



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité (CT) Réunion du vendredi 05 mai 2017

Cette réunion a été présidée par le VP RH jusqu'à 10h puis par le DGS jusqu'à 12h30.

Ce qu'il faut retenir :

- Réorganisation de l'UPPA, une première présentation et une volonté affichée d'associer syndicats et personnels, on ne demande qu'à être convaincu,
- Mouvement interne : recensement des volontaires en mai,
- Enquête BIATSS sera lancée en mai,
- Mise en place de prêt gratuit dans le cadre de l'action sociale,
- La direction, une nouvelle fois obligée de revoir ses propositions pour l'aménagement du temps de travail de l'équipe sécurité incendie car ne correspondant pas aux règles,
- Les personnels du SCD devaient être associés avant les congés à la réflexion sur le contenu de la nouvelle organisation en départements.

Ordre du jour :

1. Information sur l'enquête BIATSS
2. Avis sur le calendrier 2017-2018 de fermetures administratives de l'établissement
3. Présentation du dossier I-Site
4. Avis sur la réorganisation des services des BU du campus de Pau suite à la centralisation des sections dans le bâtiment Droit-Lettres et à la création de la bibliothèque de recherche de l'ICL
5. Avis sur la mise en place d'un prêt gratuit remboursable dans le cadre de l'action sociale
6. Avis sur le temps de travail de l'équipe de sécurité
7. Avis sur la transposition de la mesure dite du transfert « prime-points » du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations) pour les contractuels enseignants
8. Information sur le suivi du reclassement des personnels bénéficiant d'un CDI
9. Information sur le mouvement 2017 des personnels BIATSS
10. Précision sur la gestion des contractuels étudiants employés à l'UPPA
11. Questions diverses

1. Information sur l'enquête BIATSS

Au 1^{er} trimestre les syndicats ont été invités en CT à participer à l'élaboration d'une enquête à destination des personnels BIATSS avec pour objectif l'amélioration de la qualité de vie au travail. La CGT n'a pas manqué d'y participer au cours de plusieurs réunions. L'enquête est prête. Le VP RH propose qu'elle soit retravaillée et lancée à la rentrée car l'étudiant prévu pour suivre l'enquête n'est plus disponible. Il faudrait alors qu'un nouveau groupe d'étudiants s'approprie l'enquête et le sens des questions pour rendre une exploitation correctement commentée des résultats.

Les syndicats estiment qu'il faut maintenir la publication de l'enquête en mai-juin, d'une part parce qu'elle est prête et parce qu'il est intéressant de disposer d'une étude avant la réorganisation de l'université défend la CGT qui dit être si besoin disponible pour (re)discuter et expliquer le sens ou le

pourquoi de certaines questions afin que les étudiants (et les syndicats) puissions en exploiter au mieux les résultats en septembre-octobre.

C'est cette dernière solution qui est adoptée par le CT

2. Avis sur le calendrier 2017-2018 de fermetures administratives de l'établissement

Les fermetures administratives de l'université auront lieu aux dates suivantes :

- du vendredi 22 décembre 2017 au soir au mardi 02 janvier 2018 au matin (5 jours ouvrés).
- du vendredi 27 juillet 2018 au lundi 20 août 2018 au matin (14 jours ouvrés).

Le pont obligatoire sera le lundi 30 avril 2018 (1 jour ouvré),

Suite aux remarques des élus du CT, la proposition de rendre obligatoires les ponts des 7 et 11 mai 2018 n'a pas été retenue pour laisser libre choix aux agents et aussi car incompatible avec les examens prévus cette semaine.

3. Présentation du dossier I-Site

J. Gourdou, futur chargé de mission de la réorganisation et membre du COPROJ, présente la réorganisation de l'établissement et non pas le projet I-Site (E2S), voir présentation auprès des élus au CT et des syndicats.

A été privilégiée la discussion à base du support présenté. Deux fils conducteurs :

- des explications sur le sens, la " cohérence de la démarche " et le comment de la réorganisation,
- un propos qui dit entendre et comprendre les inquiétudes mais se veut rassurant et affirme ne vouloir laisser personne à quai.

Sans attendre la mise en place des groupes de travail officiels, des collègues ont pris l'initiative de travailler sur la réorganisation de leur composante. Pour la CGT, il faut faire attention à ne pas précipiter les choses au risque d'être contre-productif et de générer des tensions inutiles au sein du personnel.

Sur l'objectif de « **Construire une université pluridisciplinaire au niveau national et international, un développement équilibré des sites et des secteurs disciplinaires** », insistance sur le maintien du caractère pluridisciplinaire de l'établissement face aux inquiétudes qui se manifestent à ce sujet.

Pluridisciplinaire certes, mais crainte d'une fracture entre ceux qui seraient dans le périmètre I-Site ou PIA3 (« NCU : nouveaux cursus universitaires » et « EUR : écoles universitaires de recherche ») et ceux qui seraient en dehors. Que deviendront ceux qui ne prennent pas le train I-Site ou PIA3, pas forcément parce qu'ils ne le veulent pas mais aussi parce qu'ils ne le peuvent pas pour bien des raisons ?

Sur l'objectif « **S'appuyer pour la définition des masters sur des choix basés sur les priorités de l'établissement** », il ne s'agit pas de limiter les masters au périmètre énergie-environnement qui ne couvre pas l'ensemble des priorités de l'établissement. Les masters hors « priorités » de l'établissement (E2S et PIA3 ?) ne disparaîtront pas mais seront privilégiés les masters qui répondent aux besoins du territoire en complémentarité avec l'offre existante.

Sur l'objectif « **Dégager les moyens de nos ambitions, les ressources propres devenant au moins la moitié de nos ressources** », l'idée est, à terme, de régler le déficit de l'établissement pas seulement en maîtrisant ses dépenses (le « plan de retour à l'équilibre ») mais en développant ses recettes propres.

Sur la **nouvelle organisation**, les trois collèges seraient des « regroupements de composantes » (Art. 713-1 du code de l'éducation) auxquels seraient déléguées certaines des compétences du conseil d'administration ou du conseil académique.

Le COPROJ se réunit chaque semaine et le COPROJ restreint autant que de besoin. Le 15 mai sera mis en place une équipe projet pour chaque collège plus une pour les services. Chaque équipe mettra en place des groupes de travail par thématique. L'objectif est de définir pour juillet la feuille de route de la réorganisation de chaque collège avec les objectifs, les méthodes de travail, les risques, ... Pendant cette

période, les équipes projet seront assistées par un cabinet externe spécialisé dans l'accompagnement aux changements. Les statuts des collèges seront votés par le CA en septembre pour application au 1^{er} janvier 2018. La phase opérationnelle de mise en place de la nouvelle organisation se fera de septembre à décembre. Les affectations du personnel dans les collèges se feront au plus tard au 1^{er} septembre 2018.

La direction affirme vouloir associer les syndicats et les instances tout au long du projet et écouter les personnels, c'est effectivement indispensable. Le **calendrier d'information et de consultation du CHSCT et du CT** sur la réorganisation de l'établissement serait fixé en juillet. Le CT devrait être consulté à l'automne 2017.

Par ailleurs, une réunion de présentation a eu lieu avec les organisations syndicales le 3 mai et une prochaine est prévue mi-juin pour suivre l'évolution du travail des équipes projet et groupes de travail.

A cette heure, nous n'avons aucune vision sur les conséquences de cette réorganisation pour le personnel. Pour la CGT, sans revenir sur le fond d'I-Site et autres PIA3, nos priorités sont l'amélioration des conditions de travail des personnels et la mission de service public aux étudiants comme nous nous en sommes expliqués dans notre journal n°2 (lien).

4. Information sur la réorganisation des services des BU du campus de Pau suite à la centralisation des sections dans le bâtiment Droit-Lettres et à la création de la bibliothèque de recherche de l'ICL

Après un rappel sur le projet de centralisation des BU et son calendrier, il nous est présenté le principe d'une réorganisation du SCD visant à évoluer vers une structure transversale en départements.

Méthodologie : validation par l'équipe de direction du SCD d'une nouvelle organisation avril/mai 2017 puis groupes de travail avec les personnels du SCD à partir de mai/juin 2017 (plutôt septembre) sur les aspects organisationnels dans le cadre fixé par la direction du SCD.

Le principe d'organisation en départements sera figé mais pas l'organisation de ces départements :

- politique documentaire : imprimée et électronique, qui inclurait le service d'informatique documentaire,
- service public,
- formation des usagers,
- administration et finances,
- + des missions,
- + direction adjointe,

Réunions dans sections puis AG en juin.

La CGT pose la question du devenir du poste de conservateur sur la Côte basque, son actuelle titulaire partant bientôt à la retraite.

M.Chabasse répond que le poste figure en 4^{ème} place sur la liste complémentaire de la campagne d'emplois, qu'une réflexion est en cours pour voir les conditions de son maintien, l'intention étant de le pourvoir, dans un 1^{er} temps par un agent contractuel puis par un titulaire dans le cadre du mouvement national.

Par ailleurs le poste d'ASI informatique rendu vacant par une demande de congés sans solde sera pourvu mais rattaché à la DN

5. Avis sur la mise en place d'un prêt gratuit remboursable dans le cadre de l'action sociale

Suite à une erreur dans la chaîne de traitement de son salaire, par la DRFIP selon la direction, un collègue contractuel n'avait perçu que la moitié de sa rémunération du mois de janvier. La DRH3 - Bureau "VAHCOPEMS" avait fait le nécessaire pour que le collègue perçoive le reste de sa rémunération, mais ce

n'était pas possible avant le 24 février. Problème, le collègue avait besoin de la totalité de ses revenus pour pouvoir faire face à ses engagements et il s'est retrouvé en grande difficulté financière.

Pour la CGT, ce n'était ni correct, ni juste : l'employeur devait assumer la responsabilité de ce dysfonctionnement, aider de façon urgente ce collègue à surmonter les difficultés engendrées par cette erreur.

L'erreur est humaine et la situation certes exceptionnelle il n'empêche que pour la CGT il fallait mettre en place une procédure qui permette d'y palier sans préjudice pour l'agent. En conséquence, la demande CGT était de garantir aux collègues le versement très rapide de l'équivalent du reste de son salaire sous forme d'une aide exceptionnelle, remboursable après le versement du complément de salaire

La procédure d'urgence proposée par la direction consiste en un prêt gratuit remboursable dans le cadre de l'action sociale si la situation ne peut pas se régler par le versement d'un acompte dans le cadre de la chaîne d'acompte (90% du salaire). Elle répond également à l'objectif de mettre en place des prêts gratuits dans le cadre de l'action sociale et pas seulement des dons.

Cette réponse satisfait notre demande, nous avons voté pour. Le vote a été favorable à l'unanimité.

6. Avis sur le temps de travail des agents de l'équipe de sécurité

Lors de la précédente séance, la CGT avait rappelé la réglementation : il ne peut être dérogé aux règles en matière de durée et d'amplitude journalière du temps de travail (la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures, l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures) que par, entre autres, un décret en Conseil d'Etat... ou alors « pour une période limitée » ce qui n'est pas le cas ici.

Nous avons rappelé que, si des contraintes particulières sont imposées aux collègues, ils doivent bénéficier de compensations, conformément à la réglementation ; doivent être précisées « les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ».

La direction nous présente un nouveau planning organisant le temps de travail de l'équipe de sécurité mais propose de nous consulter que sur l'aspect dérogatoire de l'organisation du travail des SSIAP2.

Nous expliquons qu'en l'état, nous voterions contre l'organisation du travail de l'ensemble de l'équipe pour plusieurs raisons :

- La demande du préfet d'une permanence d'1 SSIAP2 et de 2 SSIAP1 en aggravation de la réglementation n'est pas toujours respectée par l'organisation proposée. Nous demandons si l'établissement a eu l'accord du préfet sur ce point, il nous est répondu que le planning sera proposé ainsi et on verra la réponse du préfet (!!),
- La réglementation elle-même (article MS46 sur les services de sécurité incendie) n'est pas respectée car il manquerait un SIAPP2 tous les jours de 7h45 à 8h00 ainsi que les jeudis et vendredis de 13h à 14h et de 19h à 20h,
- L'organisation du travail déroge pour les SSIAP2 et pour les SSIAP1 sur de nombreux points au protocole RTT de l'UPPA pourtant rappelé par la direction : travail sur 4 jours au lieu de 5 jours, travail journalier sur une demi-journée, travail au delà de 20h, totaux de la durée du travail hebdomadaire erronée car non prise en compte de la majoration de 20% après 19h,
- Nous nous interrogeons aussi sur le traitement des pauses dans le temps de travail et sur l'horaire complet du nouvel agent en cours de recrutement qui partagera son travail avec le magasin produits chimiques.

Les agents n'ont pas été consultés sur cette proposition et avaient cru comprendre qu'ils seraient à nouveau reçus par le DGS pour en discuter. Le DGS assure que les agents seront bien reçus et qu'il attendait leurs propositions. Malentendu donc.

Nous portons la demande des agents SSIAP1 de travail comme actuellement jusqu'à 18h00 afin de respecter leur vis personnelle ou extra-professionnelle de pompier volontaire.

Pour le DGS, nous sommes dans une situation de service public qui doit être assurée.

Nous sommes bien d'accord sauf que cela vient changer les règles sur lesquelles les agents ont été sollicités pour rejoindre le PC sécurité en 2015 !! Et nous considérons que la plage de 18h00 à 20h00 pourrait être assurée par des SSIAP1 d'une entreprise extérieure dans le cadre du marché en cours de réalisation. Nous avons d'ailleurs pointé la nécessité que ce marché prévoit la commande dans l'heure afin de palier toute absence de dernière minute comme cela se fait dans le métier. Il semble que cela ne soit pas prévu au marché.

Suite à ces différentes remarques, la direction va réexaminer le dossier et nous nous sommes proposés pour en discuter avant une nouvelle présentation en CT.
La demande d'avis est donc reportée.

7. Avis sur la transposition de la mesure dite du transfert « prime-points » du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations) pour les contractuels enseignants

En janvier nous avons voté contre le même dispositif appliqué aux personnels BIATSS car nous étions favorables au principe d'une revalorisation indiciaire et du maintien du niveau de primes considérant que c'était l'occasion de rattraper une partie du différentiel de prime entre les contractuels et les titulaires (les non-titulaires perçoivent un montant de primes inférieur de moitié à celui des titulaires). Ici les contractuels enseignants perçoivent 600 € par an, soit la moitié de ce que perçoivent les PRCE (1200 € par an¹).

Suivant la même logique nous avons décidé de voter contre également : contre 3 CGT, pour UNSA et FSU.

8. Information sur le suivi du reclassement des personnels bénéficiant d'un CDI

La CGT avait posé cette question car lors de la CCP-ANT de décembre, nous avons constaté un grand nombre de reclassements non finalisés. La situation a bien avancé avec seulement 5 dossiers toujours en cours de traitement dans l'attente de documents de la part des agents.

9. Information sur le mouvement 2017 des personnels BIATSS

La CGT avait posé cette question car nous nous étonnions qu'aucune information n'ait encore été faite.

La direction rappelle qu'il y aura très peu de postes vacants puisque les départs sont traités dans le cadre de la campagne d'emplois. Néanmoins un mouvement va être proposé. D'ici la fin du mois de mai seront recensées les personnes qui souhaitent participer au mouvement. La liste des postes susceptibles d'être vacants et éventuellement les postes vacants sera publiée début juin pour un retour fin juin. Les CPE et CCP-ANT pourraient être consultées avant le 14 juillet sur les propositions de mouvement. Les mouvements nécessaires pour la nouvelle organisation de l'UPPA ne seront pas concernés par cette campagne.

10. Précision sur la gestion des contractuels étudiants employés à l'UPPA

La CGT avait sollicité en mars une information sur la gestion des contractuels étudiants employés à l'UPPA, en particulier sur les droits afférents à leur contrat de travail (congés maladie, accidents de services, restauration, etc.) qui, de notre point de vue, ne sont pas correctement pris en compte à l'UPPA, puisque ces contractuels étudiants sont traités comme des vacataires. Ainsi, leur est-il exigé de rattraper les heures de travail non réalisées du fait d'un arrêt de travail, d'un congé maladie ou d'un jour férié !

La CGT demande simplement que les contractuels étudiants bénéficient du même traitement que les autres contractuels. Nous nous appuyons en cela sur un courrier de la ministre de l'ENESR à la directrice de la BULAC en date du 21 juin 2016

http://media.devenirensignant.gouv.fr/file/Mediatheque/32/5/la_remuneration_des_professeurs_certifies_des_professeurs_d_education_physique_et_sportive_et_des_professeurs_de_lycee_professionnel_568325.pdf

Le DGS retient le principe d'une circulaire interne qui va revoir et préciser leur gestion conformément à la réglementation

Questions diverses

Circulaire n° 2017-078 du 25-4-2017 relative aux vacataires de l'enseignement supérieur. Pour le DGS, on n'est pas mauvais en termes de délai de paiement.

La CGT fait part de difficultés à la réalisation de travaux de reprographie dans le cadre des règles définies à l'UPPA où l'on voudrait assujettir la réalisation de ses commandes à une validation préalable par le cabinet. Le DGS confirme qu'aucune validation n'est demandée par le président ou par lui-même. Les commandes syndicales doivent être traitées comme toute autre demande de reprographie.

Vos élu(e)s CGT :

Jacques Guilbert
Antoine Meylan
Hervé Thépault