



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité (CT) Réunion du mercredi 21 novembre 2018

Cette réunion a été présidée par le Président, assisté du VP RH et du DRH

Ce qu'il faut retenir :

- le mouvement du SCD se fera bien en conformité des règles UPPA
- le second mouvement attendu se fera en janvier-février
- des nouveautés dans la campagne d'emplois 2019 avec les collèges qui ne gèrent plus des emplois mais de la masse salariale et l'objectif de la direction de diminuer le nombre d'enseignants-chercheurs à l'UPPA

Ordre du jour :

1. Approbation des comptes rendus des séances précédentes,
2. Avis sur la réorganisation du service commun de la documentation
3. Avis sur le schéma directeur du handicap,
4. Information sur le bilan actualisé du mouvement interne 2018,
5. Information sur la préparation de la campagne d'emplois 2019,
6. Information sur le droit syndical (locaux, panneaux d'affichage),
7. Echanges sur la mise en place d'un calendrier prévisionnel des réunions du comité technique de proximité,
8. Questions diverses.
 - a. Information sur l'utilisation des contingents de promotions des agents non titulaires
 - b. État d'avancement du recrutement du/de la conseiller(e) en orientation professionnelle
 - c. Formation accueil des publics anglophones

Avant d'entamer l'ordre du jour, la direction nous informe que le point sur le schéma directeur du handicap est reporté à une prochaine réunion compte tenu de l'impossibilité du VP étudiant et du chargé de mission Handicap d'assister à cette réunion.

1. Approbation des comptes rendus des séances précédentes

Ce point est reporté à une réunion ultérieure. Il s'agissait des comptes rendus des réunions de juillet et septembre.

La CGT fait remarquer que les délais de communication des projets de compte-rendu et d'approbation sont trop longs.

2. Avis sur la réorganisation du service commun de la documentation

Présentation par la directrice du SCD de la nouvelle organisation.

C'est une réorganisation débutée en 2016 (en réalité en 2015) qui avait pour objectif premier de regrouper les deux BU de Pau, puis d'une réorganisation du fonctionnement de tout le SCD. D'une organisation dite en silo avec des sections autour des collections, on passe à une organisation transversale structurée autour de département thématiques (collections, formation, service aux publics, administration et finances ...). La transversalité favoriserait le travail collectif et l'harmonisation des pratiques professionnelles !

Bien sûr comme chaque réorganisation, celle-ci est présentée dans l'intérêt des usagers et du service public.

Actuellement, le personnel est dans l'incertitude quant au mouvement interne qui découle de cette réorganisation. La CGT a insisté pour que les fiches de postes soient rapidement diffusées et le calendrier de la procédure arrêté et diffusé.

C'est le DRH qui a fait la présentation de la procédure de mouvement interne au SCD.

Il a d'abord rappelé que, comme le CT, les personnels du SCD avec leurs syndicats CGT, FSU, CFDT et FO avaient demandé que le mouvement du SCD soit effectué dans les règles appliquées à l'UPPA après avoir constaté des dérives inadmissibles. Sur ce point, le DRH a confirmé que la direction répondait favorablement à cette demande des personnels. Il a expliqué la procédure qui se déroulera en 4 phases :

Phase 1 : Les nouvelles fiches de postes seront diffusées la semaine.

Nous avons eu confirmation que les fiches de poste étaient prêtes et qu'il y avait de gros changements dans une quinzaine de fiches de postes sur une soixantaine. La directrice du SCD nous a aussi informé que les personnels ne devraient pas être surpris par le contenu de leur fiche de poste car les évaluateurs avaient pour consigne d'aborder les changements prévus lors des entretiens individuels d'évaluation de cette année.

Phase 2 : Chaque agent pourra exprimer son vœux (accepter sa nouvelle fiche de poste ou préférer un autre poste) jusqu'au 14/12/2018

Deux options sont possibles :

a) l'agent se retrouve dans « sa » fiche de poste plus ou moins modifiée. Dans ce cas, l'agent garde son affectation sur son poste reconfiguré, pas de passage en CPE.

b) l'agent ne veut pas rester sur son poste car les changements sont trop importants ou pour aller vers un nouveau poste → voir phase 3

Phase 3 : commission de pré-affectation avec des représentants de la direction du SCD et de la DRH pour entendre les intéressés et préparer les propositions qui seront faites à la CPE. Les entretiens de cette commission auront lieu semaine 51 et si besoin semaine 2.

Phase 4 : CPE pour avis sur les propositions. A notre demande la CPE sera plénière avec les différents statuts concernés par cette phase parmi BU, IRTF et AENES.

Ensuite la direction décidera des affectations pour au plus tard fin janvier 2019.

La CGT a expliqué son vote contre cette réorganisation :

Sur le fond, le SCD est en réorganisation depuis 2015. Les collègues n'ont pas attendu 3 ans pour faire évoluer leur façon de travailler chaque fois que nécessaire. Ils ne sont donc pas rétifs au changement par principe. Néanmoins, certains se sont déjà vu imposer des changements importants, qu'ils jugent négativement, dans l'organisation de leur travail. Et ce, avant même l'entrée en vigueur officielle de cette réorganisation.

Sur la façon dont cette réorganisation a été conçue et arrêtée, l'impression générale des collègues, c'est de ne pas avoir été écoutés et que cette réorganisation a été décidée par la direction après des consultations de forme. Et puis surtout, les collègues du SCD sont fatigués, certains sont à bout et ce, pour toute une série de raisons qu'éclaircit le rapport d'expertise du CHSCT sur la réorganisation de l'UPPA.

Enfin, les personnels du SCD avaient exprimés auprès du président leur crainte que cette réorganisation se traduise par une réduction des effectifs (sans réduction de la charge de travail, bien au contraire). Le président avait dit que ce n'était pas l'objectif. Mais pour les collègues du SCD le constat est bien une perte de 3 postes depuis 2015 avec un 4^e qui est menacé actuellement.

C'est ce constat qui a amené la CGT à voter contre cette réorganisation.

3. Avis sur le schéma directeur du handicap,

Reporté

4. Information sur le bilan actualisé du mouvement interne 2018,

A l'issue du mouvement de cette année, il restait 4 postes vacants, 2 en C et 2 en A.

Les deux postes C qui étaient au service des finances seront pourvus. L'un est déjà pourvu depuis quelques jours par une collègue qui était gestionnaire au laboratoire LFCR, l'autre le sera au 1^{er} janvier par une titulaire venant du ministère de la défense.

Les deux postes en catégorie A seront aussi pourvus. Celui de la DPAAC/ODE le sera courant janvier par une collègue titulaire de la territoriale, l'autre comme responsable administratif et financier du site d'Anglet le sera par une collègue CDI de la DAJ.

Les postes des collègues venant en interne sont donc vacants et seront soit au mouvement, soit déjà en cours de recherche de recrutement comme celui de la DAJ (cf. courriel de la DRH2 du 20/11/2018).

Pour la seconde phase du mouvement interne initialement annoncée pour novembre-décembre, celle-ci aura lieu en janvier-février pour affectation au 1^{er} mars. Le lancement aura sans doute lieu après la mi-janvier afin de prendre en compte la campagne d'emploi 2019. Comme cela avait annoncé, la direction a confirmé que ce mouvement était ouvert à tous les personnels, et pas seulement à ceux impactés par la dernière phase de la mise en place des collègues.

5. Information sur la préparation de la campagne d'emplois 2019,

Après avoir reçu quelques informations par des collègues de l'établissement, la CGT avait souhaité que soit présentées au CT les orientations 2019.

La direction nous a informé que la note de cadrage avait été envoyée aux directeurs des collèges et des services pour faire remonter leurs besoins pour début décembre. Cette note que nous devrions recevoir prochainement suite à nos demandes répétées, comporte deux nouveautés :

- La procédure change, ce sont les directions des collèges qui font remonter les besoins de leurs périmètres. Les chefs des services généraux et communs font remonter au DGS.
- Ce ne sont plus des emplois BIATSS et enseignants EC qui sont discutés mais des masses salariales. Ainsi chaque direction des collèges et DGS reçoivent un « tarif » moyen des emplois et doivent traduire leurs besoins dans une enveloppe financière. Ainsi les directions de collège n'ont pas de marge de manœuvre.

Comme nous l'avions déjà pointé, avec la mise en place des collègues, la direction de l'UPPA reporte les arbitrages dans les collèges et n'a plus à faire le sale boulot, ni à aller demander des moyens au ministère puisque les collèges se débrouilleront. A moins que les personnels se mobilisent pour demander des comptes à la direction !?

Les collèges et les services généraux et communs sont invités à exprimer leurs besoins sur les priorités de l'UPPA. Et là, il y a des surprises :

- **Emploi handicap.** Actuellement il y a seulement 4,2% des personnels qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi alors que la loi prévoit 6%. Cela représente un manque de 27 emplois.
- **Repyramidage des emplois BIATSS** pour combler le déficit quantitatif en catégorie B. Il y aura donc des concours internes pour passage en catégorie B. La CGT n'arrête pas de le demander depuis des années !
- **Repyramidage des EC** par passage de MC en PR pour les lauréats de l'Institut Universitaire de France. Pourquoi pas !
- **Accès à la titularisation** des contractuels par l'ouverture de concours internes avec l'objectif de sauvegarder des compétences. La CGT demande la titularisation de tous les contractuels sur emplois pérennes.

Jusqu'à-là, tout allait bien, c'était trop beau. Attention le plus dur arrive.

Repyramidage BIATSS/EC. La direction nous informe que le taux d'encadrement des EC est bon, nous sommes 6^{ème} en France. Par contre pour les BIATSS nous sommes très mauvais et dans la queue des universités.

Alors évidemment nous demandons comment cela va pouvoir se faire ? Par des recrutements de BIATSS ? Ce que nous demandons depuis des années pour alléger les services débordés et pour soulager les EC des tâches administratives qui normalement ne leur incombent pas.

Eh bien non ! Le président informe le CT que se sera par diminution du nombre d'EC.

Protestation des élus du CT. Nous avons tous réagi à cette annonce sur les conséquences catastrophiques que cela risque d'avoir sur les formations.

Mais pour le président, nous devons y arriver en prenant exemple sur l'université de Chambéry qui accueille 15 000 étudiant (contre 13 500 pour l'UPPA) et qui a 100 EC de moins que l'UPPA.

Evidemment un sujet sur lequel nous reviendrons !

6. Information sur le droit syndical (locaux, panneaux d'affichage),

La CGT était revenue sur ce sujet car la réglementation fait obligation à l'employeur de mettre un local pour chaque organisation syndicale (actuellement un seul local commun) et de mettre des panneaux d'affichage syndical dans chaque service (très rare aujourd'hui).

Pour les locaux syndicaux, nous aurons bientôt chacun un local, enfin bientôt ... pas avant mi-2020, voire 2021 après la réalisation des travaux CPER dans le bâtiment Sciences. Et un local de 11m² !! Pour la CGT, ça va faire petit !!

Pour les panneaux syndicaux, le DRH a (enfin) sensibilisé les DAF et RAF sur cette question et c'est une bonne chose car cela a permis de faire avancer quelques situations. Le DRH nous a remis un tableau d'inventaire des panneaux syndicaux dans les sites UPPA. Il y a du progrès mais parmi les panneaux annoncés certains ne sont pas réservés aux syndicats et d'autres n'existent pas. Il manque même des bâtiments dans l'inventaire. Maintenant que les services ont été sensibilisés sur ce point, le DRH nous a invité à nous adresser directement aux responsables de services.

7. Echanges sur la mise en place d'un calendrier prévisionnel des réunions du comité technique de proximité,

La CGT a souhaité porter cette question afin que soient mieux planifiées les réunions des CT et ainsi permettre la réelle participation des élus. Nous avons proposé qu'un calendrier prévisionnel soit défini avec une demi-journée mensuelle, quitte à ce qu'elle ne soit pas utilisée si pas de réunion de CT dans le mois. Les membres du CT ont proposé de privilégier le jeudi après-midi pour faciliter la participation des enseignants et enseignants-chercheurs.

La direction partage cette approche et ce point sera vu lors de la première réunion du nouveau CT qui devra définir ses modes de fonctionnement.

Le prochain CT aura lieu le vendredi 21 décembre au matin (campagne d'emplois 2019) dans sa configuration actuelle (les nouveaux élus seront mis en place à partir du 5/01/2019).

8. Questions diverses.

a. Information sur l'utilisation des contingents de promotions des agents non titulaires

La CGT souhaitait revenir sur cette utilisation puisque le CT n'avait pu discuter en séance de la campagne 2018 (envoi note direction par messagerie).

Lors de la CCP-ANT, la direction avait annoncé que le contingent représentait un maximum et avait proposé un nombre de promotions inférieur au contingent définie par elle-même. Grace au travail de la CGT (seule présente à la réunion de la CCP-ANT) et dans l'esprit du travail paritaire, nous avons réussi à obtenir les promotions des catégories C et B, mais seulement 6 en catégorie A pour un contingent de 9.

La discussion en CT montre que nous restons en désaccord avec la direction sur la notion de contingent puisqu'elle persiste qu'elle persiste à affirmer que c'est un maximum laissé à sa discrétion. La CGT n'est pas d'accord, seul un manque de candidatures valables peut conduire à ne pas atteindre le contingent. Et c'était loin d'être le cas.

La direction a voulu minimiser son choix en rappelant la politique RH menée depuis 3 ans qui a permis bon nombre de promotions chez les titulaires et les contractuels. Des élus lui font remarquer qu'il demeure des blocages côté rectorat pour les personnels AENES.

Enfin la direction dit qu'elle ne pouvait pas suivre financièrement le contingent calculé car les promotions des titulaires servant au calcul prenaient en compte les changements de grade par l'application du PPCR. Ces changements de grade étaient compensés financièrement par l'Etat pour les titulaires mais pas pour les contractuels.

b. État d'avancement du recrutement du/de la conseiller(e) en orientation professionnelle

Le DRH nous informe qu'il n'a pu anticiper le départ de la collègue présente du 1/04 au 31/08 car il a appris au dernier moment son départ. C'est un métier en tension et malgré toutes les actions entreprises, il n'a pas encore été possible de trouver une candidature. Le DRH a rappelé la volonté de l'établissement à pourvoir ce poste dont l'intérêt est maintenant partagé par tous.

c. Formation accueil des publics anglophones

Nous avons fait part de la satisfaction des personnels pour cette formation avec néanmoins le regret que la formation ne soit pas ciblée avant tout pour les collègues directement concernés. En effet, le faible effectif (15) a été pris d'assaut très rapidement et des collègues en situation habituelle d'accueil de publics anglophones n'ont pu en bénéficier. Il est demandé qu'à l'avenir, une partie des prochaines sessions soit réservée pour les services directement concernés, par exemple en consultant les responsables de services dans une logique de formation professionnelle continue organisée.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Quelques précisions techniques utiles

Toutes les catégories, tous les corps votent au moins deux fois directement à l'urne le 6 décembre dans les bureaux de vote ouverts sur chaque site de l'UPPA (liste et lieux non connus à ce jour). Revoir notre [tableau des scrutins par statuts et corps](#).

Mais il existe trois autres modalités de vote :

- **Le vote électronique** pour les commissions paritaires (CAPN et CAPA) des personnels titulaires BIATSS et PRAG-PRCE. Normalement tous les électeurs ont reçu les informations nécessaires (voir notre [message du 26/10/2018](#)). Le vote électronique aura lieu du 29/11 au 6/12.
- **Le vote par correspondance** pour tous les contractuels des autres sites que Pau, y compris les doctorants, enseignants, ..., pour la CCP-ANT (ils votent bien à l'urne pour les autres scrutins). Normalement tous les personnels concernés doivent recevoir au plus tard aujourd'hui leur matériel de vote. Sinon faire une demande à la DRH.
- **Le vote par correspondance** pour toute personne empêchée d'être présente à l'UPPA le 6 décembre. Dans ce cas, adressez-vous à la DRH pour recevoir votre matériel de vote par correspondance.

Les collègues du CNRS, de l'Inria et de l'INRA votent bien au moins deux fois à l'urne à l'UPPA en plus des scrutins spécifiques de leur établissement.

