



Une analyse des mesures relatives aux BIATOSS qui sont suggérées dans le rapport de François d'Aubert du 14 avril 2008

http://www.sncs.fr/IMG/pdf/Rapport_d_Aubert_2008_0416.pdf

(augmentation du temps de travail, individualisation des rémunérations, organisation pérenne de la précarité).

Les personnels BIATOSS dans le rapport d'Aubert : un programme de régression

Les personnels BIATOSS sont les grands absents de ce rapport. Ils ne sont évoqués qu'à deux reprises, pour critiquer les conditions de travail et de rémunération de ceux qui relèvent de l'enseignement supérieur. Mais pour être brèves, l'analyse et les propositions de Monsieur d'Aubert n'en sont pas moins révélatrices des tendances fortes à la régression en matière d'emploi, de conditions de travail et de rémunérations des agents.

L'objectif

p.11, le § 3 recommande la définition de politiques de ressources humaines communes entre les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche, pointant les tâches comparables réalisées par des personnels soumis à conditions de travail et de rémunérations différentes.

L'harmonisation de ces conditions de travail et de rémunérations est un objectif souhaitable mais la vraie question est selon quel principe? On peut harmoniser vers le haut : emplois confiés à des fonctionnaires dont les statuts sont alignés sur les régimes les plus favorables. On peut aussi harmoniser vers le bas : emplois précaires alignés sur les régimes contractuels les moins favorables.

La RGPP nous suggère un alignement vers le bas, vers les régimes les moins favorables aux salariés.

Le programme

P. 21 et 22, le § 5.4 détaille les mesures d'harmonisation des règles en matière de gestion des personnels. Trois points sont évoqués :

- 5.4.1 Le temps de travail
- 5.4.2 Les règles en matière indemnitaire
- 5.4.3 La gestion des contractuels

Ces trois points constituent un programme en soi : augmentation du temps de travail, individualisation des rémunérations, précarisation de l'emploi.

Le § 5.4.1 est un modèle de langue de bois : tout en prétendant ne pas esquiver la question délicate du temps de travail, il ne formule explicitement aucune proposition. Il se contente de railler le manque de crédibilité des universités au motif que les services sont parfois fermés ou bien tournent au ralenti du fait des vacances. Puis il met en cause, non pas l'organisation du temps de travail mais son volume, sa durée annuelle jugée insuffisante dans certaines universités. Il laisse visiblement au lecteur le soin de formuler lui-même les mesures qu'imposeraient son constat.

Le § 5.4.2 évoque le régime indemnitaire des personnels BIATOSS en le limitant à celui des personnels IT et ITRF, oubliant au passage les personnels de l'ASU, des Bibliothèques ou de Santé.

Il réduit la question de l'harmonisation rémunérations à celle des indemnités. La FSU pourrait souscrire à un projet d'harmonisation des rémunérations mais elle rappelle sa revendication de l'intégration des primes dans le salaire.

Elle dénonce la régression de la part du salaire indiciaire dans la rémunération globale au profit des primes et indemnités, part variable qui serait soumise à l'opinion que se fait de nous notre supérieur hiérarchique direct, jugement subjectif fondée avant tout sur les relations interpersonnelles plutôt que sur le travail effectivement réalisé.

Le § 5.4.3 évoque un rapprochement dans la gestion des contractuels. Soit. Mais la FSU préférerait l'affirmation de la nécessité d'une politique volontariste en matière de résorption de la précarité en lieu et place d'un appel à son organisation rationnelle.

Tant qu'il subsistera des collègues condamnés à la précarité, l'Etat employeur ne pourra prétendre réaliser une réelle politique d'harmonisation des conditions de travail et de rémunérations porteuse de progrès social.

SNASUB - FSU

SYNDICAT NATIONAL
DE L'ADMINISTRATION
SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE
ET DES BIBLIOTHÈQUES



Le Snasub/Fsu au service des personnels administratifs, ITRF et des Bibliothèques de l'académie d'Amiens