



COMPTE RENDU DE MANDAT

Comité Technique

Réunion du lundi 12 septembre 2016

Ce qu'il faut retenir :

- **Statuts et RI de l'UPPA** : démocratie par procuration
- **I-Site** : un projet déterminant qui aura un impact très important sur l'UPPA et ses personnels
- **Bilan social** : baisse et déqualification des emplois de chercheur, enseignant-chercheur et enseignant.
- **Promotions/rémunérations** : toujours pas d'égalité de traitement entre titulaires et contractuels

1. Statuts et règlement intérieur de l'UPPA

AI - SNPTES voit en trame de plusieurs modifications introduites dans les statuts et le Règlement Intérieur un renforcement du pouvoir exécutif au détriment de la démocratie, la généralisation des procurations lui étant mécaniquement favorable. Pour la direction, il s'agit d'éviter le blocage des instances de l'établissement et d'élargir les possibilités d'expression des élus qui ne peuvent assister à une séance mais qui souhaitent que leur avis soit pris en compte

La FSU embraye sur la dénonciation d'une démocratie amoindrie, appauvrie par la loi sur l'ESR (et les précédentes) et relève que l'absentéisme est essentiellement celui des personnalités extérieures.

La CGT partage ces analyses et abonde sur le refus de procuration lors de l'élection du président. Puis elle décline son souci de "plus de démocratie" en demandant rectification de plusieurs articles des statuts et du RI, dont nous vous épargnons ici le contenu. Par ailleurs, si elle approuve l'utilisation de la visioconférence pour des séances du CA, la CGT souhaite que celle-ci soit encadrée.

Vote unanime contre l'article permettant les procurations pour l'élection du président.

Vote unanime en abstention sur la totalité du texte, afin de ne pas le bloquer, dans l'attente d'une modification sur l'article suscité et de prise en compte de nos observations rédigées et transmises au service juridique.

2. Présentation du projet I-Site

Pour la direction, l'université n'a pas le choix. La recomposition de l'ESR va consacrer une quinzaine d'universités dans les métropoles (à visée internationale, Idex) et une autre dizaine d'universités, de taille moindre mais fortement identifiées sur une ou plusieurs thématiques porteuses (I-Site). Les autres sont condamnées à ne plus être que des collègues universitaires. Il s'agit donc pour l'université d'intégrer le 2nd groupe.

« L'UPPA est sur un territoire qui rassemble près de 5000 chercheurs en RD, ce qui nous positionne dans le haut du panier juste derrière l'île de France. C'est un élément clé de notre candidature » déclare la VP Recherche, I.Baraille.

Le projet de l'UPPA baptisé E2S (Energy Environment Solutions = Solutions pour l'Énergie et l'Environnement) a été présélectionné pour le Programme Investissements d'Avenir 2 appelé I-Site (Initiatives «Sciences–Innovation–Territoires–Economie»). Cf la page de présentation sur le site de l'UPPA : <http://organisation.univ-pau.fr/fr/presentation/projet-i-site-e2s.html>

« L'université est très (?) confiante. L'aspect « recherche » semble acquis, le jury n'a pas posé de question dessus et a embrayé sur la gouvernance » poursuit I.Baraille. Des propos qui font écho à ceux du Président lors d'une présentation publique : « la balle est maintenant dans notre camp et ne dépend plus que de nous, malheur aux vaincus »

Calendrier : le dossier de l'UPPA sera remis le 29 novembre 2016, pour une audition par le jury international la semaine du 20 février, et les résultats fin février 2017.

Dans le cadre de ce projet, il serait prévu de passer de 10 composantes (UFR, écoles,...) à 3 grands pôles thématiques ou « facultés » intégrées qui couvriront chacun les champs de la formation, de la recherche et de l'innovation :

- le pôle « Sciences et techniques », qui est le plus impacté par les différentes actions prévues par E2S ;
- le pôle « Sciences sociales et humanités » de la Côte basque ;
- le pôle « Sciences sociales et humanités » de Pau.

Pour l'instant, nous avons peu d'information sur les modalités de mise en œuvre de cette réorganisation qui seront discutées en groupe de travail d'ici à la remise au projet en novembre, mais l'objectif affiché est de ne pas ajouter une couche supplémentaire pour privilégier une approche de la gouvernance « dynamique » (DGS P.Chabasse).

La fusion pure et simple des composantes (UFR, écoles, IUT) n'est pas donc pas impossible mais ce serait une démarche très lourde nécessitant des décrets, figée et bien trop contraignante. La piste avancée consisterait à s'inspirer des conseils de la recherche comme modèle d'instance de gouvernance.

Coût du projet sur 4 ans 79,06 M€ dont 7 M€ provenant de l'ANR (38%)¹, l'équivalent (37%) amené par le consortium constitué par les partenaires économiques et scientifiques et 25% par l'UPPA sous la forme de ressources mises à disposition pour le projet.

Il y a eu plusieurs présentations du projet sur les sites. Pour la CGT deux préoccupations majeures :

- quel impact aura cette réorganisation sur l'emploi des personnels ?
- quel devenir pour les activités d'enseignement et surtout de recherche dans les domaines n'entrant pas dans la thématique « énergie-environnement » ?

La CGT (et tout le CT) a bien évidemment refusé de se prononcer sur un projet qui n'est pas abouti et qui va se préciser dans les prochaines semaines. En tout état de cause et c'est bien le moindre, la CGT sera très attentive à son évolution.

3. Présentation du bilan social 2015

Les emplois budgétaires sont en légère augmentation, passant de 1297 à 1327 entre 2013 et 2015.

¹ * ces 7M€ seraient les intérêts d'une somme (289 M€) placée par l'Etat à la Caisse des Dépôts et Consignation.

Dans le détail, on observe une baisse de 580 à 571 des emplois titulaires chez les chercheurs, enseignants chercheurs et enseignants, doublé d'une réduction du niveau de qualification des emplois de cette catégorie : diminution des emplois de professeurs et de maîtres de conférences, et augmentation des emplois de professeurs agrégés et certifiés.

Premier constat : les « gels d'emploi » de ces dernières années se traduisent au final par des suppressions pures et simples. Est-ce une politique délibérée de réduire le niveau de qualification et du potentiel de recherche? Pour le VP RH V.Lalanne, on peut y voir au contraire un accent mis sur le potentiel d'enseignement au détriment de l'encadrement de la recherche. Pour le DGS, c'est une évolution observée partout au cours des 5 dernières années (depuis le passage aux RCE), la part des PR reste supérieure à celle observée dans les universités comparables et celle des enseignants du 2nd degré inférieure à celle observée dans les universités comparables. Selon lui, il n'y a pas de volonté de réduire la qualification de ses personnels mais c'est un effet induit par cette tendance observée au niveau national. Pour notre part, nous résumons cette tendance par : un professeur certifié ou agrégé coûte moins cher et assure plus d'heures d'enseignement qu'un professeur ou un maître de conférences...

Inversement, on passe de 347 à 365 emplois de titulaires BIATSS, de 150 à 162 emplois de contractuels BIATSS, et de 219 à 229 emplois de contractuels chercheurs, enseignants chercheurs et enseignants. Un agent sur trois est contractuel à l'UPPA. Et là encore, dans la mesure où un contractuel coûte moins cher qu'un titulaire à l'UPPA (primes et progression de salaire réduites) et que la précarité a tendance à le rendre plus « flexible », il y a fort à parier que cette tendance se confirme.

CDD/CDI : on observe qu'il y a moins de CDI et plus de CDD entre 2014 et 2015, pourquoi ? La DRH explique le moins de CDI par les titularisations dans le cadre de la loi Sauvadet et le plus de CDD car on a continué à recruter des contractuels pour faire face aux besoins.

La croissance de la masse salariale 2014-2015 (+588k€) est essentiellement due selon la direction, à l'augmentation des effectifs administratifs (+10 effectifs) et du GVT. La hausse du nombre d'enseignants/enseignants chercheurs titulaires (+15) est quant à elle compensée par le gel de poste effectué l'année précédente (-18).

Bilan social Santé Sécurité au Travail 2015

La CGT fait remarquer que le CHSCT ne disposait pas de local en 2015 (et qu'il n'en aura plus fin 2016...) et que si un plan de prévention des RPS a bien été proposé en 2015, il n'a jamais été mis en œuvre à l'UPPA...

Par ailleurs, la CGT demande une répartition des congés/taux d'absentéisme par composante et pas seulement par âge, sexe, statuts, etc. et ce, afin de nourrir la politique de prévention en identifiant les lieux de travail où le CHSCT devrait concentrer ses efforts.

Abstention à l'unanimité

4. Adhésion au Service Universitaire de Mutualisation des Pensions (SUMP)

« Avec la réforme de la gestion des pensions des fonctionnaires de l'Etat chaque fonctionnaire doit disposer d'un Compte individuel Retraite (CIR) permettant d'avoir régulièrement une information sur les droits constitués dans les différents régimes de retraite (RIS – relevé Individuel de situation tout au long de la carrière et EIG – Estimation Indicative Globale à partir de 55 ans) et la liquidation de sa pension en temps voulu. (...) Il a été ainsi arrêté pour l'enseignement supérieur une organisation mutualisée autour de 30 pôles PETREL (Portail des Eléments Transmis pour la Retraite de l'Etat en Ligne) d'expertise et de gestion de la fonction retraite. En effet, pour atteindre les objectifs de qualité et d'efficience

de la liquidation des pensions, il est nécessaire de mutualiser les compétences mobilisées pour cette gestion dans les différents sites.

Dans cette perspective, l'université de Bordeaux s'est organisée pour répondre à cette demande et s'est proposée pour être la structure de gestion mutualisée de site au travers d'un service dénommé Service Mutualisé Universitaire des Pensions (SUMP) pour les personnels fonctionnaires de l'Université de Bordeaux, Université de Bordeaux Montaigne, Université de Pau et des Pays de l'Adour, Bordeaux INP et Sciences Po Bordeaux » présente S.Perret.

La CGT exprime ses regrets de constater qu'un service autrefois assuré par l'Etat soit désormais à la charge de l'établissement pour un coût qui n'est quand même pas neutre (47 K€). Compte tenu des carrières multiples (nombre de 'poly pensionnés') l'expertise a du sens et on ne peut s'opposer au service qui, précise S.Perret, se fera via la DRH de l'UPPA.

Abstention à l'unanimité

5. Avancement des personnels contractuels BIATSS : détermination des contingents de promotion

La FSU revient sur un aspect de l'avancement des contractuels toujours en suspend. FSU et CGT avaient demandé l'alignement des avancements et des rémunérations des contractuels sur celles des titulaires car nous avons constaté à l'usage qu'il pouvait y avoir des promotions plus rapides pour les contractuels que pour les titulaires, aucune condition d'éligibilité n'étant requise pour les 1ers.

Le DGS reconnaît que la discussion n'est pas achevée car si la direction est d'accord pour les conditions d'éligibilité elle n'est pas favorable à l'égalité complète entre les contractuels et les titulaires.

6. Questions diverses

CGT : l'administration serait en train de préparer des règles pour limiter la durée des CDD recherche ?

DGS : il faut travailler sur la cohérence GRH des contractuels. Il y a souhait et attente de clarification. Nous avons et les organisations syndicales sont bien informées, plusieurs cas de CDD dont le passage en CDI interroge la GRH avec la question des ressources. Tout en respectant les décisions relatives aux contractuels telles que actées par le CA il faut aussi respecter le plan de retour à l'équilibre. Si le financement est pérenne le poste doit être pérenne. Si le financement est sur projet de recherche le poste n'est pas pérenne. Mais la reconduction ou la gestion ne doit pas être uniquement sur critère de financement. Si la personne est importante pour la recherche il faut faire en sorte que le poste soit pérenne.

Cela mérite clarification car dans le cas contraire il faudra asseoir les recrutements sur des postes de titulaires vacants. Si le schéma de recrutement est modifié il y aura auparavant dialogue avec les organisations syndicales

Vos élu(e)s CGT : présents Antoine Meylan et Hervé Thépault

Absent-es excusé-es Marielle Plumet, Kalida Benayad, Jacques Guilbert et Pierre Marin