



# COMPTE-RENDU DE MANDAT

## Comité technique de proximité (CT)

Réunion du jeudi 12 octobre 2017

Cette réunion était présidée par le président assisté du directeur général des services (DGS) et du directeur des ressources humaines (DRH).

### Ce qu'il faut retenir :

- **L'intéressement financier au profit des chercheurs qui trouvent (des contrats) : c'est toujours non**
- **Double inégalité de traitement frappant, selon les cas, les titulaires et les non-titulaires BIATSS**
- **Bilans mitigés sur l'emploi à l'UPPA en 2017**

### Ordre du jour :

1. Avis sur le référentiel de décharges d'établissement pour les activités de recherche et prestations,
2. Information relative à la détermination des contingents de promotion pour l'avancement des personnels contractuels BIATSS
3. Questions diverses.

### 1. Avis sur le référentiel de décharges d'établissement pour les activités de recherche et prestations

Lors de sa réunion du 3 octobre 2017, le Comité technique avait émis un avis unanimement contre la proposition de la direction relative à l'intéressement financier des chercheurs qui signent des contrats, sous la forme de décharges d'enseignement convertibles en heures complémentaires (cf [notre compte-rendu](#)).

En raison de cette unanime opposition, la direction devait consulter à nouveau le Comité technique avant de pouvoir passer outre son avis et présenter son projet en Conseil d'administration. C'est donc ce qu'elle a fait.

Le texte n'ayant pas été modifié d'une virgule, l'avis des élus est resté le même.

**Vote :** unanimité contre

### 2. Information relative à la détermination des contingents de promotion pour l'avancement des personnels contractuels BIATSS

Plusieurs incohérences ayant été relevées lors de l'examen du bilan social en réunion du 3 octobre, ce point avait été reporté à ce jeudi 12 octobre. En fait le bilan social intégrait des promotions « enregistrées » au niveau paie en janvier par ex alors qu'elles avaient un effet rétroactif et concernait des agents ayant eu une promotion l'an passé. Cela sera corrigé dans une nouvelle version du bilan social.

Le contingent de promotions attribué par catégorie au personnel contractuel est proportionnel aux promotions obtenues par les agents titulaires. La règle aboutit à la proposition suivante :

- 1 promotion à une échelle de rémunération supérieure dans la catégorie A,
- 4 promotions à une échelle de rémunération supérieure dans la catégorie C,
- 1 promotion de catégorie C vers catégorie B

Les promotions « à une échelle de rémunération supérieure » correspondent à un avancement de grade (tableau d'avancement) et la « promotion de catégorie » à une promotion dans le corps supérieur (liste d'aptitude).

Pour la CGT la gestion actuelle des contractuels génère une double inégalité par rapport aux personnels titulaires. D'une part la progression de leur rémunération « à l'ancienneté » de même que leur régime indemnitaire est deux fois moins importante que celle des titulaires. Mais d'autre part, la progression de leur rémunération « au mérite » (c'est-à-dire au bon vouloir de l'employeur), par le biais de ces contingents de promotions, est bien plus avantageuse que celle des titulaires qui eux, sont soumis à des conditions d'ancienneté, qui retardent le moment où l'agent peut déposer son dossier de promotion. Pour certains il existe même des obligations de mobilité.

Pour résumer, les collègues contractuels sont (en moyenne, il existe des exceptions) moins bien rémunérés que les titulaires, par contre, comparativement ils peuvent bénéficier de carrières parfois accélérées.

Cette double inégalité de traitement qui frappe tantôt les contractuels, tantôt les titulaires, est préjudiciable au climat social au sein de notre établissement. Comment justifier qu'à travail égal, certains collègues sont mieux rémunérés que d'autres, ou bénéficient d'un meilleur déroulement de carrière ?

Le DGS dit partager une bonne partie de ces remarques. « L'effet un peu pervers que vous relevez est d'autant plus visible que la population est moindre. Un autre élément est que parmi cette population de CDI certains ont été recrutés à des indices supérieurs. L'avancement est alors moindre pour eux. Il s'agit d'un chantier à ouvrir.

Une élue intervient pour que les contractuels enseignants puissent bénéficier de la mesure. Pour le DGS la question peut se poser légitimement mais différemment. La même élue demande la raison pour laquelle cette mesure ne serait pas étendue aux contractuels en CDD.

Le DRH intervient pour expliquer que la constitution d'une grille d'avancement qui s'appliquerait automatiquement aux agents contractuels est interdite par la loi. L'avancement ne doit pas être automatique mais individualisé.

Le président intervient pour rappeler qu'il faut également se poser la question de savoir comment on va les payer. L'élue explique quant à elle que c'est une question importante pour les contractuels en CDD de voir leur rémunération augmenter car lorsqu'ils pointeront à Pôle emploi, leur allocation chômage sera calculée sur la base de leur dernier salaire.

Le président explique que cette année le GVT (augmentation de la rémunération liée à l'augmentation de la qualification des fonctionnaires ou de leur ancienneté) est de 600 K€ dont 150 K€ de GVT « contractuels ». Pour le Rectorat, ce GVT « contractuels », c'est le problème de l'UPPA uniquement. Donc si on veut une augmentation des salaires des contractuels, il nous donne sa solution : si tous les titulaires acceptent une baisse de 2% de leur salaire, il est d'accord.

Faire payer par les employés (fonctionnaires) le salaire de leurs collègues (contractuels) à la place de l'employeur (l'État), il fallait y penser !

## 7. Questions diverses (de la CGT) sur l'emploi :

### Bilan sur la campagne de titularisation Sauvadet 2017 :

**18 collègues titularisés** (bravo à eux), pour 17 nouveaux postes ouverts cette année au titre de la prolongation pendant 2 ans du dispositif Sauvadet. Pour rappel cette prolongation donne la possibilité d'être titularisés à 34 agents, donc 17 postes ouverts cette année. 18 reçus soit 1 de plus que prévu dans la campagne : 3 ingénieurs d'étude (en analyse chimique et en gestion administrative), 1 assistant ingénieur en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale, 6 techniciens (en chimie et sciences physique, en électronique, en médiation scientifique, culturelle et communication, en gestion financière et comptable et en gestion administrative) et 7 adjoints en gestion administrative. Le 18<sup>ème</sup> est un technicien qui a échoué l'an passé et réussit cette année.

### Bilan de la commission de recrutement (COMREC) pour les contractuels 2017 :

**Depuis cette année les recrutements et renouvellements de contrats d'agents contractuels (en CDD comme en CDI) passent par la Commission de Recrutement. Alertée au printemps et début d'été dernier par des agents sur lesquels pesait la sombre menace d'un non-renouvellement de contrat, la CGT a initié aux cotés des autres organisations syndicales un mouvement de mobilisation des personnels BIATSS qui a amené la direction à rassurer les agents quand aux suppressions d'emplois. L'heure était au bilan avons-nous estimé, d'où notre question et la réponse suivante :**

- 8 agents sont passés en CDI après 3 ans d'ancienneté, en vertu du dispositif propre à l'UPPA
- 1 agent s'est vu refusé le passage en CDI après 3 ans de contrat mais son contrat a été renouvelé un an en attente de départ à la retraite
- 70 agents en CDD ont vu leur contrat renouvelé (totalisant moins de 3 ans d'ancienneté ou bien plus de 3 ans mais qui n'ont pas bénéficié d'un passage en CDI)
- 4 contrats non renouvelés (2 FORCO, 1 UFRST, 1 SCD). À noter que la FORCO aurait recruté deux nouveaux contractuels pour les remplacer, dont 1 sur un nouveau profil.

### Bilan des entrées et sorties (retraite, mutations) sur les emplois de titulaires BIATSS :

Le tableau présenté nous paraît incomplet puisque les « sorties » par départs en retraite ne sont pas indiqués ce qui fausse le bilan.

Nous dénonçons des **gels de postes** BIATSS lorsque les titulaires partis en retraites n'ont pas été remplacés par des titulaires puisque les emplois ainsi libérés ont été utilisés pour la campagne de titularisation Sauvadet. Le DGS nous explique que s'il y avait gel (comme pour les postes d'enseignants-chercheurs), les emplois disparaîtraient alors que là, ils sont employés aux titularisations. Il préfère donc utiliser la notion de « **contraction de l'emploi** ».

Tout en le remerciant pour cette précision terminologique, nous continuons de dénoncer ces pertes de postes avérées (le collègue parti en retraite n'est remplacé par personne) ou potentielles (le collègue est remplacé par un contractuel en CDD dont le contrat pourra ne pas être renouvelé au bout d'un an et lui-même non remplacé, comme nous en avons eu au moins un exemple cette année).

### Bilan du mouvement interne BIATSS :

7 changements d'affectation BIATSS.

À cette occasion, nous vérifions avec la direction que nous sommes bien d'accord sur la façon dont il conviendra de procéder à l'avenir :

- Sur la consultation obligatoire de la CPE/CCPANT compétente pour toute nouvelle affectation d'un agent, y compris au sein du même service et au fil de l'eau en cours d'année, qui devra être sanctionnée par un arrêté du président
- Sur la publicité de ces mouvements puisque pour nous, il est important que chaque collègue puisse postuler sur un poste qui l'intéresse.

#### Maintien dans l'établissement suite à concours AENES :

Fait notable, 1 collègue de catégorie A et 6 collègues de catégorie B filière AENES ont pu être maintenus dans l'établissement suite à leur réussite au concours (félicitations aux lauréats). C'est une bonne nouvelle pour les collègues lauréat.es et un encouragement à passer des concours, la mobilité imposée constituant parfois un frein. En l'occurrence et pour les collègues de la filière AENES, qui sont à gestion rectorale, on a pu gérer en interne cette année de façon exceptionnelle et avec l'accord du Rectorat précise le DGS ; On a donc précédé à des réaffectations correspondant aux nouvelles qualifications reconnues.

#### **Vos élu(e)s CGT :**

Jacques Guilbert (excusé)

Antoine Meylan

Marielle Plumet

Hervé Thépault