



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Lettre des élu(e)s FSU au Comité Social d'Administration de l'UCA n°47 - 27 septembre 2023

1. Informations générales

- Les statuts de l'EPE UCA doivent être contrôlés par le Ministère des Finances, ils seront donc votés en novembre 2023.
- Financement de la hausse du point d'indice cet été. Le ministère va financer seulement 50% de la hausse du point d'indice en 2024, le reste doit être financé par l'UCA.
- [Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#) : le calcul se fait en fonction de tout ce qui est impacté par la CSG (traitement brut + IFSE + CIA + NBI + autres primes éventuelles). Ne sont pas comptés ce qui concernent les heures supplémentaires, la mutuelle ou la GIPA. Cette prime exceptionnelle sera touchée sur la paie de novembre 2023. [Info reçue le 07/11/2023 : 1748 agents de l'UCA vont toucher cette prime].

2. Lettre d'orientation en matières de Ressources Humaines

Ce document de 6 pages fixe 6 grands objectifs RH applicables par l'EPE UCA (les 4 instituts de regroupements de composantes, l'IUT et l'INP). Il sera effectif pour la campagne d'emploi 2024.

Voici les 6 objectifs (A-F) en matières de Ressources Humaines et notre analyse :

A- Convergences politique RH à l'échelle de l'EPE UCA

Il est dit que la convergence a porté jusqu'à présent sur la politique indemnitaire des BIATSS et Enseignants-Chercheurs et que l'objectif est d'aboutir à une harmonisation du référentiel horaire ou mener une réflexion sur l'intéressement. **La FSU s'est opposée à la mise en place de primes à la performance (CIA - Complément Indemnitaire Annuel) à l'UCA** alors qu'elle est appliquée à l'INP. En effet, l'argent de cette prime à la performance aurait été pris sur l'enveloppe actuelle des primes UCA, sans apport supplémentaire. **De fait, il n'y a pas d'harmonisation à ce niveau** puisque l'enveloppe des primes est plus importante à l'INP qu'à l'UCA si on la rapporte au nombre d'agents concernés.

De plus, la politique indemnitaire des BIATSS (IFSE) a été passée en force par la Présidence, alors que les **élus du personnel ont voté contre**. Cela pose la question

de la **qualité de cette politique indemnitaire**, remise en cause par une **centaine de recours individuels** depuis sa mise en place en septembre 2023.

Le [Décret n° 2010-619](#) prévoit une prime d'intéressement pour les personnels de Recherche. **La FSU sera vigilante** lors du congrès social de décembre lors de la présentation de ce projet afin d'**éviter tout clientélisme et arbitraire lors de l'éventuelle attribution de ce type de primes**.

La FSU dénonce une politique RH acceptant que 8% des emplois permanents sont occupés par des non titulaires pour les BIATSS ! (alors qu'un emploi permanent doit être occupé par titulaire !).

Nous relevons aussi que l'École d'architecture, qui vient d'intégrer l'EPE UCA, ne dispose pas des Responsabilités et Compétences Élargies et est soumise au Ministère de la Culture, il ne peut donc pas y avoir d'harmonisation RH au sein de de l'EPE UCA.

B - Mise en place de la subsidiarité en matière RH

L'objectif est de déconcentrer certaines missions RH en Instituts. Par exemple, la gestion des campagnes de moyens provisoires (contrats de moins d'un an) : Ater, Biatss non titulaire. Ces moyens seront gérés par les Instituts et non plus en Centrale.

Des risques d'inégalités de traitement et d'opacité des critères d'attribution des postes sont pointés par la FSU.

En outre, il y a un risque de transfert de personnels des composantes vers les Instituts, ce qui peut nuire au service aux usagers.

C - Mise en œuvre du COMP (contrat d'objectifs, de moyens et de performance).

La gouvernance de l'UCA, en étant une des premières universités à signer ce contrat, réaffirme son zèle à appliquer les contre-réformes du gouvernement !

Sylvie Retailleau a notamment déclaré en cette rentrée que ces COMP sont précisément **"un outil pour accompagner les démarches d'adaptation de l'offre de formation"**, pouvant mener à "des suppressions ou substitutions de places". Ce que confirme la lettre d'orientation de l'EPE UCA : "redimensionnement de l'offre de formation et impact RH associé". Le texte considère que le COMP est **"une opportunité** pour renforcer le pilotage de la masse salariale" de l'UCA !

D- Projets portant sur la qualité de vie au travail (QVCT) et le développement du sentiment d'appartenance. Un GT sera constitué sur ce sujet.

La FSU constate que la **QVCT c'est un ensemble** (conditions de travail, reconnaissance, indemnitaire, management). Sur tous ces points, les signes négatifs se multiplient à l'UCA ces derniers mois : **départs, demande de changement de postes, consultation de la médecine du travail, recours contre les attributions**

de primes (IFSE). La FSU considère donc qu'il s'agit ici de déclaration d'intentions en contradiction avec la réalité ! Il ne faut pas décorrérer le bien-être des moyens mis à dispositions (service surchargé, salaire, locaux dégradés, chauffage...)

La FSU salue la politique de l'UCA en matière de recrutement de personnel en situation de handicap (rapprochement des 6% exigé par la loi, accompagnement de qualité).

La FSU s'inquiète néanmoins que la **logique comptable** de gestion des emplois à l'UCA n'ait des **conséquences néfastes sur l'offre de formation, au bénéfice de l'enseignement privé** qui accueillera les étudiant(e)s qui ne pourront pas venir à l'UCA.

E - Une université plus inclusive et sociétale (handicap, énergie).

Là encore, pour sortir des déclarations d'intention, il faut agir vite, notamment dans **le domaine isolation énergétique où des agents attendent depuis des années des améliorations.** La FSU demande qu'une recommandation interne soit faite concernant les **températures décentes pour travailler** en sécurité en attendant que les bâtiments soient tous isolés.

La FSU rappelle la nécessité de moyen pour accompagner la politique d'inclusion. (SST et SUH).

F - Une campagne d'emplois 2024 répondant aux objectifs de l'EPE

La lettre prévoit un maintien global du nombre d'emplois, un effort de cédésation, de titularisation, et de requalification des emplois. **La FSU exige des engagements en terme de maintien global des emplois titulaires et rappelle qu'il y a eu des dizaines de gels de postes de titulaires depuis 2014,** entraînant un déficit de postes sur missions de plus en plus techniques.

VOTE sur la Lettre d'orientation en matières de Ressources Humaines :
3 contre FSU ; 4 abstention UNSA ; 1 pour SGEN

Questions diverses

- La FSU demande un bilan de l'attribution des primes « métiers en tensions » (titulaires et contractuels). La DRH indique que le dispositif n'est pas entièrement déployé. Certains emplois en tension sont valorisés par une cotation IFSE supérieure et non par les majorations de prime « métiers en tension ». Un bilan pourra être présenté en juin 2024.
- La FSU demande le nombre de rupture conventionnelle faite à l'UCA en 2023 : moins de 10 (BIATSS et EC confondus).

Tous les compte-rendus de CSA et de nos actions à l'UCA sont consultables sur le site du SNASUB-FSU académique : <http://snasub-clermont.fr/>

Pour toute question concernant ce conseil ou les suivants, vos conditions de travail, votre situation personnelle, pour vous syndiquer, contactez les élus et correspondants des syndicats FSU de l'UCA.

Orianne Vye
Bibliothécaire, BU INSPE Chamalières
Élue FSU Comité Social d'Administration
(titulaire)
Co-secrétaire académique SNASUB-FSU
orianne.vye@uca.fr

Eric Panthou
Bibliothécaire, BU Sciences
Élu FSU Comité Social d'Administration (titulaire)
Eric.panthou@uca.fr
Secrétaire section SNASUB-FSU de l'UCA

Marie Mylène DUVERGER
Infirmière SSU
Élue FSU Comité Social d'Administration
(suppléante)
marie.duverger@uca.fr

Viviane Ravet
Enseignant-chercheur Biologie
Élue FSU Comité Social d'Administration
(titulaire)
viviane.ravet@uca.fr

Joël TOUSSAINT
Enseignant-chercheur IUT
Elu FSU Comité Social d'Administration
(suppléant)
joel.toussaint@uca.fr

Frédéric CHAUSSE
Enseignant-chercheur IUT
Élu FSU Comité Social d'Administration
(suppléant)
frederic.chausse@uca.fr