



Lettre des élus FSU du CT de l'UCA n°17 – novembre 2018

Conformément à leurs engagements, les élus FSU au Comité Technique de l'UCA vous adressent un compte-rendu de leurs interventions suite au Comité Technique (CT) qui s'est tenu le 26 novembre 2018.

Ce compte-rendu sera le dernier de cette mandature, les agents de l'UCA étant tous appelés le 6 décembre à élire leurs nouveaux représentants au sein du Comité Technique (et par voie de conséquence au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, CHSCT).

Comme à leur habitude depuis la création de l'UCA, les élus FSU ont préparé ce CT avec rigueur, analysant les documents, préparant leurs arguments et interventions. Ils ont porté nos mandats au sein du CT et vous en rendent compte. Il ne s'agit pas seulement de vous informer de la façon la plus claire et détaillée possible mais aussi d'**aider à la construction d'un réseau de solidarité pour la défense au quotidien de nos conditions de travail** et du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cette action et ce travail seront poursuivis d'autant plus efficacement que vous voudrez bien nous accorder votre confiance lors du scrutin du 6 décembre.

1- Campagne d'emplois BIATSS 2019

La campagne d'emploi est un tableau qui présente chaque année les postes vacants ouverts pour un recrutement l'année suivante.

Auparavant, ces tableaux faisaient apparaître l'ensemble des postes vacants et les services dont ils relevaient. Cela permettait aux élus de contrôler s'il y avait des gels d'emplois, s'il y avait des transformations de postes. Ce n'est pas le cas cette année. **La FSU a contesté ce manque de transparence.**

Le Président a rappelé les éléments de contexte ayant guidé les choix faits:

Mise en application du plan de modération salariale qui s'est traduit pour les Enseignants-chercheurs par des gels de postes et la baisse de leurs primes. Pour les BIATSS, le nombre d'Équivalents temps Plein (ETP) reste identique. Il y a gels notamment de postes de catégorie A mais dans le même temps créations de postes de C. Ces repyramidages permettent de limiter la progression de la masse salariale, progression automatique avec les gains d'échelons et les promotions (ce qu'on nomme le Glissement Vieillesse Technicité : GVT). En revanche, il y a une baisse de l'ordre de 500 000 € sur la masse salariale des contractuels BIATSS.

La FSU constate qu'il y aura baisse du nombre d'emplois BIATSS en 2019 (titulaires et ANT confondus), et en conséquence, nouvelle dégradation de nos conditions de travail !

33 postes sont proposés dans cette campagne d'emplois : 6 en catégorie A, 7 en Cat B, 20 en Cat C.

La gouvernance a rappelé qu'elle s'était engagée dans un plan de réduction de la précarité, à la fois pour les personnels concernés mais aussi pour éviter le turn-over nuisant à la continuité des services.

Sur les 33 postes, 12 donneront lieu à recrutement direct en C1 (grade le plus bas de la catégorie C), 3 par le biais du dispositif PACTE (jeunes de moins de 28 ans, sans qualification, recrutés comme contractuels et titularisables à terme), 2 à 3 postes pour personnes en situation de handicap, 1 poste pour anciens fonctionnaires du Ministère de la Défense, 4 à 6 postes en concours internes, et seulement 1 ou 2 postes par mutations !

La FSU a contesté le fait que dorénavant **le mode de recrutement principal chez les BIATSS soit le recrutement direct**, et ce au plus bas niveau.

Ces modes aboutissent à réduire les possibilités de mutations pour les titulaires. 1 ou 2 possibilités de mutation à l'UCA en 2019, toutes filières confondues. **C'est ridicule et inacceptable !**

C'est de fait nier l'existence du droit à la mutation et à la mobilité, c'est en particulier boucher toute perspective de rapprochement pour la filière Bibliothèque qui n'a que les Universités comme possibilités de mutations en dehors de Paris.

En outre, les recrutements en catégorie B, notamment chez les ITRF (0 en BAP J par exemple) sont bien trop insuffisants.

Nous ne pouvons approuver une politique déclassant les postes (repyramidage) alors qu'au contraire, compte-tenu de la technicité de plus en plus grande de nos missions et la qualification de plus en plus importante des agents, c'est l'inverse qu'il faudrait faire : requalifier dans le corps supérieur de nombreux postes, en particulier de C en B et de B en A.

Nous demandons une politique de **stabilisation des emplois donc la mise en place de recrutements ciblés par le biais de concours** à affectation spécifique (ou mutations) plutôt que des recrutements directs ou des CDD ou CDI. Ceci est particulièrement urgent dans des services en tension comme l'Agence comptable.

Pour la BU, nous avons demandé qu'au moins un des deux postes de magasiniers vacants (il y en a sans doute plus selon nous) soit mis au mouvement, les recrutements depuis 3 ans étant faits par le biais de recrutements directs ou concours Sauvadet.

La Présidence n'a pas voulu revenir sur les choix faits. Elle a juste indiqué qu'elle pouvait s'engager sur la campagne suivante à ce qu'il y ait une attention suivie sur les postes à offrir aux mutations, en particulier pour les Bibliothèques. Des promesses similaires avaient été faites l'an dernier...

Le non affichage du poste de bibliothécaire bientôt vacant (départ en retraite) à BibliAuvergne a également été soulevé. La présidence préconisant un rapprochement de ce service avec la filière du livre LCSH, elle n'a pas voulu figer l'évolution de BibliAuvergne en procédant à ce recrutement.

Le SGEN demande un débat en Comité Technique et Conseil de la documentation sur cette question. La FSU défend quant à elle l'existence de BibliAuvergne et demande la consolidation de ses effectifs et de ses missions et non leur mise en cause.

A l'inverse des projets gouvernementaux remettant en cause les compétences des élus des Commissions Administratives Paritaires (CAP) en terme de contrôle des mutations (et des promotions), **nous défendons l'existence des tableaux annuels de mutation quand ils existent et demandons leur mise en place là où ils n'existent pas** (ITRF B et A). Les recrutements dits « au fil de l'eau » font fi de l'égalité de traitement et donnent tout pouvoir à la hiérarchie.

La présidence n'a pas trouvé un seul élu pour approuver la campagne d'emplois, la FSU votant contre.

Vote sur la campagne d'emploi BIATSS 2019

Pour : 0

Contre : (4 FSU, 1 SGEN CFTD)

Abstention : (9 SNPTES, 3 FO)

2-. Mise en place du RIFSEEP à la filière Bibliothèque

Les personnels de la filière Bibliothèque sont les derniers BIATSS à passer sous le régime du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Rappelons qu'au niveau national, l'unanimité syndicale s'était prononcée contre ce nouveau dispositif intégrant l'ensemble des régimes indemnitaires, faisant dépendre nos primes des fonctions exercées et de la "performance" de l'agent.

Le RIFSEEP est divisé en trois parties distinctes. IFSE socle, IFSE majorée et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). A l'UCA, le CIA, prime à la performance, n'a pas été mis en place. En outre, l'IFSE socle est identique pour les agents d'un même corps (en catégorie C et B) ou grade (catégorie A) et **ce grâce à l'action des élus. C'est une exception à l'échelle du pays.**

L'application du RIFSEEP à la BU présentée en CT répartit les agents par groupes distincts (selon les fonctions, l'expertise, les sujétions, etc.) de façon arbitraire et **ne tient aucun compte des remarques faites en Groupe de Travail** puis par courrier au président par la FSU !

Le Directeur Général des Services (DGS) et le directeur de la BU l'ont dit clairement. **La répartition des agents par groupes s'est calée sur celle déjà faite pour les filières ITRF et AENES**, soit en moyenne 10 à 20% d'agents en groupe supérieur (groupe 1). L'administration a donc décidé des critères lui permettant de sélectionner des pourcentages équivalents en groupe 1. **Ce sont les quotas qui fixent les critères et non l'inverse !**

Contrairement à ce que le Président et le directeur de la BU ont affirmé, les critères retenus ne sont pas « ce qu'il y avait de plus objectif ». Nous ne les détaillerons pas ici mais nous allons informer les agents de la BU en détail et ils verront que **les fonctions retenues en groupe 1 ne font pas plus appel à une expertise, à une expérience ou des sujétions supérieures que les fonctions classées en groupe 2.**

Pour notre part, contrairement à ce qu'un autre élu a affirmé, ce n'est pas parce que la répartition par groupe n'a, **pour l'instant**, pas d'incidence sur nos primes, que nous jugeons normal de classer ainsi arbitrairement les agents. D'une part cela peut avoir une incidence pour les promotions et, surtout, tout le monde reconnaît, le Comité RPS (Risques Psycho-Sociaux) de l'UCA en premier lieu (voir son rapport 2018), que **la non reconnaissance du travail est une des sources majeures de mal-être ou souffrance au travail.**

En mettant en avant certains postes sans que cela se justifie, niant ainsi l'expertise et les responsabilités de la majorité des collègues, **l'administration participe elle-même à la mise en concurrence des agents, à cette non reconnaissance du travail qui est mortifère pour le service public et nuisible pour les agents !**

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.** Ce dispositif est inacceptable. Nous rappelons que **les agents peuvent contester leur classement en faisant un recours en Commission Paritaire d'Établissement (CPE).** N'hésitez pas à solliciter nos conseils.

Vote :

Pour : 0

Contre : 8 contre (4 FSU, 3 FO et 1 CFDT)

Abstentions : 9 SNPTES

3-Conditions de rattachement des enseignants-chercheurs de l'UCA à des équipes de recherche hors UCA

Ces dispositifs sont consécutifs à la mise en concurrence des universités entre elles, mise en place de manière idéologique par la loi LRU, le Ministère n'ayant plus la gestion de la masse salariale des personnels. Il s'agit ici de concurrence sur le plan financier et sur le plan des résultats de recherche.

La FSU a rappelé l'indépendance des Enseignants-chercheurs. Nous avons ici un exemple parfait de la dérive du système. Bientôt nous serons fonctionnaires d'établissement et non fonctionnaires d'État. Si nous ne nions pas la nécessité de cadrer les conditions de recrutement des Enseignants-Chercheurs, on ne nous a pas donné un mandat pour gérer ce genre d'aberrations.

Vote

Pour : 10 (9 SNPTES, 1 SGEN CFDT)

Contre : 4 FSU

Abstentions : 3 FO

4-Mensualisation des étudiants contractuels exerçant dans les Bibliothèques universitaires

La délibération proposée correspond à la demande de la FSU. Rappelons qu'après des premières démarches du SNASUB-FSU l'an dernier pour protester contre le fait que les étudiants n'étaient pas payés lors de leur premier mois, il a fallu encore plusieurs démarches et le dépôt d'un préavis de grève début octobre 2018 pour qu'enfin l'Administration autorise le versement d'une avance aux moniteurs en faisant la demande, et propose cette nouvelle procédure.

Nous nous félicitons que l'action et l'intervention des élus FSU aient permis de régler cette situation que nous jugeons inacceptable.

Vote : 17 unanimité

5- Possibilité de changement de BAP pour les ITRF

Pour les agents exerçant des missions différentes de celles relevant de leur BAP, il est proposé qu'ils puissent demander à changer de BAP. Ceci ne peut qu'être favorable à leur promotion mais aussi à la possibilité de passer des concours internes appropriés.

Les agents devront émettre leur demande, avec un dossier à remplir, auprès de la CPE compétente.

Il est important que chaque collègue ITRF concerné soit informé de ce nouveau droit.

Vote : 17 unanimité

5-Questions diverses

Evolution de l'IFSE : La conférence sociale programmée en général à l'automne a été déplacée au 10 janvier 2019. Nous demandons en particulier que soit discutée la revalorisation de l'IFSE des C et des B. La FSU revendique un passage à 300 € mensuel minimum en C et 400 € en B, avec instauration ensuite d'une progressivité selon le grade. La FSU demande que la question du non versement des primes aux Agents non titulaires recrutés depuis 2017 soit de nouveau discutée afin d'aboutir à une égalité de traitement et des primes pour tous.

Temps de travail des enseignants contractuels. La demande d'alignement du temps de travail de tous les enseignants ANT demande une étude approfondie a répondu le président, car l'alignement des horaires pose la question de l'alignement des salaires et progressions de carrière. Donc pas de réponse immédiate sur ce dossier.

Si vous souhaitez soutenir le travail réalisé et les positions défendues par les élus FSU au CT depuis deux ans, nous vous invitons à nous renouveler votre confiance lors du vote du jeudi 6 décembre. Le vote se fera à l'urne dans vos bureaux de vote respectifs.

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

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

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

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