



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité (CTP)

Réunion du 30 janvier 2020

Cette réunion a été présidée par le président de l'UPPA puis le DGS

Ce qu'il faut retenir

- Unanimité du CT contre le dispositif de primes pour les chaires
- Unanimité du CT contre un régime indemnitaire liée aux fonctions
- Vers un recensement des grévistes conforme à la réglementation
- Mise en place de deux nouveaux centres de services partagés : IPRA-LIUPPA-MIRA et numérique recherche

Ordre du jour décidé en séance :

- ⇒ Approbation du compte rendu de séance du 19/12/2019,
- ⇒ Avis sur la prime d'intéressement des chaires E2S-UPPA,
- ⇒ Avis sur le centre de service partagé IPRA-LIUPPA-MIRA,
- ⇒ Avis sur le centre de service partagé numérique recherche,
- ⇒ Avis sur la mise en œuvre du régime indemnitaire relatif aux fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel pour certains emplois (suite du CTP du 4 juillet 2019), et mise en place de primes pour le nouveau grade des bibliothécaires hors classe,
- ⇒ Information sur la gestion des congés maternité pour les personnels enseignants,
- ⇒ Information sur les modalités de traitement des absences des enseignants et enseignants-chercheurs au regard de leur obligation de service,
- ⇒ Information sur le traitement des périodes de grève
- ⇒ Information concernant le recrutement de personnels "autoentrepreneurs",
- ⇒ Information sur la position de l'établissement concernant les contrats pour les enseignants-chercheurs,
- ⇒ Questions diverses.

1. Approbation du compte rendu de séance du 19/12/2019

Intervention SNPTES (seul présent) page 4 pour modification.

Vote du CTP : 3 Pour (SNPTES) 7 abstentions (4 CGT – 3 FSU) absents de cette réunion (journée de grève pour défendre nos retraites)

2. Avis sur la prime d'intéressement des chaires E2S-UPPA

Le CT était consulté sur la mise en place de primes d'intéressement pour les 19 chaires existantes au sein d'E2S et les 5 à venir (voir note explicative).

Au sein de chaque chaire un niveau d'intéressement est proposé comme suit :

- Chaire junior : 4500€ si les objectifs sont atteints portés à 9000€ s'ils sont dépassés
- Chaire sénior : 7500€ portés à 15000€ si dépassés

Le Président attribue ces primes sur avis motivé du directeur d'E2S après évaluation par un comité de suivi sur la contribution de la chaire à la réalisation des objectifs inscrits dans I-Site

Des élus s'interrogent sur l'absence d'intéressement pour les gestionnaires qui vont gérer ces projets.

Pour la direction, un gestionnaire à E2S fait son travail. Alors que pour un enseignant-chercheur, il lui est demandé un travail supplémentaire qui doit être récompensé. La direction précise que le régime d'intéressement proposé pour E2S est aligné sur l'IUF (Institut universitaire de France). Il s'agit d'intéresser des personnes de haut niveau pour lever des verrous dans un cadre international.

Suite à des demandes des élu.es demandant plus de transparence sur les chaires, la président va demander l'avis des membres du consortium concernant la diffusion au CTP des éléments d'appréciation des chaires. Pour le président, il

convient d'enrayer la fuite des cerveaux, « les chercheurs français les plus brillants vont là où ils sont le mieux payés. Le financement de la recherche est un vrai sujet. Est-ce que l'on veut rester entre nous tranquilles ou essayer de se bouger. Les enjeux se déroulent ailleurs. »

Avis CGT :

La CGT fait remarquer que c'est la 1^{ère} fois que l'avis du CTP est sollicité pour des primes aux EC. Dont acte. Elle inscrit son intervention dans le cadre de la contestation contre la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR). Le monde universitaire dénonce une fois de plus le sous-financement récurrent de la recherche au profit d'appel à projets récompensant l'« excellence ». L'octroi des primes aux chaires de l'université en est un exemple.

La CGT est contre l'aggravation de l'inégalité des rémunérations entre personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche en général et à l'UPPA en particulier, avec d'un côté des salaires indiciaires gelés pour toutes et tous et d'un autre côté, le développement de primes, aux montants parfois indécents au regard de la rémunération de la plupart des personnels, octroyés à une minorité de collègues sur proposition de la direction de l'UPPA ou ici, du directeur exécutif d'E2S UPPA.

Avis du CTP : Contre à l'unanimité (4 CGT, 3 FSU, 3 SNPTES)

3. Avis sur le centre de service partagé IPRA-LIUPPA-MIRA,

Présentation de Sophie HONTEBEYRIE, responsable fonctionnelle de ce CSP, en présence de Christine ALLARD, DAF STEE, et Florence PRADES, DPAAC.

Méthodologie à l'étude depuis 2018, démarrage au 01/02/2020 avec 11,2 ETP pour renforcer les équipes, harmoniser les pratiques et gérer en proximité physique. Les agents restent rattachés à leur unité de recherche (modèle de l'IPREM : le but est de mutualiser la gestion administrative et financière commune à l'ensemble des contrats avec le même potentiel humain). Structuration IPREM-IPRA-LIUPPA-SAINT PEE : plus aucun labo isolé.

Les agents ont exprimé le refus du mono tâche. Les réunions de travail intègrent les gestionnaires qui gardent le total contrôle des dossiers.

Suivi du projet jusqu'à 09/2020 : corrections si besoin.

Pour notre part, nous avons pointé la nécessité d'être attentif aux charges de travail et à leur répartition entre les différents collègues dans le CSP. Il nous a été précisé que l'organisation a été faite à l'appui de l'expression des agents qui y adhèrent. L'expérience du CSP numérique, nous alertons sur la surcharge de travail lors de la mise en œuvre et qui doit être ponctuelle afin de ne pas se traduire par une dégradation des conditions de travail.

En attendant et en toute prudence la CGT s'abstient.

Avis du CTP : 7 abstentions (4 CGT, 3 FSU) et 3 Pour (SNPTES)

4. Avis sur le centre de service partagé numérique recherche,

Présentation de Philippe PONCET : VP numérique accompagné de Marc ODUNLAMI Ingénieur en calcul scientifique Responsable fonctionnel CSP numérique :

Il s'agit une nouvelle fois de mutualiser les moyens matériels et humains pour proposer une offre de service avec une plus grande professionnalisation des agents. Il nous a été précisé quelques points. Il s'agit de :

-Proposer un service homogène pour tous les labos garantissant une continuité de service

-Eviter tout projet mal/sur dimensionné au sein des labos

-Faciliter la mise à disposition à toute personne ayant une adresse informatique active UPPA ; une demande de calcul devrait ainsi pouvoir être satisfaite dès le lendemain (on parle de niveau de service et non pas de contrat). Le sur financement de projet recherche prévoit des heures prioritaires (à définir collégialement avec les labos)

-Faire participer tous les labos, tirer le coût vers le bas avec une extension de matériel et de maintenance par la mutualisation des labos à gros moyens.

La direction du numérique a vocation à rayonner sur tout le numérique et sur l'ensemble de l'UPPA. Plus-value : l'organisation permet d'avoir des personnes compétentes pour travailler ensemble (mutualisation d'ETP), conservant leur mission au sein de leur labo et dans un réseau d'échange. Reste un petit CSP qui permet d'organiser l'activité en réponse aux besoins en traitant les priorités. Ainsi, l'UPPA dispose de 3 modèles de CSP différents qui répondent à la même philosophie.

Avis du CTP : Abstention à l'unanimité (4 CGT, 3 FSU, 3 SNPTEs)

5. Avis sur la mise en œuvre du régime indemnitaire relatif aux fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel pour certains emplois (suite du CTP du 4 juillet 2019), et mise en place de primes pour le nouveau grade des bibliothécaires hors classe

Nous avons demandé de distinguer les deux sujets qui sont différents, le régime indemnitaire des bibliothécaires hors classe n'est pas individuel ni lié à une fonction particulière mais à ce nouveau grade. C'est simplement qu'il n'y en avait pas à l'UPPA jusqu'à cette année (un collègue a été promu l'an dernier).

Sur le nouveau régime indemnitaire lié aux fonctions, la direction a précisé qu'il ne s'agit pas de refonder notre RIFSEEP car nous ne sommes pas dans le CIA (Complément Indemnitare) lié aux résultats, mais dans une approche qui vise à « valoriser

1°) des fonctions d'expertise de haut niveau sur des missions exercées directement auprès du président et impliquant une exposition particulière de ses responsables. Il s'agit des emplois de responsable du management de la sécurité de l'information (RMSI), de délégué à la protection des données (DPO) et de fonctionnaire sécurité défense (FSD). Ces 3 fonctions sont détaillées dans les documents fournies en pièces jointes.

2°) des fonctions comportant de fortes sujétions. Il s'agit :

- Des correspondants sécurité numérique,
- Des conservateurs de bibliothèques exerçant des « astreintes » non rémunérées. »

La CGT distingue ce qui peut être considéré comme une astreinte et doit être traitée comme telle de ce qui relève pour elle des fonctions des agents, que ce soit au titre du RMSI, du DPO ou du FSD, ainsi que pour les correspondants sécurité informatiques dont elle découvre l'existence

Pour la direction il faut reconnaître l'implication personnelle spécifique,

« Mettez-vous à la place de ceux qui s'engagent, il y a peu de personnes volontaires à ces fonctions particulières, il faut les motiver. »

L'ensemble des élu.es se sont interrogés sur les motivations réelles de ces nouvelles primes pour des fonctions qui, quand il s'agit d'un plus, étaient hier « récompensées » par une NBI, dont par ailleurs nous attendons toujours la mise à plat. Nous avons aussi mis en évidence que de nombreuses autres fonctions nécessitent de plus en plus d'investissement, au point où nous voyons de plus en plus du travail hors horaires de travail, le soir, le week-end.

Pour la CGT, cette proposition de nouvelles indemnités n'est pas acceptable alors que de nombreuses inégalités subsistent et que le niveau général des rémunérations des personnels reste bas, notamment pour les BIATSS de catégorie C et B. Pour la CGT, il faut une revalorisation du régime indemnitaire du personnel BIATSS et l'égalité de traitement entre les titulaires et les contractuels (à travail égal, salaire égal), comme des mesures pour assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (à travail égal, salaire égal).

Nous considérons que tous les personnels, titulaires et contractuels (CDI et CDD), de tout corps, contribuent au service public de notre université.

Pour la direction, ce dispositif est sensé compenser un vide juridique. En gestion de crise, des responsabilités particulières doivent être exercées (compétence d'expertise pour gérer, comptes à rendre...).

La direction rappelle que les NBI sont à moyens constants et pour information, que les assistants de prévention ont une prime.

Selon le DGS, l'UPPA admet un retard en terme de politique indemnitaire et souhaite un acte 2 pour les Biatss, pas d'avancées depuis 2015 (primes au sein des corps par segments, regroupement d'échelons et régime indemnitaire associé). Sujet récemment abordé en dialogue de gestion avec la rectrice, besoin évalué à 300 000€ mais le ministère n'apporte aucune dotation de masse salariale. Comment et quand fait-on plus pour les collègues ? Il faut travailler sur le point des grades qui atteint ses limites, la politique de promotion n'est pas suivie de progrès indemnitaire.

Avis du CTP pour régime indemnitaire relatif aux fonctions : Contre à l'unanimité

Avis du CTP pour complément de grille Bib HC : Pour à l'unanimité

6. Information sur la gestion des congés maternité pour les personnels enseignants

La CGT avait saisi en 2018 le DRH sur une application du congés maternité pour les enseignants qui ne nous paraissait pas conforme aux textes. A l'époque le DRH avait reconnu la pertinence de notre argumentation et nous avait dit

consulter la DGRH avant de prendre une décision. Malgré plusieurs relances, nous n'avons toujours pas de réponse et nous avons demandé ce point en CT pour connaître la décision de la direction.

Pour la direction, une circulaire du ministère propose plusieurs dispositifs pour établir le calcul de la durée du congés maternité en semaines avec un ratio sur le service prévisionnel. La méthode employée à l'UPPA est conforme aux textes.

La CGT reviendra sur ce sujet pour le respect des droits des femmes enceintes.

7. Information sur les modalités de traitement des absences des enseignants et enseignants-chercheurs au regard de leur obligation de service.

La CGT a demandé une information à ce sujet car elle a constaté des informations différentes, selon les services. Comment sont prises en compte dans les obligations de services des Ens et EC les différentes absences : congés maladie, accident de service ou de travail, formation professionnelle, congés formation syndicale, autorisation spéciale d'absence syndicale, ... Hier encore, une réponse du DRH aux membres du CHSCT ne respectait pas les règles prévues par la circulaire ministérielle à ce sujet. La CGT demandait une cohérence par l'information des personnels et des responsables dans les composantes.

Pour la DRH, la règle est claire et elle sera rappelée, c'est le traitement le plus avantageux qui est pris, soit la règle proportionnelle soit celle du tableau de service. Mais toutes les absences ne sont pas concernées, voir circulaire.

8. Information sur le traitement des périodes de grève

Là aussi, la CGT demande une mise au point car nous sommes confrontés à des traitements différenciés au sein de l'UPPA, voire contraire à la loi.

Exemple de messages erronés de la part de responsables hiérarchiques :

Afin d'être en mesure de répondre au courriel ci-dessous du président de l'université relatif au mouvement de grève de ce jeudi 16 janvier 2020, les personnels grévistes sont invités à se déclarer auprès de la responsable administrative de XXXX au plus tard ce jeudi avant 13h30.

*Plusieurs organisations syndicales ont déposé un préavis de grève nationale pour ce **jeudi 16 janvier 2020**.*

En conséquence, en conformité avec les dispositions applicables en matière d'absence pour fait de grève (cf. circulaire du 30 juillet 2003) et pour assurer un retour à la direction de l'établissement conformément à sa demande, je vous remercie de bien vouloir informer XXXX par retour de courriel si vous devez vous positionner en tant que gréviste.

Or ces demandes sont contraires à la [circulaire du 30 juillet 2003](#) qui prévoit que si recensement il y a, c'est celui des présents. A charge ensuite à l'administration de demander aux absents de justifier leur absence à leur retour, mais en aucun cas avant ou pendant la grève.

La direction reconnaît que la procédure à suivre en cas de grève, c'est l'application de la circulaire du 30.07.2003 qui prévoit le recensement des présents, au constat des absents (vérifier HAMAC), question du motif de l'absence à poser le lendemain.

De plus, la CGT remarque qu'il n'existe pas de dispositif permettant de vérifier si l'on est compté comme gréviste ou pas et l'absence du calcul et de diffusion du taux des grévistes à l'UPPA.

La direction prévoit de transmettre une note de service de cadrage pour revenir à des bonnes pratiques.

9. Information concernant le recrutement de personnels "autoentrepreneurs"

La CGT a eu connaissance que le collège STEE faisait appel à des personnels autoentrepreneurs.

Nous en sommes étonnés et nous souhaitons savoir quels emplois sont concernés et dans quelles conditions.

La direction indique que le sujet a fait l'objet d'un point au CA du 12/01/2020. Le Code de l'éducation prévoit le principe de spécialité et mission gérée en direct et pas par des intervenants extérieurs sauf vacataires et sauf si les statuts d'un intervenant extérieur prévoient activité principale enseignant (APE 85) ou recherche (APE 72) alors convention possible. Nous faisons remarquer que l'obtention du code APE n'est que sur la base déclarative.

La direction est consciente que des vacataires ne correspondant pas au statut pourraient passer par autoentrepreneur répondant aux codes APE mais l'établissement est vigilant sur ce sujet. A savoir, 13 situations rétroactives ont été passées en CA.

10. Information sur la position de l'établissement concernant les contrats pour les enseignants-chercheurs,

La FSU avait soulevé cette question car des doctorants sans aucune décharge font 384H d'enseignement et réduisent ainsi leur capacité à être qualifié MC ne pouvant faire preuve de leur recherche et de demander à l'UPPA de laisser la possibilité aux doctorants de faire de la recherche avec un volume horaire inférieur à 384 heures pour des CDD. Cela, en plus de l'intérêt pour le doctorant, permet aussi à l'établissement d'avoir une activité de recherche, des publications.

La direction entend ces situations, l'art 934 de la LRU permet de constituer un vivier mais le président ne souhaite pas utiliser le moyen de recruter des EC contractuels. L'Evolution de la loi FP amènera tôt ou tard une politique de positionnement.

11. Questions diverses

Commission mixte PRAG renouvelée

A l'occasion des débats, la CGT a découvert le renouvellement de la commission mixte PRAG alors qu'elle avait fait la demande en CT depuis 2018 de nouvelles règles afin que cette commission (non obligatoire) existante à l'UPPA le soit sur une représentativité locale et non nationale.

La direction reconnaît que la CGT avait fait cette demande mais n'a pas d'explication.

Nous y reviendrons.

Fin de séance 17h33

Vos représentant.es CGT présent.es :

Jacques GUILBERT

Annick LALIRE

Antoine MEYLAN

Hervé THEPAULT