



Lettre des élus FSU du CT de l'UCA n°14 – juin 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 25 juin 2018.

1-Présentation par le Président d'économies mises en place à l'UCA

Ce plan se décompose en deux volets.

Les 20 composantes ont été sollicitées pour faire des propositions de réduction de 2% de leur masse salariale (sur les moyens provisoires, les heures complémentaires, les gels de postes de titulaires), soit 3,2 millions d'euros.

Le 2ème volet du plan c'est la décision du CA du 18 mai. Le Président considère que le CA a voulu préserver le maximum d'emplois permanents avec au moins 2 postes sur 3 vacants affichés. Ce choix entraîne une contrainte plus forte sur les enveloppes de la masse salariale. Cela se traduit par une baisse de 20% des primes des enseignants-chercheurs, une baisse de 15% du volume des heures complémentaires et supplémentaires. Cette dernière baisse s'appliquera en deux temps, à la rentrée 2018-2019 avec réduction des heures des maquettes, puis réduction de l'offre de formation à la rentrée 2019-2020.

La baisse des moyens provisoires (agents non titulaires) s'étalera sur deux ans. L'objectif est de réduire de 20% le nombre d'équivalent temps plein (ETP) sur moyens provisoires, et cela étalé sur deux ans.

ATER moins 6 ou 7 ETP

PASR moins 5 ETP

Enseignants-chercheurs contractuels moins 7,5 postes

BIATSS : - 24 ETP dont - 12 à l'IUT avec l'externalisation de la fonction ménage.

Heures complémentaires : objectif de - 28000 heures sur deux ans soit 14000 cette année.

Intervention de la FSU

Ce Comité Technique est le premier à se tenir depuis les annonces faites par le Président en assemblée concernant le -nouveau- plan d'économie mises en place à l'Université.

Nous disons nouveau car pour la majorité des personnels de l'UCA, un plan d'une ampleur aussi importante a été mis acté en 2014, aboutissant notamment à plus de 50 gels de postes de titulaires (surtout enseignants) et à la suppression d'une cinquantaine de postes de contractuels. Les budgets de fonctionnement avaient été également fortement diminués, impactant largement le fonctionnement et la qualité des services.

Le plan annoncé courant mai 2018 porte lui exclusivement sur la masse salariale. Il est brutal.

La FSU a été la seule organisation à protester contre ce plan, que ce soit lors de l'Assemblée des personnels convoquée par le Président, par communiqué syndical ou par ses interventions aux CT de mai et juin.

Les personnels et les étudiants n'ont aucune responsabilité dans l'asphyxie financière de l'Université méthodiquement organisée par les gouvernements successifs.

Le Président a évoqué comme principaux facteurs des déséquilibres financiers l'impact des hausses salariales en 2017 liées à la politique indemnitaire de l'UCA, à l'application du protocole PPCR et au

dégel du point d'indice.

La FSU a rappelé que le dégel avait entraîné une hausse ridicule pour l'immense majorité des agents (de l'ordre de quelques euros par mois) et que les catégories C et B de l'UCA n'avaient nullement profité des largesses accordées à la grande majorité des cadres, en particulier les directeurs de services, pour ce qui concerne les primes (IFSE). Ajoutons que le gouvernement Macron vient de confirmer qu'il gela de nouveau le point d'indice !

Ainsi, les quelques euros de plus touchés par la majorité des agents « grâce » à ces différentes mesures devront se payer par des dizaines de suppressions de postes ! C'est ainsi 20 postes qui vont être gelés dans les services centraux, services qui sont déjà en souffrance suite à la fusion, la surcharge de travail, la mise en place de nouvelles équipes et procédures.

Nous sommes confrontés à une politique générale d'asphyxie financière qui est déclinée ici localement mais qui exigerait une mobilisation nationale.

La FSU désapprouvera par ses votes lors de ce CT l'ensemble des mesures déclinées dans ce plan de réduction de la masse salariale.

Réponse du Président : Or externalisation de l'IUT, nous serons à moins 20 emplois en 2018-2019 mais dans le même temps, nous avons 8 nouveaux emplois dans le cadre de la loi ORE.

Nous avons essayé d'atténuer l'impact sur le travail au quotidien.

Concernant l'impact sur les services centraux, il y a objectif de rationalisation suite à la fusion, notamment à travers la réduction des postes de direction et d'encadrement supérieur. Nous sommes conscients que la fusion a davantage augmenté la charge de travail qu'elle ne l'a réduite. Ces 20 suppressions de postes sont étalées sur 3 ans.

Nous essaierons de pénaliser le moins possible l'offre de formation de l'UCA mais il est évident que cela va avoir un impact sur les structures.

2-Points d'informations

1. Réorganisation de la fonction ménage à l'IUT. Le conseil de l'IUT a voté l'externalisation du ménage. Cela concerne 16 agents (5 à Aurillac, 4 au Puy, 7 aux Cézeaux) soit 12 ETP. Les sociétés obtenant le marché ont obligation de reprendre les agents non titulaires qui le souhaitent, aux mêmes conditions financières qu'actuellement.

La FSU a noté qu'on baissait ainsi la masse salariale (-300 000 €) mais qu'on ne changeait pas le coût total pour l'UCA. Les 300 000 versés à ces sociétés de nettoyage passeraient de la ligne « masse salariale » à la ligne budgétaire « dépenses de fonctionnement ». Cela signifie purement et simplement que le budget de l'IUT sera amputé de 300 000 € avec un impact certain sur le fonctionnement de cet institut.

La FSU a pointé le fait que les agents seront perdants sur les deux tableaux : dégradation des conditions de travail des agents du service ménage, passant sous le contrôle de sociétés réputées pour la façon dont ils exploitent les agents, et baisse de 300000 € des frais de fonctionnement des personnels restant à l'IUT

Le DRH a indiqué que ces agents du service ménage étaient jusqu'à présent en contrats aidés et que dorénavant ils auraient un vrai contrat !

Pour la FSU, entre un contrat aidé et un contrat avec une société exploitant les agents, il y a d'autres solutions. Nous avons souligné qu'il s'agit ici de livrer des services au privé et que cela risque de se poursuivre.

Mathias Bernard : Je partage votre vigilance sur les risques d'externalisation. Pour maintenir le maximum de postes sur le cœur métier (enseignants-chercheurs, Biatss) nous sommes amenés à faire des choix sur d'autres métiers même si nous sommes conscients que cela peut être pénalisant.

La FSU a contesté le fait qu'aucun vote ne soit émis sur cette externalisation. Le Président a justifié ce choix du fait que l'UCA avait déjà entamé l'externalisation de la fonction ménage et que cela ne nécessitait donc pas une nouvelle délibération.

La FSU a rappelé son opposition à cette nouvelle externalisation, même si elle n'a pas la possibilité de l'exprimer dans un vote.

Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

Lors du dernier CT, les élus avaient voté à l'unanimité des élus avait voté contre la proposition d'une attribution de ces congés à 10 enseignants seulement.

Finalement, le Président a annoncé que 8 CRCT seulement ont été attribués, deux agents ayant eu des congés recherches par le CNRS.

La FSU : au CT de mai 10 dossiers sur les 20 déposés ont été retenus. Nous avons contesté à la fois la baisse des CRCT par rapport à l'année dernière (de 20 à 10) et le fait que la moitié des dossiers soient rejetés. C'est la raison pour laquelle le CT a voté unanimement contre. Nous constatons qu'il n'y a pas eu de nouvelle délibération proposée dans les huit jours comme le stipulent les textes réglementaires en cas de vote unanimes contre.

Mathias Bernard : Les dossiers retenus sont ceux qui ont reçu un avis favorable de la Commission recherche.

Conditions de travail des personnels du SSU : il y a eu plusieurs manifestations d'insatisfaction des personnels du SSU sur leurs conditions de travail.

Rappelons que la FSU était intervenue à ce sujet lors du dernier CT pour demander des réponses urgentes.

Il y a eu depuis des rencontres des personnels avec le Président, les Vice-présidents et le DGS.

Il est proposé que le Service de Santé au Travail soit déplacé au Centre Gergovia tandis que le SSU soit localisé sur deux sites (Dolet avec restructuration, et aux Cézeaux, à la place de l'espace occupé par le Service Santé au Travail), avec l'idée de faire aux Cézeaux un pôle Santé-Handicap en lien avec le service Handicap déjà sur place.

La FSU a demandé ce qu'il advenait de la secrétaire et de l'infirmière des Cézeaux qui ont jusqu'à présent un poste partagé entre médecine préventive et Santé au Travail. Va-t-il y avoir création de postes ?

L'administration n'a pas formulé de réponse pour l'instant sur la situation des deux collègues. Le SST va passer de deux sites à un seul. Sur Dolet, il y aura une extension de 160 m² qui viendront s'ajouter aux 300 m² existant. Il y aura travaux sans déplacement des agents.

FSU : Quand les conditions de travail des agents du SSU vont-elles réellement s'améliorer ?

Réponse du DGS : Fin des travaux en 2020. Il faut que le SST vienne au Centre Gergovia puis que des travaux soient faits dans les locaux actuels du SST aux Cézeaux pour accueillir le SSU, sans qu'on puisse donner un calendrier précis. Les personnels consultés ont considéré que c'était la meilleure solution.

Nouveaux organigrammes DIL, DRH, Services centraux.

Aucun vote n'a été émis sur ces divers points d'informations alors que dans le passé le CT se prononçait notamment sur les organigrammes.

3-Nouvelle politique sur les Primes de Charge Administratives

Cette prime est versée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (vice-président, chargé de mission, doyen, chef de département, directeur de laboratoires, responsable d'écoles doctorales, directeur de services communs). 7 des 12 fonctions ouvrant droit aux PCA voient leurs montants baisser de 1000 à 2000 € par an, les autres ne bougent pas.

Quelques baisses spectaculaires : un doyen de l'ex UDA touchait 9200 € par an. Dorénavant, pour tous ceux des UFR avec moins de 2000 étudiants, ce sera 4500 € par an.

La FSU est intervenue pour déplorer ces baisses et s'inquiétait de la non reconnaissance de la charge de

travail assurée par les collègues. Nous avons pointé le risque de ne plus trouver de volontaires bientôt pour ces différentes fonctions (par exemple un directeur de laboratoire avec seulement 2000 € par an de PCA). Il nous a été répondu que des directeurs de laboratoires pourront cumuler avec une PEDR.

Vote :

Pour : 0

Contre : 4 FSU, 2 FO , 9 SNPTES

Abstention : 1 Sgen CFDT

Notons qu'à une abstention près, le CT se serait prononcé unanimement contre cette nouvelle politique des PCA, ce qui aurait obligé le Président à soumettre une nouvelle délibération. Nous regrettons évidemment l'abstention de la CFDT.

4-Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

La baisse est ici de 20 % et touche tous les enseignants-chercheurs concernés. La PEDR est dorénavant de 4400 € par an. Les critères d'attribution restent les mêmes. C'est le CNU qui décide au niveau national des dossiers retenus. Seuls les dossiers classés A et B perçoivent la PEDR.

FSU : Problème d'égalité et de jugement par rapport à l'évaluation des activités. La valeur de la prime n'est pas liée à l'activité. Un chef de département a par exemple une activité très importante qui n'est pas rétribuée au même niveau.

La FSU a une position différente de celle appliquée ici sur la PEDR. Dans le système actuel, il y a 50% des collègues qui sont exclus du versement de la PEDR, ce qui génère beaucoup d'injustice.

Président : les critères sont définis par le CNU, les montants minimum pouvant être attribués sont de 3000 € par an et 10 000 € au maximum. Nous sommes dans la moyenne nationale avec 4400 €.

Vote :

Pour : 0

Contre : 4 FSU, 2 FO, 9 SNPTES, 1 SGEN CFDT

Abstention :

Les élus ayant voté contre à l'unanimité, il y a obligation pour le Président de soumettre à nouveau cette proposition aux membres du CT avant tout vote du CA. A l'unanimité, les élus se sont encore une fois opposés à cette baisse de la PEDR au CT en date du 3 juillet 2018.

Mais le Président a maintenu intégralement sa proposition au CA du 6 juillet, qui l'a adoptée !

5-Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

La FSU a noté que pour certaines fonctions (directeur des études et directeur de 1ère année Licence), des fourchettes importantes d'heures de décharges étaient prévues, ce qui pose la question de l'égalité de traitement entre collègues et services.

Nous avons demandé s'il y avait eu des groupes de travail pour établir les critères ou est ce que ces enveloppes ont été fixées arbitrairement en fonction de l'enveloppe dont on disposait.

Réponse de la Présidence : Nous avons sollicité l'avis des directeurs. Ce sont en premier lieu des critères liés aux effectifs qui fixent les fourchettes.

Vote :

Pour : 9 SNPTES

Contre : 4 FSU, 2 FO
Abstention : 1 SGEN CFDT

6-Obligations de services et décharges de services des enseignants et BIATSS

Cette délibération n'apporte qu'un seul changement, qui concerne les BIATSS assurant des enseignements maquette. Désormais, un BIATSS pourra assurer au maximum 50 heures de formation dans l'année, que ce soit dans le cadre des enseignements maquette ou de la formation des personnels. 15 heures pourront être faites sur le temps de travail, le reste des heures devra se faire sur les congés ou récupérations, avec rémunération.

Même si les textes réglementaires ne prévoient pas une seule heure de services enseignants faites sur le temps de travail pour les BIATSS, il a été pointé le risque que des collègues cessent dorénavant d'assurer des formations indispensables au bon fonctionnement des services.

La FSU pointe que ce point sur les BIATSS fait partie d'une délibération sur les services d'enseignement et les services complémentaires dont nous contestons la légalité. Nous avons déjà demandé une définition précise des heures dites non payables au cours de la délibération ? Nous avons rappelé que toute heure réalisée devait être rémunérée.

DRH : Heures assurées bénévolement soit volontairement non déclarées.

FSU : Nous avons de nouveau appelé l'université à respecter la législation pour la définition des services d'enseignement statutaires et complémentaires.

Les dispositions du paragraphe III de l'article 7 du décret 84-431 posent la procédure permettant de déterminer, pour chaque EC, les services d'enseignement (statutaires et complémentaires).

Le Conseil d'État a jugé que les EC sont seuls habilités à déterminer, collégialement, leur service : l'avis du conseil de la composante, en formation restreinte aux EC, s'impose au chef d'établissement lorsqu'il signe les arrêtés individuels d'attribution de service.

Par voie de conséquence, toute décision ou délibération mettant en place un dispositif général impératif de répartition des services entre statutaire et complémentaire viole ces dispositions.

Vote

Pour : 5 SNPTES, 2 FO, 1 SGEN CFDT

Contre : 0

Abstention : 2 FSU

7-Procédure de réaffectation des enseignants chercheurs et enseignants d'une composante à une autre.

Il s'agit d'une possibilité nouvelle offerte aux enseignants. La FSU estime que cela va dans le bon sens car plusieurs problèmes se sont posés les années précédentes, certains agents, notamment en souffrance, ne pouvant avoir leur mutation en interne. Nous avons souligné que certains enseignants ont ainsi dû repasser et réussir un concours pour pouvoir ainsi bouger en interne, ce qui est pour nous une

aberration (connue aussi chez les ITRF voulant muter).

Nous notons que la demande de changement de composante peut être le fait de l'agent, mais aussi de l'établissement. Il est précisé dans ce dernier cas qu'il faut le consentement de l'agent. Nous avons demandé ce qu'il adviendrait si l'agent refusait cette proposition de réaffectation. Le Président a répondu que dans ce cas, la procédure s'arrête et l'agent reste là où il est.

La FSU a souligné qu'il fallait prévoir le remplacement d'un collègue changeant de composante pour que les enseignements puissent continuer d'être assurés.

Les postes vacants seront affichés publiquement pour être ouverts en interne puis ensuite, si non pourvus, ouverts aux concours.

On peut aussi s'inquiéter du pouvoir de blocage de certains directeurs à l'encontre d'autres enseignants. C'est le Conseil académique restreint qui donne un avis, validé ensuite par le Président.

Vote

Pour : 4 FSU, 2 FO, 5 SNPTES, 1 SGEN CFDT

8-Valorisations d'activités complémentaires à l'exercice de la mission principale

Plusieurs dispositifs sont mis en place (indemnitaire et astreintes). Propositions émanant d'un groupe de travail pour accorder les mêmes droits aux agents non titulaires.

SSU. D'abord, la mise en place d'un dispositif indemnitaire pour les médecins, psychologues et diététiciens du Service de Santé Universitaire (SSU). Aucun texte n'existe au niveau national pour valoriser l'activité de ces personnels qui sont tous non titulaires. Ceci permet de maintenir une certaine attractivité sur ces postes. Il est aussi décidé le gel de l'enveloppe versée l'an dernier pour ces primes. Elle était de 50000 €.

FSU : Pourquoi ne pas avoir pris en compte l'augmentation de l'activité du SSU ?

Réponse VP RH : on ne baisse pas l'enveloppe alors qu'ailleurs elles baissent.

Régisseurs : Les ANT assurant des fonctions de régisseurs auront dorénavant une indemnité égale aux titulaires. Deux agents sont concernés.

Les astreintes.

Les personnels informatiques assuraient déjà des astreintes mais celles-ci étaient réservées aux titulaires et compensées sous forme soit de récupération soit de vacations. Le dispositif est maintenant assis sur une délibération soumise au CA (ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent) et ouvert aux ANT.

L'agent concerné est d'astreinte pendant une semaine, y compris we, et sur les horaires en dehors des heures travaillées (soirs, nuit et we) pour un montant de 170 € brut par astreinte avec un maximum de 10 semaines par agent.

Nous avons demandé si un agent pouvait refuser d'assurer des astreintes. On nous a répondu que dès lors que cela figurait sur sa fiche de poste, il devait les assurer. Si l'agent refuse la fiche de poste avec ces astreintes il faudra qu'il refuse le poste.

Nous avons demandé ce qu'il en était des agents domiciliés loin du campus et des compensations pouvant leur être versées en cas de déplacement. Pas de réponse reçue.

Astreintes de sécurité : 5 agents concernés, 6 semaines maximum par an, percevant 135 € brut par mois.

Personnels d'animaleries. Pour assurer les astreintes de surveillance des animaleries, obligatoires 7 jours sur 7 dorénavant, un dispositif est mis en place fixant à 30 € brut les astreintes inférieures à 1 heure et à 50 € celles supérieures à 1 heure. Des stagiaires ou étudiants habilités pourront également assurer ces astreintes, aux côtés des titulaires.

Vote :

Pour : 9 SNPTES, 1 SGEN CFDT

Contre : 0

Abstention : 4 FSU, 2 FO

9-Questions diverses.

-La FSU a demandé pourquoi le poste d'un collègue magasinier à la BU de Sciences décédé il y a quelques semaines, bien qu'annoncé comme déclaré vacant, n'avait pas été pourvu à l'issue de la Commission paritaire nationale il y a deux semaines.

Réponse : après accord avec le directeur de la BU, la RH propose de garder ce poste pour un agent non titulaire actuellement sur d'autres fonctions, afin de permettre sa mutation interne et son accompagnement vers un poste davantage en lien avec sa formation.

La FSU a fortement contesté ce choix, sur la forme et le fond. Sur la forme d'abord, puisque l'avis de la CPE n'a pas été sollicitée. Sur le fond ensuite puisqu'on aboutit ainsi à bloquer une nouvelle possibilité de mutation pour un magasinier. Nous avons rappelé que hormis les concours réservés ou les recrutements directs en catégorie C, TOUS les agents réussissant un concours dans la filière bibliothèque sont affectés ailleurs qu'à Clermont, la plupart du temps à Paris. Par conséquent, la seule possibilité d'obtenir une mutation attendue depuis parfois des années, c'est quand un poste est déclaré vacant. Ainsi, cette année, bien qu'il y ait eu 6 postes vacants, 1 seul aura été mis au mouvement externe, 4 étant réservés pour les concours réservés (dit Sauvadet) et l'autre, celui évoqué ce jour, réservé pour un contractuel.

Nous dénonçons une nouvelle fois ce choix qui pénalise les agents qui ont réussi des concours et accepté de faire des sacrifices en étant affecté ailleurs.

-Situation des informaticiens. La FSU a demandé si les agents de la BAP E faisant un recours gracieux contre leur classement au sein des groupes fonctions dont dépendent leurs IFSE majorées (ex PFI) avaient la possibilité de faire un recours auprès de la CPE avant d'aller au contentieux administratif (tribunal administratif).

-Il nous été répondu que oui, la CPE pouvait être sollicitée pour donner un avis. La FSU a contesté le fait que cette possibilité de recours ne figurait pas dans la réponse négative qui a pu être apportée aux agents ayant fait un recours gracieux. Nous avons demandé à ce que cela soit dorénavant clairement indiqué.

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