



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité Réunion du 04 juillet 2019

Cette réunion a été présidée par le VP délégué aux RH (V.Lalanne), assisté du DGS (P.Chabasse) et du DRH (L.Meunier)

Ce qu'il faut retenir

CSP numériques : oui avec les réserves d'usage

RIFSEEP : pas de chèque en blanc ; oui bien sûr quand c'est bénéfique aux agents, les règles précises et les critères objectifs. Sinon à voir avec toutes les données en main.

Ordre du jour

- ⇒ Approbation du compte rendu de la séance précédente,
- ⇒ Avis sur l'organisation du centre de services partagés (CSP) numérique de proximité,
- ⇒ Débat sur le bilan social 2018,
- ⇒ Avis sur le régime indemnitaire relatif aux fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP),
- ⇒ Avis sur le calendrier 2019-2020 de fermetures administratives de l'établissement,
- ⇒ Questions diverses.

Approbation du compte rendu de la séance précédente

Pas d'avis car pas de CR, point reporté.

Avis sur l'organisation des Centre de Services Partagés (CSP) numériques de proximité

Philippe Poncet (Vice-président délégué au numérique) et Marie-Pierre Bertin (Responsable de l'administration et du pilotage - Adjointe au DGS - Coordination, animation, accompagnement), assistés de Jean-Luc Levacher et Pierre Dibon, responsables pressentis des 2 CSP (palois et côte basque) nous présentent l'organisation des CSP numériques de proximité.

Les CSP numériques s'occupent de l'informatique de proximité (ordinateurs, terminaux mono fonction, lecteurs de carte, smartphones, tablettes, matériels de visioconférence, etc.) de l'UPPA.

Les activités du CSP : support pour l'assistance technique, accompagnement à la formation et l'innovation dans le domaine du numérique de proximité, gestion du parc, gestion des infrastructures et de la visioconférence.

Le CSP ne changera pas la localisation physique des informaticiens de proximité.

La CGT donne l'avis suivant :

La réflexion est entamée depuis plusieurs mois et elle associe les agents dans des termes tout à fait convenables. De principe les informaticiens ne sont pas rétifs au changement (comme nombre d'agents) car c'est une particularité de leur métier que d'évoluer constamment ne serait-ce qu'au niveau technique. La mise en place de 2 CSP (1 côte basque et 1 palois) nous semble une bonne chose. A noter que le CSP intègre les collègues de(s) IUT.

Non rétifs ne signifie pour autant pas qu'ils n'ont pas quelques craintes. Ils les ont d'ailleurs exprimées. Certaines ont été levées, dans la mesure du possible dirons-nous.

Pour faire court on peut lister :

- ⇒ la question des moyens (humains et financiers)
- ⇒ les périmètres fonctionnels
- ⇒ la double responsabilité (hiérarchique et fonctionnelle)
- ⇒ la formation
- ⇒ la crainte d'une trop grande spécialisation
- ⇒ la crainte d'une perte d'autonomie

Sur la question des moyens : un budget a été acquis (la direction s'y est engagée) pour 2019 - 2020. C'est une bonne chose mais ainsi qu'il a été fait remarquer en réunion ce budget est insuffisant dans sa partie fonctionnement (et certainement investissement). Y est inscrite une formation pour tous les informaticiens de la proximité, c'est un coût et nous apprécions l'effort. Mais il n'empêche que ... il y a des choix, des orientations budgétaires et la soumission ce même jour d'une modification de l'application du RIFSEEP pour augmenter des primes accordées à certains agents en atteste.

Sur les moyens humains : une 20 aine d'ETP. Mais il va falloir bien distinguer les ETP des ETP(Travillés) au CSP. Pour exemple le mien (*Hervé Thépault informaticien s'exprime alors au nom de la CGT*). Je compte pour un ETP mais en réalité je n'exerce mon métier qu'à 50 - 60%. Et cela, ça compte dans les moyens réels. Et cela va se poser aussi (d'une autre manière) pour les collègues qui vont conserver un pied dans leur composante ou leur service. Une autre crainte est qu'on "profite" du CSP pour redéployer et redistribuer les périmètres entre les agents.

Sur les périmètres fonctionnels : ils ont été discutés avec les agents et approuvés par eux. Sur la double responsabilité il y a un effort d'articuler la responsabilité fonctionnelle et la hiérarchique, on verra à la pratique.

Sur la formation : c'est une vraie avancée (ou dirais-je rattrapage) car il y a des années que nous n'en avons pas eu (comme d'ailleurs nombre d'agents.)

Sur la spécialisation et l'autonomie : le CSP a en 1er lieu pour objectif d'améliorer le service à l'usager en encourageant la montée en compétence des agents et en organisant le travail de façon à faire apparaître des domaines de spécialités auxquels sont invités à s'inscrire les agents avec des objectifs et des contraintes de temps (par ex vous devrez travailler ensemble sur tel sujet 2 jours / semaines). Le principe est bien mais la contrainte doit être plus une consigne qu'une obligation car elle risque fort de perturber le travail "quotidien" des agents. Paradoxalement il est aussi redouté une trop forte spécialisation dans un domaine et une perte de savoir et compétences dans d'autres.

Voici donc quelques remarques et appréciations qui me semblent refléter celles de nos collègues. Elles ont été soulevées lors des discussions et je pense entendues. On verra à la pratique.

En conclusion et pour illustrer notre avis nous reprendrons celui qui nous semble être des collègues c'est-à-dire un avis favorable avec les réserves d'usage.

Avis du CTP : 3 favorables (3 CGT), 6 abstentions (3 UNSA, 3 FSU)

Débat sur le bilan social 2018

Compte tenu du calendrier imposé cette semaine (CPE-CCP-ANT le mardi, CTP le jeudi et CHSCT le vendredi), la CGT demande le report de ce point à la prochaine séance.

Avis sur le régime indemnitaire relatif aux fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP)

L'administration nous demande un avis de principe sur une note générale qu'elle qualifie d'intention, articulée autour de 3 lignes d'actions qui ont toutes trait à la mise en œuvre du RIFSEEP à l'UPPA. Nous demandons à donner 3 avis distincts car ainsi que la discussion le fera apparaître, l'impact pour les agents est lui bien différencié et les réponses à nos questions sont en partie incomplètes

La direction nous informe que la discussion porte sur l'utilisation de l'enveloppe votée par le CA (100 000€). Chaque proposition consommerait une partie de l'enveloppe. Les propositions détaillées viendraient plus tard.

Institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP est destiné à se substituer à toutes les primes et indemnités fonctionnelles applicables aux personnels BIATSS, à l'exception de la NBI, du dispositif d'intéressement pour la recherche et de la GIPA.

Le RIFSEEP comprend deux indemnités :

- l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises) assise sur les fonctions de l'agent,
- le CIA (complément indemnitaire annuel) qui reconnaît l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Il est facultatif

L'établissement souhaite aujourd'hui utiliser cet outil indemnitaire pour réaliser un triple objectif : permettre une reconnaissance exceptionnelle, valoriser certaines fonctions et, enfin, aligner la filière BU sur les deux autres filières BIATSS

Le texte proposé par l'administration comporte plusieurs propositions :

- I. Une reconnaissance indemnitaire pour tous les agents BIATSS en raison de leur contribution à la réorganisation de l'établissement ;
- II. Les principes directeurs d'une valorisation indemnitaire de certaines fonctions
- III. La mise en place du RIFSEEP pour la filière BU

I. Une reconnaissance indemnitaire pour tous les agents BIATSS en raison de leur contribution à la réorganisation de l'établissement

La direction souhaite verser une prime exceptionnelle à tous les agents BIATSS titulaires et contractuels en reconnaissance de l'engagement professionnel et de la contribution de chacun à la réorganisation de l'université.

Cette prime, proratisée en fonction de la quotité de temps de travail, sera servie sur la paye de septembre 2019 par le biais du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les agents titulaires et par une majoration de la prime d'investissement des agents contractuels (PIAC).

Elle sera versée aux agents BIATSS en fonction au 1er janvier 2019 présents dans l'établissement pour une durée minimale de 6 mois entre le 1er janvier et le 30 septembre 2019, excepté les personnels en congés maternité.

Quels sont les montants, interrogent les représentants des personnels ?

Le DGS nous indique qu'elle serait de l'ordre de 100 €. Le DRH nous annonce qu'elle sera versée à égalité stricte de A à C, titulaires et contractuels, au prorata de leur temps de travail.

Dans ces conditions, la CGT est prête à voter pour. Mais le DGS refuse de faire voter cette mesure, indépendamment des autres (on vote tout ou rien...)

II. Les principes directeurs d'une valorisation indemnitaire de certaines fonctions

L'administration propose de valoriser les fonctions d'expertise de haut niveau, celles qui comportent de fortes sujétions, les fonctions d'encadrement ou de coordination.

«

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).

2°) des fonctions comportant de fortes sujétions. Il s'agit des correspondants sécurité numérique, ainsi que des conservateurs de bibliothèques exerçant des « astreintes » non rémunérées.

3°) des fonctions d'encadrement ou de coordination (catégories A et B) non valorisées par la NBI. Sur ce point, l'intention de l'administration est de mettre à jour la liste des emplois ouvrant droit à la NBI et de verser une IFSE majorée aux encadrants ne pouvant percevoir cette NBI en raison du plafond de points contraignant l'établissement.

A ce titre, la DRH va élaborer une proposition sur la base de l'analyse fonctionnelle et des organigrammes cibles avec avis des CPE.

4°) les avancements de grades dans chaque corps. L'état des lieux du régime indemnitaire existant laisse apparaître un régime indemnitaire identique dans les grades d'avancement de nombreux corps. Une réflexion pourrait être engagée afin d'augmenter les régimes indemnitaires des grades d'avancement. »

La CGT n'a pas d'opposition de principe sur une valorisation basée sur des critères objectifs. Mais chaque point paraît être à distinguer du suivant.

1°) et 2°) la CGT demande la liste précise des fonctions d'expertise ou d' « astreintes » et les montants qui pourraient être servis.

3°) sur les fonctions d'encadrement ou de coordination la CGT et la FSU estiment qu'elles ne peuvent se prononcer en l'absence de la communication de l'organigramme en question, des « postes » concernés, du tableau des NBI actuelles et des montants indemnitaires.

Par ailleurs la CGT rappelle que la reconnaissance de la fonction c'est le corps et le grade et non l'octroi d'une IFSE différenciée. Elle ne peut l'admettre que de manière temporaire et dans la perspective affirmée d'un plan de reclassement.

Sur le 4°) le DRH explique qu'il a été surpris de constater qu'à l'UPPA les C bénéficiaient du même montant de prime quel que soit le grade. Une autre raison de revoir les montants, ajoutent en chœur M. Chabasse et Meunier, est que le changement de grade s'est parfois traduit par une baisse de la rémunération. La CGT acquiesce car elle a été saisie du problème. Pour être plus clair et par exemple en catégorie B il y a 2 niveaux de primes : 3200 € (annuels) pour la classe normale inférieure ou égale au 7^{ème} échelon et 4393 € au-dessus (corriger le tableau bilan social car flou pour 7 et 8^{èmes} échelons). L'application du PPCR s'est traduite par un reclassement de l'agent à l'indice immédiatement supérieur, indépendamment de l'échelon. Ainsi un tech CN 8^{ème} échelon (indice majoré 392) percevant une prime de 4393 € a été reclassé au 7^{ème} échelon (indice 394) avec une prime UPPA de ... 3200 € ! « Application de la règle » lui a-t-il été répondu.

Il y a là une anomalie. La CGT demandera à ce qu'elle soit corrigée (avec antériorité) car il n'est pas normal qu'il y ait baisse de revenu à l'occasion d'un reclassement.

La CGT n'a pas non plus d'opposition de principe à une valorisation en fonction des grades détenus par les agents (critère objectif de qualification professionnelle) dans la mesure où ça ne peut se traduire que par un gain pour les agents mais ne peut se prononcer en l'absence des propositions concrètes de l'administration.

III. La mise en place du RIFSEEP pour la filière BU

Il nous est proposé 4 principes d'application :

1^{er} principe : « bascule technique sans modification de l'attribution individuelle globale et dans le respect de l'application de la politique indemnitaire votée en conseil d'administration en date du 10/07/2014 et 11/12/2014. » Bref, on ne change pas l'existant, donc pas d'opposition pour nous.

2^{ème} principe : Il est proposé d'intégrer les personnels dans les groupes prévus ci-dessous :

Corps	nombre de groupes	GROUPE 1		GROUPE 2		GROUPE 3	
		socle IFSE	plafond IFSE	socle IFSE	plafond IFSE	socle IFSE	plafond IFSE
Magasinier des bibliothèques	2	2 210 €	11 700 €	2 160 €	10 800 €		
Bibliothécaires assistants spécialisés	2	3 320 €	16 720 €	3 200 €	14 960 €		
Bibliothécaires	2	5 300 €	29 750 €	4 460 €	27 200 €		

Conservateurs des bibliothèques	3	7 500€	34 000 €	6 600€	31 450 €	5 700€	29 750 €
Conservateurs généraux des bibliothèques	2	10 000€	42 330 €	7 800€	39 000 €		

Or, les montants des « socles » sont inférieurs à ce qu'ont perçu les collègues en 2018, ce qui est contradictoire avec le principe n°1 !

L.Meunier nous explique alors que ce ne sont que la reproduction des planchers et plafonds indemnitaires nationaux et que la volonté de l'établissement est bien de respecter le principe n°1, bref que rien ne changera et que ce tableau ne sera pas appliqué tel quel...

Mais nous constatons que les montants indiqués dans le tableau ne correspondent pas non plus aux planchers et plafonds nationaux institués par [l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#)...

Aussi concluons-nous, la CGT aimerait se prononcer sur la proposition que l'administration compte réellement appliquer : pas un socle ni un plafond, mais un montant précis. Alors où est le bon tableau ?

Pour l'administration, il s'agit d'appliquer l'existant à l'UPPA, dans le cadre réglementaire du RIFSEEP.

3^{ème} principe : toutes les primes réglementaires sont intégrées

La CGT ne s'y opposera pas si le montant total est égal ou supérieur à l'existant !

4^{ème} principe : l'administration souhaite que « les cas individuels nécessitant un ajustement sont examinés et soumis à l'avis de la CPE ».

5^{ème} principe : « le CIA est facultatif et attribué en fonction de situations particulières dans la limite d'une enveloppe déterminée par le conseil d'administration »

Les deux derniers principes évoquent des « cas individuels » et des « situations particulières », mais de quoi parle-t-on exactement ?

La CGT est opposée à une modulation des primes et indemnités en fonction de « la manière de servir » (« mérite » individuel que nous reconnaîtrait notre supérieur hiérarchique). La CGT évoque alors les entretiens professionnels (qui se sont récemment déroulés) et dénonce l'apparition d'items et d'appréciations à caractère éminemment subjectifs, attestant plus de la qualité des relations personnelles que l'agent peut entretenir avec son supérieur (et perçues par celui-ci) que de sa réelle compétence. La modulation des rémunérations ne peut s'entendre que si elle est fondée sur des critères objectifs.

M.Chabasse nous précise que le 4^{ème} principe n'a été activé très rarement. Le 5^{ème} principe ne l'a lui été que pour récompenser des travaux supplémentaires sur des critères objectifs, à l'instar de ce qui existe chez les enseignants mais pas chez les BIATSS. A chaque fois, après passage en CPE.

Au final l'administration accepte de retirer le vote sur le point 2 et nous donne rdv en septembre avec des compléments, corrections et propositions plus concrètes.

Le CTP se prononce donc sur :

1. la prime versée de manière égalitaire au personnels BIATSS
2. le maintien du versement des montants actuels aux personnels des bibliothèques dans le cadre du RIFSEEP.

Avis du CT : favorable à l'unanimité

Avis sur le calendrier 2019-2020 de fermetures administratives de l'établissement

Avis du CT : favorable à l'unanimité

Questions diverses

- Bilan du télétravail à l'UPPA (question CGT)
- Local CGT auquel se joint la FSU (question CGT)
- Contingent des promotions des contractuels (question CGT)
- Fermeture administrative NIVE (G7) (question intersyndicale)
- Contractualisation des enseignants-chercheurs (question FSU)
- Date des prochains CT (question de l'administration)

Fermeture administrative NIVE pour cause de G7

L'UPPA n'a pas le choix. Les locaux sont réquisitionnés et les personnels ne peuvent pas y travailler durant cette période.

Le DGS souhaite que des solutions pour permettre aux collègues de travailler soient étudiées et mises en place quand elles sont possibles : télétravail, travail sur un autre site. La CGT insiste sur le télétravail car il sera impossible de circuler.

A défaut, M.Chabasse convient qu'il ne serait pas opportun d'exiger des agents qu'ils posent des congés.

Les représentants du personnel sont d'avis qu'ils bénéficient dans ce cas d'une autorisation d'absence, non déduite de leurs congés.

Bilan du télétravail à l'UPPA

Le bilan semble globalement très positif.

Lors de la mise en œuvre plusieurs points d'inquiétude avaient été listés : perte de lien avec le collectif de travail, difficulté à encadrer des télétravailleurs ou des télétravailleurs à être encadrés, difficultés à séparer le champ personnel du champ professionnel. Les entretiens et retours montrent qu'ils ne se sont pas concrétisés.

Par contre, les télétravailleurs mettent en avant des réactions négatives (« petites blagues ») de la part de leurs collègues.

De même, quelques problèmes liés à l'utilisation contrainte de leur téléphone personnel.

Local CGT auquel se joint la FSU

Pas possible pour l'instant alors que c'est la réglementation...

Contingent des promotions des agents contractuels

Il est calculé en fonction des promotions (de grade et de corps) obtenues par les titulaires.

Le DRH, va nous le transmettre dès que possible.

Étude du cadre de la contractualisation des enseignants-chercheurs

La FSU souhaite que les contractuels enseignants qui font de la recherche puissent bénéficier d'un contrat « enseignants-chercheurs », à l'instar des ATER, et pas seulement enseignants.

Le VP RH explique que l'UPPA recrute des contractuels enseignants ou chercheurs, mais pas enseignants-chercheurs.

Date des prochains CTP

Créneaux potentiels retenus :

Jeudi 19 septembre 2019

Jeudi 17 octobre 2019

Jeudi 7 novembre 2019

Jeudi 21 novembre 2019

Jeudi 5 décembre 2019

Jeudi 30 janvier 2020

Jeudi 13 février 2020

Jeudi 27 février 2020

Vos représentant-es CGT

Annick LALIRE - Antoine MEYLAN et Hervé THEPAULT