

Communiqué

Du mieux pour les BIATSS ? Il ne faut pas croire au Père Noël

17 décembre 2021

En cette fin d'année, nous récapitulons plusieurs textes ministériels ayant pour objectif affiché d'améliorer les carrières et les indemnités des BIATSS :

1. Augmentation des possibilités de promotions de corps pour les ITRF (2022-2027);
2. Augmentation des possibilités de promotions pour les BIATSS de catégorie B et C (2022-2024) ;
3. Revalorisation de l'IFSE (2021) ;

Ces mesures partielles auraient pu aller dans le sens des revendications CGT FERC Sup. Pour autant, faut-il s'en réjouir bruyamment en cette veille de Noël ? C'est un euphémisme de dire que nous restons loin du compte, comme nous allons le voir.

1. Repyramidage ITRF (Augmentation des possibilités de promotions de corps pour les ITRF)

Dans le cadre de la loi de la programmation de la recherche (LPR), le Ministère met en œuvre le protocole d'accord du 12 octobre 2020 pour « requalifier des emplois (ITRF) qui concourent au développement de la recherche et des emplois d'appui à l'enseignement, et ainsi de mettre en adéquation la reconnaissance des compétences des agents et une qualification appropriée des supports occupés. »

Corps	Effectifs du corps	Postes à requalifier (sur 5 ans)	Répartition sur la durée					Estimation du vivier des promouvables	Femmes dans le vivier
			Total	2022	2023	2024	2025		
IGR	3175	100	34	33	33	0	0	7183	51%
IGE	10596	600	150	150	100	100	100	2411	49%
ASI	4539	1450	362	362	242	242	242	7147	56%
TCH	14507	2500	500	500	500	500	500	13577	62%

Tableau 1 : récapitulatif des contingents supplémentaires d'avancement de corps ITRF (2022-2027)

Ces promotions supplémentaires sont bienvenues : trop de collègues sont surqualifiés, sur des missions au-dessus de leurs postes, ou encore restent bloqués dans leur carrière. Mais le périmètre et les modalités de promotion ne sont pas satisfaisantes :

- Seuls certains collègues BIATSS sont concernés :
 1. les AENES et les personnels de bibliothèque en sont exclus.
 2. Parmi les ITRF, ne sont concernés que
 1. les ITRF qui sont liés à la recherche (de toutes les BAP), et
 2. les ITRF qui s'occupent de « fonctions d'appui à l'enseignement scientifique dans les BAP A, B, C, D et E » ;
- Les modalités de promotions ne sont pas homogènes : procédure de sélection professionnelle nationale pour l'accès aux corps des IGE et des IGR, liste d'aptitude nationale spéciale pour l'accès au corps des techniciens, **mais concours réservés locaux à la main des chefs d'établissement pour l'accès au corps des ASI**, contre l'avis de la CGT.

À nouveau, l'approche ministérielle conduit à mettre en place des usines à gaz compliquées à appréhender, complexes à mettre en œuvre, et sans cohérence globale. Par ailleurs, la distinction entre les corps ne garantit pas l'égalité de traitement.

Nous revendiquons une procédure de sélection professionnelle à caractère national (avec examen pro sur la base du parcours des agents et d'un entretien) pour tous les corps, afin de respecter le principe d'égalité de traitement et d'éviter des promotions sur des critères subjectifs.

2. Possibilités de promotions de grades pour les BIATSS de catégorie B et C

Toujours en lien avec les revendications de la CGT, un début d'harmonisation des taux de promotion « dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » vient de faire l'objet d'un arrêté le 29 novembre 2021. Cela aura pour conséquence d'augmenter sensiblement les possibilités d'avancement de grade pour tous les statuts (ITRF, AENES, Bibs) des catégories B et C de l'ESR pour les trois années à venir (2022, 2023, 2024).

Catégorie (ITRF, AENES, Bib)	Grade	2021	2022-2024
Cat. C	C1 → C2 (Principale 2ème Classe)	Entre 12 et 23 %	28%
	C2 → C3 (Principale 1ère Classe)	Entre 5 et 9 %	16,5%
Cat. B	B1 → B2 (Classe supérieure)	Entre 9 et 11 %	18%
	B2 → B3 (Classe exceptionnelle)	Entre 10 et 12 %	14%

Tableau 2 : évolution des taux de promotions pour les corps de catégorie B et C de l'ESR (techniciens, secrétaires, bibliothécaires, adjoints techniques, adjoints administratifs, magasiniers...)

Dans le contexte de paupérisation des plus bas salaires de la fonction publique, ces nouvelles mesures sont loin de répondre à l'urgence sociale qui touche les agent-es les plus modestes. Les grilles de catégorie B et C n'ont de cesse d'être écrasées car le SMIC est peu à peu réévalué, et l'ensemble des grilles ne bouge jamais ! Les possibilités de promotions supplémentaires sont certes les bienvenues, mais les collègues ne pourront qu'être déçus de constater que leur promotion ne conduira qu'à quelques points d'indice supplémentaires les premières années. Par ailleurs, pourquoi exclure ainsi les corps de catégorie A ? Ces collègues, diplômés de l'enseignement supérieur, commencent leur carrière seulement 10 % au dessus du SMIC, et certains ne dépassent pas deux SMIC en fin de carrière !

Rappelons qu'une promotion devrait augmenter le pouvoir d'achat des promus. Or, ces modestes augmentations sont très loin de compenser les 20 % de pertes depuis 2000. Qui pis est dans un contexte de retour d'une forte inflation.

3. Revalorisation de l'IFSE

Le décret RIFSEEP de 2014 prévoyait une revalorisation de l'Indemnité Fonction, Sujétion, Expertise (IFSE) tous les trois ans. Pour 2021, cette revalorisation correspond à une augmentation forfaitaire de 100 € brut par an et par agent-e.

Par ailleurs, le gouvernement inscrit cette revalorisation dans une perspective de « convergence indemnitaire » inscrite dans le protocole LPR du 12 octobre 2020. Cette convergence correspond à une augmentation de la prime en **moyenne** de 163 € brut par an et par agent-e, rétroactif au 1er janvier 2021. Mais la répartition sera très variable selon les groupes RIFSEEP et selon les établissements, et ne sera pas rétroactive partout.

Quant à la poursuite de cette convergence jusqu'en 2027, outre qu'il s'agit encore d'une augmentation en moyenne, donc sans aucune garantie pour les agent-es et un grand risque d'amplifier encore les injustices, on soulignera que ces belles promesses n'engagent nullement le président et le Parlement qui seront élus en 2022 !

Notifiées très tardivement cette année aux établissements (en août 2021, circulaire d'accompagnement en octobre 2021), ces augmentations doivent être rétroactives au 1er janvier 2021.

Ces revalorisations indemnitaires, bien modestes et profondément injustes, d'une part relèvent des primes et non du traitement indiciaire, et d'autre part sont très loin de compenser les pertes de pouvoirs d'achat depuis 2000.

Bref, ces mesures disparates, sans cohérence générale, complexes, lourdes et coûteuses à mettre en œuvre, très largement insuffisantes, et parfois profondément injustes, ne sauraient nous réjouir ! D'autant plus que le contexte économique de cette fin 2021 risque de faire disparaître ces modestes revalorisations dans les sables de l'inflation !

Le point d'indice reste gelé pour une nouvelle année, ce qui a conduit la CGT, FO, FSU, et Solidaires à claquer la porte de la conférence salariale dans la fonction publique.

Pendant ce quinquennat, aucune mesure générale de revalorisation salariale n'a été prise !

Les saupoudrages de cette fin 2021, dont les grossières fins électoralistes ne trompent personne, ne compensent évidemment pas les pertes de pouvoir d'achat des agent-es publics sur ce quinquennat, et pire encore depuis 20 ans.

Ce gouvernement ne comprend que le rapport de force, seule une mobilisation de grande ampleur pour les salaires nous permettra de gagner !

Avec FO, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, Unef et UNL, la CGT appelle les personnels à se mobiliser par la grève et les manifestations pour les salaires, le point d'indice, les pensions et les carrières le 27 janvier.

Contact presse : Frédérique Bey, Jean-Marc Nicolas

<https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/qui-sommes-nous/>

