



# COMPTE-RENDU DE MANDAT

## Comité technique de proximité (CT)

### Réunion du mardi 5 décembre 2017

#### Ce qu'il faut retenir :

- Une campagne d'emplois avec pour résultat moins d'emplois pour 2018 :
  - Gels de postes d'enseignants-chercheurs
  - Suppressions de postes BIATSS
  - Déprécarisation selon la direction mais la CGT pointe avec une politique De non-CDIsation.
- Création d'une brigade de remplacement de 3 postes (2C et 1B pour 2 Pau et 1 CB) ouverte à tous les agents.

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

#### Ordre du jour :

1. Avis sur la création de l'équipe d'accueil du nouveau laboratoire Arts / Langages : transitions et Relations (ALTER),
2. Avis sur la politique de recrutement (campagne d'emplois 2018),
3. Avis sur la création d'une brigade de remplacement,
4. Principes d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la filière ITRF,
5. Information sur l'enquête adressée aux personnels BIATSS,
6. Questions diverses.

En introduction, la CGT est intervenue pour demander le respect des délais de prévenance du CT afin de pouvoir assurer nos mandats dans de bonnes conditions. En effet, alors que le règlement intérieur du CT prévoit l'envoi des documents relatifs à l'ordre du jour au moins 15 jours avant la réunion, nous ne les avons reçus pour cette réunion que le mercredi 29/11 soit 5 jours avant la date de la réunion.

Le DRH reconnaît les difficultés et s'engage à faire le nécessaire pour respecter les délais à l'avenir.

#### **1. Approbation des comptes rendus des séances des 3 et 12 octobre 2017,**

Les comptes rendus ne sont pas prêts, leur approbation est reportée à une prochaine réunion.

#### **2. Avis sur la création de l'équipe d'accueil du nouveau laboratoire Arts / Langages : transitions et Relations (ALTER)**

Présentation par la VP Recherche.

Dans sa note, la direction précise :

*Afin d'améliorer la visibilité du domaine de recherche Lettres Langues et Art, l'UPPA a souhaité que les EA du secteur CRPHLL, CICADA et du LLCAA réfléchissent à une nouvelle organisation scientifique de leurs thématiques avec pour objectif, la labellisation au 1er janvier 2018 d'une seule équipe d'accueil.*

*Ce nouveau laboratoire qui aura pour nom ALTER, (Arts / Langages : Transitions & Relations) réunira 51 enseignants-chercheurs du domaine disciplinaire LLA, répartis en 3 axes de recherche dont le programme est décrit dans le projet scientifique ci-joint. La gouvernance de cette nouvelle équipe a aussi fait l'objet de discussions qui ont abouti au règlement intérieur proposé. Des réflexions sont faites sur le mode d'élection de la directrice ou du directeur (suffrage indirect au lieu du suffrage direct).*

*Le Conseil Académique du 23 novembre 2017 a rendu un avis favorable sur ce projet afin d'autoriser la création de l'équipe d'accueil ALTER et d'envoyer le dossier aux experts scientifiques du Ministère en vue de sa labellisation au 1er janvier 2018.*

La VP précise que ce nouveau laboratoire renforcera la lisibilité et la visibilité d'un périmètre regroupant 7 sections CNU et nous informe que ce nouveau laboratoire a été labellisé par le ministère.

**Vote** : unanimité pour

En complément, la CGT pose la question des règlements intérieurs des laboratoires et leur articulation avec celui de l'UPPA ou du CNRS, notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail, suite à plusieurs sollicitations reçues de la part des agents.

Le DGS rappelle que tous les règlements intérieurs sont validés par la Commission de la recherche et que le cadrage de l'établissement s'impose à toute personne travaillant pour l'université ou qu'elle héberge. En cas de difficulté d'arbitrage, le DGS nous invite à le saisir ainsi que la commission de la recherche.

### **3. Avis sur la politique de recrutement (campagne d'emplois 2018)**

**La CGT fait remarquer que, contrairement à l'année passée, nous n'avons pas été conviés à la commission mixte qui a discuté de la politique d'emploi...**

Voir aussi notre compte rendu du CT du 12/10/2017 sur nos questions diverses relatives à l'emploi.

Dans sa note, la direction rappelle que les axes de politique RH pour la campagne d'emplois 2018 sont poursuivis dans le cadre budgétaire de l'Etablissement. Donc que la campagne d'emplois s'inscrit dans le cadre des mesures adoptées lors du Conseil d'Administration du 14 septembre 2017 au titre du débat d'orientation budgétaire et du plan de retour à l'équilibre financier. Ainsi la direction confirme le gel des 24 emplois vacants d'enseignants-chercheurs et enseignants.

Dans la même note, sont présentés 4 axes RH :

*Une volonté de déprécarisation et de stabilisation des compétences, notamment avec l'entrée dans la carrière au titre du plan de recrutement réservé dit « Sauvadet ». Pour 2018, l'UPPA entend poursuivre la mise en œuvre de ce dispositif d'accès à l'emploi titulaire à hauteur du nombre d'agents contractuels éligibles, donnant ainsi à chaque personnel éligible la possibilité d'accéder à la titularisation.*

Soyons clair, il s'agit là de l'application de la loi Sauvadet et pas d'une réelle volonté de déprécarisation.

Car dans le même temps, depuis 2017, la direction de l'UPPA a mis en place des CDD d'un an non renouvelable interdisant ainsi de fait la perspective de CDIisation qui est un moyen de déprécarisation. Et si le poste est maintenu et la direction recrutera un nouveau CDD. Soyons clair il ne s'agit d'une politique de déprécarisation mais d'une politique de nonCDIisation.

*Une politique de recrutement en faveur du handicap par la voie réservée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Si les travailleurs handicapés représentent désormais 4% des effectifs de l'établissement, plaçant ainsi l'UPPA à un niveau encourageant pour les universités, il convient de poursuivre résolument la dynamique engagée, d'où un recrutement chez les enseignants-chercheurs et un recrutement chez les BIATSS.*

L'obligation d'emplois est de 6% et l'UPPA paie de ce fait 250 000 euros de pénalités. Il manquerait autour de 25 emplois pourvus par des collègues bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

*Une logique de repyramidage des emplois et d'ouverture de débouchés professionnels afin d'assurer l'adéquation entre le poste et le personnel qui l'occupe. Les agents occupant des fonctions supérieures aux missions de leur corps doivent pouvoir choisir d'accéder au corps supérieur par la voie du concours.*

5 demandes de repyramidage remontées dans les besoins des services (2 A et 3 B) mais nous savons bien qu'il y a bien plus de postes occupés par des agents de catégorie inférieure au profil défini dans la fiche de poste. Si la direction avait une réelle volonté de repyramidage des emplois afin d'assurer l'adéquation entre le poste et le personnel qui l'occupe, elle demanderait clairement un recensement aux responsables de services ... et présenterait un plan pour y remédier. Or ce n'est pas le cas !

Pour l'heure, sur les 5 demandes des responsables de service, la direction ne propose que 2 concours internes : 1 en A IGE pour l'emploi de directeur du patrimoine et 1 en B Tech pour les missions d'appui à la recherche au sein de l'UFR Sciences Pau pour le LIUPPA.

*Une politique de recrutement de compétences spécifiques correspondantes à des besoins prioritaires identifiés à l'échelle de l'établissement.*

Nous faisons remarquer que de tels recrutements nécessiteraient l'identification des besoins prioritaires pour l'établissement ... que nous ne connaissons pas. Le DGS reconnaît que c'est une chose à faire, mais il y a aussi des besoins comme les Relations à l'entreprise dans les composantes mais pas de concours adapté.

Pour cette année, il s'agit de l'ouverture de concours pour permettre à des collègues d'accéder à un corps supérieur afin de les garder dans l'établissement : emploi de PR pour un MCF membre de l'IUF. On pourrait également y caser l'emploi d'IGR pour la fonction de directeur du patrimoine et le passage de C en B pour mission d'appui à la recherche au LIUPPA.

### **Pour les Enseignants et enseignants-chercheurs :**

Le Snesup se dit satisfait du recrutement d'EC en application des alinéas 3 et 4 de l'article 46 du décret de 84 mais regrette que les sections choisies réduisent les possibilités locales au point qu'il est capable de mettre d'ors et déjà un nom derrière chaque offre. De même pour le recrutement d'un MCF au titre de la BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi). Seul l'emploi de maître de conférence au titre de la promotion d'un enseignant du second degré y échappe. La commission du 2<sup>nd</sup> degré s'est d'ailleurs réunie par deux fois sans parvenir à s'accorder.

La CGT rejoint la FSU sur son intervention, 2 postes sur 3 lui étaient clairement apparus fléchés.

Pour les enseignants-chercheurs, avec seulement 5 à 7 postes ouverts pour 13 départs à la retraite, c'est la restauration des gels de postes à hauteur de 24 postes argumente le DGS « il faut tenir nos engagements pris auprès du Rectorat. Lors des campagnes précédentes on a vu moins de départs en retraite que prévu, ce qui nous a obligé à mobiliser des supports devenus vacants au détriment des contractuels. Il nous faut restaurer le niveau de 24 gels pour financer les recrutements. » En creux, c'est la volonté politique d'aller au bout du plan triennal.

### Pour les BIATSS

Face aux 12 départs à la retraite, il n'y aura qu'un remplacement (cat C à l'Agence Comptable) et donc 11 pertes de postes sèches, même si les emplois (supports budgétaires des postes) servent aux concours Sauvadet.

Des élus soulèvent la non prise en compte des classements par les composantes. Il peut y avoir une enveloppe budgétaire mais il y a aussi la charge de travail et du coup les charges administratives sont reportées sur des enseignants ou enseignants-chercheurs. Le DGS se dit bien conscient des contraintes du terrain, mais ...

Questionné sur les possibilités d'emplois par E2S, la direction rappelle qu'I-Site a des projets qui conduiront à des recrutements spécifiques limités dans le temps (4 ans). La CGT fait remarquer que ces postes ne sont jamais discutés en CT. Le DGS veut nous faire croire que cela ne concerne pas le CT car ces emplois ne relèveraient pas de l'UPPA mais du consortium E2S. Or ces personnes seront bien recrutées sous contrat UPPA, la CGT rappelle donc les prérogatives du CT sur le fonctionnement des services et des emplois UPPA et demande que le CT soit aussi informé et consulté sur ces postes contractuels.

Il est intéressant de regarder les départs à la retraite connus au 23/11/2017 et les recrutements prévus par composante

Composante	EC Enseignants		BIATSS	
	Retraite	Postes ouverts	Retraite	Postes ouverts
LLSHS	5	1 + 1 LC	2	0
Sciences et Technique	2	2	0	1
IUT Pau	0	1 + 1 LC	1	0
UFR Pluri	2	0		
CLEREMO	1	0		
IEFE	1	0		
UFR DEG	1	1		
IAE			1	0
Services			8	2

Mais attention les postes ouverts ne conduisent pas obligatoirement à un effectif supplémentaire comme pour les promotions. C'est donc bien au final un solde négatif en terme de postes.

Les départs à la retraite seront utilisés comme support pour les titularisations Sauvadet (18 agents éligibles cette dernière année) et, pour la quasi-totalité, non remplacés :

CORPS	AFFECTATION	REPLACEMENT
APA	DRH	non
SAENES	UFR LLSH	non
SAENES	IUT de Pau et des Pays de l'ADOUR	non
SAENES	UFR LLSH	non
SAENES	AGENCE COMPTABLE	non
IGE	MISSION HANDICAP	non
TECH.	IAE	non
TECH.	REPROGRAPHIE COTE BASQUE	non
ADTRF	SCD COTE BASQUE	non
ADTRF	AGENCE COMPTABLE	oui
ADTRF	CABINET	non
INF ENES	SUMPPS SITE BAYONNE	non

Les emplois ouverts au recrutement :

- Ouverture d'un concours d'ingénieur de recherche pour l'emploi de directeur du patrimoine (cf plus haut) ;
- Repyramidage d'un poste de catégorie C en B, pour des missions d'appui à la recherche, au sein de l'UFR Sciences Pau (LIUPPA) ;
- 1 emploi de catégorie C à l'agence comptable au titre du recrutement des agents en situation de handicap par la voie réservée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Sur ces 3 « recrutements », il n'y a en fait qu'un remplacement de départ en retraite et deux transformations d'emplois sur des postes déjà existant, soit une **perte nette de 11 postes/agents** (puisque les emplois qui servent à les financer sont utilisés pour les titularisations au titre de la loi Sauvadet).

Le non-remplacement de départ en retraite pose la question de la pérennité de certaines missions : quid de la mission handicap ou du travail administratif et financier au SCD Côte basque par exemple (1 seul poste à chaque fois, qui disparaît !) ?

A cela le DGS répond par le fait que la direction aura « une vigilance particulière. On le voit par rapport à l'an dernier : des travaux sur le fond ou des changements de périmètre ont permis d'amoinrir le besoin. 18 Sauvadet + 3 rehaussement, au niveau du Rectorat c'est une grosse campagne d'emplois. »

**Vote** : 0 pour, 7 contre (CGT-FSU), 3 abstentions (UNSA-SNPTES)

#### **4. Avis sur la création d'une brigade de remplacement**

Cette proposition répond à la demande syndicale pour permettre la continuité de service par des personnels connaissant l'établissement et ses règles sans avoir à recruter des vacataires en cas d'absence.

Il faut noter que ces collègues ne pourront intervenir que sur des fonctions administratives généralistes, uniquement sur des courtes durées (4 mois maximum).

Le DRH nous informe que pour éviter le risque de surnombre en période creuse (sic) il a recensé jusqu'à 7 ETP comme besoin continu sur 3 mois. La proposition est donc de commencer avec 3 ETP (2 C et 1 B, 2 à Pau et 1 sur la Côte basque) et de voir après un an. Pour le DRH, il faudrait des personnes avec une très forte capacité d'adaptation. Nous recherchons des personnes qui ont « la fibre ».

L'ensemble des organisations syndicales ont soulevé la question de la compensation des suggestions particulières attachées à ces postes.

Si le dispositif fonctionne, le dispositif pourrait être pérennisé :

- par l'ouverture de concours pour des emplois de « titulaires volants » dans le cadre de la campagne d'emplois 2019 ;
- par un élargissement du nombre d'agents constituant la brigade.

La direction prévoyait d'ouvrir ces trois postes aux seuls CDD (!!). Suite à la demande unanime des syndicats au CT, la direction propose que ces postes soient ouverts à tous les personnels, titulaires, CDI et CDD.

A nos demandes, le DRH pense que dans des cas d'extrême urgence les agents pourraient être sollicités pour travailler sur d'autres sites, mais qu'il n'y aurait pas de contraintes, cela se ferait dans l'échange. Il précise aussi que les personnes qui seront recrutées dans la brigade de remplacement seront bien remplacées dans leur poste de départ par un recrutement contractuel.

**Vote :** pour à l'unanimité sur la création d'une brigade.

L'ensemble des membres du CT demande la consultation du CT sur les profils de poste et les conditions d'exécution et de compensation liées aux contraintes du multi-tâches sur du multi-postes.

## **5. Principes d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la filière ITRF**

Point pour information (pas de vote) après publication des arrêté et circulaire de cet été pour définir les groupes ITRF et rappel des règles UPPA par lesquelles la mise en place du RIFSEEP n'est qu'une bascule technique sans aucun changement pour les agents de l'UPPA.

A notre demande, le DGS précise que la PFI est incluse dans le RIFSEEP sans aucun changement pour les agents.

Pour le DGS, tant qu'il n'y a pas l'application pour tous, il n'y aura pas de discussion interne sur l'indemnitaire (les arrêtés pour les bibliothèques ne sont pas parus). Une façon commode de remettre la discussion à plus tard, tout en introduisant dans son propos quelques perspectives de changement :

- ça demande une réflexion approfondie, à être objectivé : il faut qu'on se saisisse du RIFSEEP pour prendre en compte les fonctions en complément des listes d'aptitude et des repyramidages
- ça amènera à ré-interroger l'attribution de la NBI

## **6. Information sur l'enquête adressée aux personnels BIATSS**

Taux de réponse important pour cette enquête terminée depuis le 1<sup>er</sup> décembre avec 309 réponses sur 570 personnels BIATSS. L'analyse en cours et donnera lieu à une présentation en CT.

## **7. Questions diverses.**

De la CGT :

### **7.1 - Mouvement 2018**

Nous demandons à ce que le CT soit informé et consulté sur conditions du mouvement 2018.

Le DGS nous informe qu'il est bien prévu d'informer le CT des conditions particulières du mouvement 2018 à chaque phase de celui-ci.

A notre interrogation, le DGS nous confirme que les personnels dont le poste ne change pas n'auront pas à postuler sur leur propre poste.

### **7.2 - Intranet UPPA**

Nous demandons la mise en ligne sur l'Intranet d'un espace CT avec composition, règlement intérieur et comptes rendus car nous ne le trouvons pas (idem pour les commissions paritaires). L'ensemble des élus font remonter les difficultés de retrouver les informations dans le nouvel Intranet qui leur semble plus conçu pour des utilisateurs lambda que pour les agents. Il faudrait une autre porte d'entrée, plus professionnelle, suggère la CGT.

Après la réunion, la DRH nous a informé de l'existence d'une telle page sous la dénomination « commission RH » dans la rubrique Gouvernance (<http://intranet.univ-pau.fr/fr/notre-universite/gouvernance/commissions-rh.html>).

Nous comprenons mieux pourquoi nous ne la trouvons pas 😊

Mais après lecture, nous avons constaté qu'il n'y a que les dossiers (vides) pour les comptes rendus 2017 alors que nous devrions retrouver les années précédentes qui existaient dans l'ancien Intranet, comme la composition et les règlements de toutes les instances. Nous ne doutons pas que cela sera (enfin) disponible prochainement.

### **Vos élu(e)s CGT :**

Jacques Guilbert

Antoine Meylan

Hervé Thépault