



Lettre des élus FSU du CT de l'UCA n°16 – septembre 2018

Conformément à leurs engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UCA vous adressent un compte-rendu de leurs interventions suite au CT qui s'est tenu le 24 septembre 2018.

1- Campagne d'emplois enseignants-chercheurs 2019

Au printemps 2018, un nouveau plan d'économies a été mis en place à l'Université. La gouvernance a décidé de geler un tiers des postes vacants d'enseignants-chercheurs pour 2019 puis 2020, 20 postes de BIATSS, en services centraux, ainsi que plusieurs dizaines de postes contractuels sont également concernés sur la même période.

Les composantes ont fait leurs propres propositions de gels puis les arbitrages ont été rendus en septembre. La FSU a depuis ces annonces signifié son rejet de ces nouvelles mesures actant la dégradation des conditions de travail des étudiants et des agents en poste. Les effectifs étudiants augmentent tandis que ceux des personnels baissent.

Il y a 36 postes ouverts à la campagne d'emplois 2019 chez les enseignants-chercheurs : 9 pour les enseignants du Second degré, 15 Maîtres de Conférence et 12 Professeurs. 16 postes seraient proposés pour recevoir le label I-site (50% des postes proposés devant être labellisés I-Site).

A côté il y a des gels. Les documents transmis aux élus ne comportaient, **pour la première fois**, aucune information sur les postes gelés ! Le Président n'a pas donné un chiffre sur le nombre de postes concernés, précisant juste que cela représente entre 28 à 32% des postes vacants affichés. La majorité des postes gelés sont des postes de MC vacants suite à promotion comme professeurs.

Enfin il y a 3 créations de postes liées à la mise en place de la loi ORE.

2 postes sont ouverts en plus pour la procédure Tenure track, recrutement d'enseignants, dans un premier temps en CDD puis avec possibilité de transformation en poste de professeurs (donc, en attendant, ces collègues sont sur des postes de professeurs gelés).

L'UCA a fait le choix d'une campagne synchronisée et n'utilise pas les recrutements au fil de l'eau.

Comme nous l'avons pointé à plusieurs reprises, le gros problème du tableau qui nous a été remis, c'est que les postes gelés ne sont pas signalés. Seuls les postes vacants pour lesquels un recrutement est prévu, apparaissent ! Le Président a répondu à notre interpellation sur ce sujet que la délibération devait porter sur les postes mis au mouvement, pas sur les gels.

La FSU a finalement obtenu du Président, après être intervenue deux fois, la présentation orale des postes gelés : ½ à l'Espe, 1 à l'École de droit (MC) 1 à l'institut informatique, 2 à l'IUT d'Allier, 2 postes à l'IUT de Clermont, 2 UFR LSCH, 1 OPGC 2 UFR Maths. Le Président a précisé que certains de ces postes étaient susceptibles d'être « dégelés » ultérieurement.

Nous sommes confrontés à une politique générale d'asphyxie financière qui est déclinée ici localement. La FSU s'opposera par ses votes et actions à l'ensemble des mesures déclinées dans ce plan de réduction de la masse salariale.

Vote : Pour 7 SNPTES

Contre : 3 FSU

Abstention, : 1 FSU, 3 FO, 1 SGEN-CFDT

2-Campagne d'emplois BIATSS 2019

Il s'agit d'une première liste des postes qui seront ouverts à recrutements (par mouvement interne, externe, recrutements concours ou recrutements sans concours). Là encore, nous n'avons eu aucune indication concernant les postes vacants.

Or, les élus ne sont pas en mesure de connaître tous les postes vacants. Nous avons d'ores et déjà constaté que deux postes ITRF BAP A de l'IUT n'apparaissent pas, tout comme un catégorie B à la BU et un catégorie A à BibliAuvergne. Sans doute de nombreux autres postes vacants (suite à retraite ou mutations) ne figureront pas dans la version finale de cette campagne d'emplois. Et il est probable, contrairement à ce qu'avait affirmé le Président au printemps, que les services centraux ne soient pas les seuls à connaître des gels.

Présentation a été faite des postes susceptibles d'être mis à la campagne d'emplois : 31 postes ouverts dont 5 postes aux recrutements sans concours pour titulariser des agents contractuels. L'UCA entend poursuivre une politique de repyramidage en réduisant le nombre de catégories A. Cette année 9 postes de B sont offerts et 17 en C.

La FSU a demandé pourquoi certains postes n'apparaissent pas. Le Président précise que si certains postes n'apparaissent pas, c'est soit par choix de réorganisation de service (repyramidage), soit qu'on n'est pas sûr de la date de départ de l'agent, soit qu'il y a gel, notamment parce qu'en face on a créé des emplois pour répondre à de nouveaux besoins (redéploiements).

3-Actualisation de la nouvelle bonification indiciaire.

La liste des fonctions donnant droit à NBI a été mise à jour, intégrant notamment l'encadrement de la BU. On nous avait présenté la réforme de la NBI à l'UCA avec une certaine logique, respectant l'équité. La FSU a pointé que l'équité n'était pas nécessairement la règle, citant le cas de deux agents catégorie B, de grade équivalent, ayant le même nombre d'agents à encadrer, les mêmes responsabilités de chef de service, un collègue n'ayant aucune NBI quand l'autre a 20 points. On ne trouve pas bien la logique appliquée... mais on voit bien où est l'injustice!

En cas de problème d'équité, il faut faire remonter les problèmes nous a répondu le DGS.

Vote : Pour : 0

Contre : 0

Abstention : unanimité (8 SNPTES, 5 FSU, 3 FO, 1 SGEN CFDT).

4-Bilan social 2017

Un bilan social, comportant de nombreuses statistiques doit réglementairement être rédigé chaque année. La FSU a déclaré qu'on attendait autre chose d'un bilan social qui est le premier de l'Université fusionnée. Nous avons fait quelques remarques et demandé des modifications.

Il y a 443 ANT pour 1039 titulaires chez les BIATSS. C'est une proportion très importante. Les contractuels sont indispensables au bon fonctionnement des services. Ce sont des postes de titulaires qui devraient être créés pour répondre à **ces besoins permanents**. Au lieu de quoi, on ne renouvelle pas certains ANT chaque année.

Il y a de nombreux départs prévisionnels à la retraite d'ici 2021, en particulier chez les BIATSS. L'inquiétude, dans le contexte actuel d'asphyxie budgétaire, c'est bien celle du renouvellement de l'ensemble de ces postes vacants : 41 départs en 2018 ; 59 en 2019, 88 en 2020 et 116 en 2021, chez les BIATSS.

Il n'y a aucun tableau sur les promotions (par listes d'aptitudes et tableaux d'avancement) chez les BIATSS, par filières, corps. Nous le demandons.

La formation : quel coût par rapport aux années précédentes, quelle utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF), remplacé par le Compte de Formation Professionnel (CFP) ? Nous faisons le constat chaque année que les agents n'utilisent pas ce Droit Individuel à la Formation qui est de 20

heures par an.

Arrêts de travail. Quelle répartition par filières, par services, par catégories de personnels (titulaires, ANT) ? Aucun chiffre si ce n'est des chiffres globaux. Nous demandons le détail. Nous savons que la fusion a entraîné une montée du mal-être, des congés maladie. Il faudrait pouvoir mesurer cela.

Primes : on donne le volume global A, B, C, mais il faudrait faire la distinction entre EC et BIATSS, notamment pour mettre en valeur le poids des primes chez les BIATSS de Catégorie A par rapport aux C (l'écart a grandi depuis la fusion avec les majorations d'IFSE).

Nous aurions aimé mesurer l'impact de la fusion, voir notamment le nombre d'agents ayant changé de poste au moment de la fusion ou dans l'année, voir s'il y a des différences avec les années précédentes, voir s'il y a des informations sur les agents ayant sollicité la cellule RPS, etc. Rien de tout cela !

Un rapport du Comité de pilotage Risques Psychosociaux (RPS) a été fait en 2018, validé par le CHSCT du 10 juillet. Il aurait été important que **le constat de malaise croissant qui avait été fait** apparaisse dans ce Bilan social à travers des chiffres.

On nous a répondu qu'il était presque impossible de faire des comparaisons avec les anciens Bilans Sociaux UBP et UCA car c'était trop complexe.

Le DGS s'est montré favorable à intégrer plusieurs des demandes de la FSU.

C'est un document public qui a vocation minimum à être diffusé sur l'ENT et au Ministère.

5-Mise en place d'un dispositif d'intéressement

La Présidence veut mettre en place un dispositif d'intéressement. Volonté de reconnaître l'engagement de certains sur des missions spécifiques non pérennes, au niveau de l'établissement et non d'un service. Il s'agit de partager une enveloppe de 30000 € pour tout agent de l'UCA (EC, Biatss, titulaires, non titulaires) pour récompenser la réalisation de ces objectifs d'établissement.

La FSU a rappelé son opposition à l'introduction de primes liées à la performance, aux fonctions ou aux résultats. Permettre aux agents de bien accomplir leur mission, pour nous, cela suppose d'abord de ne pas entamer leur pouvoir d'achat par le gel du point d'indice, c'est garantir leurs bonnes conditions de travail en ne gelant pas de postes, en ne réorganisant pas sans cesse les services et en créant les postes nécessaires.

Les agents accomplissent chaque année des missions nouvelles dans le cadre de leur travail, sans pour autant que cela génère des primes d'intéressement.

Un élu a pointé le fait que si on récompense certains tandis que d'autres ne le sont pas, et c'est le cas pour beaucoup de collègues qui s'investissent sur des fonctions nouvelles (par exemple assistant de prévention, etc.) faut-il qu'on demande de l'argent à chaque fois qu'on assure une nouvelle mission, qu'on prend des initiatives ?

Le Président dit que l'enveloppe réduite vise à ne pas généraliser ce système d'intéressement. Il n'a pas trouvé un seul élu pour approuver cette initiative.

Vote : Pour : 0

Contre : 6 (2 FSU, 1 SGEN-CFDT et 3 FO)

Abstentions : 7 SNPTES.

6-Mise en place CCP-ANT

Une commission consultative paritaire est mise en place pour les agents non titulaires (CCP ANT). Parmi ces personnels, il y a 1005 catégories A (3 représentants à élire), 66 catégories B (1 représentant) et 238 catégories C (2 représentants à élire). Ces CCP-ANT sont consultées en cas de licenciements, sanctions disciplinaires, demandes de révisions des entretiens professionnels.

7-Questions diverses

Moniteurs étudiants non payés en septembre : La FSU a protesté une nouvelle fois contre le fait que les moniteurs étudiants employés à la BU ne soient pas payés en septembre, qu'ils n'aient même pas reçu une avance, leur salaire n'étant versé que fin octobre. C'est inadmissible ! Le SNASUB-FSU envisage le dépôt d'un préavis de grève pour dénoncer cette situation et alerter les usagers.

Le même problème s'était posé l'an dernier et la FSU était intervenue. On nous avait assuré que cela ne se reproduirait pas cette année. Pourtant, les agents administratifs à la BU avaient, avant l'été, transmis toutes les informations pour que le paiement se fasse à temps. Nous dénonçons donc la façon dont ces collègues sont traités, l'université accentuant la précarité de leur situation, et ce alors que ces étudiants jouent un rôle important, notamment en permettant une extension toujours plus grande des horaires d'ouverture des BU.

Réponse de M. Marre, DGRH : cette année, tous les agents non titulaires ont eu un contrat de travail avant les congés mais effectivement nous n'avons pas été en mesure de régler le problème des étudiants, avec impossibilité de faire des avances comme cela nous a été demandé. On ne peut pas vous assurer que le problème sera réglé l'an prochain. Il y a trop d'ANT et cela prend beaucoup de temps pour les collègues de la RH, débordés. La DGRH a dû hiérarchiser les priorités de traitement.

La FSU a donc fait le constat qu'une nouvelle fois, les moniteurs sont les laissés pour compte. Rappelons que le Code du Travail stipule que **le versement des salaires doit se faire mensuellement**. Nos collègues de la RH sont débordés, assurément, et pourtant la Présidence propose de supprimer des postes dans les services centraux quand il faudrait en créer !

Rattachement des infirmiers de l'UCA au service Santé universitaire : Actuellement certains infirmiers sont rattaché-e-s au SST ou aux Dyens d'UFR. La Présidence propose de rattacher les infirmiers rattachés à des Doyens au SSU. On nous présente cela comme cohérent puisque les Doyens n'ont pas de compétences dans le domaine de la Santé (pas moins que les milliers de Proviseurs qui dans le Secondaire ont des infirmiers sous leurs ordres!).

Question FSU : est ce que cela va entraîner une refonte des fiches de postes des agents concernés. ?
Réponse : c'est la responsabilité du directeur du SSU de faire des propositions d'éventuels changements de fiches de postes. On peut redéployer les agents éventuellement en fonction des absences.

Un représentant FSU a estimé que le but final était de regrouper les infirmières des Cézeaux sur un même service avec des risques de pertes de postes, en particulier ½ poste aux Cézeaux. Nous pointons aussi un risque de mobilité pour remplacer les absents sur d'autres sites quand il faudrait au contraire créer des postes.

Vote : Contre (3 FSU, 2 FO)

Abstention : 7 SNPTES

Mise en place d'un groupe de travail sur le temps de pause méridienne à la BU : Alors que le CT d'avril 2017 avait entériné le caractère dérogatoire de la pause méridienne à la BU, pouvant être réduite à 30 minutes contre 45 ailleurs, et en dépit des interventions de la FSU et d'une pétition signée massivement par les agents concernés, ce dispositif a été supprimé en cette rentrée. Nous demandons son rétablissement. Le groupe de travail doit permettre de rappeler que ce dispositif répond d'abord aux nécessités de service.

Point d'information RIFSEEP : Des chiffres nous ont été donnés sur l'application des majorations du socle indemnitaire (la FSU avait voté contre).

Question FSU : quid de la progression des socles IFSE des C pour atteindre 300 € et celle des B pour atteindre 400 € par mois en 2019, comme s'y était engagé oralement le Président après les hausses importantes pour les A après la fusion, notamment en primes fonctionnelles (majorations de l'IFSE) ?

Réponse : Le président convoquera une conférence sociale pour prévoir une hausse des IFSE socles, sans que la nature de cette hausse soit précisée à cette date. Pour le DGRH, le Président ne s'était pas engagé sur des montants mais seulement à étudier la question.

En outre, concernant la mise en place du RIFSEEP, on nous informe que 18 recours ont été déposés auprès de la CPE du groupe 1 (personnels ITRF) contre le classement des agents dans les groupes fonctions. Ce nombre important de recours -qui pourrait sans doute être bien supérieur si chaque agent connaissait mieux ses droits- atteste bien du mécontentement d'une partie des collègues par rapport à ces classements qui reposent parfois sur des critères arbitraires.

A cette étape, ces classements n'ont pas de conséquences directes sur les montants socles de l'IFSE puisqu'à l'UCA les élus en CT sont parvenus à faire acter le principe d'un socle identique pour les agents d'un même corps, quel que soit leur groupe fonction (2 groupes en C, 3 en B et 4 en A). La FSU a combattu et continue de combattre le classement des agents en groupes fonctionnels, estimant que chaque agent est susceptible d'occuper n'importe quel emploi relevant de son grade.

Élections professionnelles : Ces élections concernent toute la Fonction publique, le 6 décembre. Les instances à renouveler à l'UCA sont le Comité Technique et la CCP-ANT. Les agents auront aussi à voter à l'urne pour le Comité Technique ministériel, le CTU (pour les Pr et MC au niveau national). Vote électronique pour les CAP Académiques et CAP nationales pour les personnels BIATSS.

Les listes doivent être établies en fonction de la proportion hommes femmes à l'UCA soit 49% d'hommes et 51% de femmes. Date limite de dépôt des listes : 25 octobre.

Que vous soyez titulaires ou contractuels, BIATSS ou Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, **prenez contact avec les représentants FSU si vous souhaitez être candidats et/ou agir avec la FSU.**

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

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

Claude Mazel
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire section science SNESUP UBP
mazel@isima.fr

Eric Panthou
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Eric.panthou@uca.fr
06.62.89.94.30

Blaise Pichon
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
Blaise.pichon@uca.fr

Loïc Chabot
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
Loic.chabot@uca.fr

Antonio Freitas
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
Secrétaire SNESUP IUT
antonio.freitas@uca.fr

Abdel Belkorchia
Élu FSU Comité Technique (titulaire)
abdel.belkorchia@uca.fr

Natacha Demanget
Élue FSU Comité Technique (titulaire)
nathacha.demanget@uca.fr

Jean-François Brugère
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
j-francois.brugere@uca.fr

Frédéric Chausse
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
frederic.chausse@uca.fr

Martial Noël
Élu FSU Comité Technique (suppléant)
martial.noel@uca.fr