



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité (CT) Réunion du mardi 6 février 2018

Cette réunion a été présidée par le VPRH puis par le Président, puis à nouveau par le VPRH, assistés du DGS et du DRH.

Secrétariat : Diana Derrez (DRH5). Secrétaire adjoint : Antoine Meylan (CGT)

Ce qu'il faut retenir :

- **Respecter les instances représentatives des personnels** et les organisations syndicales ça commence par communiquer en temps et en heure.
- **60 K€ en échange d'une augmentation des capacités d'accueil dans les filières sous tension** : c'est le marché conclu entre le Ministère (MESRI) et l'UPPA, en oubliant au passage les moyens matériels et le personnel BIATSS pour faire fonctionner de façon pérenne les nouveaux enseignements
- **Évaluer et prévenir les risques professionnels : une obligation à laquelle l'UPPA ne doit pas déroger dans le cadre de la réorganisation de l'établissement**

1. Approbation des comptes rendus des séances des 3 octobre, 12 octobre et 5 décembre 2017

Le DRH propose de reporter à une prochaine séance leur approbation. Nous sommes d'autant plus d'accord que nous n'avions nullement l'intention de les voter vu les délais dans lesquels ils nous ont été remis. Nous rappelons les obligations prévues dans le règlement intérieur du CTP afin d'assurer la qualité de ses travaux :

- les procès-verbaux doivent être transmis 1 mois après la séance (art. 19 du règlement intérieur)
- les documents qui se rapportent à l'ordre du jour doivent être adressés aux membres du comité au moins huit jours avant la date de la réunion (art. 7 du même RI).

Nous en profitons pour déplorer l'absence de concertation avec les organisations syndicales pour les élections aux CPE.

Nous rappelons l'engagement de la direction à ce que les offres d'emplois soient communiquées à l'ensemble de la communauté universitaire. Or il y a quelques jours on trouvait sur le site de l'université plusieurs annonces de recrutement sans que l'information ait été diffusée.

Pour finir nous rappelons à la direction que nous aussi avons des impératifs, des délais... que nous avons déjà demandé un calendrier prévisionnel des réunions des IRP que ce soit CT, CPE, CHSCT ou autres, et nous refusons d'être les derniers qu'on informe. À défaut, on ne peut pas travailler sérieusement dans cette instance représentative du personnel.

Pour la CGT, cette culture de l'urgence au travail est pathogène. Elle n'est donc pas acceptable.

2. Avis sur des modifications relatives à la politique de recrutement (campagne d'emplois 2018)

Dans la note de présentation, on nous explique que le Recteur nous octroierait 6 emplois d'enseignants-chercheurs (EC) pour « répondre à la problématique des filières en tension et, d'autre part, accroître les capacités d'accueil pour l'académie, pour l'UPPA et, plus particulièrement, sur la côte basque » alors que nous avons subis ces dernières années le gel de 24 emplois d'EC et la suppression d'une vingtaine de postes de BIATSS. Au cours du débat, il s'avère qu'en fait **ce ne sont pas des créations d'emplois mais le financement de 6 emplois qui sont consentis**

Le marché conclu est le suivant : en échange d'une augmentation de la capacité d'accueil dans les filières sous tensions le Ministère convient de financer des postes d'enseignants et d'enseignants chercheurs à hauteur de 60 K€ le poste (coût d'un poste de PRAG ou MCF en début de carrière). Les moyens débloqués en Aquitaine correspondent à 17 postes. Après arbitrage l'UPPA en a obtenu 6 contre son engagement à augmenter la capacité d'accueil des Staps à Tarbes (dotée de 2 postes) et à créer une 1^{ère} année de licence STAPS à Bayonne (2 autres postes). Les 2 derniers sont attribués à la sociologie et à l'informatique.

Il s'agit bien de financement et non création de postes : la nuance est d'importance, ce ne sont pas de nouveaux emplois dont on dote l'UPPA mais de masse salariale qui permettra à l'université de « dégeler » 6 postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs.

La CGT s'est bien sûr inquiétée du nécessaire encadrement administratif qui n'est pas évoqué dans la délibération car derrière, ce sont des collègues BIATSS qui vont devoir travailler. Le Président nous a répondu qu'il y avait pensé et allait financer un poste de BIATSS en STAPS sur la côte sur une dotation pour heures complémentaires de 100 000 €, soit le double de ce qu'avait demandé l'université précise-t-il. Nous avons protesté que ces annonces ne soient associées à aucune information écrite relative à l'organisation concrète de ces enseignements. Le président nous a alors expliqué que la négociation avait été menée dans le cadre de sa demande de 30 postes pour développer les enseignements sur la côte basque et qu'il entendait bien obtenir l'accroissement des moyens au fil des ans.

Pour ce qui est des locaux, des discussions sont en cours à Tarbes et sur Bayonne. A Tarbes l'UPPA a des vues sur des salles disponibles à proximité du site. A Bayonne, c'est le site de St Crouts puis de Montauray (après déménagement de l'ISABTP) qui sont envisagés pour accueillir les nouveaux enseignements.

La CGT n'est pas dupe de ce marché. Elle considère qu'elle ne peut s'opposer au financement du dégel de 6 emplois d'enseignants, enseignants-chercheurs, ni au développement de l'offre de formation de l'UPPA là où les besoins sont reconnus. Par contre, elle conteste l'accroissement du travail sans moyens pérennes correspondant. C'est la raison pour laquelle elle s'abstient sur ce vote.

Vote sur les modifications relatives à la politique de recrutement : contre FSU, abstention (A&I-UNSA – SNPTES - CGT)

La FSU présente au nom du collectif Éducation la **motion "Laissons ouvert l'accès à l'université"** votée en AG. La CGT obtient d'y ajouter l'exigence de rétablissement des postes de BIATSS supprimés ces dernières années (non-remplacement de départs en retraite) pour assurer la mise en œuvre du dispositif Sauvadet.

Vote sur la motion "Laissons ouvert l'accès à l'université" : pour (CGT-FSU), abstention (A&I-UNSA et SNPTES)

3. Avis sur le projet de plan pour la campagne de mouvement interne 2018

La CGT intervient pour demander à la Direction de ne pas demander son avis au CT en l'état du dossier.

En effet nous estimons que la Direction nous demande l'impossible, c'est-à-dire de donner un avis circonstancié et informé concernant l'impact de ce dispositif sur les conditions de travail des collègues :

- sans que la Direction ait, à notre connaissance, procédé à l'évaluation des risques professionnels
- sans que la Direction ait, à notre connaissance, établi un plan de prévention consécutif à cette évaluation des risques, soumis pour avis au CHSCT

Or, d'une part, rien ne nous a été présenté lors de la dernière séance du CHSCT qui s'est tenue le 26 janvier. D'autre part, il est raisonnable de penser que la "contrainte conjoncturelle liée à la réorganisation" de l'établissement qui pèse sur le mouvement interne 2018 génère des risques psycho-sociaux. Ce risque est reconnu dans le projet de plan pour la campagne de mouvement interne 2018 que vous soumettez à notre avis qui évoque les "agents dont les emplois pourraient être supprimés ou substantiellement modifiés" dont l'accompagnement est jugé essentiel "pour limiter les risques psycho sociaux".

Le syndicat CGT de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour demande donc au chef d'établissement de satisfaire à son obligation de moyens et de résultats en matière de santé au travail et d'abord d'honorer son obligation d'évaluer les risques.

Le DGS estime qu'il est important de communiquer pour rassurer les collègues et que retarder cette communication pourrait générer des risques psycho-sociaux. Nous répondons que la direction n'a pas besoin de l'avis du CT pour communiquer, elle le fait déjà beaucoup. Le DGS répond qu'il ne souhaite pas communiquer sur ces aspects concrets du mouvement 2018 (qui prend en compte « La situation spécifique des agents dont les emplois sont supprimés ou substantiellement modifiés »...) tant que les instances n'ont pas été consultées.

Mme Bertin revient sur le calendrier et sur les mesures d'accompagnement et de formation qui devraient être mises en œuvre pour que les choses se passent le mieux (le moins mal) possible.

Dans un premier temps A&I-UNSA et SNPTES interviennent pour regretter que la question soit reportée car les collègues sont en attente d'information et ne pas la leur donner est source d'anxiété. Position que nous comprenons : nous sommes bien sûr très favorables à une information la plus complète aux agents mais nous n'entendons pas nous prononcer sur les principes de la mise en œuvre d'une restructuration dont on ne mesure pas les effets sur la santé des collègues.

La CGT demande une suspension de séance pour discuter avec leurs collègues élu.es et les convaincre de se rallier à son non-vote. A&I-UNSA et SNPTES s'accordent à notre position qu'ils nous laissent fort logiquement défendre.

La CGT réitère son souhait de voir l'information diffusée aux collègues et ne comprend pas pourquoi la direction refuse de le faire avant avis des instances alors qu'elle communique largement par ailleurs sur la réorganisation. Au passage, nous précisons qu'à notre avis, si un collègue craint de perdre son poste, savoir par quelle procédure il va le perdre ne sera pas de nature à le rassurer. Par contre, savoir si (et comment !) son employeur compte lui permettre de travailler dans de bonnes conditions pendant et après la réorganisation, ça peut aider.

La CGT insiste sur le fait qu'être contraint de travailler dans l'urgence et dans l'incertitude est une situation de travail anxiogène et continuer dans cette voie n'est pas une solution de nature à préserver la santé des travailleurs de notre établissement, quelle que soit la fonction qu'ils exercent. Or, c'est le rôle des élus du CT de défendre les conditions de travail des collègues. C'est le mandat permanent de la CGT.

La CGT réitère également sa demande de pouvoir, avant de donner un avis circonstancié, de fonder cet avis sur une expertise des risques professionnels et l'assurance de la mise en œuvre d'un plan de prévention des risques.

Après un débat animé, la demande d'avis est reportée par la Direction et se transforme en point d'information au cours duquel nous avons des échanges précis sur le projet de plan pour la campagne de mouvement 2018. Nous formulons de nombreuses remarques sur le document qui nous est présenté et notamment :

- présenter le mouvement interne comme une « opportunité » pourrait être pris comme une provocation déplacée par les collègues qui vont subir une mobilité imposée par la suppression de leur poste,
- pour ce qui est de « limiter les risques psycho sociaux », la direction a obligation de définir un plan de prévention et d'actions. Un tel plan devrait être soumis pour avis au CHSCT. Il nous semble qu'il y a déjà de nombreuses situations anxiogènes liées à la nouvelle organisation, qui n'ont pas été prises en compte par la direction.
- Il est affirmé qu'aucun changement d'affectation ne sera imposé entre sites : Pau, Tarbes, Mont-de-Marsan et la côte basque : c'est une bonne chose
- L'accompagnement des collègues qui subissent une mobilité doit être mieux précisé
- Les collègues doivent connaître précisément les motivations des refus éventuels d'affectation qui leur serait opposés
- Nous ne connaissons pas le corps, le grade, l'emploi ou la fonction de « manager »
- Etc.

4. Questions diverses.

- Brigade de remplacement : pour quoi cette mention « amplitude horaire importante ? » (astreinte éventuelle à 45h / semaine quand c'est nécessaire ?) et pourquoi seulement appliqués aux collègues de catégorie C et pas les B ? Il nous est indiqué que cette mention est une erreur et sera supprimée de la fiche de poste
- Élections CPE : nous relevons des problèmes dans l'organisation de cette élection qui n'ont pas facilité l'expression des collègues par le vote
- Dossiers de promotion CPE : informations reçues trop tardivement par les élus du personnel : 10 jours sont très insuffisants, guère respectueux des agents et source de stress. Nous demandons fermement un calendrier des réunions des différentes IRP afin de nous permettre de nous organiser dans notre travail
- Mise en place du télétravail à l'UPPA : sera examiné dans un projet CT

- Évolution des effectifs : sera examinée au printemps dans le cadre du bilan social
- Arrêt de travail et gestion des contractuels étudiants : le DGS a demandé l'établissement d'une note qui est en cours de rédaction.
- Neutralisation du jour de carence ([comme c'est le cas pour les 2/3 des salariés du privé](#), cf p.1 du document en lien, cité cet organe gauchiste de presse qu'est le [Figaro.fr](#) ...) : refus de la Direction, l'UPPA va nous appliquer le jour de carence...
- Évolution de carrière des contractuels enseignants : le CA a statué sur cette question en juin 2017 après examen en CT en janvier 2017
- L'enquête BIATSS : le VPRH propose une rencontre pour une restitution par les étudiants

Vos élu(e)s CGT au Comité technique :

Antoine Meylan
Marielle Plumet
Hervé Thépault

Motion au CT UPPA du 6/02/2018 :
Laissons ouvert l'accès à l'université !

Cinquante ans après mai 68 et dix après la loi LRU, le projet de loi relatif à l'orientation et à la réussite des étudiants va modifier en profondeur les règles d'accès des bachelier.e.s à l'enseignement supérieur et sa conséquence prévisible est une restriction de l'accès aux études supérieures pour tous les bacheliers. La remise en cause de l'article L 612-3 du Code de l'Éducation actant le principe du « *libre choix* » de l'établissement et de l'absence de « *toute sélection* » dans la « répartition entre les établissements » en sera le fondement juridique.

Au contraire, nous soutenons que la liberté et la gratuité d'accès à l'université et à la connaissance constituent des principes humains émancipateurs au fondement de notre démocratie et du progrès social. Nous déclarons notre attachement à ces spécificités du modèle universitaire « à la française » éloigné de la marchandisation et de la sélection sociale à « l'anglo-saxonne », où le projet de loi veut nous conduire.

Dans ce contexte, la mise en place de la plate-forme Parcoursup, avant même l'adoption du projet de loi, est l'outil illégitime qui va permettre le « libre choix » par les universités de leurs futur.e.s étudiant.e.s en les sélectionnant, et pour certaines sur la base d'« attendus » loufoques.

C'est pourquoi :

- Nous demandons le retrait de ce projet de loi.

D'ores et déjà :

- Nous dénonçons la fixation de capacités d'accueil dans toutes les Licences 1 de l'UPPA à la rentrée prochaine et demandons leur abandon.
- Nous nous opposerons par tous moyens à la définition d'« attendus locaux » visant à une surenchère de critères de sélection pour trier les bachelier.e.s
- Nous lançons un appel à l'ensemble des enseignant.e.s, enseignant.e.s- chercheur.e.s et personnels administratifs à ne pas participer à l'examen et au tri des candidatures

En outre, nous estimons que les garanties ne nous sont pas données pour pouvoir effectivement accueillir dans de bonnes conditions l'ensemble des titulaires du baccalauréat qui le souhaiteraient alors même que les 24 gels de postes d'enseignants-chercheurs et enseignants ont réduit notre potentiel d'enseignement. En particulier, les mesures spécifiques permettant un suivi personnalisé des étudiants nécessitent des moyens financiers, humains et matériels importants qui ne sont pas actuellement budgétés. **Or, une vingtaine de postes de BIATSS ont été supprimés ces deux dernières années pour assurer la mise en œuvre du plan Sauvadet.**

Parce que les étudiant.e.s ne doivent pas être les cobayes d'une expérimentation placée sous l'injonction de l'urgence, il est absolument nécessaire :

- De dégeler les 24 postes d'enseignant.e.s chercheur.e.s et d'ouvrir des postes à hauteur des besoins d'accompagnement des nouveaux étudiant.e.s et des étudiant.e.s actuel.le.s
- **De rétablir les postes de BIATSS supprimés pour assurer la mise en œuvre du plan Sauvadet**
- De ne pas ouvrir dans l'urgence de nouvelles licences alors même que la décision doit être précédée d'un temps de concertation et délibération pour évaluer les moyens nouveaux qui doivent être mis à disposition