



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité Technique

Réunion du mardi 29 septembre 2015

Ce qu'il faut retenir :

- Création du mouvement interne pour les enseignants du second degré
- Politique indemnitaires BIATSS, intéressement et RIFSEEP
- Bilan social 2014 non approuvé par le CT

1. Approbation des comptes rendus des réunions du 06 mai, 05 juin et 23 juin

Les PV sont approuvés à l'unanimité

2. Procédure relative à la mise en place du mouvement interne des personnels enseignants du second degré

Demande formulée à plusieurs reprises lors de la commission mixte PRAG-PRCE de manière à ce que les collègues puissent postuler sur les postes vacants avant les campagnes de recrutement qui ont habituellement lieu à la rentrée de septembre et en mars.

Le mouvement se fera en une phase unique. Les demandes de mutation seront accompagnées de l'avis du directeur de composante d'accueil et de l'avis de la commission mixte formation pour délibération par le CA restreint des changements d'affectation.

Pour les demandes de mutation au titre d'un rapprochement de conjoint, d'une reconnaissance d'handicap (intéressé ou enfants à charge), les avis de la commission mixte et du directeur d'accueil ne pourront pas être négatifs sous la seule réserve de l'adéquation au champ disciplinaire (selon la nomenclature appliquée aux enseignants du secondaire).

Cependant conformément à l'article 713-9 du code de l'éducation relatif aux instituts et écoles un avis défavorable motivé du directeur pourra être opposé à la demande.

Vote : Pour à l'unanimité

3. Campagne d'emploi a. 2nd degré

3 postes proposés

Poste PRAG anglais ENSGTI/UFR ST Pau : ce poste relève du plan triennal formation et devait être pourvu par un titulaire selon le plan défini par la commission mixte formation et le CA. Mais les composantes souhaiteraient garder la personne vacataire en place et lui proposer un CDD.

Les organisations syndicales ont rejeté les arguments de technicité particulière avancés par la direction et vivement critiqué cette proposition qui consiste dans les faits à geler un poste de fonctionnaire au profit d'un contractuel.

Bien que l'administration s'en défende la CGT a fait le lien avec la question suivante : un poste de titulaire EPS en plus, un poste PRAG en moins.

Vote : Unanime contre

VP CA et DGS ont reconnu qu'il fallait revoir ce dossier.

Concours réservé professeur EPS : création d'un poste titulaire au 1/09/2015 après la réussite au concours réservé (Sauvadet) d'un enseignant en CDI.

Vote : Pour unanimité

Poste vacant été 2015 suite à mutation : les deux IUT faisaient la demande d'affectation, la commission mixte réunie la veille a validé l'affectation à l'IUT PA pour la rentrée 2016.

Vote : Pour unanimité

b. EC

Poste MC section 06 à l'IAE au 1^{er} mars 2016 : le passage d'un MC en PR sur poste ouvert à la campagne d'emploi libère un poste de MC. Compte tenu de l'engagement de compensation des pertes d'effectifs sur les composantes prioritaires dont fait partie l'IAE, proposition d'ouverture d'un poste de MC section 06 à l'IAE au 1^{er} mars 2016

Vote : Pour unanimité

4. Politique indemnitaire BIATSS

a. Application de l'alinéa 2 de l'article L.954.2 de la loi 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités,

L'application conjuguée de deux dispositifs indemnitaires votés en CA, celle du 10/07/2014 avec la généralisation du taux 5 et celle du 11/12/2014 sur l'attribution du complément indemnitaire attribué par la ministre, conduit à un dépassement du plafond de la PPRS pour certains collègues techniciens. D'où la proposition de recourir à la possibilité d'intéressement de manière transitoire puisque le RIFSEEP va se mettre en place et prévoit des plafonds tout autres. Le DGS donne la garantie qu'il ne s'agit pas de mettre en place l'intéressement au sein de l'UPPA mais d'utiliser cette option technique pour garantir le même niveau indemnitaire aux agents concernés.

Vote : Pour unanimité

b. Mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel),

Le DGS explique que l'établissement ne veut pas prendre le risque de ne pas être prêt au moment de la mise en œuvre concrète. Les services sont dans une démarche d'anticipation pour préparer au mieux le changement alors qu'ils ne disposent pas encore des codes de

saisie comptable et que tous les arrêtés nécessaires ne sont pas parus. Il s'agit de recueillir l'avis du CT sur les mesures à prendre dans le temps.

Principes d'application proposés à l'UPPA :

- 1 – bascule technique, même enveloppe financière avec garantie de maintien du montant total des primes par agent. (Mais pour combien de temps ?)
- 2 – prise en compte de la cartographie des emplois élaborée au plan national pour intégration des personnels dans des groupes. (Mais des montants indemnitaires différents par groupe).
- 3 – intégration de toutes les primes du périmètre réglementaire et des dispositifs d'établissement, y compris PFI et primes des assistants de prévention.
- 4 – les éventuels cas individuels seront examinés et soumis à l'avis de la CPE
- 5 – le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) est facultatif : il sera attribué dans la limite d'une enveloppe déterminée par le CA pour traiter des cas particuliers résiduels qui devront être examinés en CPE.

A l'appui du projet de circulaire, les organisations syndicales ont fait remarqué que le minimum prévu pour les catégories C était supérieur au maxi appliqué à l'UPPA et qu'il conviendrait donc si ce projet était confirmé de réévaluer le régime indemnitaire des agents de catégorie C.

La CGT a rappelé qu'aucune organisation syndicale n'a voté le RIFSEEP dans la fonction publique et qu'une pétition nationale est engagée par les organisations syndicales de l'Enseignement Supérieur et la Recherche - CGT (FERC-SUP, SNTRS, CGT-INRA), FSU (SNASUB, SNESUP, SNCS, SNEP), SNPTES, Sud Recherche EPST, FO (SNPREES, Sup autonome), pétition qui s'oppose à la mise en place de la RIFSEEP et exige que :

- les corps ITA, ITRF et de bibliothèques soient exemptés du RIFSEEP ;
- les arrêtés concernant la filière administrative de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) soient abrogés ;
- les primes soient liées au grade et non au poste occupé, qu'elles suivent l'évolution du point d'indice, et soient non modulables individuellement ;
- les primes, pour toutes les catégories, soient revalorisées au niveau national, (le taux moyen de prime servi dans notre ministère est de l'ordre de 12 % contre 45 % dans les autres ministères - chiffres Fonction Publique 2011) ;
- toutes les primes servant de complément salarial soient ensuite intégrées dans le traitement indiciaire et les grilles revalorisées en conséquence.

La CGT a dénoncé un système de primes autrement plus dangereux que la très déjà contestable PFR car avec le RIFSEEP les primes sont dissociées du grade au profit de la seule fonction occupée. Bien que les principes énoncés par la direction soient minimalistes la CGT ne peut pas approuver la mise en œuvre d'un dispositif qu'elle conteste. Elle relève par ailleurs qu'il n'est là question que du passage au RIFSEEP sans autre engagement de la direction qui ne pourra s'exonérer d'un débat sur la politique de gestion et de rémunération des personnels.

Pour le DGS, nous sommes au cœur d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et il faudra renforcer les fiches de postes. LA DRH précise les contraintes administratives que cela va engendrer.

Vote : 7 Contre (CGT et FSU) et 3 abstentions (UNSA et SNPTES)

5. Bilan social

Une première présentation avait été faite lors du CT du 23 juin. Vu le manque d'éléments relatifs à la situation comparée entre les hommes et les femmes et relatifs aux conditions de travail et à la prévention des risques, le CT avait demandé à disposer d'un document plus complet.

Sur la forme, le document présenté ne répondait pas à nos demandes. La situation comparée des hommes et des femmes est très peu abordée. Le bilan ne comporte aucune donnée sur la prévention des risques professionnels. Pourtant nos demandes correspondent à une simple application des textes.

Sur le fond, le bilan social permet de constater une dégradation de la situation dans de nombreux domaines, comme l'emploi ou la formation professionnelle. Nous y reviendrons prochainement.

La DRH s'engage pour le prochain bilan social à s'approcher du "formalisme" recommandé par l'arrêté de décembre 2013.

En conclusion, le comité technique n'a pas validé le bilan social 2014.

Vote : Abstention à l'unanimité

6. Questions diverses

UNSA : le déploiement d'HAMAC est long ce qui pose la question de l'égalité de traitement.

Pour la direction, le déploiement qui se fait sur la base du volontariat, est en bonne voie puisque 253 agents sont gérés dans HAMAC. Il n'y a pas d'iniquité car quel que soit le système utilisé, tous les agents bénéficient des mêmes droits, même si le DGS reconnaît qu'il serait plus cohérent d'utiliser un seul système.

En complément, UNSA et CGT ont demandé les raisons de l'allongement de la période de fermeture administrative en été. Nous n'avons pas obtenu de réponse.

La **CGT** avait déposé trois questions diverses :

1. Nous souhaiterions qu'une procédure soit définie pour permettre le paiement effectif d'un salaire lorsque celui n'a pu être versé en temps normal et que nous sommes hors délai des demandes d'acompte.

En effet, une collègue s'est retrouvée sans salaire fin août et n'a pu bénéficier d'un acompte faute d'avoir pu faire la demande dans les temps. C'est incroyable !

Une autre collègue a été informée fin septembre qu'elle n'aurait pas sa paie à la fin du mois, mais seulement un acompte de 75% début octobre. A noter que l'acompte de 75% porte sur le brut ce qui correspond environ à 90% du net, mais cela ne saurait justifier ce type de situation.

L'administration s'engage à faire tout son possible pour remédier à ces situations rares toujours pénalisantes pour le personnel. Le DGS verra ce qu'il est possible de faire avec l'agence comptable.

2. La diffusion de la note sur les fermetures administratives et son application dans Hamac a fait réagir plusieurs collègues au sujet des deux ponts prévus. Les ponts ne pourraient-ils pas être pris sur les RTT plutôt que sur les congés annuels afin de garder la possibilité de prendre plusieurs jours de congés en même temps.

Pour le DGS il y avait une nécessité de coordination sur la mise en place des ponts dans l'établissement. Puisque ce sont des fermetures administratives, ils sont automatiquement pris sur les congés. Mais le DGS s'est engagé à une souplesse administrative pour laisser au personnel le choix de gestion de leur congés et RTT le cas échéant.

La CGT a demandé et obtenu qu'à l'avenir, le CT soit consulté sur la définition des périodes de fermetures administratives et leurs modalités. Nous avons fait remarquer l'incohérence à imposer l'an passé une présence des agents (LLSH) le 15 juillet et cette année l'inverse. Faut savoir !

3. Le DIF peut-il être utilisé par un agent BIATSS pour suivre une formation linguistique de l'ED SSH pour la préparation à une certification en langue étrangère (TOEIC, CAMBRIDGE, ...) ? De manière plus générale quelles sont les conditions d'utilisation du DIF pour les agents UPPA ?

Nous avons obtenu une belle réponse administrative de la part de la DRH qui rappelle que les actions du DIF doivent être inscrites au plan de formation et être dans l'intérêt du service. Nous aimerions tant bénéficier d'un réel plan de formation au sein de l'établissement !!

La DRH 4 a rappelé une note explicative sur le DIF à l'UPPA, déjà présentée au CT. La CGT demande à ce qu'elle soit diffusée sur le site, la DRH approuve.

Ce qui est important de savoir c'est comment un agent UPPA peut-il faire valoir, débloquer et utiliser son DIF, s'il souhaite suivre une formation (hors plan de formation UPPA) avec un organisme extérieur : prise en charge coût ? et/ou congé de formation (doit-il prendre sur ces congés) affaire à suivre.

Plus particulièrement pour les langues, la DRH a rappelé l'investissement important de l'établissement dans les actions PYREN qui peuvent aussi permettre la préparation aux certifications. Ce n'est pas faux, mais cela ne répond pas à notre demande !!

FSU a posé la question pour les PRAG-PRCE de la prise en compte des heures de surveillance des examens autres que les leurs, en plus de leurs services.

L'administration doit étudier la question.

Vos élu-e-s CGT :

Kalida Benayad
Jacques Guilbert
Marielle Plumet
Hervé Thépault
(Antoine Meylan et Pierre Marin excusés)