



## COMPTE RENDU DE MANDAT

### Comité Technique

Réunion du mardi 5 juillet 2016

#### Ce qu'il faut retenir :

- Le SUP : un service universitaire de pédagogie qui s'adresse à tous les personnels acteurs de la formation.
- Volet UPPA du contrat de site aquitain 2016-2020 : la CGT émet de sérieuses réserves sur un plan de redressement des finances qui engage l'université (dans des objectifs plus ou moins chiffrés) mais n'engage en rien l'État.
- Réforme de la GBCP : un impact réel sur le travail de nombreux collègues

En introduction, la CGT fait remarquer qu'en dépit de sa demande, le plan de formation des personnels pour 2016, unanimement rejeté par le comité technique du 21 juin en raison de l'insuffisance de son budget, n'est pas représenté au CT comme le prévoit le règlement intérieur. Léger flottement. Le DGS tente de récupérer le coup en disant qu'il souhaiterait plutôt travailler sur le plan 2017 dès la rentrée de septembre. Le VPRH précise que le budget prévisionnel 2016 pourrait être dépassé et que le plan 2017 sera présenté à l'automne. Nous insistons pour que ce plan intègre la question de la carrière des agents.

De même, nous faisons remarquer que nous avons besoin d'un calendrier prévisionnel des réunions : elles s'accumulent en cette fin d'année universitaire, décalées par les élections du printemps, ce qui rend le travail des élus encore plus difficile.

Nous avons demandé à quelle date l'administration prévoit de traiter les points proposés à l'ordre du jour de la réunion par la CGT :

- présentation du bilan social 2015 et du rapport annuel 2015 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- campagne d'avancement des agents contractuels (contingent éligible et calendrier)
- évolution du régime des logements de fonction

Le DGS répond que le bilan social nous sera présenté à la rentrée. Même chose pour la campagne d'avancement des contractuels. Concernant le régime des logements de fonction, la direction travaille encore sur le calcul des charges que les locataires devront payer et à la révision de leurs fiches de poste. La réforme s'appliquera après délibération des instances.

Le Président précise que le dossier I-Site sera soumis à l'avis du comité technique et au vote du conseil d'administration en septembre.

Enfin, nous expliquons l'absence de certains élus CGT en manifestation contre la loi Travail.

## 1. Les statuts du service Universitaire de Pédagogie (SUP)

La page du SUP dans l'Intranet : <http://organisation.univ-pau.fr/fr/services-et-administrations/service-universitaire-de-pedagogie-sup.html>

Les statuts présentés indiquent que le rôle du service universitaire de pédagogie (SUP) est d'accompagner les enseignants et les enseignants-chercheurs de l'Université dans leur mission de formation. Le SUP organise et pilote les actions suivantes:

- l'accompagnement des enseignants et enseignants-chercheurs, à titre individuel ou collectif, pour la mise en place ou l'évolution de dispositifs de formation,
- le soutien à l'innovation pédagogique, notamment dans un environnement numérique,
- la mise en place d'une plate-forme de ressources
- la reconnaissance de l'investissement des enseignants et enseignants-chercheurs dans le domaine de la pédagogie dans le cadre des instances compétentes de l'université.

La CGT remarque : quid des personnels BIATSS qui assurent des missions de formation afin de savoir s'ils sont concernés par le SUP ? Mauvaise formulation nous est-il répondu ; les statuts vont être reformulés pour intégrer le fait que le service s'adresse à tous les personnels assurant des missions de formation.

Nous demandons de quelle façon sera reconnu l'investissement des personnels dans la pédagogie? C'est encore à déterminer.

“ Article 6 : Moyens du SUP

Le SUP est doté par l'Université de Pau et des Pays de l'Adour des moyens nécessaires en personnels, locaux et équipements pour mener à bien les missions qui lui sont confiées. ”

Quels sont donc ces moyens ? Dans le cadre de la restructuration des services de la scolarité et de la DEVE, il existe un poste à 50 % rattaché au pôle CFVU de la scolarité centrale (nouvelle DEVE). La collègue titulaire de ce poste assure entre autres tâches le travail administratif du SUP.

Enfin, nous regrettons de découvrir ce jour l'existence d'un service déjà fonctionnel qui emporte malgré tout l'unanimité du vote des membres du CT présents

**Vote : pour à l'unanimité**

## 2. Le volet spécifique du contrat de site 2016-2020

Le contrat de site découle de la loi ESR de juillet 2013 dite loi Fioraso qui a organisé le regroupement des établissements et universités. Un regroupement sur un territoire déterminé avec un seul contrat de site devant traduire le projet partagé par les établissements. Ce projet a pour but d'organiser et de coordonner l'offre de formation, de définir des stratégies de recherche à valoriser auprès des entreprises. Dans notre région, le cadre du regroupement retenu est la Communauté d'Universités et Établissements d'Aquitaine (CUEA).

Le contrat de site comporte un volet commun à tous les établissements, soumis à l'avis de chaque CA mais approuvé et signé par la CUEA. Il est complété par d'un volet spécifique à chaque établissement après approbation par le CT (avis) et le CA (vote).

Nous avons fait remarquer que les deux documents sont rédigés dans un langage technocratique particulièrement obscur au point que certaines phrases n'ont plus aucun sens ou presque (il paraît que c'est fait exprès). Néanmoins, nous nous sommes attachés à tenter son décryptage.

Le volet spécifique de l'UPPA affiche les quatre axes principaux suivants :

- 1- « Une vision stratégique du pilotage centralisée à optimiser »,
- 2- « Un cadrage efficient de l'offre de formation »,
- 3- « Une organisation structurelle et thématique de la recherche »,
- 4- « Le transfrontalier, une dynamique partenariale à privilégier ».

... mais le fil conducteur est en premier lieu le « **plan de redressement** » des finances de l'université. Le document reprend la liste des « mesures de bonne gestion » mises en œuvre ces dernières années pour en chiffrer le montant : entre 11,8 M€ et 13,4 M€ de 2011 à 2016.

Le document évoque le surcoût engendré par le multi-site à près d'1M€ « au doigt mouillé mais on n'en est pas loin voire plus » estime le Président. Le Ministère pourrait prendre en compte ce facteur pour peu qu'on lui en détaille le montant.

Par ailleurs dans une enquête récente l'UPPA apparaît très bien classés. Autant de signes encourageants laisse-t-il entendre.

Dans le 1<sup>er</sup> axe intitulé poétiquement « Une vision stratégique du pilotage à optimiser », l'UPPA s'engage à mettre en œuvre la **soutenabilité financière de son développement**. À cette fin, elle envisage 5 mesures dont 2 nous posent question à la CGT :

- « Renforcer le modèle économique de l'université »
- « Confirmer la maîtrise effective de la masse salariale »

Pour renforcer le modèle économique de l'université, nous comprenons qu'il s'agit de développer les recettes procurées par la formation continue et la recherche, en incitant (financièrement) les collègues qui « rapporteront » ces financements à l'établissement.

Quant à la maîtrise de la masse salariale, on nous explique que ce n'est pas sa réduction qui est recherchée mais le rapport entre la masse salariale et les produits d'exploitation (recettes). Deux moyens de faire évoluer ce ratio :

- la baisse de la masse salariale, ce n'est pas l'option choisie dit le DGS, il ne s'agit pas de la réduire mais de mieux recruter, de mettre les bonnes personnes aux bons endroits et
- l'augmentation des recettes (formation continue, recherche ...)

Nous faisons remarquer que si la masse ne se réduit pas, la nature des emplois qui la compose peut se modifier : on remplace un emploi de MCF par un emploi du secondaire à la charge d'enseignement double mais exempt de recherche, un emploi de titulaire, par un contractuel, on fait faire le travail en vacances ou en heures complémentaires/supplémentaires, etc.

Autre difficulté à laquelle l'université doit faire face est le déséquilibre entre les sites. Preuve des efforts consentis le document indique que « d'ores et déjà l'université a engagé, pour résorber un tant soit peu les déséquilibres actuels, un plan de redéploiement d'emplois portant sur 25 postes d'enseignants transférés de Pau vers les autres sites sur la période 2015-2017.

En ajoutant à ces mesures l'effet du gel des emplois en 2014, le site de Pau perd sur la période plus de 45 postes d'enseignants et enseignants chercheurs (sur 300). »

La CGT s'est interrogée sur la réalité de ces 2 chiffres et le Président a répondu que les transferts de postes du site palois vers les autres sites seraient bien de 25 au terme des 3 ans du plan de redéploiement des emplois.

La CGT a fait valoir que la campagne d'emplois de l'an passé avait redonné l'université 9 postes d'enseignants et enseignants-chercheurs qui aurait dû ramener le gel effectif à 11 postes. Mais le Président a confirmé le gel de 20 emplois...

Concernant le redéploiement des emplois, nous ne questionnons pas la nécessité de développer l'action de l'UPPA sur les sites hors Pau, mais nous demandons comment les heures d'enseignement sont assurées quand les emplois s'en vont ? On nous répond qu'elles le sont par le développement des vacances, des heures complémentaires (et parfois le transfert de certains enseignements à des BIATSS), ce qui n'est pas satisfaisant pour la CGT.

Le Président argumente sur le fait que la situation sur la côte n'était plus acceptable : la trop grande disparité des moyens rend un redéploiement indispensable. Et cela permet à l'université de s'adresser à l'État pour réclamer des moyens sans se voir reprocher de ne pas rééquilibrer d'abord l'implantation de ses emplois entre ses sites.

Reste qu'à moyens constants et insuffisants, cela revient à « déshabiller Pierre pour habiller Paul ».

Enfin, nous avons repéré un « jalon de trajectoire » isolé intitulé « déploiement d'un outil de gestion du SCD » qui doit être mis en œuvre en 2018, associé à un indicateur de performance (« Variation des horaires d'ouverture du SCD ou du SICD ou Accès aux services et ressources documentaires de l'ESR») sans que soit expliqué dans le texte de quoi il retourne exactement. La direction n'en savait pas plus que nous à ce sujet : l'indicateur est un truc obligatoire du ministère, quant au déploiement d'un « outil de gestion » en 2018, personne ne sait. C'est rassurant...

**La CGT émet donc de sérieuses réserves sur un plan de redressement des finances qui engage l'université (avec des objectifs plus ou moins chiffrés) mais qui n'engage en rien l'État. Or il s'agit d'un contrat. Un contrat engage plusieurs partenaires, au moins deux. Là on ne voit les efforts que d'un seul des deux partenaires.**

**Vote : abstention à l'unanimité**

### **3. Le volet commun du contrat de site 2016-2020**

Le Président émet une réserve quant à un éventuel rapprochement avec la COMUE Léonard de Vinci en vue de l'instauration d'une coordination. Pour lui, il ne faut pas une coordination, mais une seule COMUE regroupant tous les établissements de la nouvelle région

Pour la CGT le volet commun du contrat de site (qui va être soumis jeudi aux CA de la CUEA et de l'UPPA) est justement ... commun, plutôt vide et du coup difficile à commenter. Sauf à remarquer qu'on y retrouve les axes

Le Président est intervenu pour annoncer qu'il avait demandé à son homologue du CA de la CUEA de porter modification d'un des jalons (indicateurs de mesure de réalisation des objectifs à mi-parcours) du volet commun (nous y reviendrons en compte rendu du CA de l'UPPA et / ou de la CUEA).

**Vote : abstention unanime**

#### 4. Présentation de la réforme GBCP

La réforme et la façon dont elle va être mise en œuvre à l'UPPA nous est présentée.

C'est un nouveau cadre législatif de **gestion budgétaire et comptable public (GBCP)**. L'élément majeur de cette réforme est la dissociation de la comptabilité générale et de la comptabilité budgétaire, qui instaure de nouvelles notions telles que l'autorisation d'engagement « AE » et le crédit de paiement « CP ».

**Cette réforme aura un impact concret sur le travail de tous collègues exerçant des activités budgétaires et comptables.** Un plan de formation des collègues concernés par cette réforme est prévu. Il s'étalera sur 3-4 années.

Trois phases prévues :

1. Déploiement du logiciel GFC (Gestion Financière et Comptable) et bascule technique réalisés - 1er mars 2016 au 28 février 2017.

2. Etude de l'évolution - 1er février 2017 au 31 décembre 2017

3. Déploiement de la nouvelle organisation, des nouveaux processus de travail - 1er janvier 2018 au 31 août 2018

#### 5. Questions diverses

Question sur les extensions éventuelles d'horaires d'ouverture au SCD car nous avons appris par la presse que le projet de l'UPPA a été retenu. Le président répond que c'est une façon de parler car le financement obtenu n'est que de 30 000 euros au total sur 3 ans dont la moitié pour de l'équipement donc pas grand-chose de possible avec si peu. Peut-être des variations d'horaires à la marge sans changer le volume horaire global (ouvrir un peu plus tard, fermer un peu plus tard) et peut être des actions ponctuelles d'extension des horaires sur la Côte basque.

Le budget d'équipement servira probablement dans le cadre de la centralisation des BU de Pau.

-----

Vos élu(e)s CGT :

Kalida Benayad

Antoine Meylan

Hervé Thépault