



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité (CT) Réunion du mardi 21 mars 2017

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

Ce qu'il faut retenir :

- **NON à la dérèglementation des durées et aménagements du temps de travail**
- **Des enquêtes, oui mais pour quoi faire ?**
- **Egalité Femmes/Hommes, nous ne sommes pas convaincus de la volonté politique**
- **Beaucoup de points traités en priorité par l'aspect financier**
- **Il devrait y avoir un mouvement du personnel**

Ordre du jour :

1. Approbation des comptes rendus des séances du 21 novembre et du 6 décembre 2016
2. Bilan enquête femmes/hommes
3. Présentation de l'enquête sur les enseignants-chercheurs
4. Avis sur les horaires de fonctionnement des bâtiments et sur le temps de travail de l'équipe de sécurité
5. Présentation du dossier de candidature I-Site
6. Point d'information PPCR
7. Prolongement des contrats doctoraux suite à un congé maternité
8. Étude d'un dispositif d'aide aux contractuels en difficulté financière suite à une erreur administrative
9. Questions diverses (portées en l'occurrence par la CGT)
 - Information en vue d'une consultation sur le mouvement 2017 des personnels au sein de l'UPPA
 - Information sur le suivi du reclassement des personnels bénéficiant d'un CDI
 - Information sur l'enquête BIATSS
 - Information en vue d'une consultation sur la réorganisation des services des BU du campus de Pau suite à la centralisation des sections dans le bâtiment Droit-Lettres et à la création de la bibliothèque de recherche de l'ICL
 - Information en vue d'une consultation sur la gestion des contractuels étudiants employés à l'UPPA, en particulier les droits afférents à leur contrat de travail (congés maladie, accidents de services, restauration, etc.) et la prise en compte, dans l'établissement de leur contrat, du décret 2015-652 du 10 juin 2015 concernant les articles D811-1 à D811-9 du Code de l'éducation relatifs au recrutement et emploi d'étudiants

1. Approbation des comptes rendus des séances du 21 novembre et du 6 décembre 2016

Approbation en l'état

2. Bilan enquête femmes/hommes

<http://organisation.univ-pau.fr/fr/services-et-administrations/mission-laicite-parite-egalite.html>

Point de départ, projet scientifique sur la misogynie (ITEM et LFCA dans le cadre d'EFM).

L'enquête doit mesurer l'ampleur et la permanence de cette misogynie au sein des institutions culturelles, dont l'institution universitaire, l'UPPA devenant sujet et objet de cette recherche.

Contexte scientifique (N. Mekouar), enquête ambitieuse et unique en France en ce qu'elle ne touche pas que les personnels mais également les étudiant.e.s

Elle débouchera sur des journées d'étude et une production scientifique, mais également à « préconiser des mesures destinées à améliorer la situation ».

Nous sommes sensibles aux débouchés concrets. Nous rappelons que l'employeur n'a pas respecté son obligation de présenter le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes pour 2015 et nous avons un cas pratique à l'ordre du jour.

3. Bilan de l'enquête sur les enseignants-chercheurs « conditions de travail, perceptions du métier »

Cette enquête avait été réalisée au printemps 2015. 173 réponses sur un effectif d'environ 450 EC. Parmi les nombreux item, à noter que 17,2% des répondants déclarent devoir consacrer 1/2 journée par semaine aux tâches administratives et 74,2 % y consacrent plus d'1/2 journée, plus ou moins selon les composantes.

Les 37% des répondants qui font 2/3 d'enseignement souhaiteraient faire plus de recherche.

Question subsidiaire CGT : 1 an et demi après cette enquête, a-t-elle permis à l'établissement de prendre des mesures pour améliorer la situation ?

Réponse de la direction : les offres de formation sur l'enseignement, notamment avec les outils en ligne et leur exploitation pédagogique, remontée d'infos sur le sous-équipement de certaines composantes.

Par contre, sur l'amélioration des conditions de travail (heures sup, tâches administratives, etc.), rien de concret : « c'est la vie ».

Le rendu de l'enquête est celui présenté en mars 2016 au CA, il s'agit d'un 1^{er} traitement qui a depuis fait l'objet d'une analyse plus poussée par les étudiants de l'IUT STID en charge de ces enquêtes. C'est celle-ci qui nous est présentée mais nous a été fourni le document de mars 2016 !. La CGT fait aussi remarquer que le CT n'avait pas été associé ni même consulté sur le contenu de cette enquête auquel cas il aurait approfondi certaines thématiques ainsi que la CGT vient de le faire dans sa contribution à l'élaboration de l'enquête sur les personnels Biatss qui va bientôt être lancée

4. Avis sur les horaires de fonctionnement des bâtiments et sur le temps de travail de l'équipe de sécurité

Dispositif de sécurité quoi ? Pour nous, sécurité incendie.

Il faut bien avouer que l'intitulé de ce point à l'ordre du jour n'était pas très clair ni les documents remis. A tel point qu'un document complémentaire a été remis en séance.

4b. Temps de travail de l'équipe de sécurité

Il est demandé aux collègues de travailler du lundi au vendredi de 7h30 à 20h00 et pour le chef d'équipe le samedi de 7h30 à 12h30, soit 12h30 par jour, par roulement de 3 jours par semaine, en prenant leur déjeuner en travaillant (sans pause). Ainsi deux équipes cohabiteraient. Mais en y regardant de plus près (dans un planning remis en séance en un seul exemplaire) c'est l'annualisation du temps de travail qui est proposée puisque pour les chefs d'équipe, ils travailleraient 44 heures une semaine et 31 heures l'autre semaine.

La CGT a rappelé la réglementation : il ne peut être dérogé aux règles en matière de durée et d'amplitude journalière du temps de travail (la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures, l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures et le travail doit normalement être organisé sur 5 jours) que par, entre autres, un décret en Conseil d'Etat... ou alors « pour une période limitée » ce qui n'est pas le cas ici.

La direction n'ayant aucun élément pour appuyer sa demande, elle a reconnu la nécessité de faire une analyse juridique. **La délibération est donc repoussée par le DGS à une date ultérieure.**

Nous rappelons que si des contraintes particulières sont imposées aux collègues, ils doivent bénéficier de compensations. C'est ce que précise le texte du décret qui impose que soit déterminées « les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés »

Il nous est opposé que ces horaires et la nouvelle organisation (dérogatoire) du temps de travail satisfont à une demande des agents, ce en quoi nous nous inscrivons en faux : la réponse des agents est contrainte par le cadre fixé par la direction et les obligations de pompier-volontaire de plusieurs d'entre eux.

4a. Horaires de fonctionnement des bâtiments

Le dispositif de sécurité sera opérationnel **du lundi au vendredi de 7h30 à 20h00 et le samedi de 7h30 à 12h30** (dispositif actuel : lundi au vendredi de 8h00 à 18h00). Il sera allégé le samedi matin et lors des périodes de vacances scolaires par le renfort d'une société externe et suspendu en période de fermeture administrative.

Cela a une incidence sur les horaires d'ouverture au public des bâtiments qui devront être calés sur les horaires de fonctionnement du PC de sécurité. **Il sera donc nécessaire d'adapter en conséquence l'organisation des formations et des activités de recherche.**

La délibération porte les nouveaux horaires d'ouverture des bâtiments de tous les sites UPPA du lundi au vendredi de 7h30 à 20h00 et le samedi de 7h30 à 12h30 et impose d'adapter en conséquence l'organisation des formations et des activités de recherche. Si besoin, un et un seul bâtiment pourra être ouvert en dehors de ces heures pour l'ensemble du campus palois. Il faut s'organiser, selon le président.

Après 20h, un chef de service doit être joignable et une prestation de sécurité extérieure doit être prise en charge par les organisateurs. La centrifugeuse n'est pas concernée car elle a un fonctionnement qui lui est propre.

Les activités de recherche devront cesser après 20h sauf dérogations sous conditions bien définies (être au moins deux, signaler sa présence, etc.)

Ce qui nous gêne, c'est qu'on nous demande un avis qui a une incidence sur le fonctionnement des services et des composantes sans qu'une discussion ait eu lieu en amont. Il nous est répondu qu'un état des lieux a été dressé et les directeurs de composantes consultés.

Par ailleurs, on nous demande de voter des horaires indépendamment de leurs conditions de mise en œuvre puisque la question de l'organisation du temps de travail de l'équipe de sécurité pose problème (cf ci-dessus).

Vote : 9 abstentions (CGT, FSU, UNSA), 1 contre (FSU)

La question sera donc revue à une prochaine réunion.

Il est par ailleurs demandé quelles sont les obligations de la direction vis-à-vis de la CNIL et des CHSCT et CT pour la mise en fonction du système de vidéo surveillance récemment installé. La direction se renseignera.

5. Présentation du dossier de candidature I-Site

Point reporté faute de temps

6. Point d'information PPCR

Vu très vite faute de temps. Les arrêtés de reclassement sont en cours de diffusion. Les nouvelles grilles seront appliquées aux CDI et CDD.

7. Prolongement des contrats doctoraux suite à un congé maternité

Demande CGT : quelle que soit la durée du congé maternité, la doctorante doit avoir l'assurance que le contrat doctoral soit prolongé d'autant. Actuellement, l'UPPA paie 2 mois et le reste est laissé à la bonne volonté du laboratoire.

« Application UPPA : avec demande de l'intéressé(e), après accord du directeur de thèse, le contrat est prolongé d'une durée maximum de deux mois (récupération d'environ 50 % du salaire – IJSS). Si le laboratoire peut financer les deux mois supplémentaires, le contrat est prolongé d'autant. Il n'est pas demandé de soutenir la thèse à l'issue du contrat. »

Alors que la direction répond sur l'aspect financier, nous défendons l'égalité de traitement à l'appui de la Charte pour l'égalité signée par l'UPPA qui précise : « veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de maternité »

Le président convient que l'établissement doit faire en sorte que ce ne soit pas le cas.

8. Étude d'un dispositif d'aide aux contractuels en difficulté financière suite à une erreur administrative

Point reporté faute de temps

9. Questions diverses

Point reporté faute de temps

Voici les points déposés par la CGT dans les délais mais non pris en compte par la direction (!?)

- Information en vue d'une consultation sur le mouvement 2017 des personnels au sein de l'UPPA : même si pas de postes, il doit y avoir mouvement. **D'après les informations obtenues après le CT, il devrait y avoir un mouvement interne.**
- Information sur le suivi du reclassement des personnels bénéficiant d'un CDI : cela a-t-il avancé depuis décembre ?
- Information sur l'enquête BIATSS : calendrier, que fera-t-on des résultats ? Amélioration QVT
- Information en vue d'une consultation sur la réorganisation des services des BU du campus de Pau suite à la centralisation des sections dans le bâtiment Droit-Lettres et à la création de la bibliothèque de recherche de l'ICL : après consultation du CHSCT
- Information en vue d'une consultation sur la gestion des contractuels étudiants employés à l'UPPA, en particulier les droits afférents à leur contrat de travail (congés maladie, accidents de services, restauration, etc.) et la prise en compte, dans l'établissement de leur contrat, du décret 2015-652 du 10 juin 2015 concernant les articles D811-1 à D811-9 du Code de l'éducation relatifs au recrutement et emploi d'étudiants. La CGT demande simplement que les contractuels étudiants bénéficient du même traitement que les autres contractuels.

Vos élus CGT :

Jacques Guilbert
Antoine Meylan
Hervé Thépault