon les médecins spécialistes de la santé au travail, l'évaluation individualisée des performances au travail est un vecteur de souffrance et un outil de management à risque élevé.

Les conséquences observées par le passé à l'UPMC suite à la mise en place de la PII démontrent qu'ils ne s'étaient pas trompés.

Par ailleurs, la différenciation du montant de l'enveloppe du CIA selon la catégorie est en contradiction avec le principe de reconnaissance de l'engagement professionnel : comment expliquer qu'à engagement égal une personne de catégorie C ne recevra pas le même montant de CIA que son collègue de catégorie B ou A ? L'engagement professionnel ne peut être différencié selon la catégorie.

Pour la PII chez les contractuels, le montant moyen est de 1000 euros toutes catégories confondues, et le montant de référence 250 euros. La direction de l'université justifie la mise en place du CIA pour des raisons d'équité entre contractuels et fonctionnaires, alors pourquoi cette différence de traitement chez les statutaires sur les montants attribués et leur répartition entre catégories ?

Les membres du conseil de la FSI regrettent l'absence de réelle discussion et de concertation avec les organisations syndicales, les facultés et les composantes, préalablement à la mise en place du CIA acté par le CA du 24 septembre 2024. Ils rappellent que ce système a été rejeté par l'ensemble des syndicats en CSA : 8 votes contre, 1 abstention et 1 seul vote pour.

Le conseil rappelle l'importance et l'urgence d'organiser une conférence sociale permettant de mener un véritable travail de fond, concerté, sur les salaires des contractuels, la révision des IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) des fonctionnaires, ainsi que sur une façon effective de prendre en charge les surcroits de travail (liés notamment à des absences ou vacances de poste dans les équipes).

En conclusion, les membres du conseil de la FSI s'opposent au principe d'une prime modulable et demandent que soit organisé dès janvier 2025 un groupe de travail universitaire avec les organisations syndicales, facultés et composantes pour proposer des adaptations du dispositif actuel de primes des personnels IATSS permettant la mise en place d'une prime de fin d'année égale pour tous et toutes, quelle que soit la catégorie à laquelle l'agent appartient.