COMPTE RENDU DE MANDAT

Comité Technique

Réunion du mardi 2 février 2016

Ce qu'il faut retenir :

- Déclaration CGT face aux changements des projets d'aménagement et de restructuration et à l'aggravation des risques psychosociaux
- Motion unanime du CT contre le RIFSEEP
- Un budget action sociale insuffisant pour 2016

Déclaration liminaire de la CGT, disponible en ligne[1]. Le président dit ne pas comprendre le(s) problème(s)… « Pourquoi les Ufr DEG et ST ne s'écroulent-elles pas alors que c'est la même chose ? (…). La problématique de la scolarité centrale s'inscrit dans une dynamique d'établissement et ne rien faire serait suicidaire. Le projet des BU est bien perçu à l'ICL. On monte toute une mayonnaise pour rien ! ».

Pour la CGT il ne s'agit pas de ne rien faire mais nous estimons que le contrat initial n'est pas respecté et les instances du personnel non consultées sur les révisions. Les personnels de l'Ufr LLSH protestent à juste titre contre le retour à personnel constant de tâches dont il était prévu qu'elles soient assurées en scolarité centrale

« … et il n'y aurait plus de contact avec les étudiants dans les Ufr ? L'établissement a laissé 1,5 poste pour ces questions » » s'emporte quelque peu le Président

Et le DGS de reprendre d'autorité la main en clôturant l'échange pour revenir à l'ordre du jour

1. Projet de calendrier universitaire 2016-2017

Le calendrier n'a pas encore été présenté en CFVU. Il ne concerne que les activités pédagogiques liées aux licences. Il y aura des ajustements pour les autres formations. De même, Tarbes aura un calendrier différent lié à l'académie de Toulouse et à la disponibilité des locaux sportifs. Les fermetures administratives ne sont pas encore décidées. Le projet sera représenté à une réunion ultérieure.

2. Politique indemnitaire des personnels BIATSS titulaires

• Prime des conservateurs des bibliothèques

Curieusement les conservateurs n'ont pas bénéficié de la revalorisation indemnitaire (application du taux 5) décidée en juillet 2014 pour les autres BIATSS. Le dossier arrive en CT 1 an ½ après (!!). De principe la CGT approuve pleinement la demande de rattrapage. La proposition de l'administration consiste à appliquer le même pourcentage d'augmentation qu'ont eu les grades équivalents ou approchant en ITRF et AENES. Soit, sauf que,

[1] http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/pdf/ct_2016-02-02_declarationliminairecgt.pdf

- au final les montants ne sont pas les mêmes
- l'administration propose deux régimes indemnitaires pour le même grade (conservateur en chef) ce que nous contestons.

Explications :

Depuis 2010 et en vertu de l'harmonisation des primes versées entre les filières, à grade équivalent les agents perçoivent le même montant de primes. Ces montants ont été fixés par association de grades ainsi qu'il apparaît dans le tableau tel que voté en CT puis en CA de juillet 2014. On peut voir que les adjoints de classe normale et de classe principale touchent le même montant de primes. D'autres universités distinguent 2 groupes en C (CN et CPal).

	coefficient multiplicateur actuel : 4,3 à 4,8[1]		coefficient multiplicateur 5[2]	
	Montant mensuel	Montant annuel	Montant mensuel	Montant annuel
Catégorie C	182,53 €	2 190 €	198,40 €	2 381 €
Catégorie B jusqu'au 7ème échelon	225,68 €	2 708 €	245,30 €	2 944 €
Catégorie B à partir du 8ème échelon	314,56 €	3 775 €	357,45 €	4 289 €
Catégorie A ASI	316,71 €	3 801 €	368,20 €	4 418 €
Catégorie A ADAENES - IGE	384,64 €	4 616 €	449,45 €	5 393 €
Catégorie A APAENES - IGR	524,59 €	6 295 €	613,00 €	7 356 €

[1] de 4,7 à 4,9 pour les 3 premiers grades de la catégorie C
[2] de 5,1 à 5,3 pour les 3 premiers grades de la catégorie C

Si on se reporte aux A en 2014 il y a même montant pour les IGE-ADAENES (tous grades confondus) et les IGR-APAENES.

Le précédent CT relatif aux primes (19 février 2013) distingue 2 grades de conservateurs : les conservateurs en chef (IGR 1ère classe) et les conservateurs (alors classés sous les IGR 2nde classe et les IGE HC).

Le montant des primes actuellement versées est le suivant (la dernière colonne rappelle le vote de juillet 2014)

CATEGORIE C (INM mini - maxi)		Montant annuel	Montant mensuel	UPPA juillet 2014. Mensuel
AENES	ADJENES principal 1ère classe (338-462)	2 480,80	206,73	198,40
	ADJENES principal 2ème classe (326-402)	2 480,80	206,73	198,40
	ADJENES 1ère classe (323-375)	2 480,80	206,73	198,40
	ADJENES 2ème classe (321-363)	2 480,80	206,73	198,40
ITRF	Adjoint principal 1ère classe (338-462)	2 480,78	206,78	198,40
	Adjoint principal 2ème classe (326-402)	2 480,78	206,78	198,40
	Adjoint 1ère classe (323-375)	2 480,78	206,78	198,40
	Adjoint 2ème classe (321-363)	2 480,78	206,78	198,40
BU	Magasinier principal 1ère classe (338-462)	2 480,80	206,73	198,40
	Magasinier principal 2ème classe (326-407)	2 480,80	206,73	198,40
	Magasinier 1ère classe (323-382)	2 480,80	206,73	198,40
	Magasinier 2ème classe (321-363)	2 480,80	206,73	198,40

CATEGORIE B (INM mini - maxi)		Montant annuel	Montant mensuel	UPPA juillet 2014. Mensuel
AENES Santé	SAENES classe exceptionnelle (365-562)	4 339,40	361,62	357,45
	SAENES classe supérieure (327-515)	4 339,40	361,62	357,45
	SAENES classe normale à/c 8ème éch.(386-486)	4 339,40	361,62	357,45
	SAENES classe normale jusqu'au 7ème éch. (326-371)	3 020,00	249,47	245,30
	Assistante sociale (327-515)	4 339,40	361,62	357,45
ITRF	Technicien classe exceptionnelle (365-562)	4 340,56	361,73	357,45
	Technicien classe supérieure (327-515) **	4 340,07	361,70	357,45
	Technicien classe normale à/c 8ème éch (386-486) **	4 340,07	361,70	357,45
	Technicien classe normale jusqu'au 7ème éch (326-371)	3 020,00	251,67	245,30
** dépassement montant annuel : application de l'alinéa 2 de l'article L.954-2 du code de l'éducation				
BU	BIBAS classe exceptionnelle (365-562)	4 339,40	361,62	357,45
	BIBAS classe supérieure (327-515)	4 339,40	361,62	357,45
	BIBAS classe normale à/c du 8ème éch. (384-486)	4 339,40	361,62	357,45
	BIBAS classe normale jusqu'au 7ème éch. (326-371)	3 020,00	251,67	245,30

CATEGORIE A (INM mini - maxi)		Montant annuel	Montant mensuel	UPPA juillet 2014. Mensuel
AENES Santé	APAENES (434-783)	7 356,00	613,00	
	ADAENES (365-658)	5 393,40	449,45	449,45
	Infirmière HC (390-604)	5 393,40	449,45	449,45
ITRF	IGR Hors classe (658-963)	8 897,28	741,44	*613,00*
	IGR 1ère classe (582-821)	7 497,52	624,79	613,00
	IGR 2ème classe (412-713)	7 357,28	613,11	613,00
	IGE Hors classe (696-783)	7 356,77	613,06	*449,45*
	IGE 1ère classe (555-673)	5 393,19	449,43	449,45
	IGE 2ème classe (370-619)	5 393,19	449,43	449,45
	ASI (339-604)	4 419,00	368,25	368,20
BU	Bibliothécaire (349-658)	5 393,40	449,45	
	Conservateur général (734-1164)	8 927,64	743,97	
	Conservateur en chef (582-963)	7 500,00	625,00	
	Conservateur en chef – chevron	8 400,00	700,00	
	Conservateur (370-696)	6 000,00	500,00	

La proposition d'augmentation en rattrapage des primes des conservateurs est la suivante :

	Nombre	Prime actuelle	Nouveau montant	Augmentation	Total annuel
Conservateur en chef directeur	1	750	790	40	9 480 €
Conservateur en chef	2	625	730	110	8 760 €
Conservateur, chef de service	2	500	585	85	7 020 €

La CGT a fait remarquer plusieurs points :

- le tableau des primes versées qui nous a été communiqué n'est pas conforme au vote en CT et CA de juillet pour ce qui relève de la catégorie A, sans juger de leur bienfondé ou pas. Ainsi alors que IGE et IGR étaient rassemblés en 2 groupes, là il y a 4 montants sensiblement différents.
- pour les BU, le tableau fait apparaître un grade de conservateur « chevron » qui statutairement n'existe pas. Par ailleurs là aussi même remarque que pour les ITRF puisque 4 montants de primes servies.
- le rattrapage proposé revient à attribuer au plus haut grade des BU (le conservateur général) une prime déjà supérieure à la plus haute versée en ITRF.

La CGT conclue que ceci est peut-être juste et justifié mais dans ce cas pourquoi pas séparer les C en 2 groupes (les classes normales et les classes principales) ainsi qu'il est fait dans d'autres établissements ?

Au vu de notre intervention la direction convient de reprendre la question et donc de la reporter.

- **RIFSEEP**

L'application du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2016 pour la filière administrative des AENES (part IFSE) conduit à augmenter de 27 euros annuels les primes des personnels du 1er grade de catégorie B. Le tableau a anticipé l'augmentation.

L'ensemble des organisations syndicales siégeant au comité technique a voté unanimement une motion rappelant leur opposition à la mise en place du RIFSEEP[2].

3. Action sociale : bilan 2015 – budget et projets 2016

- **Bilan 2015**

La dernière réunion 2015 de la commission d'action sociale a été annulée par manque de budget. Les demandes d'aides exceptionnelles prévues ce jour-là ont été examinées en janvier 2016.

Les aides exceptionnelles n'ont cessé d'augmenter passant de 7 275€ (2013) à 15 365€ (2014) puis à 17 100€ (2015)

Ces aides remplissent leur office et restent exceptionnelles puisqu'il y a peu de cas de demandes réitérées, ce qui est pour le DGS à mettre au crédit de l'accompagnement social réalisé à l'UPPA.

Le bilan final est d'environ 101 000€ pour 2015.

Vote : Pour unanimité

- **Budget et projets 2016**

Le budget initial est de 90 000 €, comme l'an dernier. Mais l'an dernier, les dépenses s'élevaient à près de 101 000€ ! Le budget prévu est de toute évidence insuffisant, raison pour laquelle la CGT a voté contre.

Vote : 7 Abstentions (FSU, UNSA SNPTES), 3 Contre (CGT)

[2] http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/pdf/motion_rifseep_ct_02-02-2016.pdf

4. Présentation de la réforme de la GBCP

Présentation reportée à une date ultérieure.

5. Nouveau régime des logements de fonction

Il n'y a plus que deux motifs permettant le logement de fonction : la concession par nécessité absolue de service ou la convention d'occupation précaire avec astreinte. Disparaît la convention d'occupation précaire sans astreinte.

Jusqu'à présent les collègues logés ne payaient ni loyer ni charge. Désormais, ils devront payer les charges et, pour ceux qui ne sont pas logés par nécessité absolue de service, 50% de la valeur locative réelle des locaux occupés.

L'UPPA dispose actuellement de 8 logements par nécessité absolue de service : (6 à Pau, 1 à Bayonne et 1 à Anglet) (voir arrêté du 23/12/2015).

L'administration consultera prochainement le CT sur les nouvelles règles proposées applicables au sein de l'établissement.

6. Règles communes de rémunération et d'avancement des agents contractuels

Il s'agissait de connaître la réponse[3] de la direction de l'UPPA à la demande unanime du CT du 5 juin 2015 d'appliquer aux agents contractuels les mêmes règles de promouvabilité qu'aux titulaires assortie de l'égalité des règles d'avancement d'échelon.

Actuellement, il n'existe pas de conditions d'ancienneté pour la promouvabilité pour les non titulaires. Par contre, les non titulaires sont moins bien traités en matière de déroulement de carrière (augmentation plus lente des salaires).

Nous revenons donc sur la demande unanime du CT votée en juin 2015 de l'égalité de traitement dans l'avancement d'échelon assorti de l'application à tous les agents, titulaires ou non, des mêmes conditions de promouvabilité.

Le DGS serait favorable à l'alignement vers le bas des conditions de promouvabilité mais sans aligner vers le haut les conditions d'augmentation des salaires. Cela ne nous satisferait pas.

Le DGS a quand même souhaité mettre au vote le durcissement des conditions de promouvabilité des contractuels. Nous nous sommes élevés contre cette proposition. Le DGS a renoncé de proposer ce vote.

Vos élu(e)s CGT :

Présents	Excusé-e-s
Jacques Guilbert	Marielle Plumet
Antoine Meylan	Kalida Benayad
Hervé Thépault	Pierre Marin

[3] Selon la règlementation, la direction doit répondre par écrit dans les deux mois aux avis et propositions du CT. Il a fallu la relancer pour obtenir enfin réponse plus de 6 mois plus tard !!