



COMPTE-RENDU DE MANDAT CCP-ANT

(Commission consultative paritaire des agents non titulaires)

Réunion du jeudi 22 mai 2014

Ce qu'il faut retenir :

- 3 postes pourvus sur 7 et une garantie de nouvelle affectation.
- Beaucoup de collègues n'ont pas déposé de dossier d'avancement
- Report des choix d'avancements 2014 pour cat B et A à l'automne

Le jeudi 22 mai, la CCP-ANT a été réunie deux fois, à 14h00 avec la CPE sur le mouvement interne, à 15h30 sur l'avancement des personnels contractuels.

Mouvement Interne des personnels BIATSS – postes vacants mai 2014

Afin de donner la priorité au personnel en poste à l'UPPA, l'administration avait proposé 7 postes vacants au mouvement interne dès ce mois de mai.

12 personnes ont postulé pour 4 des postes proposés.

Résultats :

Composante ou service	Niveau d'emploi	Fonction à pourvoir	Affectation	Vote
UFR LLSH	A	Responsable administratif et financier	Pas de candidature	
IEFE	A	Responsable administratif et financier	Pas de candidature	
ED SSH	B	Responsable administratif	Pourvu	Adoptée à l'unanimité
MDE – Bayonne	C	Gestionnaire administratif et financier	Report	Adoptée avec 7 abstentions dont la CGT
SCD	A ou B	Resp. bibli ibérique ... BU droit/lettres pôle rech. LLSH	Pourvu	Adoptée avec 6 abstentions et 1 NPPV
	A	Bibliothécaire section sciences	Pas de candidature	
	C	Magasinier – BU droit/lettres pôle rech. LLSH	Pourvu	Adoptée à l'unanimité

Pour le poste à la MDE de Bayonne, la CGT s'est abstenue sur la proposition de l'administration car ce poste n'est en réalité pas vacant puisque occupé par une personne qui souhaite y rester avec l'avis favorable de sa direction (!?). Pour nous, le passage d'une

quotité de 0,5 à 1 sur ce poste ne justifie pas cette façon de faire lorsque le personnel en place souhaite y rester.

Par contre, nous avons pris bonne note de l'engagement de l'administration de garantir un poste sur la côte basque à la rentrée pour une candidate à ce poste.

Entretiens annuels personnels UFR LLSH

En question diverse a été abordée la situation des personnels de l'UFR Lettres pour lesquels les entretiens annuels ne vont pas pouvoir être organisés compte-tenu de l'absence de responsable administratif, ce qui pourrait être préjudiciable aux collègues qui souhaitent postuler à une mutation en externe.

Monsieur Fourcaud, DGS, a assuré que le rectorat a accepté que les entretiens ne se fassent pas pour ces agents et que les propositions de réductions d'ancienneté d'échelon soient effectuées sans pénaliser les agents.

Un courrier de l'administration devait être envoyé aux personnels de l'UFR LLSH pour les informer de cette situation.

Avancement des personnels contractuels BIATSS – année 2013 et année 2014.

Il s'agit d'une nouvelle procédure au sein de l'établissement en application de la délibération du CA du 25 avril 2013 qui ouvre la possibilité d'un changement d'échelon ou d'un changement de grade pour les agents en CDI. Le nombre de ces promotions est déterminé proportionnellement au nombre de celles obtenues pour les agents titulaires.

Pour cette nouvelle procédure, il a été rappelé la configuration type d'une commission paritaire par catégorie par analogie avec les personnels titulaires. Ont donc été examinés les cas des personnels de catégorie C, puis B et enfin A.

Avant la tenue de la commission, une consultation à la DRH de tous les dossiers des personnels ayant déposé un dossier a été organisée pour les représentants des personnels élus dans le respect du principe de rang au moins égal à celui auquel l'accès était demandé.

Les dossiers individuels étaient constitués des pièces suivantes :

- rapport d'activité rédigé par l'agent
- rapport d'aptitude professionnelle rédigé par le supérieur hiérarchique
- curriculum vitae
- organigramme.

Les possibilités d'avancement avaient été actées lors de la réunion du CT du 28 mars 2014 de la façon suivante :

Changement de grade	2013	2014
Catégorie C	7	7
Catégorie B	0	1
Catégorie A	0	2
Changement de corps	2013	2014
De C vers B	1	0
De B vers A	0	0

❖ Changement de catégorie de C vers B

1 promotion possible pour 2013.

33 agents éligibles recensés.

16 dossiers déposés (soit 48%)

L'administration a fait une première proposition en tenant compte uniquement de l'ancienneté des agents.

Une organisation syndicale a fait une autre proposition à partir des fonctions exercées et des diplômes de l'agent.

L'administration a retenu cette nouvelle proposition et l'a proposée au vote de la commission.

Vote : Unanimité moins une abstention, celle de la CGT qui n'avait pu partager cette analyse.

La personne sera donc promue avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2013.

❖ **Changement de grade catégorie C, 2ème classe vers 1ère classe**

7 promotions possibles pour 2013.

7 promotions possibles pour 2014.

33 agents éligibles recensés.

18 dossiers déposés (soit 54%)

Le DGS a proposé de reporter l'examen des propositions pour l'année 2014 dans l'attente des résultats des concours réservés dans le cadre de la loi Sauvadet pour lesquelles les nominations interviendront en septembre 2014 afin de ne pas perdre des possibilités de promotion, qui, rappelons, représente deux points d'indice.

L'administration propose de ne retenir que l'ancienneté pour les promotions de catégorie C. Dans ces conditions, les représentants du personnel ont donc proposé que l'avancement soit fait automatiquement sans devoir déposer un dossier.

Pour le DGS, la constitution d'un dossier est un acte pédagogique qui aidera ceux qui candidateront ultérieurement à un concours.

Soit, mais pour que l'exercice soit pédagogique, faudrait-il encore qu'il y ait un retour vers les postulants. Ce qui n'est malheureusement jamais le cas.

Il a aussi été souligné les difficultés pour la constitution du dossier :

- fallait-il faire un ou deux dossiers ? pour catégorie C et pour catégorie B ?
- quel type d'organigramme était demandé ? fonctionnel ? organisationnel ?

Le DGS a reconnu que nous étions dans une phase de mise en place qui sera affinée l'année prochaine. Cela n'a pas d'incidence selon lui puisque c'est l'ancienneté qui est retenue.

Pour notre part, nous considérons que cela a tout de même eu une incidence car des personnes n'ont pu apprécier l'ensemble de la procédure et n'ont pas postulé alors que leur seule ancienneté leur permettait d'en bénéficier.

Par ailleurs, les élus ont noté que dans un service, les agents éligibles n'avaient pas été informés par leur hiérarchie comme cela est prévu et qu'aucun ne s'est donc porté candidat. Le DGS veillera à ce que cela ne se renouvelle pas.

L'administration a proposé les 7 personnes avec la plus grande ancienneté parmi les candidats pour l'année 2013

Vote : unanimité moins 2 abstentions.

Les personnes seront donc promues avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2013.

❖ **Changement de grade catégorie B, classe normale à classe supérieure**

1 promotion possible pour 2014

17 agents éligibles ont été recensés

11 dossiers déposés (65%)

Le DGS a proposé de retenir la personne ayant la plus grande ancienneté et proche de la retraite, qui ne demande pas sa titularisation « Sauvadet ».

Une autre organisation syndicale a proposé une seconde personne compte-tenu des fonctions exercées.

Le DGS a maintenu sa proposition compte-tenu que la personne sera en retraite dans quelques mois alors que par son âge la seconde personne pourra bénéficier de prochaines promotions.

Vote : unanimité.

La personne sera promue au 1^{er} septembre 2014

❖ Changement de grade catégorie A

2 promotions possibles pour 2014

20 agents éligibles recensé

11 dossiers déposés (soit 55%)

Le DGS précise que l'incidence financière est importante (de 500 à 600€/mois)

Au vu des 5 postes proposés à la titularisation « Sauvadet », il propose de reporter ces choix d'avancement à l'automne sous entendu que les personnels lauréats à la titularisation ne seront plus éligibles à la promotion.

Pour la CGT, il doit y avoir là débat. Les personnels ne devraient-ils pas avoir le choix entre la titularisation ou la promotion interne ? Bien sûr la priorité est la résorption de la précarité dans le cadre de la défense du statut de la fonction publique, mais la promotion peut avoir un impact réel sur la rémunération et donc sur les conditions de vie des agents concernés. La discussion est ouverte ...

Le report du choix d'avancement permettra aux agents avec une rémunération forfaitaire (sans rapport à une grille) de déposer une demande alors qu'il en avait été exclu dans cette première phase.

Suite à une demande de précision, le DGS rappelle que la titularisation « Sauvadet » se fait au niveau sur lequel était l'agent au moment du recensement des agents éligibles. Une promotion interne avant la titularisation ne sera donc pas prise en compte au moment de la titularisation.

❖ Questions diverses

Un élu souhaite savoir ce qu'il est prévu de faire pour les agents rémunérés au forfait qui ne bénéficient au regard de l'obligation de révision de leur situation tous les trois ans.

Pour le DGS, les règles de l'UPPA avec une augmentation de rémunération calquée sur la grille des titulaires avec progression d'1.5 fois, répond à cette demande réglementaire. Il précise aussi que la prime (PIAC) a contribué à l'amélioration de la rémunération des agents contractuels.

Soit, mais pour la CGT, il faudra bien tôt ou tard traiter le fond du problème qui est le non respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Pour la répartition du travail, personne ne regarde si nous sommes titulaires ou pas. Alors pourquoi cela est-il encore le cas pour les rémunérations et pour le déroulement de carrière ? Les agents non titulaires doivent bénéficier du même montant des primes et non plus que la moitié. Ils doivent bénéficier du même déroulement de carrière et pas avec un multiplicateur de 1,5.

Pau, le 3 juin 2014