



# COMPTE-RENDU DE MANDAT

## Comité Technique

Réunion du vendredi 05 juin 2015

### Ce qu'il faut retenir :

- Formation continue des personnels. Le CT se prononce à nouveau unanimement contre au vu de l'insuffisance de la dotation
- Avancement des contractuels : la CGT défend l'égalité de traitement à tous points de vue
- RIFSEEP : le nouveau régime pour les primes et indemnités des personnels BIATSS qui ne devrait pas changer grand-chose... Mais il faut rester vigilant.
- Les postes nouvellement vacants doivent être pourvus par des titulaires !

### 1. Formation continue des personnels – bilan 2014, budget 2015

Le budget présenté lors de la dernière séance du CT ayant été unanimement rejeté par les membres du CT il est représenté... sans aucune modification. Pour mémoire, le budget 2015 de la formation continue s'élève à 50 000 € dont 43 000 € pour les seules formations, pour la plupart obligatoires, à l'hygiène et à la sécurité au travail.

La position des organisations syndicales est identique : **vote unanime contre.**

La CGT s'est exprimée en outre :

- pour regretter que la formation à la conduite des entretiens professionnels pour les cadres n'ait pas pu avoir lieu cette année : les collègues nous font remonter plusieurs problèmes à ce sujet.
- pour demander à la direction comment cette formation serait dispensée. Un effort doit être fait sur la cohérence et la qualité de la rédaction des appréciations littérales qui ont une incidence sur la carrière
- pour exprimer son souhait de voir les cadres être formés à l'entretien collectif de service qui n'est pas organisé partout. Et quand il l'est, il n'est pas toujours un outil bien utilisé pour faire progresser le collectif de travail.
- pour dénoncer plusieurs cas de reproches explicites adressés à des agents par leur supérieur hiérarchique pour leur participation à des formations obligatoire en raison des gênes que leur absence aurait occasionnée à la bonne marche du service. Lorsqu'une collègue concernée a fait des heures supplémentaires pour achever son travail dans les délais, elle s'est vue refuser la récupération de ses heures... Sur ce point, le DGS a précisé que si aucune solution n'était trouvée au sein du service, il devrait être saisi de cette affaire.

### 2. Avancement des contractuels (contingent 2015) :

La direction de l'UPPA a soumis au vote sa proposition du nombre de promotions pour l'année 2015 et de leur répartition par catégorie (cf plus bas).

L'ensemble des élus du personnel ont fait état d'une **inégalité de traitement** engendrée par ce dispositif, liée à l'absence de conditions de promouvabilité à l'instar de celles qui sont appliquées réglementairement aux fonctionnaires (atteindre un échelon donné avant de

pouvoir prétendre à une promotion) : quand un titulaire doit attendre plusieurs années avant d'avoir le droit d'être promu, les contractuels peuvent être promus l'année suivant leur recrutement.

Mais appliquer les mêmes conditions de promouvabilité à tous les agents désavantagerait les collègues contractuels dont l'avancement d'échelon est plus lent que celui des titulaires.

**La solution proposée et votée unanimement par les représentants du personnel est l'égalité de traitement dans l'avancement d'échelon assorti de l'application à tous les agents, titulaires ou non, des mêmes conditions de promouvabilité.**

Ce vote ne contraint pas la direction de l'UPPA comme l'a précisé le Directeur général des services, M. Fourcaud, mais il va la soumettre au président.

Sur la proposition de contingent de promotions et de répartition proposée par l'administration : **vote unanime**

**Rappel de la procédure actuelle de promotion des agents non-titulaires :**

- appel à candidatures,
- dossier de candidature avec rapport d'activité et avis motivé du chef de service,
- décision du président après consultation de la CCP-ANT (commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires),
- critères : ancienneté, nature des fonctions exercées, manière de servir,
- date d'effet 1er septembre de l'année n.

Pour la mise en oeuvre de ces dispositions au titre des années 2015 (effet du 1<sup>er</sup> septembre 2015) il convient d'établir les contingents concernés sur la base des promotions de titulaires constatées en 2014 :

Changement de grade	AENES	ITRF	BU	Total
Catégorie C	11	7	2	20
Catégorie B	2	2	0	4
Catégorie A	2	4	0	6

Changement de corps	AENES	ITRF	BU	Total
Catégorie C → B	1	0	0	1
0Catégorie B → A	0	0	0	0

Contingents de promotions possibles (en proportion de la part des personnels contractuels dans les effectifs de la catégorie)

Catégorie C : 5

Catégorie B : 1

Catégorie A : 2

### **3. Postes vacants du second degré**

Question reportée

### **4. Mise en place du RIFSEEP**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) doit s'appliquer dans les années qui viennent aux

personnels BIATSS uniquement. Les enseignants et enseignants-chercheurs en seront épargnés.

Ce dispositif indemnitaire doit se substituer à tous les autres. Il comprend deux indemnités :

- Une indemnité principale liée fonctions de l'agent : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui doit remplacer la PFR (Prime de Fonction et de Résultats)
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif sensé reconnaître « l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent »

Lié aux fonctions des agents et non à leur grade (qualification), le montant de l'IFSE versé à deux agents du même grade pourra être différent.

Dans la mesure où la mise en place de ce dispositif se fait à moyens constants (quelle surprise...), les primes de certains agents du même grade devraient augmenter et celles des autres devraient diminuer. Mais comme par ailleurs, il est indiqué que le passage au nouveau dispositif devra garantir à tous les agents le maintien du niveau actuel des primes, le problème paraît insoluble, sauf

- à trouver des crédits supplémentaires pour les primes (suppressions de postes ?)
- à n'appliquer ce dispositif que partiellement, sans les différenciations individuelles liées aux fonctions exercées ou à « l'engagement professionnel et la manière de servir ».

Pour la CGT qui a toujours été opposée à la modulation individuelle des primes, à la mise en concurrence des agents entre eux et au maniement de la carotte indemnitaire et du bâton disciplinaire, " surtout ne soyons pas pressés d'autant qu'une récente note de la DGAP en repousse l'application de plusieurs mois ". Quant aux modalités la CGT défend une application semblable à ce qu'il a été fait pour la PFR c'est-à-dire on ne change rien. " En outre les plafonds (plusieurs milliers d'euros) sont tels qu'ils sont inatteignables. En fait ce RISEEP ne va servir qu'à (se) rincer dans quelques ministères et peut-être rectorats mais dans les universités le nouveau régime de primes est inapplicable "... ce dont le DGS convient au vu de la double contrainte de la garantie minimum des montants actuels versés et du budget constant.

## 5. Questions diverses

- La CGT s'étonne du peu de départ en retraite enregistrés dans la liste des postes vacants soumis au mouvement. D'ailleurs qu'est-il advenu des postes précédents ?

S'en suit un débat où la CGT défend le principe que tout poste nouvellement vacant soit pourvu par un titulaire, la loi Sauvadet le rappelle et la CGT a défendu la loi pour tous ses aspects complémentaires notamment stabilisation des agents contractuels sur postes pérennes et fermeture du robinet de recrutement d'ANT au profit de titulaires par mutation ou ouverture de concours.

Le DGS répond que 2 des postes n'ayant pas trouvé preneurs en interne des agents contractuels ont été recrutés dessus. La CGT insiste sur le fait qu'il y a obligation de publication des postes vacants (et pas qu'en interne).

Pour le DGS " on ne perd pas ce souci de vue " mais depuis les RCE il ne faut pas raisonner poste par poste mais sur l'ensemble des postes existants à l'Uppa en tenant compte de la masse salariale. Ainsi pour lui un départ peut être remplacé par un agent contractuel ici et là un concours ouvert pour titulariser un autre agent contractuel.

On peut quand même s'étonner qu'il n'y ait pas de demandes de mutation sur des postes de catégorie C non profilés.

- La CGT demande à la DRH de publier sur son site Intranet une fiche récapitulative des droits des agents en cas de grossesse et de maternité/paternité. C'est une situation heureusement fréquente mais les collègues ont du mal à connaître leurs droits et parfois à les faire reconnaître par leurs supérieurs hiérarchiques.

-----  
**Vos élu-e-s :**

Kalida Benayad

Antoine Meylan

Marielle Plumet

Hervé Thépault

(Jacques Guilbert et Pierre Marin excusés)