



La précarité existe aussi à l'UPPA

De notre point de vue, est précaire toute personne dont le contrat ne garantit pas l'emploi, donc à l'UPPA, tout contrat dérogatoire au statut de la fonction publique d'état.

Pour cette raison d'ailleurs on qualifie couramment de précaire la personne "contractuelle", entendez en "contrat à durée déterminée" ... dans la mesure où le CDI n'était que peu présent dans la fonction publique. Or maintenant, il l'est. Dans ce cas les agents en CDI doivent-ils être considérés comme précaires alors que dans le privé ils ne le sont pas ?

On remarquera que la précarité n'est pas qu'une affaire de contrat en CDI ou pas (les CDI ne sont pas épargnés par les fermetures d'entreprises et les licenciements) mais de perception qu'on a de son présent et de son avenir, dans son emploi mais aussi, par extension dans sa vie sociale et professionnelle.

La plus grande sécurité de l'emploi qu'offre le CDI est certes un plus appréciable, "rassurant", mais un niveau de rémunération faible conjugué à un manque de perspectives professionnelles peut très bien déborder sur une autre forme de précarité liée aux conditions de vie : le travailleur pauvre a des problèmes d'accès au logement, de fin de mois, de capacité de subvenir aux besoins de la famille ou des enfants, etc... Ceci pour dire que les conditions de travail et de rémunération sont des facteurs à considérer dans la lutte contre la précarité, et non le seul type de contrat de travail.

L'université, qui a toujours délivré des attestations de "pérennisation" d'emploi à qui le demandait, pour justement ne pas pénaliser plus encore les agents contractuels dans leur accès au logement par exemple, en est consciente. Les leviers dont dispose en propre (mais non uniquement) l'université pour lutter contre la précarité sont ceux de tout employeur à savoir contrat de travail, rémunération, carrière, conditions de travail et action sociale... en fonction de ses moyens financiers mais surtout de ses choix politiques de gestion des personnels.

Mais c'est évidemment au niveau de l'Etat que pourra venir les choix permettant de résorber réellement la précarité dans la fonction publique. La loi Sauvadet règlera quelques cas, mais nous sommes très loin de ce qui serait nécessaire. Nous y reviendrons très prochainement dans un autre tract.

Fidèle aux traditions ouvrières du syndicalisme confédéré, la CGT défend tous les personnels de toutes les catégories. Il faut défendre les droits de tous en commençant par ceux des plus défavorisés car c'est ainsi que nous défendrons le mieux les droits existants. Car il ne faut jamais oublier que l'introduction de règles dérogatoires a toujours été faite pour détruire les droits existants.

Mesure de la précarité à l'UPPA et son évolution :

Nous avons étudié les derniers bilans sociaux, qui traitent les années 2007 à 2011 pour en tirer quelques enseignements que nous vous livrons ici. Nous avons fait de même sur d'autres domaines, les personnels intéressés peuvent venir en discuter avec les militants CGT.

Les emplois délégués par le MESR à l'université augmentent de manière continue pour les personnels non enseignants, les Biatss, qui passent de 352 en 2002 à 392 en 2011 soit 40 postes en 10 ans, 10 postes sur les 5 dernières années dont 9 ITRF. Dans le même temps, l'évolution du nombre des enseignants et enseignants-chercheurs est plus dentelée : 2 pics, suivis de 2 baisses importantes, ramènent leur nombre à un niveau équivalent à celui de 2003 soit 703 personnels enseignants et EC. A noter que le pic de 2008 est essentiellement dû à +16 postes d'allocataires/contrats doctoraux dont le nombre baisse régulièrement pour atteindre en 2011 un niveau inférieur à celui de 2007. Coté personnels enseignants et EC permanents - 3 postes depuis 2008 chez les MC au profit des Professeurs PU avec + 6 postes depuis 2007 et - 8 postes chez les MC sur cette même période.

Ces chiffres sont à mettre en rapport, pour les BIATSS, avec un déficit initial reconnu très important (une soixantaine de postes en 2004 et 32 postes lors du passage aux RCE en 2010) et, pour les E et EC avec le nombre d'étudiant-e-s et l'offre de formation. Il faut aussi considérer la "campagne" de titularisation de personnels contractuels (1 en 2010, 4 en 2011) postes financés sur la compensation versée par le MESR pour déficit en personnels BIATSS.

Postes budgétaires BIATSS par filière : (p 8 et 9 du BS 2010 et p 7 et 8 du BS 2011)

Côté contractuels, la compensation pour déficit en personnel a financé la transformation de 4 postes en 2011 (4 en 2012) ... pour un coût bien supérieur de titulaire / contractuel. Cette titularisation a parfois donné lieu à repyramidage, d'où coût encore plus élevé. Tant et si bien que pour 31 postes de contractuels "financés" par l'Etat en 2010 il n'y en a plus que 25 en 2011 (dont 2 PACTE). Ce point de vue budgétaire tel qu'il apparaît dans le BS masque quelque peu le déficit en personnel, en nombre de postes et en besoins.

Toujours est-il que ces 25 postes de compensation sont loin de pouvoir financer les 151 ETP correspondant aux 164 personnels contractuels de l'université fin décembre 2011. Ils étaient 150 en décembre 2010 représentant 138 ETP. En 2007 le nombre de contractuels était de 131. Ainsi qu'on le verra ultérieurement en 2010 et 2011 le nombre de contractuels augmente singulièrement. Une part de ces contractuels occupe des postes non pourvus dans d'autres filières : en AENES 115 postes budgétaires sont occupés par 104 agents pour 98,5 ETP. En ITRF 237 postes occupés par 219 personnes représentant 211,3 ETP. En Santé / Social 4 pour 2 personnes et 2 ETP. En bibli, 35 pour 31 agents et 28,9 ETP

Dans les 4 filières, 50,3 postes budgétaires sont vacants et/ou pourvus par des contractuels. **12,8 % des postes budgétaires BIATSS sont occupés par des contractuels et non par des titulaires.**

Contractuels chercheurs et contractuels enseignants : peu d'antériorité dans les BS étudiés, 45 contractuels chercheurs en 2011 contre 43 en 2010 et 17 enseignants contractuels contre 20 l'an passé (ils étaient 6 en 2007).

Les enseignants et chercheurs non permanents (les permanents sont les PU, MC, PRAG et PRCE) représentent 12,7 % des emplois budgétaires délégués par le MESR (89 personnes sur 703) contre 11,9% en 2007 (83 sur 700)

Effectifs physiques : (pages 12 et suivantes)

TYPE	2007	2008	2009	2010
BIATSS titulaires	359	352	365	368
BIATSS non titulaires	117	131	136	150
Total BIATSS	476	483	501	518
% Non titulaires	24,58%	27,12%	27,15%	28,96%
EC / Chercheurs titulaires	579	574	577	583
EC / Chercheurs non titulaires	169	222	239	238
Total EC / Chercheurs	748	796	816	821
% Non titulaires	22,59%	27,89%	29,29%	28,99%
Total UPPA *	1224	1279	1317	1339
% Non titulaires	23,37%	27,60%	28,47%	28,98%

De 2007 à 2011 l'emploi précaire ne cesse de progresser au sein de l'université tant parmi les personnels BIATSS que les Enseignants et Enseignants-Chercheurs.

A noter une astérisque figurant au Bilan Social 2011 (page 12 d'où sont tirés ses chiffres ... sauf les %), qui précise : "pour les Enseignants-Chercheurs non titulaires, chiffres n'intégrant pas toutes les populations"....!!?

* hors autres organismes (CNRS, INRIA et INRA)
car sans distinction entre personnels titulaires et non titulaires.

Evolution du nombre de contractuels BIATSS CDI/CDD

Le tableau de la page 21 du BS illustre les effets de l'accord interne sur la stabilisation des personnels contractuels avec une part croissante des CDI parmi les contractuels puisque les CDI sont passés de 5,1 % des personnels contractuels en 2009 à 26 % en 2010 puis 32,7 % en 2011. Pour autant le nombre de CDD, après avoir baissé entre 2009 et 2010 (cause de l'application de l'accord) ont repris leur grimpette en 2011 (109 CDD contre 104 en 2010). Cette augmentation des CDD touche plus les cat C (+12) quand la cat A baisse (-7). Après avoir recruté en A (passage aux RCE) l'université semble maintenant privilégier le recrutement en C (l'état des finances de l'université n'y est certainement pas pour rien, outre le fait qu'elle estime peut-être que les postes en A sont maintenant pourvus).

Il est aussi intéressant de relever que les bénéficiaires de la CDIisation sont majoritairement des cat A (19 soit 35,8 % des CDI) et C (29 soit 54,7 % des CDI) pour 5 B (9,4 % des CDI). Ceci est en rapport avec la faible part des cat B parmi le personnel contractuel 14,2 % de B pour 31,5 % de A et 54,3 % de C.

Masse salariale, traitements et indemnités :

Répartition par catégorie de la masse salariale globale (p 28)

BS 2010 et 2011 cumulés donnent le tableau suivant :

Rémunérations	2007	2008	2009	2010	2011	Evolution 2007-2011	Evolution 2010-2011
Principales	37 438 763	39 281 337	40 020 796	41 175 630	41 988 790	12,15%	1,97%
Primes et Indemnités	2 483 268	2 636 481	3 716 292	4 405 713	4 140 443	66,73%	-6,02%
Autres rémunérations	3 155 501	3 250 390	3 677 523	4 104 978	4 381 271	38,85%	6,73%
Prestations sociales	535 306	391 327	253 522	88 007	133 449	-75,07%	51,63%
Autres cotisations	8 549 427	9 149 780	9 231 589	10 024 052	10 361 153	21,19%	3,36%
CAS pension	15 684 962	17 471 261	19 219 743	20 852 188	22 200 616	41,54%	6,47%
TOTAL	67 847 227	72 180 576	76 119 465	80 650 568	83 205 722	22,64%	3,17%

→ la chute des prestations sociales entre 2009 et 2010 est due à l'arrêt des ARE (allocation de retour à l'emploi) en raison de la signature par l'UPPA en 2007 (sic) d'une convention avec l'UNEDIC, transférant ainsi la charge de l'indemnisation des chômeurs à Pôle Emploi, en contrepartie d'une cotisation sociale de 6,4 % incombant intégralement à l'employeur. Ce changement augmente d'environ autant (sic) le montant des "autres cotisations".

On peut relever la faible augmentation des rémunérations principales au fil des ans et la baisse importante des primes et indemnités en 2011 / 2010. Il n'en est pas fait commentaire dans le BS.

A noter aussi l'évolution du CAS pension et la progression constante, bien que "moindre" en 2011, des HC et vacations...

Répartition par catégorie et par statut de la masse salariale (p 29)

TYPE	2010	2011
BIATSS titulaires	16 636 514	16 738 056
BIATSS non titulaires	4 143 855	4 433 538
Total BIATSS	20 780 369	21 171 593
% Non titulaires	19,94%	20,94%
EC / Chercheurs titulaires	49 069 254	51 061 338
EC / Chercheurs non titulaires	10 800 944	10 972 790
Total EC / Chercheurs	59 870 198	62 034 128
% Non titulaires	18,04%	17,69%
Total UPPA *	80 650 566	83 205 722
% Non titulaires	18,53%	18,52%

* hors autres organismes (CNRS, INRIA et INRA) car sans distinction entre personnels titulaires et non titulaires.

18,5 % de la MS est consacrée à la rémunération des personnels non titulaires quand ils représentent 29,9 % de la "population" universitaire.

On pourra remarquer que l'écart de salaire entre non titulaire et titulaire est de 83% (cf bas de page 34) et entre 10% et 35% entre hommes et femmes selon que le calcul est effectué avec ou sans correction du statut EC - BIATSS. Ecart pour une femme non titulaire ??

Primes :

152 887 € de Prime d'investissement des agents contractuels ont été versés en 2011 à 131 agents soit une moyenne annuelle de 1 187 €. Cette prime est issue de l'accord interne sur les contractuels BIATSS et est versée semestriellement aux agents ayant 1 an d'ancienneté.

A titre de comparaison la PPRS touchée par les personnels ITRF représente un montant annuel moyen de 3163 €. La PFR versée aux AENES (A et B) 3760 €. L'indemnité de charges du DGS 20 930 €

Conclusion (partielle) :

12,8 % des postes budgétaires BIATSS sont occupés par des contractuels et non par des titulaires. Ils représentent 29,9 % des effectifs totaux de l'UPPA, avec une proportion équivalente chez les BIATSS et E et EC. Si, en matière d'enseignement, nombre de ces personnels sont 'statutairement' des précaires (ATER à mi-temps, vacataires d'enseignements), heures comps et vacances représentent autant de postes non pourvus par des titulaires.

Les personnels non titulaires sont très majoritairement des femmes dont l'écart de salaire avec leur équivalent homme est de 10 à 30%.

D'une manière générale les rémunérations des non titulaires sont bien inférieures à celles des titulaires. L'écart de salaire augmente avec l'âge.

Quasi exception universitaire, l'accord sur les contractuels BIATSS a sécurisé le contrat de travail (au grand soulagement des bénéficiaires qui accèdent au CDI au bout de 3 ans) et accordé des plus indéniables, mais un montant de primes 2 fois moindre et un déroulement de carrière de tortue restent fortement pénalisant. Les personnels contractuels de l'IEFE ont bénéficié d'un accord semblable.

L'appauvrissement (forme de précarité) touche aussi les 1ers échelons des catégories C.

La réflexion sur la résorption de la précarité doit intégrer cet aspect et articuler le déroulement de carrière des personnels titulaires.

La loi Sauvadet se précise. Elle exclue toutefois de son champs d'application des personnels précaires auxquels il faudra s'intéresser.

Il ne pourra y avoir en la matière de volonté politique sans choix budgétaires.

Par ce focus porté sur les personnels non titulaires au travers du BS, la CGT espère avoir contribué à la réflexion commune.

Propositions de la CGT

Bien évidemment, nous rappelons que nous revendiquons la création de postes de titulaires au budget de l'Etat pour garantir que tous les emplois correspondent à un titulaire de la fonction publique d'Etat.

Le tassement des grilles impacte en premier lieu des personnels de catégorie C. La SMICardisation atteste de la paupérisation croissante des personnels. A l'échelle 3, les 17 premières années de carrière ne permettent qu'un gain de 7 points d'indice, soit l'équivalent de 32 €. En échelle 4, 14 années pour 7 points d'indice et 32 €. En échelle 5, 11 années pour 37 €.

La CGT revendique la hausse du point d'indice pour permettre une garantie de pouvoir d'achat et le rattrapage des années perdues (13 % de perte depuis 2000).

Mais ces justes revendications ne semblent pas sensibiliser les politiques et il n'est pas question de rester l'arme au pied.

Si au plan local, nous avons obtenu des avancées avec la CDIsation au bout de trois ans, elle n'est pas toujours source de satisfaction pour les collègues concernés qui se retrouvent avec des déroulements de carrière bien trop pénalisants.

Lors de la campagne électorale de 2012, ces questions ont été à l'ordre du jour des réunions de discussion avec le nouveau président. Il faut maintenant que les décisions fassent suite aux discussions.

Alors sans attendre, nous proposons la révision des dispositions du CA pour les agents contractuels afin que soit garanti :

- le même déroulement de carrière pour les agents contractuels que pour les titulaires.
- la prise en compte de toute l'ancienneté dans le niveau de fonction pour le passage en CDI.
- un niveau de primes équivalent à celui des titulaires - A travail égal salaire égal !

Pour l'ensemble des personnels,

- L'alignement progressif des primes sur le taux 5 de la fonction publique avec une priorité accordée aux bas salaires.
- Une politique de stabilisation des personnels précaires (titularisation et par défaut CDIsation) et de promotion interne des titulaires.

Permanences Ferc-Sup CGT

Le 1^{er} jeudi du mois de 10h00 à 12h00 et le 3^{ème} jeudi du mois de 12h30 à 14h00
(sauf dispositions particulières signalées sur uppa-infos)

Local syndical à Pau, Bâtiment UFR S&T, escalier B1, 1^{er} étage

Le local peut être joignable au poste 8513 (via le 05.59.40.70.00 de l'extérieur)