



Compte rendu de mandat

Comités techniques des 19 et 27 février 2013

Ordre du jour du 19/02 :

1. Approbation des procès-verbaux des réunions du 4 décembre, 20 décembre 2012 et 9 février 2013
2. Informations :
 - 2.1. groupes de travail,
 - 2.2. budget 2013,
 - 2.3. entretiens professionnels,
3. CHSCT : proposition de décharge de service pour le secrétaire du CHSCT
4. Limitation du nombre d'heures complémentaires effectuées par un enseignant ou un enseignant chercheur
5. Point d'information sur la mise en œuvre de la loi Sauvadet et sur les personnels contractuels
6. Formation continue des personnels – bilan 2012, budget 2013
7. Politique indemnitaire enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS
8. Questions diverses :
 - 8.1. Postes SCD
 - 8.2. Frais de déplacement UPPA
 - 8.3. Primes de charges administratives du SUAPS
 - 8.4. Commission de recrutement PRAG-PRCE

Ordre du jour du 27/02 :

1. CHSCT : proposition de décharge de service pour le secrétaire du CHSCT
2. Primes de charges administratives du SUAPS
3. Remboursement des frais de déplacement
4. Questions diverses :
 - 4.1. Postes SCD
 - 4.2. Ordre de mission permanent

Réunion du 19/02/2013

Cette réunion était présidée par Olivier Lecucq, VP CA, en l'absence du président empêché. Avant de passer à l'ordre du jour, il tient à préciser qu'un effort a été fait pour envoyer les documents préparatoires 15 jours avant la réunion sauf pour 2 points en divers où les documents ont été envoyés la veille.

1. Approbation des procès-verbaux des réunions du 4 décembre, 20 décembre 2012 et 9 février 2013

Les PV sont approuvés à l'unanimité

2. Informations

2.1. Groupes de travail

En 2012, le président avait initié plusieurs groupes de travail : Administration, Primes, Formation, Système d'information, Vie étudiante, chargés de faire des propositions courant mars 2013.

En juin 2012, à la demande du CA, le comité de pilotage avait créé 3 sous-groupes dans le groupe Administration : Inscription étudiants, signature électronique, e-vacataire.

Les propositions des groupes de travail (courant mars) donneront lieu à consultation des conseils appropriés et le CT sera consulté en temps utile.

- Inscription des étudiants, groupe réuni 4 fois, proposition en cours.
- Signature électronique, encore en phase de travail car beaucoup de travail pour le CRI.
- e-vacataires, réuni 5 fois, réflexion sur un processus web pour le recrutement, le suivi administratif et la gestion afin de permettre un allègement des traitements
- Primes, volonté de remettre un peu d'ordre dans les conditions d'attribution des primes car le CEVU avait constaté qu'il était mis devant le fait accompli, notamment pour la PRP. Réflexion technique sur l'ensemble des primes.

En réponse à la demande des élus, le DGS précise que les groupes de travail du CT (précarité, primes, ...) ne sont pas remis en cause mais il considère qu'ils n'ont pas d'intérêt pour l'instant.

Il a été rappelé que pour les primes un bilan avait été demandé.

Pour le DGS, le bilan existe, il figure dans le bilan social.

La CGT a insisté pour que les élus au CA disposent d'éléments complémentaires, comme sur les cumuls, car les éléments du bilan social ne permettent d'appréhender la question des primes précisément.

2.2. Budget 2013

D'emblée le DGS considère que le budget n'a que peu d'impact sur les services puisqu'il n'y a pas d'incidence sur l'emploi. Il revient sur la possibilité de nouvelles procédures de travail issues des propositions des groupes de travail qui conduiront à des réorganisations, mais rappelle que l'objectif du président est de mieux utiliser l'argent public et surtout de **montrer à notre tutelle notre volonté de nous améliorer**, tout en reconnaissant que cela ne résoudra pas le problème de GVT.

Nous lui avons fait remarquer qu'un nouveau budget en baisse pour les composantes et les services conduira inévitablement à des soucis comme il y en avait déjà avec les derniers budgets.

Pour le DGS, des rationalisations sur les dépenses de certains marchés limitent les incidences de la baisse du budget. Il cite en exemple une baisse de 75% pour le marché des extincteurs, de 50% sur les ascenseurs et des recettes pour pénalités pour le marché du chauffage. Plutôt que toucher des pénalités, nous préférons que tous les bureaux soient chauffés correctement.

Le VP a cru bon préciser que les efforts étaient surtout dans la Recherche et nous a informés du courrier du président à l'ensemble du personnel avec différents éléments sur la situation financière, sur le projet de loi ESR et sur des éléments rassurants.

Sur proposition des représentants du personnel, le CT a voté un soutien unanime à la motion du personnel ayant déjà reçu appui du CA.

2.3. Entretiens professionnels

La DRH nous informe que les 3 filières devraient être concernées en 2013 mais toujours en attente des circulaires ministérielles. En interne se pose la question d'utilisation de l'application FEVE déjà utilisée pour les fiches de postes car elle est différente du modèle du rectorat. En 2013, il devrait y avoir une passerelle entre les 2 pour éviter une double saisie.

La CGT a rappelé son opposition aux entretiens professionnels individuels et a demandé à connaître le contenu des informations dans FEVE, tout en s'interrogeant sur l'information du CT.

Le DGS rappelle que les entretiens individuels ne peuvent donner lieu à une information du CT mais que les salariés peuvent faire recours auprès de la CPE. Un bilan pourra être éventuellement fait au CT en fin de campagne.

La CGT rappelle qu'il avait été convenu, lors de la mise en œuvre des premiers entretiens il y a plusieurs années, l'organisation d'entretiens collectifs de service. Pour la DRH cela reste juste une possibilité. Les représentants du personnels insistent, ils considèrent que cela devrait se faire et pas seulement proposé. La CGT argue qu'un certain nombre de problématiques relèvent du niveau du service et non de l'agent. Le DGS note la demande.

En CPE, il a été dénoncé certaines dérives dans l'utilisation des entretiens individuels. Bien qu'il l'admette, le DGS a défendu la nécessité d'organiser les entretiens individuels et s'est engagé à intervenir.

3. CHSCT : proposition de décharge de service pour le secrétaire du CHSCT

Depuis la fin 2012, le CHSCT a été mis en place au sein de l'UPPA. Les représentants du personnel au CHSCT ont reçu une formation (obligatoire) de 5 jours sur les missions attribuées au CHSCT et les moyens de fonctionnement. Afin de remplir leurs missions, ils ont demandé les mêmes moyens qui existent dans les autres CHSCT de notre pays (Code du travail et fonction publique hospitalière) : 15 heures mensuelles de délégation (autorisation d'absence) pour chaque membre du CHSCT et 50 heures par mois pour le secrétaire du CHSCT. Bien évidemment, ils ont demandé les décharges de service correspondantes afin de pouvoir remplir effectivement leurs missions.

Le DGS reconnaît bien le besoin de moyens mais uniquement pour le secrétaire et écarte les arguments des élus au prétexte que la réglementation ne prévoit rien pour la fonction publique.

Face à de tels arguments du DGS, la CGT a rappelé que dans certains domaines, la direction était moins pointilleuse à respecter la réglementation, comme par exemple pour les locaux syndicaux où la loi n'est toujours pas appliquée à l'UPPA. A cours d'arguments, le DGS nous a renvoyé à la possibilité d'aller en justice pour faire respecter nos droits.

Une telle réaction montre bien la difficulté pour la direction à justifier ses choix, mais augure des relations sociales difficiles puisqu'il nous est proposé le recours aux tribunaux plutôt que le dialogue social.

En fait, il n'est proposé que 160 heures par an pour le secrétaire soit moins de 10 heures par mois, en osant préciser que cette proposition va au-delà de l'obligation réglementaire.

Dans de telles conditions, il sera impossible pour les membres du CHSCT de remplir leur mission de prévention des risques professionnels et de prévention de la santé des salariés, avec toutes les conséquences possibles sur les conditions de vie au travail pour les salariés.

Dans ces conditions, les représentants au CHSCT ont unanimement voté contre la proposition de l'administration et repris la demande des membres du CHSCT à leur compte.

Comme le prévoit la loi, après un vote unanime contre une proposition, le CT devra être à nouveau consulté sur ce point.

4. Limitation du nombre d'heures complémentaires effectuées par un enseignant ou un enseignant chercheur

L'administration a motivé sa demande par le fait que le nombre important d'heures complémentaires étaient parfois au détriment d'autres tâches ou fonction. Elle propose de limiter le nombre d'heures complémentaires à 128 HégTD pour les enseignants chercheurs et à 256 HégTD pour les enseignants du second degré, en plus de leur service statutaire avec possibilité de dérogation du président après avis du CEVU restreint et CA restreint.

Après avoir reçu la garantie qu'il s'agissait uniquement de lutter contre le gaspillage et de veiller à ce qu'il n'y ait pas de dérive, le CT a voté unanimement cette proposition.

5. Point d'information sur la mise en œuvre de la loi Sauvadet et sur les personnels contractuels

Il n'y aurait plus 50 mais 62 ayants-droits. Le DGS nous a expliqué que cela est dû à la prise en compte de certains agents embauchés selon l'article 6-2 (occasionnel) qui depuis sont passés en CDI. Il estime qu'ils ne doivent plus être considérés sur des missions occasionnelles. Selon le DGS, il y aurait encore des situations non prises en compte, qui devraient l'être, il s'agit de 3 post-docs.

La CGT a fait remarquer que cette révision du nombre des agents éligibles correspond à des agents passés en CDI entre 1er avril 2011 et le 13 mars 2012, qu'elle était étonnée de ses nouvelles éligibilités et qu'elle souhaite une vérification précise afin qu'il ne soit pas annoncé demain à ces ayants-droits qu'en fait ils ne peuvent accéder à ce dispositif.

La DRH nous a informés du report du calendrier des recrutements « Sauvadet » pour la filière ITRF, sans doute au mois de mai.

La CGT a demandé que les 62 agents éligibles soient informés par l'établissement sans attendre les dispositions concrètes des recrutements. Le DGS s'est engagé à ce qu'un tel courrier soit envoyé. Il a aussi répondu favorablement à notre demande d'information du CT sur les mouvements du personnel contractuel (entrées/sorties), sur le principe et selon les possibilités techniques.

Pour sa part, la CGT a diffusé des notes d'information pour les personnels contractuels sur les modalités de la loi Sauvadet et se tient à disposition des collègues qui le souhaitent pour les accompagner dans ce processus.

6. Formation continue des personnels – bilan 2012, budget 2013

Depuis plusieurs réunions la CGT avait demandé cette information car elle avait eu écho d'une restriction budgétaire dans ce domaine. Les éléments donnés par l'administration confirment que nous avons raison de soulever ce point.

Le DGS nous a présenté un bilan anticipant ce que sera le bilan social pour 2012. Même si toutes les formations du personnel dispensées dans l'établissement ne sont pas gérées par la DRH, cela est vrai depuis des années et donc les éléments sont comparables d'une année sur l'autre. Et le bilan 2012 est d'environ 60 000 € contre 100 000 € en 2010. Et pour 2013, l'UPPA n'a prévu que 33 000 € pour la formation continue des personnels.

Nous nous sommes inquiétés d'une telle situation quand on sait que la formation continue du personnel représente un investissement pour l'avenir de toute organisation.

Le DGS a expliqué cette situation par la sous dotation financière de l'établissement et qu'ils avaient dû rogner de manière excessive sur le budget de la formation des personnels. Mais il a reconnu qu'ils étaient largement au-dessous des besoins exprimés par les services (environ 100 000€)

Les membres du CT ont demandé des moyens supplémentaires pour la formation continue des personnels. Il est inadmissible que ce budget soit amputé de la moitié par rapport à 2012, des deux tiers par rapport à 2010. Cette réduction n'a aucune comparaison avec les autres réductions budgétaires décidées à l'UPPA.

La CGT se demande s'il ne faut pas voir un rapport direct entre la baisse de 27 000 € du budget de la formation continue des personnels et la nouvelle enveloppe de 33 000 € dégagée pour la politique indemnitaire des BIATSS alors qu'il y a encore quelques semaines il n'y avait aucune marge de manœuvre pour cela.

7. Politique indemnitaire enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS

En premier lieu, le VP a présenté la proposition pour les enseignants et enseignants-chercheurs, issue du groupe de travail ad hoc. Il s'agit d'améliorer la prévisibilité des primes en réalisant une grille des PRP en année N applicable en année N+1. Cette grille serait examinée et validée en CEVU et CA en septembre octobre de l'année N pour valider ensuite les listes nominatives en année N+1.

Le CT s'est prononcé unanimement pour cette proposition.

Pour les BIATSS, le VP nous a informés de la volonté de l'établissement d'aller vers l'application du taux 5 pour les BIATSS comme demandé unanimement par les syndicats. Pour cela, la direction aurait dégagé une enveloppe de 33 000 €.

Plusieurs scénarios étaient possibles et celui retenu par l'administration est :

- un relèvement au taux 4.6 pour les titulaires de catégorie C, soit +12.53€ brut mensuel
- un relèvement au taux 4.6 pour les titulaires de catégories B inférieur au 6^{ème} échelon, soit +15.68€ brut mensuel
- un relèvement au taux 4.40€ pour les autres titulaires de catégorie B soit +8.73€ brut mensuel

Il n'est rien proposé pour les agents de catégorie A, ni pour les contractuels.

Bien que cela représente un signe positif, les syndicats ont regretté le faible niveau de cette évolution. Pour notre part, nous avons rappelé que la véritable revendication en termes de salaire est toujours la revalorisation du point d'indice. Plusieurs contre-propositions immédiates ont été faites mais bien qu'elles aient été jugées raisonnables par le VP, il n'a pas donné suite rappelant qu'à l'heure où de nombreux curseurs sont à la baisse, là on a un signe positif.

Les élus ont voté unanimement pour la revalorisation proposée pour acter du signe donné.

La CGT a demandé que l'accord de juin 2010 sur les personnels contractuels soit revu car l'expérience en a démontré certains travers et la différence de rémunération comme le déroulement de carrière restent bien trop pénalisants pour les collègues contractuels.

La CGT en a profité pour revenir sur l'octroi de la prime BIATSS aux agents contractuel en PACTE. Une collègue est actuellement dans ce cas et elle n'a pas encore reçue la prime de 2012 alors qu'elle remplit toutes les conditions prévues dans la délibération du CA : contractuel de plus de 12 mois d'ancienneté. La DRH a soutenu que les PACTE en étaient exclus mais elle n'a pas pu citer aucun texte qui le justifie, car il n'y en a pas !! Ensuite, elle a justifié cette situation au prétexte que l'agent serait titulaire en 2013. Cela est un faux prétexte. Depuis quand la situation postérieure à la distribution d'une prime conduirait à sa non-distribution ? Si on suivait ce raisonnement, tous les agents qui ne seraient plus contractuels l'année suivante l'ouverture des droits (fin de contrat CDD, démission, titularisation ...) se verraient exclus de la distribution de la prime BIATSS bien qu'ils aient l'ancienneté requise. Puisque cet argument ne tenait pas, le DGS a cru bon justifier la non-distribution de la prime parce que l'agent en PACTE bénéficie d'une formation prise en charge par l'UPPA. Alors demain, plus de prime pour ceux qui bénéficie de formations professionnelles ?

Tout ceci montre bien que rien ne justifie sérieusement cette discrimination.

La CGT qui défend les mêmes droits pour tous, demande le versement de la prime BIATSS à tous les contractuels remplissant les conditions d'ancienneté et donc à notre collègue en PACTE.

8. Questions diverses :

8.1. Postes SCD

Cette question est reportée à la prochaine réunion.

8.2. **Frais de déplacement UPPA**

Dans le cadre des restrictions budgétaires, les missions en véhicules personnels ne seraient plus remboursées aux frais kilométriques mais sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe.

Faute de temps ce point est reporté à la prochaine réunion.

8.3. **Primes de charges administratives du SUAPS**

Compte-tenu du court délai d'information préalable, ce point est reporté à la prochaine réunion à la demande des élus.

8.4. **Commission de recrutement PRAG-PRCE**

Les conditions actuelles ne permettent la participation que d'un enseignant du second degré dans cette commission. Il est proposé une modification de la composition des commissions afin de ne pas limiter ce nombre.

Vote unanime pour.

Réunion du 27/02/2013

1. **CHSCT : proposition de décharge de service pour le secrétaire du CHSCT**

Depuis la réunion précédente, les représentants du personnel avaient adressé à la direction un argumentaire pour justifier les demandes du CHSCT de 15 heures mensuelles pour chaque membre et de 50 heures mensuelles pour le secrétaire du CHSCT.

D'entrée le DGS a indiqué que la situation de l'établissement ne permettait d'aller jusque-là. Il a ensuite présenté le retour des informations recueillies dans d'autres établissements allant de 160 h à 600 h pour proposer 360 heures par an à l'UPPA à répartir entre le secrétaire et les membres.

Face aux protestations des élus, le président a reconnu que le CHSCT n'aura pas les moyens de ses missions, tout comme l'établissement aussi bien pour la formation et la recherche. Il considère sa proposition comme raisonnable et de faire le bilan dans un an.

La CGT a particulièrement insisté sur le fait qu'en ne donnant pas les moyens demandés, le bilan sera vite fait, le CHSCT ne pourra pas assumer ses missions de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des salariés.

A notre grand étonnement, nous avons été les seuls à voter contre cette proposition dans le respect de la demande des membres du CHSCT. L'avis du CT est tout de même défavorable car nos collègues FSU et UNSA se sont abstenus.

2. **Primes de charges administratives du SUAPS**

Les décharges de services n'avaient jamais été véritablement formalisées, ni validé par une délibération du CA. Nous étions donc consultés sur l'intégration du

SUAPS dans le dispositif général de l'établissement des fonctions éligibles pour l'attribution d'une prime d'une charge administrative.

Ayant reçu l'assurance que cela ne remettait pas en cause la gestion technique des installations, les élus au CT ont unanimement approuvé la proposition.

3. Remboursement des frais de déplacement

Pour des raisons budgétaires et dans le but d'une économie de l'ordre de 140 000 €, il est prévu de ne plus rembourser les déplacements en véhicules personnels qu'à hauteur du tarif SNCF 2^{ème} classe au lieu du barème kilométrique automobile en vigueur puisque ces deux possibilités existent dans la réglementation. Il a été précisé que des composantes appliquaient déjà cette mesure.

Nous avons démontré que certains déplacements n'étaient possibles qu'en voiture et qu'il n'était pas normal que les agents en soient pour leurs frais. Et que cela risque de conduire à une certaine résistance chez les enseignants pour se déplacer. Le président en avait bien conscience, mais le DGS a précisé que si la mesure était prise, il ne pouvait y avoir aucune exception.

Nous avons donc demandé la mutualisation des véhicules de services sur les différents sites afin de faciliter l'utilisation des véhicules de l'établissement pour les transports intersites notamment. Le DGS s'est dit favorable à cette demande.

Au final, l'avis du CT est favorable au projet avec 4 voix POUR (3 UNSA + 1 FSU) et 3 abstentions (1 CGT + 2 FSU)

4. Questions diverses :

4.1. Postes SCD

Cette question avait été posée par un collègue de la FSU face au risque de perdre un poste au SCD.

Le DGS a reconnu qu'il s'agissait d'un sujet complexe dont les racines remontaient à 2008 qui avait conduit à ce que le SCD dispose d'un 2/3 de poste supplémentaire. Mais de reconnaître que la question reste posée de savoir si on doit maintenir ou pas les 2/3 de poste supplémentaire au SCD pour 2013.

4.2. Ordre de mission permanent

Il s'agissait de savoir si les agents qui doivent régulièrement se déplacer localement pouvaient disposer d'un ordre de mission permanent comme c'était le cas il y a quelques années pour être couverts en cas d'accident sans avoir la contrainte de faire un ordre de mission à chaque déplacement.

Il a été rappelé que les ordres de mission permanent n'existent plus mais qu'il n'est pas absolument obligatoire de saisir un ordre de mission dans l'application Kiwi pour des déplacements locaux fréquents. Il suffit que la hiérarchie en soit informée au sein du service.

Vos représentants CGT :

Jacques Guilbert

Hervé Thepault