



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité

Réunion du jeudi 12 juillet 2018

Cette réunion a été présidée par M. Amara (Président de l'UPPA), V. Lalanne (VP-RH), en présence de P. Chabasse (DGS), de L. Meunier (DRH)

Ordre du jour

1. Approbation du compte rendu de la séance du 05 avril,
2. Avis sur la création d'un service général dénommé «Centre de ressources en langues »,
3. Avis sur le calendrier 2018-2019 de fermetures administratives de l'établissement,
4. Avis sur le dispositif de formation des nouveaux maitres de conférences,
5. Débat sur le bilan social 2017,
6. Questions diverses.

Approbation du compte rendu de la séance du 05 avril 2018

Vote : pour unanimité

Avis sur la création d'un service commun dénommé «Centre de ressources en langues » (CRL)

Dossier présenté par Mme Sbrugnera.

Le CRL centralisera l'activité liée à l'apprentissage des langues dites « Lansad » (Langues pour spécialistes d'autres disciplines), « Modimes » (Moins Diffusées et Moins Enseignées) mais également le FLE (Français langue étrangère : l'apprentissage du français pour les étudiants étrangers).

C'est le CRL qui pilotera cette activité pour répondre aux besoins des collèges. Il sera organisé en trois pôles : Anglais, Espagnol et autres langues, Français Langue Étrangère. L'enseignement sera délivré par niveau en langue (et non en fonction de l'année d'étude) et donnera lieu à une certification reconnue internationalement. Tous les personnels réalisant cette activité seront affectés au CRL.

La CGT n'a pas d'opposition sur le principe d'un service commun dédié à cette activité. Par contre, le projet présenté nous pose question.

Sur l'orientation pédagogique du CRL :

1. Puisque les certifications semblent prioritaires pour la direction de l'UPPA, une dérive logique serait que ce service se réduise à l'usage en un centre de certifications PAYANTES (entre 100 et 190 euros selon le niveau), qui entre directement en concurrence avec nos examens universitaires, et à leur détriment puisque l'établissement fonctionne à moyens contraints.

La préparation aux certifications induit un bachotage systématique, puisque c'est un format différent de nos examens universitaires, qui phagocyte le temps d'étude du second semestre et qui se fait donc au détriment des apprentissages fondamentaux. Ex : à l'IEFE, la 2^{ème} période propose des certifications mi-mars et des examens universitaires début avril ce qui ne laisse plus de temps pour les apprentissages fondamentaux.

A titre d'exemple, à l'IEFE on supprime des heures de cours pour organiser les certifications, d'où manque d'heures d'enseignement.

2. De plus, si on regroupe les étudiants par niveau de langue indépendamment de leur discipline, on réduira les objectifs spécifiques en langue vivante. Ex : anglais pour les géographes, etc.

La direction nous assure que c'est une crainte infondée. La certification n'est pas une priorité mais un dossier prioritaire car c'est la pagaille actuellement. Pour notre part, cette dérive nous paraît inéluctable.

Sur l'organisation et le fonctionnement du service :

1. Les enseignants Lansad ont été réunis en mars et le seront de nouveau. Ils sont informés mais pas associés au projet. C'est pour cette raison que la CGT demande le réexamen de ce projet avec les enseignants concernés – Lansad et IEFE – afin de proposer un projet plus abouti. Pas de réponse de la direction, ni de commentaire...

2. Sur le financement du service : aujourd'hui, l'IEFE fonctionne sur fonds propres ; quid de son financement futur s'il devient un pôle du CRL ? Pas de changement nous répond le président. Le financement des salaires des contractuels de l'IEFE continuera de dépendre de leur capacité à le produire à travers leur activité... Pas d'amélioration prévue.

3. La gouvernance : représentation réduite du personnel, équivalente à celle au CA de l'IEFE qui n'en sera qu'un pôle. La réponse du président : on verra lors du débat sur les statuts.

Sur la politique d'emploi

Très peu de titulaires, majorité d'ANT. Pas de changement prévu de ce point de vue-là.

Compte tenu des réponses obtenues de l'administration à nos remarques, la CGT se prononce contre

Vote : 6 contre (CGT-FSU), 3 pour (UNSA-SNPTES)

Avis sur le dispositif de formation des nouveaux maîtres de conférences

La CGT s'était prononcée contre en CTU principalement parce que le cadre est laissé à l'appréciation complète de chaque établissement ôtant ainsi le caractère national de cette formation. Ceci dit, nous sommes favorable à la formation professionnelle des agents. Ce dispositif de formation des nouveaux Maîtres de conférences est donc un progrès. La CGT souhaitait se prononcer pour sous réserve que :

- Cela soit bien inclus dans leur temps de travail. Réponse : une décharge de service de 32h est prévue
- Ce soit sans incidence sur la titularisation. Réponse : l'évaluation portera sur l'assiduité, puisque c'est une formation obligatoire.

Donc, plus de réserves. Ce dispositif sera proposé à tous les enseignants, pas seulement les MC stagiaires. A voir en fonction de la formation dont ils ont déjà bénéficié, comme les PRAG et PRCE par exemple.

Vote : pour 6 (CGT – UNSA-SNPTES), abstentions 3 (FSU)

Débat sur le bilan social 2017

Le bilan social répond à une obligation légale et demande beaucoup de travail à plusieurs services. Cette année il est présenté avant l'été ce qui constitue un progrès par rapport à l'an dernier. Comme nous l'avions demandé, pour être conforme à la réglementation, la présentation par genre a été ajoutée.

Le DRH souhaite faire plusieurs remarques sur ce bilan :

- Effectifs : +51 entre 2016 et 2017, principalement pour renforcer le potentiel recherche, qui augmente de 7% en une année (effet E2S avec des contractuels recherche, p.17).
- Déprécarisation : augmentation des titulaires et diminution des contractuels. 80 titularisations Sauvadet sur 6 ans entre 2012 et 2018 chez les BIATSS.

- P.13, répartition par genre chez les BIATSS montre une surreprésentation des femmes en catégorie C et une sous-représentation en A. Même constat chez les EC avec 20% de PR femmes seulement.
- P.31-32 : nombre significatif de promotions. Forte augmentation depuis 2009, surtout chez les enseignants et les enseignants chercheurs.
- P. 79 : hausse du nombre de journées de formation et du nombre de stagiaires, notamment avec l'augmentation de l'activité du SUP et de l'ARTICE
- P. 143 : doublement des accidents de service (11 à 22) qui est alarmant, dont la moitié sont des accidents de trajets sur lesquels l'employeur a peu de prise.
- Absentéisme en forte augmentation lié à l'augmentation des congés maladie

Pour notre part, nous avons interrogé la direction de l'UPPA sur la question des rémunérations et des conditions de travail des personnels de notre établissement.

Rémunérations et régimes indemnitaires : l'encéphalogramme est plat

Les 44 pages du bilan social consacrées à la question des : « Rémunérations et régimes indemnitaires » (p.34-77) n'indiquent pas que les montants du régime indemnitaire BIATSS sont inchangés à l'UPPA depuis 2014, sans parler du gel du point d'indice reconduit par l'actuel gouvernement.

On en profite pour demander la date de la prochaine revalorisation. On nous répond qu'elle n'est pas envisagée. Par contre, on nous annonce des discussions sur le RIFSEEP et les cotations d'emplois fin 2018, début 2019. Puisque la direction a toujours dit que cela se fera à moyens constant, nous interrogeons la direction sur le risque d'une baisse de l'indemnitaire pour certains. La direction garantit qu'il n'y aura aucune baisse du régime indemnitaire pour les agents.

Conditions de travail et santé au travail : le constat est alarmant

Rappel des avis du CHSCT sur le rapport médecine du travail :

« L'activité du cabinet médico-psychosocial est croissante, importante et positive pour la santé au travail des agents. Malheureusement, ce rapport d'activité démontre objectivement que les moyens en temps de travail qui lui sont alloués sont encore insuffisants, y compris pour répondre aux obligations réglementaires en matière de médecine de prévention. »

Dans le bilan social (p.154), il est indiqué que le nombre de jours d'arrêt maladie n'a cessé d'augmenter depuis 2013 : 5683 à 7635 en 2017, soit +34% ! Sachant ce phénomène est de plus sous-estimé, peut-on lire, dans la mesure où les enseignants et enseignants chercheurs ne déclarent pas systématiquement leurs arrêts. **Les agents sont de plus en plus malades mais de quoi ?**

Pour la CGT, ils sont malades de l'organisation du travail qu'on leur impose. Deux facteurs l'expliquent : le recul de l'âge de départ à la retraite et l'augmentation des risques psychosociaux. Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même et/ou générés par l'organisation et les relations de travail. « L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs, épuisement professionnel, suicide » ([voir rapport de l'assurance maladie sur ce sujet](#), p.2).

Pour la CGT, les arrêts de travail pour cause de « mal-être » ou de « trouble psychosocial » au travail doivent être reconnus en accidents de service. Car c'est à l'employeur de payer la facture de l'organisation pathogène du travail qu'il met en œuvre, pas à l'Assurance maladie du salarié ! C'est le seul moyen de responsabiliser notre employeur, obnubilé par la question de ses finances, et de le motiver pour une réelle prise en compte de la « [qualité de vie au travail](#) » des agents de l'UPPA qu'il affirme vouloir améliorer !

Plus de 10 000 affections psychiques ont été reconnues en France en 2016 au titre des accidents du travail ([lien](#), p.3), combien à l'UPPA ?

Le jour de carence risque de masquer le problème dans la mesure où les collègues seront peut-être plus réticents à accepter un arrêt de travail, même en souffrance.

Pour la CGT, il est urgent que la direction prenne conscience de la gravité de la situation du personnel en matière de santé au travail.

Avis sur le calendrier 2018-2019 de fermetures administratives de l'établissement

« Durant les fêtes de fin d'année, la fermeture administrative de l'université aura lieu du vendredi 21 décembre 2018 au soir au mercredi 02 janvier 2019 au matin (5 jours ouvrés). Par exception, certains agents des services financiers et comptables de l'établissement pourront travailler sur tout ou partie de cette période afin d'assurer la clôture de gestion 2018. »

Pas de pont décidé dans l'établissement. Les agents pourront poser ou non un jour de congés.

Pourquoi fermer 3 semaines l'été ? Pour le DRH, ces fermetures sont nécessaires, à la fois dans l'intérêt des agents et dans celui des services.

Vote : pour unanimité

Questions diverses

La CGT avait demandé à mettre plusieurs points à l'ordre du jour mais ils n'ont pu être traités qu'en questions diverses car la direction n'a pas consulté les organisations syndicales pour l'établissement de l'ordre du jour comme elle y est pourtant tenue par le règlement intérieur du CT.

Mobilité interne à l'UPPA, à ses collègues et à ses services

Dans le cadre de la réorganisation actuelle des composantes de l'UPPA, plusieurs dysfonctionnements, facteurs de risques psychosociaux et d'entrave au bon fonctionnement des services ont été portés à la connaissance des élus du personnel. Nous demandons à la direction de prendre toute les mesures nécessaires afin d'y mettre un terme.

Mobilité choisie

Conformément aux « dispositifs de gestion individuelle et collective des ressources humaines dans le cadre du déploiement de la réorganisation des services » présentées en CTP le 15 mai 2018, nous demandons le respect de la disposition suivante :

« Il convient de souligner que les agents dont la fiche de poste évolue n'ont pas d'obligation de faire un vœu de mobilité sur un autre poste. En d'autres termes, l'agent qui le souhaite peut poursuivre ses fonctions dans le cadre de la nouvelle fiche de poste modifiant en partie ses activités. »

Les collègues qui souhaitent conserver leur poste, même dans le cas d'une « évolution significative des missions définies dans la fiche de poste », ne doivent donc pas être contraints de participer au mouvement. Leur poste ne doit donc pas être proposé au mouvement, ils ne doivent pas avoir à postuler dessus ni à passer un entretien de motivation pour le conserver.

Le DRH répond très clairement : si le collègue est d'accord pour rester sur son poste modifié, il est prioritaire. C'est règle qui doit s'appliquer, y compris au SCD

Les postes mis au mouvement :

Tous les postes créés ainsi que les postes dont le titulaire souhaite participer au mouvement doivent être proposés au mouvement.

Ces postes doivent faire l'objet d'une fiche de poste précise permettant aux agents de se positionner en connaissance de cause, et non d'un simple « profil » ;

Consultation de la CPE préalable à toute affectation :

La réglementation indique qu'il n'est pas nécessaire de consulter une commission paritaire pour un changement d'affectation qui constitue une simple mesure d'ordre intérieur à une administration, dès lors que les missions confiées correspondent au corps et au grade de l'agent.

Par contre, la consultation de la CPE préalablement à l'affectation d'un agent sur un autre poste, y compris sans « changement de structure d'affectation et/ou de résidence administrative », répond pour nous à l'article L953-6 du code de l'Éducation qui stipule que « La commission paritaire d'établissement est consultée sur les décisions individuelles concernant les membres des corps ... [BIATSS] affectés à l'établissement.

Cette consultation ne limite en rien les prérogatives de l'autorité hiérarchique qui conserve le pouvoir de décision puisque l'avis de la CPE est consultatif. Par contre, elle permet de construire un dialogue entre l'administration et le personnel.

C'est la raison pour laquelle nous demandons la consultation de la CPE pour toute nouvelle affectation d'un agent au sein de l'UPPA, répondant au seul critère : « évolution significative des missions définies dans la fiche de poste », y compris au sein du même collègue ou service.

La direction refuse, estimant que le dispositif actuel constitue un dialogue social suffisant : consultation de la CPE si :

- Changement de structure d'affectation et/ou changement de résidence administrative
- Evolution significative des missions définies dans la fiche de poste

Promotion des personnels en CDI

La direction informera par courrier les membres du CT sur les contingents de promotions et sur les dates de la commission paritaire (CCP-ANT) qui devrait se réunir fin septembre début octobre, répondant ainsi à notre demande répétée d'avancer cette réunion habituellement organisée en novembre-décembre.

Les collègues en CDI devraient donc certainement recevoir prochainement les informations utiles pour préparer leur dossier de demande. Nous y reviendrons dès que nous aurons plus d'information.

Vos élu-e-s CGT FERC Sup au Comité technique de proximité

Antoine Meylan

Jacques Guilbert