



COMPTE-RENDU DE MANDAT

Comité technique de proximité (CT)

Réunion du mardi 03 octobre 2017

Cette réunion était présidée par le président assisté du vice-président du conseil d'administration (VP CA), du vice-président ressources humaines (VP RH), du directeur général des services (DGS) et du directeur des ressources humaines (DRH).

Ce qu'il faut retenir :

- **Nouvelle organisation de l'UPPA : incertitudes et encore beaucoup à faire pour se faire entendre ...**
- **L'intéressement financier au profit des chercheurs qui trouvent (des contrats) n'a pu passer par la porte, il revient par la fenêtre**
- **Service facturier : une 1^{ère} phase qui soulagerait des collègues, une 2^{ème} phase qui mettrait en difficulté d'autres collègues**

Ordre du jour :

1. Approbation des comptes rendus des séances des 12 et 22 juin 2017,
2. Avis sur les statuts modifiés de l'UPPA (nouvelle organisation),
3. Avis sur le référentiel de décharges d'établissement pour les activités de recherche et prestations,
4. Débat sur le bilan social 2016,
5. Avis sur la mise en place du service facturier,
6. Information relative à la détermination des contingents de promotion pour l'avancement des personnels contractuels BIATSS
7. Questions diverses.

1. **Approbation des comptes rendus des séances des 12 et 22 juin 2017,**

Concernant le PV du 12 juin, nous souhaitons que soit clarifiée la position de la direction concernant la gestion du mouvement interne à l'établissement, pour lequel l'avis de la CPE doit être sollicité.

La CGT tient à rappeler que l'article L953-6 du Code de l'Éducation stipule que : "La commission paritaire d'établissement est consultée sur les décisions individuelles concernant les membres des corps mentionnés au premier alinéa (BIATSS : NDR) affectés à l'établissement". Un changement de poste, même au sein d'un service, est une décision individuelle qui requiert donc la consultation de la CPE. Cette consultation ne limite en rien « la capacité d'un chef de service d'organiser son service ». Par contre elle est une garantie de transparence pour les collègues.

Le DGS répond que c'est plus sur les modalités de fonctionnement de la consultation qu'il souhaite faire évoluer les choses. Mais dès lors qu'il y a changement de poste, on peut tout à fait imaginer la consultation de la CPE selon lui.

Votes : approbation des deux PV à l'unanimité moins 1 abstention.

2. Avis sur les statuts modifiés de l'UPPA (nouvelle organisation)

Présentation par le VP O. Lecucq suivi d'un long débat parfois animé.

L'une des innovations de gestion concerne le contrat d'objectif et de moyens (COM) qui est présenté comme un outil central :

1. Entre l'établissement (UPPA) et chaque collège, il matérialise le dialogue de gestion entre le président et les directeurs de collèges (quels moyens donnés aux collèges pour atteindre quels objectifs) et retracera de manière pluriannuelle les moyens alloués aux collèges et destinés à mettre en œuvre les objectifs de l'établissement et le développement des collèges, dont le bilan sera tiré par le Conseil d'administration ;
2. Entre chaque collège et les écoles et instituts qui y sont rattachés, et qui aura la même vocation. Ce type de COM sera contresigné par le président qui aura ainsi un droit de regard (Actuellement, les COM avec les IUT sont déjà obligatoires, mais cette obligation n'est pas appliquée dans la réalité).
3. Les collèges deviennent les relais des politiques centrales décidées par le CA. Les COM doivent garantir aux collèges et au sein des collèges aux écoles et instituts, les moyens... mais les emplois ne peuvent l'être. Dans certains secteurs et notamment en LLSH (au sujet desquelles il y eut plusieurs interventions de la FSU et de la CGT) les déséquilibres entre la formation et la recherche sont tels, selon lui, qu'il faut réinterroger l'organisation administrative. « La réorganisation n'est pas un vilain mot. On va demander aux collèges de fixer leurs priorités et leurs moyens »

Pour notre part et compte tenu justement des moyens il nous apparaît que la nouvelle organisation va reproduire à l'échelle locale ce que nous vivons à l'échelle nationale entre l'UPPA et le Ministère depuis le passage à l'autonomie : se débrouiller pour faire « plus » et/ou « mieux » avec pas assez de moyens. « Les arbitrages hier rendus au niveau de l'université sont renvoyés aux collèges où ce sera la foire d'empoigne ». Ce dont se défend le Président pour lequel il ne s'agit pas de refiler la patate chaude au niveau inférieur mais que le terrain décide au mieux de ses besoins. Autant dire que nous n'en sommes pas convaincus. Retour sur la consigne donnée à l'UFR LLSHS de réduire le nombre de départements. Il est fait remarquer que l'équivalent du futur collège SSH au [MIT compte 11 départements](#), ce qui ne gêne pas son activité.

Pour le président, l'organisation est au service de l'activité d'enseignement et de recherche. La question, n'est pas le nombre de départements mais est-ce que ça marche ou pas.

Le VP CA n'est pas d'accord, chaque département a son organisation administrative en LLSH, ce qui pose problème et contribue au déséquilibre entre formation et recherche. En LLSH l'encadrement administratif est deux fois plus important que dans le reste de l'université pour l'enseignement et complètement insuffisant pour la recherche. Le VP CA explique qu'il l'a dit dès la première réunion en juin et l'a encore dit vendredi dernier, il s'étonne que cela soit ignoré. Vous l'avez peut-être dit aux directions et aux animateurs de groupes de travail mais c'est la 1^{ère} fois que nous nous l'entendons » répondons nous. Le VP poursuit en expliquant que la qualité du service rendu à l'étudiant en LLSH est certainement meilleure qu'ailleurs et on peut perdre un peu de cette qualité pour améliorer ailleurs car un étudiant ce n'est pas seulement le niveau L mais également le niveau M-D-R il faut aussi des moyens. Et il pense qu'on est en train d'affaiblir la structure en refusant de bouger. Nombre de collègues EC ne veulent pas prendre leurs responsabilités pour acheter la paix sociale. Il ne dit pas qu'il faut faire la révolution mais rééquilibrer.

Nous demandons à la direction de ne pas réduire les inquiétudes des collègues à la défense d'intérêts personnels. Ils manifestent une vraie inquiétude sur l'avenir du service rendu aux étudiants (moins proche, plus impersonnel) et sur la réduction des emplois en LLSHS.

La solution envisagée serait-elle de redéployer des emplois du secteur formation vers le secteur recherche en LLSHS (comme cela a déjà été fait avec la scolarité centrale, à l'occasion duquel un emploi administratif est passé de la formation à la recherche) ou de redéployer hors secteur LLSHS des emplois administratifs sous couvert de rationalisation ? Dans le contexte actuel de redéploiement d'emplois, l'inquiétude est légitime.

Le président s'étonne : pour lui, il est très clair qu'il ne s'agit pas de prendre des emplois au secteur LLSHS pour les redéployer dans les autres composantes de l'université.

Nous renchérissons : il y a un décalage entre ce qu'il semble clair pour le président et ce qui l'est ou pas pour les collègues. D'autres font remarquer que les pertes d'emploi en cas de départ en retraite sont déjà annoncées. De même, la création d'une « brigade mobile » de personnels administratifs pose la question de savoir où on trouvera les emplois. Le président réaffirme que l'idée est que chaque collègue ait la garantie de conserver ses moyens au moment de la réorganisation. Le VP CA renchérit en expliquant que l'objectif de la réorganisation n'est pas de redéployer les moyens entre collègues. Par contre, ils peuvent être redéployés en interne. Mais il ne peut y avoir de sanctuarisation ad vitam aeternam des emplois car il sera tenu compte des développements de chaque collègue. Nos inquiétudes et celles des collègues ne sont donc pas infondées. Personne (entendre aucun collègue) ne devrait perdre d'emplois demain mais après-demain ... !? Et encore, seule la masse salariale est garantie.

Vote : contre 7 (CGT-FSU) abstentions 3 (UNSA-SNPTES)

3. Avis sur le référentiel de décharges d'établissement pour les activités de recherche et prestations

C'est le retour par la fenêtre et sous une forme moins ouvertement choquante du « dispositif d'intéressement » pour les enseignants-chercheurs, dispositif refusé unanimement en comité technique et, surprise, rejeté aussi en conseil d'administration. La nouvelle version propose de récompenser ces collègues par le biais de décharges d'enseignement,... qui peuvent être converties en heures complémentaires (« La conversion de la décharge d'enseignement en dispositif d'intéressement »), donc retour à la case départ.

Il s'agit d'inciter les enseignants-chercheurs à aller chercher des contrats pour contribuer à améliorer la situation financière de l'université qui du fait de l'« incapacité de l'Etat à faire face aux évolutions de la masse salariale Etat de l'UPPA (a conduit) depuis près de 7 ans à un déficit structurel de 2 M€ avec des perspectives de dérive à 3M€ en 2018 ». Il faut donc améliorer les ressources propres de l'établissement. « La mobilisation de la communauté universitaire à l'atteinte de cet objectif est essentielle, d'où la volonté de l'établissement d'introduire différents mécanismes pour reconnaître l'investissement supplémentaire de la communauté et être incitatif. »

Plusieurs représentants du personnel font remarquer que le dispositif n'est pas équilibré puisqu'il exclut les BIATSS qui participent eux-aussi aux contrats de recherche partenariale. Et de rappeler que l'indemnitaire BIATSS est gelé depuis 2014 au niveau qui devait être atteint en 2011. L'UNSA demande que la plus value tirée des contrats abonde en partie aussi l'indemnitaire Biatss.

La CGT conteste la monétarisation possible permise par le dispositif. Elle souligne la charge croissante de travail des collègues Biatss des labos qui croulent sous le travail car qui dit plus de contrats (plus de recherche de contrats) dit aussi plus de travail pour un personnel administratif

déjà surchargé. Nous lui faisons remarquer qu'il fait appel à notre sens de la solidarité vis-à-vis des personnels contractuels mais que l'UPPA est prête à trouver le moyen de donner jusqu'à 5000 euros d'heures complémentaires à quelques collègues, sans faire appel à leur sens de la solidarité puisque nous déclare-t-il, cinq collègues ont bloqué des contrats quand le système d'intéressement a été refusé...

Le président insiste sur le fait qu'il s'agit de rémunérer des activités qui ne figurent pas dans leurs statuts et que s'ils consacraient ce temps à faire de l'enseignement, ils seraient rémunérés en heures complémentaires. Il lui est fait remarquer que la recherche de contrats n'est peut-être pas (encore) dans le statut des enseignants-chercheurs, mais que ces contrats financent leur activité de recherche, donc leur travail statutaire.

Le président argumente enfin qu'il n'est pas normal que des collègues doivent trouver de l'argent pour pouvoir travailler, ce en quoi nous sommes absolument d'accord, mais la raison en est la politique mise en œuvre par les gouvernements successifs depuis des années, pas par les syndicats !

Par ailleurs, nombre de BIATSS travaillent au-delà de leurs obligations statutaires sans aucune reconnaissance, notamment financière. Un dispositif qui ne prétend reconnaître le mérite que d'une minorité de collègues qui sont déjà dans la frange des collègues les mieux rémunérés ne peut pas nous satisfaire !

Vote : unanimité contre (le CT sera re-convoqué jeudi 12 octobre)

4. Débat sur le bilan social 2016

Travail en amélioration constante, des avancées depuis l'an dernier, mais sur le fond, il manque encore certains éléments qui sont obligatoires, notamment les données comparatives femmes/hommes, les agents en situation de handicap.

Le DRH souhaite faire des zooms promotions, absentéisme et accidents de service :

- Le nombre de promotions est assez remarquable et en hausse (il est relevé des incohérences entre les tableaux et les éléments du point 6 relatif aux possibilités de promotion des agents contractuels lesquelles sont en proportion de celles des titulaires. Vérification et correction sera faite. Le point 6 est repoussé à la prochaine séance du 12 octobre)
- L'absentéisme est en hausse entre 2015 et 2016 mais reste très bas pour une administration selon le DRH, ce qui serait un indicateur de notre qualité de vie au travail
- Les accidents de service sont en baisse : 11 contre 15 (mais nous n'avons toujours pas les taux de fréquence et de gravité)

Nous notons des incertitudes quant à l'évolution des effectifs BIATSS, titulaires et contractuels, entre 2015 et 2016 avec des chiffres différents d'une page à l'autre. Seule certitude, perte de 7 emplois d'enseignants-chercheurs entre 2015 et 2016

Par contre, nous notons le passage de 22 à 38 emplois de titulaires BIATSS pourvus par des contractuels recrutés pour 12 mois, officiellement dans l'attente de l'arrivée d'un titulaire. Or, les titulaires n'arrivent pas : c'est donc une forme de gel déguisé des emplois de titulaires BIATSS.

Question sur la PIAC majorée qui ne concerne que des collègues de catégorie A. Pourquoi ?

5. Avis sur la mise en place du service facturier (SFACT)

Cette question est évoquée depuis quelques années mais surtout depuis la mise en œuvre de la GBCP et les graves difficultés qu'il génère (réforme complexe et outil logiciel qui ne facilite pas le

travail...). Le comité de pilotage, pour pallier à ces difficultés a recommandé la mise en œuvre de ce service dont l'objectif est l'« optimisation de la sphère financière » de l'établissement.

Deux phases sont prévues :

« **Phase 1:** allègement du circuit de validation de la dépense en conservant le circuit actuel des factures: La certification du SF vaut ordre de payer (validation de la DP effectuée directement à l'Agence comptable)

Phase 2: Plus grande efficacité de la chaîne de la dépense :

Centralisation de l'arrivée et du traitement des factures, intégration de missions nouvelles avec une réorganisation du service : nouvel organigramme, déploiement des solutions de traitement dématérialisé des factures, des solutions d'archivage, relation fournisseur, etc. »

Les difficultés attendues sont nombreuses, concentrées dans la phase 2 :

- Dans la situation actuelle du système d'information, à périmètre de personnel constant, l'Agence Comptable n'est pas en capacité d'intégrer toutes les missions d'un SFACT
- Non adhésion des personnels à une nouvelle réorganisation (plus de travail avec des outils inadéquats, on se demande bien pourquoi...)
- Réticences des composantes de ne plus avoir accès direct aux factures
- Dématérialisation des pièces justificatives pas fonctionnelle dans le SI
- Retour sur investissement d'une mise en place d'un SFACT n'est pas immédiat, (pas avant au moins deux ans selon les expérimentateurs)

Puisque c'est un projet de l'ensemble de l'établissement, nous demandons quelles mesures de prévention de ces risques (notamment la surcharge et les difficultés de travail pour les collègues de l'agence comptable ?) sont prévues par la direction de l'établissement? Pourquoi le CHSCT n'est-il pas consulté ?

L'Agent comptable explique que la mise en œuvre de la 1^{ère} phase va simplifier la vie au travail de nombreux agents dans les composantes mais l'Agence Comptable ne pourra pas assurer ce travail centralisé avec ses seuls effectifs actuels (2^{ème} phase)

De fait, pour nous, la direction nous explique les difficultés que cela va créer sur les conditions de travail des collègues en centrale, mais pas comment elle envisage de les surmonter... Cela est renvoyé à la réorganisation de l'université.

On nous demande de nous prononcer sur la 1^{ère} phase : allègement du circuit de validation de la dépense en conservant le circuit actuel des factures: La certification du SF vaut ordre de payer (validation de la DP effectuée directement à l'Agence comptable)

En raison des fortes incertitudes liées à la 2^{ème} phase, nous préférons nous abstenir.

Vote : abstention unanime

6. Information relative à la détermination des contingents de promotion pour l'avancement des personnels contractuels BIATSS

Compte tenu des problèmes de données soulevées à l'occasion de l'examen du bilan social, ce point est reporté à la réunion du jeudi 12 octobre

7. Questions diverses.

De la CGT :

- Information sur l'enquête BIATSS : elle va se mettre en place bientôt

- Information et consultation sur la mise en place d'une équipe mobile BIATSS (cf vote en CA)

Proposition par le DRH d'un groupe de travail entre lui et les représentants du personnel à ce sujet.

Réponse des représentants du personnel : on préfère aborder le sujet en CT qui est le lieu de discussion et de débat. On verra après si un groupe de travail paraît nécessaire

- Emplois : information sur les titularisations Sauvadet 2017 et les départs en retraite, remplacés non remplacés... agents contractuels renouvelés / non renouvelés, entrées / sorties, CDI (bilan de la commission recrutement) : information reportée à jeudi 12 octobre

Vos élu(e)s CGT :

Jacques Guilbert

Antoine Meylan

Marielle Plumet

Hervé Thépault