



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité (CT) Réunion du mardi 6 décembre 2016

Cette réunion a été présidée par le président, assisté du DGS et du VP RH.

Ce qu'il faut retenir :

- **Élu par procuration ?** Permettre au président d'être élu par procuration ne nous paraît pas une bonne solution en matière de démocratie universitaire.
- **Une nouvelle politique de recrutement** qui remet en cause les acquis de 2010 pour les contractuels.
- **Une campagne d'emplois** qui au final conduit à moins d'emplois. Pas de postes supplémentaires chez les enseignants et les enseignants chercheurs. Chez les BIATSS beaucoup de départs à la retraite ne seront pas remplacés et des emplois vont disparaître.

1. Avis sur la disposition des statuts relative à la possibilité de recours à la procuration lors de l'élection du Président.

Le CT a unanimement renouvelé son opposition à cette disposition.

2. Avis sur la politique de recrutement (campagne d'emplois 2017)

Il s'agissait pour la direction de recueillir l'avis du CT sur sa nouvelle politique de recrutement, formalisée dans une note écrite, qui s'inscrit dans le plan de rétablissement d'équilibre financier et du débat d'orientation budgétaire voté au CA de juillet 2016. La CGT avait voté contre car il s'agit d'engager l'établissement à mettre fin à un déficit budgétaire dont il n'est pas responsable car dû principalement au non financement par l'Etat de la totalité de la masse salariale nécessaire pour les fonctionnaires (GVT).

D'après le DGS, il y aurait une stabilité des emplois titulaires avec, depuis 2013, un renforcement par les concours Sauvadet et postes Fioraso mais sans ralentissement de l'emploi contractuel où les recrutements seraient restés soutenus.

Nous avons eu du mal à obtenir des éléments précis en termes de plafond d'emplois, mais le DGS nous a précisé que nous serions à 394 titulaires BIATSS pour un plafond autorisé de 418 soit un déficit de 24 emplois mais de rajouter qu'une bonne gestion des emplois nécessiterait une marge de 40 emplois pour faire notamment face au déficit de masse salariale. Nous serions donc dans une situation tendue. Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, la situation est tout aussi tendue et il faut maintenir les 24 emplois gelés afin de respecter les engagements (de bon élève) pris par le CA.

Personnel enseignants (E) et enseignants-chercheurs (EC)

20 postes sont ouverts pour la rentrée 2017 en utilisant les postes libérés par les départs en retraite qui ne seront pas remplacés. Pour l'instant, il n'y en a que 7 mais la direction en escompte une vingtaine en tout, ce qui permettrait de tenir les engagements du plan triennal :

- 8 emplois (EC) pour le volet Recherche et 6 (E) pour le volet formation au titre de la dernière année du plan triennal.

- 1 emploi (E) sur volet formation et 2 emplois (EC) sur volet recherche pour finalisation de l'année 2016 du plan triennal
- 2 emplois (EC) pour résorption du sous-encadrement
- 1 emploi (E) par application loi Sauvadet

Une liste complémentaire (proposée par la commission mixte) de 5 postes est ouverte pour recrutement en cours d'année en fonction des éventuelles vacances de postes.

Personnel BIATSS

20 postes sont ouverts pour la rentrée 2017

- 17 en application de la loi Sauvadet, en utilisant les supports libérés par 10 postes devenus vacants par les départs en retraite (Eh non, nous ne nous sommes pas trompés dans les chiffres !!)
- 2 emplois dits Fioraso. Ce serait les deux premiers postes du classement de la commission mixte (création ASI hygiène et sécurité, remplacement départ retraite RAF IUT PA)
- 1 poste réservé pour travailleur handicapé.

8 autres postes ont été classés par la commission mixte pour d'éventuels recrutements en cours d'année selon les moyens de l'établissement, si par exemple des contractuels ne réussissent pas le concours Sauvadet. (Pour la bonne santé de l'université prière d'échouer)

A noter que cette mesure conduit à ne remplacer qu'un seul départ à la retraite sur les 12 demandés par les composantes et services auxquels il faut rajouter ceux qui n'ont pas donné lieu à une demande de remplacement. Cela promet de nouvelles tensions en termes de charge de travail et de réorganisation dans les composantes et services.

Conscient de ce risque, le DGS souligne que toute situation sera regardée avec attention pour accompagner les composantes et services touchés. Mais nous ne savons pas comment !

Personnels contractuels (toutes catégories : BIATSS, recherche, enseignant)

C'est indéniablement là que sont les grands changements. Cette partie de la note a donné lieu à de nombreuses remarques de notre part car sa rédaction n'était pas des plus claires pour une bonne application qui ne souffrirait pas d'interprétation.

La direction a cru bon de rappeler la loi sur la limitation à 12 mois des recrutements temporaires sur postes permanents (attente de recrutement d'un titulaire).

Elle met en place une nouvelle règle de gestion pour le personnel contractuel sur besoin temporaire qui limite ce recours aux moyens disponibles issus des rompus de temps partiel (c'est-à-dire sur « l'économie » engendrée par les aménagements à temps partiel des titulaires).

Pour la CGT, les nouvelles mesures conduisent à un recul en réduisant les droits existants issus des dispositions d'établissement de 2010. Les règles de 2010 rassuraient et permettaient une sécurisation de l'emploi. Les règles proposées pour 2017 inquiètent et maintiennent la précarité.

Pour toute réponse, le président a cru bon de préciser que la loi permettait de licencier les CDD et les CDI mais qu'il ne le fait pas.

Les contrats de travail sur projet de recherche sont dorénavant limités à 3 ans, à condition que le candidat n'ait aucune ancienneté administrative dans la fonction publique, avec possibilité de dérogation pour un renouvellement sur 6 mois.

Tous les autres (nouveaux) contrats de travail seront tous en CDD de 12 mois non renouvelables, dédouanant ainsi l'administration de ses obligations de suivi et de gestion avant le terme du contrat. L'agent pourra éventuellement bénéficier d'un deuxième, voire d'un troisième (ou plus !?) contrat de même type.

Il est précisé que le passage en CDI n'est pas automatique au bout de 3 ans et qu'il est principalement subordonné à des ressources financières pérennes. Pour cela, le président envisage que tout passage en CDI donnera lieu à réduction de la dotation de la composante pour assurer le financement du poste de manière durable et irréversible.

Quelle que soit sa décision, pour la CGT, la direction devra mettre un terme à la pression que subissent des collègues en CDI voire même fonctionnaires, auxquels il est constamment rappelé que c'est à eux de trouver le financement de leur salaire ou qu'ils sont un poids financier pour l'équipe du laboratoire. Un salarié, public ou privé, fonctionnaire ou non, réalise un travail (une mission) en échange d'une rémunération (il vend sa « force de travail ») : la rémunération, c'est le problème de l'employeur, pas du salarié.

Cette pratique, parfois involontaire, est génératrice de souffrance au travail, surtout quand elle dure pendant des années. En conséquence, **elle doit cesser** !

Enfin pour assurer un échange et une réflexion collective, il est prévu la mise en place d'une commission (administrative) de recrutement qui devrait émettre une autorisation préalable à tout recrutement, statuer sur les cas dérogatoires et apprécier les demandes de passage en CDI.

Ces nouvelles mesures seraient applicables dès le lendemain du vote du CA.

Sauvadet

Nous avons demandé des précisions sur le bilan Sauvadet 2013-2016 pour comprendre les raisons du taux de 50% de lauréats en 2016 contre des taux supérieurs à 75% les autres années. Le DGS et le Président souhaitent également des précisions et le CT devrait y revenir ultérieurement.

Au total, et pour la première campagne ce sont 44 agents (42 BIATSS + 2 enseignants) qui ont été lauréats d'un concours Sauvadet sur 61 postes ouverts. Pour la nouvelle période (2017-2018) de prolongement du dispositif, il y a 34 nouveaux agents éligibles et 17 postes seront ouverts en 2017 comme en 2018.

Listes complémentaires

Voir notre [compte-rendu de la commission mixte](#) (page 6)

Vote du CT sur la campagne d'emplois :

CONTRE à l'unanimité.

Ce projet devra être soumis une nouvelle fois au CT avant de pouvoir être présenté au CA.

3. Avis sur la transposition de la mesure dite de transfert « prime-points » du protocole PPCR : Parcours Professionnels, Carrière, rémunération (ou, Pénurie Partagée de nos Carrières et Rémunérations) pour les contractuels BIATSS.

La DRH a présenté cette réforme qui selon elle ne devrait avoir aucun impact sur la rémunération nette laquelle devrait demeurer identique, et d'expliquer qu'il était normal de baisser la PIAC¹ perçue par les agents contractuels afin d'assurer une égalité de traitement entre titulaires et contractuels.

La CGT a relevé que les calculs présentés au CT étaient selon elle erronés. En effet la mesure consiste à transformer une part des primes en points d'indices (par ex 3 points pour les catégories C) et de revaloriser les rémunérations par l'octroi d'un point d'indice supplémentaire. Or le calcul proposé répercute les 4 points d'indice en baisse sur la PIAC au lieu de 3.

En attente de vérification le DGS a reporté la question à une prochaine réunion en janvier 2017.

Néanmoins, la CGT a indiqué qu'elle était opposée à la baisse de la PIAC car même si l'application PPCR sur les rémunérations conduirait à une augmentation du salaire net pour les contractuels, cela permettrait d'amorcer un rééquilibrage entre titulaires et contractuels où la différence de rémunération, au détriment des contractuels, est injustifiée pour la même qualification sur le même poste.

Le DGS a pris bonne note de notre point de vue et va réétudier les propositions.

4. Suites données aux demandes (de la CGT)

Lors de précédents CT la CGT avait demandé précisions ou suites à certains dossiers. Elle l'avait rappelé à l'administration afin que ces questions soient bien inscrites à l'ordre du jour du CT

¹ Prime d'Investissement des Agents Contractuels, prime annuelle payée en deux fois et représentant environ 50% du régime indemnitaire des titulaires de même catégorie.

4.1. Bilan scolarité centrale

Le bilan sera fait avant la prochaine campagne d'inscription afin que l'expérience puisse être prise en compte. Nous demandons que le bilan soit fait sur l'ensemble des services concernés, pas seulement la DEVE, et présenté en CHSCT puis en CT.

4.2. Rapport annuel égalité hommes/femmes 2015

Le VP RH nous apprend qu'une enquête va être prochainement lancée auprès des personnels à ce sujet. (Nous avons même trouver son [existence](#) ... datée du 10/12/2016. Oups !!)
Il est prévu une présentation du rapport à la prochaine réunion du CT. Nous insistons sur la remise d'un rapport écrit répondant à minima aux obligations légales dans ce domaine.

4.3. Plan de formation

Il s'agit du plan de formation 2017 que le VP s'était engagé à présenter cet automne. Cette présentation devrait avoir lieu au prochain CT en janvier 2017.

4.4. CDD recherche

Les éléments ont été donnés au point 2 sur la politique de recrutement

4.5. Fiches de postes des agents bénéficiant d'un logement de fonction

Il s'agissait de savoir où en étaient les travaux de la direction depuis un an que la question a été abordée en CT.

Le DGS rappelle qu'il n'y a pas de délai contraint et que l'établissement a préféré prendre le temps d'une démarche de fond. L'enjeu principal pour les agents est de connaître la participation financière qu'ils seront maintenant obligés de payer pour occuper le logement. Plusieurs réunions et entretiens ont déjà eu lieu, qui devraient se poursuivre en janvier.

D'ores et déjà, le DGS a assuré qu'aucun reliquat ne serait demandé aux agents et que les 8 logements de fonction de l'UPPA resteront bien classés comme Nécessité Absolue de Service (NAS) conduisant au seul paiement des charges lorsque les conditions seront définies.

4.6. Diffusion systématique aux membres du comité technique des notes relatives au mouvement interne

Le DGS a pris acte de la demande.

5. Questions diverses

Prochaine réunion du CT : 12 janvier 2017 au matin

L'UNSA a demandé un bilan du RIFSEEP appliqué aux agents AENES à l'UPPA. L'administration a indiqué que seule la part fonctionnelle avait été appliquée mais non le volet des indemnités individuelle annuelle (CIA) et qu'une situation d'ajustement avait été traitée en CPE, information en avait été faite en CT.

L'UNSA a aussi demandé où en étaient les groupes de travail sur la NBI et sur le temps de travail. Le DGS a trouvé très intéressant la demande et serait prêt à les réactualiser si c'est pour aboutir sur du concret mais préfère attendre la période après les prochaines élections présidentielles.

Vos élu(e)s CGT :

Jacques Guilbert
Antoine Meylan
Marielle Plumet
Hervé Thépault
Kalida Benayad