



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité Technique

Réunion du mardi 21 juin 2016

Ce qu'il faut retenir :

- 4 semaines et 1 pont de fermetures administratives en 2016-2017
- Inexistence d'un plan de formation continue des personnels
- Mouvement interne sans corrélation avec la campagne d'emplois

En l'absence du président et du DGS, cette réunion était présidée par le nouveau VP RH Vincent Lalanne qui excuse le président en déplacement à Paris pour défendre le projet Isite, le VP CA empêché et le DGS en CAPA. M. Vincent Lalanne présente son parcours à l'UPPA.

Le VP attire notre attention sur les enquêtes effectuées auprès des personnels enseignants l'année dernière, les EC cette année et sur les BIATSS, prévue à la rentrée avec à chaque fois la volonté d'associer tous les acteurs. La CGT demande donc à ce que les résultats soient présentés au CT pour les enquêtes déjà réalisées et qu'une discussion ait lieu pour celle à venir.

Avant de passer à l'ordre du jour, la CGT a demandé une nouvelle fois à recevoir les documents relatifs à l'ordre du jour dans le respect des 15 jours prévus au règlement intérieur afin de préparer au mieux les réunions du CT.

1. Approbation des comptes rendus des séances du 12 janvier, 19 janvier et 2 février 2016

La CGT a demandé que soient bien annexées au compte-rendu du 2 février 2016 sa déclaration liminaire et la motion intersyndicale sur le RIFSEEP.

Les trois comptes rendus sont approuvés à l'unanimité

Pour la prochaine réunion du CT du 5 juillet, la CGT a demandé trois nouveaux points à l'ordre du jour : la présentation du bilan social 2015 et du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la campagne d'avancement des agents contractuels (contingent éligible et calendrier) et l'évolution du régime des logements de fonction.

2. Proposition de fermeture administrative année universitaire 2016-2017

Durant les fêtes de fin d'année, la fermeture administrative de l'université aura lieu du vendredi 23 décembre 2016 au soir au lundi 02 janvier 2017 au matin (5 jours ouvrés).

Durant l'été, la fermeture administrative de l'université aura lieu du vendredi 28 juillet 2017 au soir au lundi 21 août 2017 au matin (14 jours ouvrés).

Durant l'année, pont du vendredi 26 mai 2017 (1 jour ouvré).

Les périodes de fermetures administratives devront s'imputer sur les droits à congés annuels des personnels BIATSS, à l'exception du 26 mai où le choix est laissé à chacun de prendre ce jour sur les congés annuels ou ARTT.

L'ensemble des élus remarquent un nombre toujours important de jours imposés. Ils défendent une plus grande souplesse et des modalités discutées au sein des composantes.

Vote : 5 Pour (CGT et FSU) et 3 Abstentions (UNSA)

3. Formation continue des personnels – bilan 2015, budget 2016

La CGT remarque que les documents remis ne permettent pas une synthèse entre le budget et le bilan. Nous regrettons que le programme annuel de formation ne soit pas présenté avec le nombre de formations et leurs intitulés, le nombre de stagiaires et le nombre d'heures réparti selon la nature des formations.

Le VP souhaite que les formations assurées dans les services et composantes remontent aussi dans le bilan pour avoir une vision globale de la formation continue des personnels.

La responsable de la DRH4 reconnaît que depuis sa baisse le budget formation est principalement utilisé pour les formations obligatoires et celles liées à l'hygiène et sécurité. De plus, les formations dispensées répondent principalement à l'adaptation à l'emploi. Nous faisons le même constat.

Bilan 2015 :

N'ayant eu que trois jours ouvrés entre la réception des documents et la réunion, nous n'avons pu analyser de manière approfondie le bilan des formations 2015 et nous y reviendrons ultérieurement.

D'un point de vue strictement budgétaire, on peut s'interroger sur le bilan présenté. Alors que le CT unanime avait critiqué la baisse du budget en 2015 à 50 000 €, le bilan 2015 est de 44 868 € dépensés. L'administration ne peut expliquer le fait que le budget ne soit pas entièrement consommé. Pourtant des demandes de formation des agents essuient des refus pour cause de budget insuffisant ! Comment se passent les arbitrages ? Qui arbitre ?

Nous regrettons de n'avoir aucun élément sur la durée des formations qui permettrait d'apprécier de manière qualitative la formation continue des personnels puisque nous n'avons que le total soit 1374 jours (somme des heures de formation !) pour 1272 stagiaires.

Vote : Contre 3 (CGT) Abstention 5 (FSU et UNSA)

Budget 2016 :

Pour la CGT toujours, Il est regrettable que ne soit pas présenté au CT le plan de formation. Le document remis ne permet pas de mesurer les objectifs qualitatifs et quantitatifs de la formation continue des personnels, mais uniquement les aspects budgétaires. Sur ce seul plan, nous constatons que l'administration ne donne pas les moyens à ses propres objectifs puisqu'elle recense 62 000 € nécessaires à son plan (et encore certaines formations ne sont pas chiffrées concernant la prévention des risques psychosociaux !!) mais ne prévoit que 50 000 € de budget, soit un déficit de 12 000 €.

Et entre 18 000 € pour la GBCP et plus de 35 000 € pour les formations hygiène et sécurité (sans compter celles non chiffrées), il reste moins de 9 000 € pour les autres formations. Est-ce cela la priorité à la formation continue des personnels inscrite dans le plan 2016-2020 présenté en CAC ?

Pour le VP, toutes les formations présentées doivent être organisées et il s'engage à poser en ces termes la question à l'équipe de direction pour obtenir le budget nécessaire.

Nous avons demandé à avoir la présentation d'un véritable plan de formation avec des éléments prévisionnels sur les heures de formation et le nombre de stagiaires, comme sur les objectifs visés. Un tel plan devrait distinguer les formations demandées par la hiérarchie et par les agents, mais aussi les formations demandées et celles acceptées. Quel est le lien

entre les comptes rendus des entretiens professionnels (où il est posé à l'agent la question des formations qu'il souhaiterait suivre) et le plan de formation ?

Pour la CGT la formation est un élément constitutif du dossier de l'agent dans son déroulement de carrière. C'est un élément qui est pris en compte par les CAP. Le plan de formation doit donc aussi répondre aux intérêts des agents dans cette perspective de promotion, s'inscrire et accompagner la politique de (re)qualification des emplois et de déroulement de carrière des agents.

Par ailleurs relevons-nous, il est anormal que le budget soit présenté en juin avec donc une exécution très avancée.

Vote : Contre à l'unanimité (ce point devra donc être représenté à un nouveau CT)

4. Mouvement interne

Nous n'avons reçu les documents préparatoires sur ce point que la veille de la réunion. Difficile de tout appréhender dans ces conditions !

Nous avons demandé la raison de l'exclusion des CDD dans le mouvement interne 2016 alors qu'ils étaient dans les campagnes précédentes. Le VP nous informe que c'est une décision du DGS. Nous avons critiqué cette mesure d'autant plus que des CDD seront en CDI avant la fin de l'année. Nous avons demandé à ce que le CT soit au moins consulté lorsque les règles changent.

Nous avons aussi renouvelé notre demande pour que le CT soit informé du déroulement du mouvement interne dès parution des notes afférentes (communication a été faite aux hiérarchies sans copie aux élus du CT), tout comme pour les notes relatives aux recrutements au fil de l'eau. Selon le VP, cela devrait être fait à l'avenir.

Nous avons demandé des informations sur les recrutements et mouvements effectués au fil de l'eau depuis le début de l'année et notamment par rapport à la campagne d'emplois telle que présentée en janvier 2016 avec 11 départs à la retraite et 1 mutation.

En effet, des postes avec départ en retraite qui apparaissaient en janvier 2016 pour le mouvement interne ont disparu. Exemple du poste de RAF à l'IUT de la côte basque. Qu'est-il devenu ?

La DRH répond qu'il a été publié en interne; auprès des seuls A de la filière AENES précise un élu, c'est-à-dire que les A de la Bap J n'en ont pas été informés. Pas plus que les élus du CT protestons-nous !

Le poste a donc été publié et il n'y a pas eu de candidat poursuit la DRH. Non, corrige à nouveau l'élu, il y a eu une candidature externe mais le directeur l'a rejetée. Pour quel motif ? Selon quelles règles ? A priori même la DRH n'en était pas informée. Or si le directeur d'IUT a avis à donner sur une affectation dans sa composante le droit de véto sur une nomination est de la compétence du président de l'université.

Ceci illustre le pourquoi de la demande ferme et unanime des élus à avoir à minima et régulièrement une information sur tous les postes attribués au fil de l'eau.

Enfin nous avons demandé que les postes soient systématiquement proposés en interne, par exemple en informant les personnels à chaque fois qu'une nouvelle offre d'emploi est publiée sur le site Internet de l'UPPA. Le VP est d'accord.

Une liste de 59 postes (voir en page 4), 11 vacants (6 départs à la retraite, 4 mutations et 1 mouvement) et 48 susceptibles d'être vacants, va être proposée au mouvement interne. Les personnes qui se sont inscrites à la première phase pourront postuler jusqu'au mercredi 29 juin. Les commissions paritaires (CPE et CCP-ANT) seront consultées le 12 juillet sur les propositions d'affectation. Les arrêtés seront publiés à partir du 13 juillet 2016 pour affectation au 1^{er} septembre.

A noter que tous les départs en retraite connus pour 2016-2017 ne sont pas au mouvement interne, seuls ceux dans l'année civile 2016.

Catégorie	Composante ou	Fonctions	Quotité	V*	SV*	Observations
B	SCD	Responsable administratif et financier	100	X		mutation
C	IUT pays de l'Adour	Scolarité	100	X		retraite
C	IUT pays de l'Adour	Secrétariat pédagogique	100	X		retraite
C	UFR pluridisciplinaire	Scolarité	100	X		affectation DEVE
C	Direction du	Secrétariat et assistance à la gestion de la	100	X		retraite
C	UFR LLSH	Secrétaire de département	100	X		retraite
C	CLEREMO	Secrétariat	80	X		retraite 10/2016
C	STAPS	Secrétaire administrative : scolarité et comptabilité	50	X		retraite 01/01/2017
C	UFR DEG	Secrétaire du directeur - communication	100	X		mutation
C	DEVE	Adjoint en gestion administrative et financière	100	X		mutation
C	Direction des finances	Adjoint achat et marchés publics	100	X		mutation
A	UFR ST Pau	Responsable administratif et financier	100		X	
A	DRI-DRV	Chargée des projets transfrontaliers	100		X	
A	IUT pays de l'Adour	IGE BAP C	100		X	
A	IUT pays de l'Adour	ASI BAP C	100		X	
A	DRV	ASI - Responsable pôle appels à projet recherche	100		X	
A	FORCO	Directeur	100		X	
A	REPROGRAPHIE	Directeur	100		X	
B	UFR LLSH	Secrétariat du directeur	100		X	
B	UFR LLSH	Gestion administrative et financière - Master ALC	100		X	
B	UFR LLSH	Gestionnaire - laboratoire ITEM	100		X	
B	UFR LLSH	Scolarité	100		X	
B	UFR ST Pau	Référent scolarité	100		X	
B	UFR ST Côte basque	Gestion administrative et financière	100		X	
B	UFR DEG	Responsable scolarité Masters/IEJ	100		X	
B	DRH	Responsable bureau affaires sociales et médicales	100		X	
B	SCD	BIBAS - section droit-lettres	100		X	
B	DPIL	Responsable fonctionnelle Apogée	100		X	
B	IAE	Assistante de direction	100		X	
B	ENSGTI	Assistance chimie (préparation TP)	100		X	
B	SUAPS Côte basque	Assistante de direction	100		X	
B/C	UFR ST CB	Responsable scolarité	100		X	
C	UFR ST Pau	Entretien	100		X	
C	UFR ST Pau	Secrétariat département géosciences	100		X	
C	UFR ST Pau	Gestion administrative et financière	100		X	
C	UFR ST Pau	Service intérieur /gestionnaire de laboratoire	100		X	
C	UFR ST Pau	Département physique - secrétariat et gestion	100		X	
C	UFR LLSH	Opérateur de maintenance	100		X	
C	UFR LLSH	Gestionnaire scolarité - département des Lettres	100		X	
C	UFR LLSH	Secrétariat - département d'anglais	100		X	
C	UFR LLSH	Affaires générales - organisation examens	100		X	
C	UFR LLSH	Secrétariat du directeur	100		X	
C	DRH	Gestion adm. et financière affaires sociales et	100		X	
C	SCD	Magasinier - section sciences	100		X	
C	SCD	Adjointe responsable BS	100		X	
C	SCD	Magasinier : section Côte basque	100		X	
C	MDE Bayonne	Fonctionnement MDE	100		X	
C	FORCO	Gestionnaire des formations	100		X	
C	FORCO	Gestionnaire de formations	100		X	
C	REPROGRAPHIE	Gestion administrative	100		X	
C	COMMUNICATION	Adjointe	100		X	
C	Direction du	Assistante administrative gestionnaire marchés de	100		X	
C	UFR DEG	Scolarité masters UFR	100		X	
C	IUT pays de l'Adour	Entretien	100		X	
C	UFR DEG	Entretien	100		X	
C	SUAPS Pau	Secrétariat	100		X	
C	Ecole doctorale SSH	Secrétariat pédagogique	50		X	
C	DHSLP	Fonctions administratives	50		X	
C	Agence comptable	Liquidation et mandatement des factures	50		X	

*V : vacant SV : susceptible d'être vacant