Statuts des BIATOSS

I. PRESENTATION DES PERSONNELS BIATOSS

1. Composition = essentiellement 3 corps, eux-mêmes de 3 catégories (A,B,C) :

- ASU = Administration Scolaire et Universitaire ;
- personnels de Bibliothèque ;
- ITRF = Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation.

2. Recrutement

- par concours national / régional pour les ASU et Biblio. ;
- pas de mouvement national : ITRF ⇒ embauche individuelle auprès des établissements.

3. Projet Pécresse après commission Schwartz

- **refonte en un seul corps, sur modèle ITRF** = suppression concours et recrutement sur aptitude (et non plus par qualification fixée par un concours [faire le // avec le projet de mastérisation des concours et la mise en place de diplômes d'aptitude = les masters d'enseignement qui pourraient suffire pour assurer la fonction d'enseignant] ;
- pour les personnels de l'ASU, **mise en place de PRP** (postes à responsabilité particulière = avec contrat d'objectifs et missions particulières) par modification récente du code de l'Education (art. L.712-2, 7ème alinéa) =
  (i) sans concours et sur base entretien embauche ;
  (ii) recrutement annulé si le président d'université fait valoir son droit de veto (**droit donné par la LRU**) ;
  (iii) poste unique par son profil particulier, d'où accroissement difficulté mutations ;
  (iv) passage du statut de fonctionnaire d'état à **fonctionnaire d'établissement** avec perte des prestations sociales assurées par l'Etat.

II. RENFORCEMENT DE LA PRECARITE

1. Le cas de la catégorie C

- plus de 50% des Biatos (51,6% exactement ⇒ rapporter aux 850 BIATOSS de Lyon2) ;
- ex. par corps = secrétaire, magasinier, adjoint technique…

2. Déclarations Pécresse, 24/02, France-Inter

- **suppression** catégorie C « qui n'est pas au cœur des préoccupations de l'université » ;
- **externalisation** de cette catégorie ;
- bilan :
  (i) s'attaquer à et **fragiliser** la catégorie la plus importante en nombre ;
  (ii) ouvrir la voie à l'embauche de **personnels précaires**, souvent sur la base d'un contrat de 10 mois (= économie des salaires des mois de juillet/août) – sachant qu'actuellement, il y a déjà environ 30% de précaires chez les BIATOSS et que 70% de ces personnels précaires de catégorie C ont un contrat de 10 mois ;
  (iii) ouvrir la voie à l'embauche de personnels du privé (sous-traitance) [**N.B.** : voir Plan Campus = risque important pour magasiniers !].

III. AUGMENTATION DES INEGALITES

1. Le statut de la fonction publique

- distinction essentielle, définitoire de la fonction publique = différence grade / emploi ;

[💣 distinction mise à mal chez les enseignants-chercheurs par le projet de décret sur les statuts : p.ex. 2 maîtres de conférence, de même grade donc, pourront avoir des emplois d'enseignant-chercheur de contenus différents (+/- enseignement et de recherche) ;]

💣 même mise à mal – déjà en partie effective – chez les BIATOSS par mise en place croissante des PRP avec un volet **« compétences »** dont on attend des **« résultats »** ⇒ un poste de secrétaire ne sera plus égal à un poste de secrétaire, selon les compétences définies et les résultats attendus ;

💣 bilan :

(i) dilution des statuts ;

(ii) inégalités croissantes entre personnels de même grade et **difficulté de mutation** : le profilage des postes (compétences / résultats) implique généralement la non-équivalence de deux postes de même grade dans deux composantes différentes ;

(iii) répercussions sur les salaires (voir ci-dessous).

2. La double modulation du salaire

- salaire actuel = revenu fixe indiciaire + part indemnitaire ;

💣 projet de mise en place d'une **« prime fonctions et résultats** » (PFR)

(i) modulation du régime indemnitaire : le salaire indiciaire FIXE est stagnant (dérisoire augmentation du point d'indice), tandis que la part indemnitaire VARIABLE croît ⇒ dans la PFR, la prime de fonctions représente 60% des primes, **la prime résultats, 40%** ;

(ii) modulation individuelle du salaire : les résultats font l'objet d'une évaluation annuelle et individuelle, contestable mais dans le cadre d'une procédure très dissuasive [évaluation déjà mise en place : décret n°2007-1365 du 17/09/2007] ;

💣 bilan :

(i) **dilution du salaire dans les primes** et **précarisation du revenu** – sachant de plus que les personnels précaires ne touchent pas de primes !

(ii) **individualisation** des carrières et **mise en concurrence** des personnels par l'obligation de résultats = négation de l'idée que les missions de service public sont d'autant plus efficaces qu'elles sont menées collectivement ;

(iii) **exploitation** des personnels : pour atteindre les résultats et avoir un salaire complet, l'employé sera sans doute souvent contraint de faire des heures supplémentaires ;

(iv) **difficulté de mutation**, deux postes « identiques » n'étant pas rémunérés de la même façon, selon la part des primes… P. ex. en cas de difficultés dans son poste, une personne souhaitant muter dans un autre service sur un poste de même grade, pourra se voir proposer un poste moins rémunéré, parce que différemment profilé…

IV. CONCLUSION

💣 C'est la même logique que celle qui pèse sur les enseignants-chercheurs, mais un cran plus loin dans la précarisation et la modulation… L'objectif avoué est celui d'une GRH « gestion des ressources humaines » : les missions de service public, la sécurité et le bien-être des personnels de la fonction publique ne sont plus de mise, seule la gestion comptable l'emporte.

Ph. Selosse, Lyon2, SNESUP / Pour une Autre Université

(et un grand merci aux camarades du SNASUB !)