



# Document d'orientation

**Du congrès FERC Sup CGT UPPA**

**Pau, 12 et 13 mars 2015**

## Table des matières

Introduction.....	3
La situation générale .....	3
1 Activités revendicatives .....	4
1.1 Carrières et rémunérations des agents titulaires.....	4
1.1.1 Salaires .....	4
1.1.2 Primes et indemnités .....	4
1.1.3 Carrières.....	5
1.2 Carrières et rémunérations des agents non titulaires .....	6
1.2.1 Carrières.....	7
1.2.2 Rémunérations.....	7
1.2.3 Recrutement .....	7
1.3 Avenir de l'UPPA.....	7
1.3.1 La Communauté d'Universités et Etablissements d'Aquitaine (CUEA) : .....	7
1.3.2 Projets et restructurations de services .....	8
1.3.3 Projet I-Site :.....	8
2 Vie syndicale .....	8
2.1 Action syndicale au CHSCT .....	8
2.2 Formation syndicale .....	9
2.3 Droit syndical .....	10
2.4 Information syndicale .....	10
2.5 Renforcement.....	11
Composition du bureau du syndicat élu au congrès.....	11

## **Introduction**

Le congrès 2015 de notre syndicat CGT FERC Sup de l'université de Pau et des Pays de l'Adour s'est tenu les 13 et 14 mars. Il a déterminé les orientations pour les 12 mois à venir puisque nous tenons un congrès chaque année.

Ce document décrit les orientations que nous avons décidé de mettre en œuvre concrètement en 2015 au sein de notre établissement. Ce document ne revient pas sur les orientations et les revendications décidées dans les différents congrès des structures auxquelles notre syndicat est adhérent, en particulier celles du 2ème congrès de l'union CGT FERC Sup.

## **La situation générale**

Depuis notre congrès 2014, la situation n'a cessé de se dégrader, pour les agents comme pour les usagers de l'enseignement supérieur et la recherche, ou pour les droits des salariés de manière générale, en raison des politiques menées par le gouvernement.

Dans sa logique de l'austérité, le gouvernement Hollande-Valls a commencé à mettre en œuvre les dispositions du pacte de responsabilités. Et comme si cela ne suffisait pas il vient d'imposer la loi Macron qui attaque les droits de tous les salariés.

Ces politiques vont aggraver la situation dans les universités, notamment à l'UPPA. Les budgets d'austérité imposés aux établissements ne permettent pas le fonctionnement normal des services et des formations. Les restrictions budgétaires pèsent sur les emplois et les rémunérations des agents. La mise en place de la CUEA, dans la logique de territorialisation de l'enseignement supérieur et de la recherche inscrite dans l'acte III de la décentralisation, aura aussi des conséquences sur la qualité du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Au moment de tenir notre congrès, nous préparons avec les syndicats FO et FSU de l'UPPA la journée interprofessionnelle de grève et de manifestation du 9 avril 2015 pour l'augmentation des salaires, la défense des services publics, contre l'austérité, contre le pacte de responsabilité, contre la loi Macron.

# 1 Activités revendicatives

## 1.1 Carrières et rémunérations des agents titulaires

### 1.1.1 Salaires

Les pertes de pouvoir d'achat subies par les fonctionnaires sur leurs salaires indiciaires sont considérables : depuis 2000, la perte **mensuelle** de pouvoir d'achat (au 31/12/2014) va jusqu'à 279 euros pour les agents de catégorie C, 364 euros pour les agents de catégorie B et 624 euros pour les agents de catégorie A<sup>1</sup>.

Les grilles indiciaires sont aujourd'hui si défavorables aux agents qu'il est nécessaire de les reconstruire. La multiplicité des grades constitue un parcours d'obstacle pour des gains indiciaires indignes (La CGT revendique 2 grades par corps avec passage automatique de l'un à l'autre).

Les grilles actuelles ne reconnaissent plus les qualifications exigées pour l'exercice des missions avec des indices initiaux, proches du SMIC pour les 3 catégories, et des amplitudes de carrière insuffisantes.

La refonte des grilles indiciaires et la revalorisation du point d'indice sont des revendications de portée nationale<sup>2</sup>. Il nous appartient de continuer à sensibiliser les collègues à ce sujet afin d'organiser la mobilisation et de répondre massivement aux appels nationaux tels celui du 9 avril prochain.

### 1.1.2 Primes et indemnités

La part des salaires dans la rémunération des fonctionnaires diminue au profit des primes et indemnités. Le régime indemnitaire des agents dépend en partie de la politique de l'établissement en la matière. À l'UPPA, les montants des régimes indemnitaires des trois filières de personnels BIATSS ont été harmonisés.

L'an dernier, nous avons revendiqué, aux côtés des autres syndicats de l'UPPA, un niveau de primes équivalent au montant de référence annuel des primes et indemnités versées aux personnels administratifs multiplié par 6 (dit « taux 6 »).

---

<sup>1</sup> Les grilles au 1er janvier 2015 pour les catégories C et B : <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article4865>

<sup>2</sup> Les revendications de la CGT : [http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/GRILLE\\_INDICIAIRE\\_ET\\_CARRIERE-CGT-FP-2009.pdf](http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/GRILLE_INDICIAIRE_ET_CARRIERE-CGT-FP-2009.pdf)

Après avoir supprimé la Prime Fonction Résultat (PFR) instaurée pendant la présidence Sarkozy, le gouvernement actuel impose la mise en œuvre d'un nouveau Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dénoncé par la CGT FERC Sup<sup>3</sup>.

En effet, le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR d'une prime composée d'une partie mensuelle ajustée sur les fonctions exercées, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), et d'une partie annuelle, le complément indemnitaire annuel (CIA). Le montant de la partie fonction (IFSE) sera évalué à partir de trois critères : encadrement, technicité et sujétions particulières. Chaque poste de travail sera ainsi rangé dans un groupe de fonctions dûment « coté » ou « pesé ». Le CIA tiendra compte de la manière de servir à partir des résultats de l'entretien professionnel. Il s'élèvera entre 0 et 100% du montant maximal fixé.

La CGT FERC Sup dénonce fermement ce nouveau régime indemnitaire qui sape les piliers du statut général de la Fonction publique lequel repose d'une part, sur la qualification et le concours afin de fixer les corps et grade de prise de fonction de l'agent et d'autre part, sur les droits et obligations du fonctionnaire. **Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la concurrence et leurs cortèges d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail.**

À l'UPPA, l'application de la PFR à la filière administrative s'est faite par simple changement de dénomination de la prime versée. Comment s'effectuera la mise en œuvre de la RIFSEEP fixée au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour la filière AENES et à 2017 pour les ITRF et probablement les personnels des bibliothèques ?

La CGT doit continuer à promouvoir localement l'application d'un régime indemnitaire :

- homogène entre les filières, entre les corps et entre les grades (pas de modulation liée aux fonctions exercées) ;
- non modulable en fonction de la « manière de servir » soumise à l'appréciation du supérieur hiérarchique dans le cadre des entretiens professionnels annuels ;
- dont le montant doit atteindre au minimum le « taux 6 » ou bien 20% du traitement annuel de base, la formule la plus avantageuse devant être appliquée en fonction du corps et du grade concerné.

### 1.1.3 Carrières

La carrière des agents titulaires est régie par l'avancement d'échelon (dans le grade), le changement de grade (tableau d'avancement) et de corps (liste d'aptitude). Tableaux d'avancement et liste d'aptitude font l'objet de propositions de classement examinées en commission administratives paritaires académique (CAPA) ou nationales (CAPN), après avis

---

<sup>3</sup> Communiqué du 20 février 2015 : [http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/pdf/2015-02-20\\_cgtfercsup\\_rifseep.pdf](http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/pdf/2015-02-20_cgtfercsup_rifseep.pdf)

de la commission paritaire d'établissement (CPE). Le volume des promotions possibles est déterminé en fonction du nombre de postes ouverts aux concours. Sans concours externe pas de promotions !

Concernant les promotions internes, nous défendons une politique de revalorisation des carrières qui permette en priorité de requalifier un maximum d'emplois de catégorie C en catégorie B. Trop de collègues effectuent des missions de catégorie B tout en conservant un statut, et donc une rémunération, de catégorie C.

Nous n'avons pas de poids sur le volume des promotions qui est décidé au niveau national. Par contre, nous devons travailler à ce que les collègues de l'UPPA obtiennent une part équitable de ces promotions vis-à-vis des autres établissements, notamment en faisant le lien avec les élus dans les instances paritaires académiques et nationales.

La CGT doit présenter aux collègues des principes clairs, applicables aux trois filières de personnels BIATSS (ITRF<sup>4</sup>, AENES<sup>5</sup> et des bibliothèques), qui guideront ses élus dans les instances afin de classer les dossiers de promotion sur des critères les plus objectifs possibles.

## ***1.2 Carrières et rémunérations des agents non titulaires***

Initialement prévu pour répondre à des besoins occasionnels, le recrutement des agents contractuels s'est beaucoup développé à l'UPPA comme dans le reste de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour répondre à des besoins permanents.

Les agents non titulaires (ANT) représentaient à l'UPPA en 2013, 30% des effectifs des personnels BIATSS et des personnels enseignants, chercheurs et enseignant-chercheurs<sup>6</sup>.

→ Dans le travail de tous les jours, personne ne peut faire la distinction entre les contractuels et les titulaires. Les contractuels ont la même charge de travail et les mêmes conditions de travail que leurs collègues titulaires. C'est sur cette base qu'en 2010, les personnels se sont battus avec leurs syndicats pour obtenir la CDIisation après 3 ans d'ancienneté, un déroulement de carrière, une prime annuelle.

Pourtant, les inégalités de traitement persistent. **Pour la CGT, rien ne peut justifier ces différences, à travail égal, salaire égal.**

---

<sup>4</sup> ITRF : personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

<sup>5</sup> AENES : personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.

<sup>6</sup> Synthèse du bilan social 2013 : [http://drh.univ-pau.fr/live/digitalAssets/134/134309\\_BS2013\\_Synth.pdf](http://drh.univ-pau.fr/live/digitalAssets/134/134309_BS2013_Synth.pdf)

### **1.2.1 Carrières**

Les contractuels se voient imposer un déroulement de carrière avec 1,5 fois l'ancienneté requise pour les changements d'échelons des titulaires. En clair, un contractuel mettra 30 ans pour obtenir le déroulement de carrière qu'aura obtenu un titulaire en 20 ans, toujours pour le même travail, avec les mêmes horaires, les mêmes contraintes !

La CGT réclame le même rythme d'avancement d'échelon que celui des titulaires

### **1.2.2 Rémunérations**

Les contractuels bénéficient d'une prime annuelle, payée en deux fois, qui ne représente que la moitié de celle des titulaires de même catégorie. Mais dans certains cas et à la demande de leur hiérarchie auprès de la direction de l'établissement, ils peuvent bénéficier du doublement de leur prime annuelle soit l'équivalent de ce que perçoit leurs collègues titulaires.

La CGT réclame un niveau de primes équivalent à celui des titulaires, y compris pour les primes particulières comme la PFI.

### **1.2.3 Recrutement**

La règle de recrutement dans la Fonction publique doit demeurer le concours et les emplois permanents doivent être occupés par des titulaires. Les établissements appliquent une politique largement dérogatoire à ce principe, ne serait-ce que pour des raisons financières. La loi Sauvadet comporte des volets permettant de recadrer le recrutement des contractuels.

Pour résorber la précarité et défendre le droit à la carrière, le recrutement d'agents titulaires sur les emplois permanents, par concours ou mutations, doit être privilégié avant tout recrutement d'agent non titulaire.

La CGT défend le droit à des contrats à plein temps (100%) pour les agents contractuels alors que le second volet de la loi Sauvadet voudrait imposer des contrats à 70%.

## ***1.3 Avenir de l'UPPA***

### **1.3.1 La Communauté d'Universités et Etablissements d'Aquitaine (CUEA) :**

La CUEA sera demain le lieu de coordination de l'offre de formation des établissements et de la politique de recherche dans notre région. C'est par elle que passera le budget dont la part fléchée aux établissements est appelée à disparaître (logique de concentration).

La CUEA aura des instances élues, notamment le CA. La CGT doit se présenter aux prochaines élections du CA avec comme exigence d'y porter les mandats décidés en commun par les syndicats CGT et les personnels des établissements de la CUEA et d'en rendre compte régulièrement.

### **1.3.2 Projets et restructurations de services**

Nous allons être de plus en plus confrontés à des nouveaux projets d'organisation ou de restructuration de service, en lien direct ou non avec la CUEA. Jusqu'à maintenant, dans le meilleur des cas, la direction se contentait de présenter les projets au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au comité technique (CT) une fois que tout était bouclé. Elle a commencé à prendre en compte nos demandes d'information le plus en amont possible avec le projet de nouvelle scolarité centrale. Mais les agents ne se sentent pas écoutés et les discussions préalables à ce projet semblent déconnectées entre celles qui ont lieu entre les agents et l'administration et celles entre les syndicats et l'administration.

Pour la CGT, il est nécessaire d'organiser des réunions, si possible intersyndicales, avec les personnels concernés par de tels projets pour définir les revendications et les défendre à tous les niveaux. Il faut également prendre appui sur les prérogatives du CHSCT et du CT pour défendre les conditions de travail des agents et développer l'information des collègues sur ces projets.

### **1.3.3 Projet I-Site :**

La direction de l'UPPA s'est engagée dans un processus de restructuration de l'université autour de certains laboratoires de recherche. L'information des personnels comme de leurs représentants est largement insuffisante alors que ce projet veut profondément transformer l'UPPA.

La CGT va organiser l'information et la réflexion des collègues afin d'intervenir auprès de la direction pour porter leurs revendications concernant ce projet

## **2 Vie syndicale**

### ***2.1 Action syndicale au CHSCT***

Dans la fonction publique, les CHSCT n'ont été mis en place qu'en 2011 alors qu'ils existaient déjà depuis 1981 dans le privé. C'est donc une jeune instance où le syndicat est en apprentissage. Le CHSCT n'est pas un comité de spécialistes techniques, c'est une instance de représentation du personnel, via des mandats par les organisations syndicales, sur toutes les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.



Son rôle principal est la prévention des risques professionnels en veillant à ce que l'employeur respecte ses obligations dans ce domaine. Cette précision est importante car il y a deux risques. Le premier serait que le CHSCT soit a-syndical. Le second serait que les questions au CHSCT soient principalement traitées sur un plan technique.

Alors que cette instance intéresse tous les personnels, c'est la seule pour laquelle il n'y a aucune communication particulière de la part de la CGT, comme de l'ensemble des syndicats, aucun compte-rendu de mandat CGT.

Cette situation vient du fait que dans ce domaine, il y a toujours eu un travail intersyndical unitaire. Mais cela doit-il justifier que les personnels ne reçoivent aucune information ? La réponse est évidemment non.

La CGT décide de travailler à la diffusion d'un compte-rendu de mandat après chaque réunion du CHSCT, autant que possible intersyndical, et à la création de tracts CGT d'information sur des sujets liés au CHSCT, comme l'existence du CHSCT et son rôle, les RPS, les registres de sécurité, les visites du CSHCT...

## ***2.2 Formation syndicale***

La formation syndicale est un droit, chaque agent a droit chaque année à 12 jours de formation syndicale pendant lesquels sa rémunération est maintenue. Puisque c'est un droit, la hiérarchie ne peut s'y opposer, sauf pour raisons de service qui doivent être justifiées et exceptionnelles.

Chaque syndiqué-e a droit à une formation syndicale pour connaître son organisation, pour pouvoir remplir les différents mandats de responsabilité ou électif.

Tous les outils existent pour suivre la formation syndicale. De nombreuses formations existent, au sein de notre syndicat localement (Union locale et Union départementale) ou au plan régional ou national, soit au niveau interprofessionnel, soit au niveau de la Fonction publique, voire de l'enseignement supérieur.

La formation des syndiqués est un élément constitutif de notre syndicat pour des syndiqué-e-s pleinement acteurs et décideurs de leur organisation.

La CGT organisera une journée d'accueil pour tout-e nouveau syndiqué-e, en adaptant les conditions d'organisation selon les besoins, pour une première présentation de la CGT.

Le bureau du syndicat définira chaque année un plan de formation avec les besoins de formation pour les syndiqués en relation avec la vie du syndicat et les possibilités offertes par les différentes structures du syndicat. Le bureau sera responsable de la mise en œuvre de ce plan de formation.

## **2.3 Droit syndical**

Le droit syndical est inscrit dans la loi. Des dispositions particulières le régissent dans la fonction publique, comme par exemple un local syndical pour chaque syndicat (et non un local commun comme actuellement). De nouvelles dispositions existent aussi en termes d'utilisation des moyens électroniques (adresse CGT, espace Intranet, ...). Il faut aussi veiller à utiliser les réunions d'informations syndicales qui permettent à tous les agents de se réunir une heure par mois, avec la possibilité de les regrouper tous les deux mois ou tous les trois mois.

La CGT organisera des réunions d'information syndicale en plus des réunions intersyndicales organisées pour tenir des AG préparatoires à telle ou telle action.

La CGT continuera de réclamer à l'administration le respect des diverses dispositions concernant le droit syndical et notamment la mise à disposition d'un local pour la CGT.

## **2.4 Information syndicale**

L'information syndicale est importante pour faire connaître nos idées, nos propositions, nos actions. Elle revêt plusieurs vecteurs :

- la messagerie : envoi de messages, tracts ou communiqués,
- les diffusions de tracts sous format papier aux restaurants ou dans les services,
- l'affichage dans les services de tracts, affiches ou toute autre information syndicale,
- le site Internet de notre syndicat,
- le journal de notre syndicat.

Aujourd'hui, c'est le premier, la messagerie, qui est le plus utilisé. Pour certains services, c'est même le seul moyen d'information syndicale pour ceux qui ne se sont pas désabonnés des listes de diffusion.

L'information syndicale est reconnue dans le droit syndical que l'administration doit respecter. Par exemple, un panneau d'affichage pour les informations syndicales doit exister dans tous les bâtiments, dans tous les services.

La CGT animera un réseau en prenant appui sur tous les syndiqués pour organiser l'affichage CGT dans tous les services.

## **2.5 Renforcement**

Notre force c'est le nombre. Le syndicat est plus fort avec la richesse du nombre des syndiqués pour sa réflexion collective comme pour ses actions.

Chaque année, nous comptons des nouveaux syndiqués principalement à Pau et Bayonne. Mais il faut reconnaître que nous avons des difficultés sur les autres sites, comme dans la population des enseignants et enseignants-chercheurs.

La CGT décide l'organisation d'initiative pour aller à la rencontre des personnels de tous les sites afin de leur présenter notre syndicat, son action, et leur proposer l'adhésion.

---

## **Composition du bureau du syndicat élu au congrès**

- ANDEU Fabienne
- AZEMA Hélène
- BELLOCQ Christophe
- BENAYAD Kalida
- CLOUET Céline
- GUILBERT Jacques - co-secrétaire
- LACOUSTETE Krassimira
- LENFANT Julie
- LISA Christine - Trésorière adjointe
- MARCOS Marie-Manuelle
- MEYLAN Antoine
- MONTAUT Nathalie
- PLUMET Marielle
- TARDY Jean - Trésorier
- THEPAULT Hervé - co-secrétaire